

英格蘭師資培訓申請者將接受人格測驗

提供單位：駐英國代表處文化組

提供日期：民國 98 年 8 月 24 日

英國「學校與訓練發展署」(Training and Development Agency for Schools, TDA) 執行長 (the chief executive) Graham Holley 日前於「孩童、學校暨家庭部」(Department for Children, Schools, and Families) 委員會中，針對下議院國會議員表達對於新進教師缺乏基本技能的疑慮，宣布將於今 (2009) 年九月起於英格蘭引進診斷性 (diagnostic) 人格測驗，以利各師資職前培訓課程的提供者淘汰不適宜的申請者 (teacher training applicants)。除了這項診斷性的工具即將成為「最新武器」外，目前各師資培訓課程的提供者，絕大部份仰賴申請者的面試結果與相關工作經驗等資料，來判斷其是否適合擔任教職。

根據統計，於 2008-2009 年間申請接受師資職前培訓的申請者人數較以往成長 27%；然而 2006-2007 的統計資料也顯示，約略有 13% 的師資培訓課程候選人並未完成他們的課程。除此之外，負責孩童、學校與家庭相關事務的國會議員也在日前於委員會中提出了對於培訓教師「並不總是擁有正確技能」(the right skills) 的疑慮。

為了回應上述質疑，Holley 表示，相對於容易評量的學術成就，要成為一個優秀的教師更重要的是個人的適應力 (resilience)，以及與青少年之間的溝通能力與同理心。另一方面，雖然增加培訓課程申請者完成課程的比例相當重要，但有鑑於目前初等或中等教育環境中的挑戰性日增，並非任何人都有足夠的潛力成為優良的教師，因此 Holley 進一步強調：「我更關心的是及早鑑別出不適合擔任教職的人選的可行性。藉由發展中的診斷性工具，師資培訓課程的提供者能正確地挑選出接受課程的候選人，並且提供他們良好的訓練，以助於他們日後面對各種挑戰時能有更佳表現。」職是之故，「學校與訓練發展署」委託民間機構進行相關心理測量 (psychometric test) 工具的編寫與規劃，並且預計於今年九月引進英格蘭地區，作為高等教育機構在鑑別師資訓練課程申請者適合與否的前導性機制。

以人格測驗作為招募新進成員的評量機制之一，並非罕見。事實上，在許多傑出的私人企業或是頂尖大學，聘用新進人員的過程中，均包含相關測驗的實施。然而「學校與訓練發展署」的這項措施，也旋即引發不同觀點的批評，例如「教師與講師學會」秘書長 (general secretary of the Association of Teachers and Lecturers) Mary Bousted 博士便指出：「心理測驗的可信度是值得加以質疑的，不但沒有任何科學的檢證，而且絕大部份充滿了文化的偏誤；」「令人費解的是，為什麼 TDA 決定花費公帑於這類昂貴的噱頭 (expensive gimmicks) 上面，而不是將焦點置於如何提供這些受訓者更適宜的協

助？」此外，「心理學教學學會」理事長（chair of the Association for the Teaching of Psychology）同時也是心理學教師的 Deb Gajic 認為，與其投入大量人力與物力於測驗的發展與執行，倒不如針對師資培訓接受者提前離開課程的原因加以研究與分析，因為：「這類測驗進行的主要問題之一，在於人們傾向於表現出別人所期待的行為，特別是當人們有意加深外人對他的印象時。」

資料來源：

BBC 'Personality Test' for Teachers. Data retrieved: 29 June 2009, from BBC,
<http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/8120550.stm>.

Maddern, K. (2009). Personality test set to weed out weak teachers. Data retrieved: 29 June 2009, from TES Connect,
<http://www.tes.co.uk/article.aspx?storycode=6015990>.

