

英格蘭小學雇用教學助理 之人力改革政策

簡梅瑩 *

摘要

英格蘭中小學校近年來多以雇用教學助理方式來因應長期存在之教師缺額及人力問題。教學助理主要是協助一般教師處理非具重要性教學事務，但近年來由其擔負教學工作的現象也相當普遍。本文採用文獻分析法，探討英格蘭小學大量雇用教學助理之背景、教學助理擔負之角色職務及雇用教學助理所衍生之問題與影響。分析結果發現：第一，英格蘭小學因應教育改革及教師評鑑制度而實施學校人事精簡與分工化措施，教學助理雇用是為了分擔與減低教師行政教學工作量、協助改善學生學習表現及擴增儲備教學人力；第二，教學助理主要是協助處理班級內非重要性事務及教師指派之工作，其對教學品質產生之負面影響包括教學趨於非專業化、師資專業資格貶值、教師角色權責模糊及教學轉移為績效表現。

關鍵詞：人力改革、教學助理、英格蘭小學

* 簡梅瑩，國立東華大學教育行政與管理學系副教授

電子郵件：myc101@mail.ndhu.edu.tw

來稿日期：2013年6月27日；修訂日期：2013年7月16日；採用日期：2014年2月20日

Workforce Remodelling Policy for Teaching Assistants Recruitment in English Primary Schools

Mei Ying Chien*

Abstract

The recruitment of teaching assistants to lessen teachers' workload and workforce problem has been extensively practiced at primary and secondary schools in England. Teaching assistants are mainly recruited to help teachers for non-essential tasks in the classroom; however, they have been often assigned to teaching in recent years. This paper is based on the use of literature analysis approach to explore the background of recruiting teaching assistants, the role and position of teaching assistants as well as their influences on teaching in English primary schools. The findings are summarized as follows: 1. The introduction of education reform and teacher evaluation system has enforced to remodel the workforce in English primary schools; teaching assistants are recruited to lessen teachers workload, improve pupil learning performance, expand the teaching workforce and improve teacher retention. 2. Teaching assistants are expected to help with non-essentials tasks in the classroom and the work assigned by qualified teachers; their influences as part of school workforce include de-professionalization of teaching, deregulation of professional standards, ambiguities of teachers' role and responsibility, and increasing focus on "high value-added" teaching activities..

Keywords: workforce remodelling, teaching assistants, English primary schools

* Mei Ying Chien, Associate Professor, Department of Educational Administration and Management, National Dong Hwa University

E-mail: myc101@mail.ndhu.edu.tw

Manuscript received: June 27, 2013; Modified: July 16, 2013; Accepted: February 20, 2013

壹、前言

英國是由蘇格蘭、英格蘭、威爾斯、及北愛爾蘭組成之聯合王國（United Kingdom），英國國會在君主立憲制下擁有國家政治實權，歷年來由多數黨組成之內閣政府多以採行社會主義方式來制定實施國家各項政策，以能尊重與顧及不同組織團體與人民之需求（Wikipedia, 2014）；此對基層及不同團體權益之考量亦可見於其教育行政制度與政策改革。英國教育行政制度傳統以來採取地方分權制度，並重視「由下而上」意見彙集之教育政策擬定與實施；因此在各地方行政區設有「地方教育局」（Local Educational Authority, LEA）以監督及協助區內各校務之運作，在學校設有「學校理事會」（School Governing Body）以執行學校自我管理與相關決策之運作（楊思偉，2007）。但自 1988 年《教育改革法》（The Education Act）頒布實施後，中央政府將教育權力逐漸轉移為「由上而下」之運作方式，並將教育市場化，即以擴大家長自由選擇學校權力及市場機制方式來決定學校之存廢（溫明麗，2006）；此項改革雖促使中小學校失去課程與學生表現評量之自主權力，但卻藉由改革所提供之相對補償措施而得以有自行管理財務、雇用教師及臨時工作人力等權力（張芬芬，2001；楊思偉，2007）。

根據英國教育部（Department for Education, DfE）2012 年針對英格蘭境內由政府補助之公立中小學校人力調查，學校雇用之全職工作人員總數有 899,000 人，其中一般教師（regular teachers）442,000 人、教學助理（teaching assistants）232,300 人、行政協助人員（non-classroom based school support staff）137,800 人、廚房或清潔等人員（auxiliary staff）86,900 人；其中教學助理雇用人數從 2000 年相對教學參與總人數比例之 16% 提升至 2012 年之 34%（DfE, 2013），即過去 12 年間，教學助理比例已提升至 1 倍以上。英格蘭中小學對教學助理之需求，除用以協助教師教學外，主要是為支援學校所需教學人力（張芬芬，2007；Department for Education and Skills [DfES], 2003）。目前有許多學校面臨長期教師缺額問題，以雇用非具專業

資格或相關學歷者擔任學科教學之現象日益普遍；英國《泰晤士報》（The Times）教育版根據教育部公布之資料指出，多數參與英語、數學、及科學三大主要學科教學之教師未具備相關學歷背景，而此情況在中等學校更為普遍，約占總英語教學人數 1/5 之教師未具備相關專業文憑（Buchanan, 2013）。

2012 年英格蘭小學一般教師人數為 204,200 人，教學助理雇用數為 146,700 人（DfE, 2013），小學教學助理人數占中小學教學助理總數（232,300 人）之 63%。教學助理通常是協助一般教師處理非重要性（non-essential）教學事務，但近年來教學助理擔負教學工作的現象也相當普遍，即其角色職務形同代課教師，但多數卻無專業文憑或教育訓練背景（Yarker, 2005）。本文透過文獻資料分析，探討英格蘭小學大量雇用教學助理之背景為何？目前教學助理擔負之角色職務內容為何？及雇用教學助理所衍生之問題與影響為何？文末並根據分析結果，提供臺灣雇用代課教師現況之建議。

貳、英格蘭學校人力改革背景與教學助理之雇用

國家各項人力改革之發生，多與其推行之政策有關。英格蘭學校人力長久以來即因學校組織及課程改革而時有變動，但自教育權力移轉至中央，並以教育市場化方式推動《國定課程》（The National Curriculum）及教師評鑑制度（teacher evaluation system）後，更促使學校人力結構與需求之改變（Stevenson, 2007）。以下分別說明英國自 1980 年起所推動之教育政策與教師評鑑制度，及其對學校人力需求之影響。

一、中央控管與課程標準化之教育改革政策

英國向來尊重學校與教師自主權，教師教學多採以「學生為中心」之教育理念（child-centred approach），規劃有助個別學生學習

發展之課程內容與教學方法（Wyse & Torrance, 2009）。1960 及 1980 年間，英格蘭小學教師間更興起一股課程革新發展風潮，並取得整體社會對此課程自主運作之支持，包括許多以參與教室教學所發起之個人研究、學科專家組成之教學諮詢團、及由中央補助發展執行之一系列課程發展評估研究；這段期間小學教育能充分運用其自主權於各項教學活動，但同一時期也陸續開始有課程應朝中央標準控管之改革輿論（Stenhouse, 1980）。1988 年頒布之《教育改革法》及《國定課程》則將學校課程正式納入法規，邁向標準化，學校與教師也從此失去其課程發展自主權（Wyse & Torrance, 2009）。

1988 年《教育改革法》¹之起源可追溯自英國國內輿論對學校自主與績效（autonomy vs. accountability）之論辯。主張由中央控管教育者認為，國家應將教育經費做最有價值與經濟效益之運用，而中央掌控所採取之具體作法是制定與實施《國定課程》及國家考試。自此教師課程規劃與教學以能達成《國定課程》各階段之學習任務及協助學生通過各階段學習成就測驗為目標，學校教育走向也從著重學習內涵，轉移至追求學習表現。

Wyse 與 Torrance（2009）指出，許多國家之教育改革均視教師為提升學習與整體教育品質之關鍵，而此中央控管之教育運作方式，則排除教師及師資培育者之教育品質控管權。在此高度追求學習表現與講求教學效能之教育政策推動下，教師只需達成中央指派之「任務目標」（Harlen & Deakin Crick, 2002），而學校之教學人力也隨之異動，即需以教學助理來填補教師因忙於達成「任務目標」而缺乏之人力，以協助教師處理「非任務目標」之教學事務（張芬芬，2007；DfES, 2003; Thompson, 2006）。

¹ 教育改革法將中小學義務教育分為四個階段：階段一從 5 至 7 歲（Key Stage 1）、階段二從 7 至 11 歲（Key Stage 2）、階段三從 11 至 14 歲（Key Stage 3）、及階段四從 14 至 16 歲（Key Stage 4）；《國定課程》依據此四階段，分別明列各階段之學習任務與達成目標，國家考試則是進行於每一學習階段結束後（分別為 7、11、14、及 16 歲）以測驗學生是否達成各階段之學習成效目標（attainment targets）（溫明麗，2006；楊思偉，2007）。

二、教師評鑑制度形成人力缺口及因應之配套措施

自 1980 年代起，英格蘭的教育政策逐漸走向市場化，並藉學校與教師評鑑機制，以提高辦學及教學效能，此舉促使 1997 年執政之新工黨（New Labor Party）之學校教學現場面臨嚴重的教學人力問題，包括教師缺額、多數不適任教師與中途離職者、及代課教師素質參差，而上述問題在市區小學更是普遍（張芬芬，2001，2007；Bach, Kessler, & Heron, 2006）。新工黨執政前之教育政策與權力結構已屬「中央集權」，並重視「家長消費權」，中央藉由學校評比及訂定統一教師評鑑規章，授權地方教育局及學校，負責監督教師教學表現，教師評鑑基準包括學科專門知識、教學專業技能、學生學習表現及教師專業發展等（李奉儒，2006）。1988 年《教育改革法》實施國定課程與國家考試，前者需要教師記錄與彙整學生學習資料；後者需要教師在各學習階段結束前，能密集準備與協助學生熟練學習成就測驗，以提升學生測驗成績表現。

自新工黨執政後，更著力於師資改革及強調教師評鑑之重要性，除訂定政策將教師評鑑與學生學習成果直接連結以強調教師績效責任外，並自 1999 年起實施每年 1 次「表現敘薪評鑑」（performance-related pay）（李奉儒，2006；張芬芬，2007）。因此，英格蘭中小學教師除需專責於教學準備與班級管理外，為能達成教師評鑑或敘薪晉級標準，還需投注大量時間彙整學生學習表現資料及準備學習成就測驗。

為舒緩教師教學準備與評鑑之壓力，中央在 2003 年一月訂定之協議條文中明列，可由非專業資格者替代一般教師，並授權學校擴增職員及教學助理人數，以分擔一般行政及非教學工作；同年九月，再免除教師原需參與之 24 項行政事務（Bach et al., 2006; DfES, 2003）；2005 年九月，更藉由教師雇用合約，降低每週教學時數，並提供 10% 個人彈性教學準備時間，隨同此合約條款之修定，認可班級事務由非具專業資格者負責管理（Thompson, 2006）。中央訂定實施上述政策之目的在減低教師工作量，以改善學生學習表現，並認為教師只需負責「決議教學內容與作法」（take key decisions on what is taught and how），而不需全程參與實際教學（Stevenson, 2007；Yarker, 2005）。

參、英格蘭小學教學助理角色職務及其對教學之影響

根據英格蘭教育部統計資料（DfE, 2013），2012 年小學一般教師有 204,200 人，教學助理數有 146,700 人，一般教師中全職教師有 199,900 人具備教師資格（Qualified Teacher Status, QTS）及 4,200 人未具備教師資格（包括正在修讀教師資格學程者、具備教學經驗之外國人士及具有相關專長者）。上述資料顯示，幾乎每位小學教師分配到近 1 位教學助理，教師任用資格也相當有彈性。目前教學助理雇用資格並無明確規定，基本上年滿 16 歲且修完義務教育，並通過「普通教育修畢證書」²（General Certificate of Secondary Education, GCSE）會考即可；教學助理根據服務年資及表現，可分為四級：第一至三級（Level 1 to Level 3）及高級教學助理（High Level Teaching Assistants, HLTAs）（Bach et al., 2006; Yarker, 2005）。以下分別說明教學助理之角色職務、及雇用教學助理所衍生之問題與影響。

一、教學助理之角色職務

英格蘭在推動教育改革之際，也規劃有因應之配套作法；中央政府為能有利推動教師評鑑制度所採用之配套作法包括：擴增職員與教學助理人數以協助教師教學、及由企業提供學校人才仲介（張芬芬，2007）。雇用小學教學助理主要是為提供教師有更多時間投入於教學準備與提升學生學習表現，以俾達評鑑標準；此作法同時也能因應教師基本授課時數降低、及每位教師所享有每週 10% 備課時間與休假權利所產生之教學人力缺口問題。傳統以來，英格蘭中小學教師地位不高，再加上自 80 年代末起，一系列政策改革加重了教師的工作量

² 英國義務教育為 5 至 16 歲，學生完成義務教育後可參加「普通教育修畢證書」（GCSE）會考並取得證書，會考之通過評定成績由高至低分別為：A*、A、B、C、D、E、F、G；會考目的是為評估學生學業成績及學校教學水準，所評定成績亦可提供更高層級學校、用人單位、教育部門、及師生家長參考；教育機構及用人單位之甄選雇用條件通常多傾向於具備評定成績為 A* 至 C 者（Office of Qualification and Examinations Regulations, 2013; Wikipedia, 2013）。

和壓力，致使國內面臨校長與教師嚴重缺額的問題；繼《教育改革法》後，中小學由於需自行管理財務，故由學校自行招聘或透過人才仲介方式以雇用薪資付予相對較低之教學助理來補足學校所需教學人力，無疑是最實際也最具經濟效益之作法。1997 年新工黨執政後，更以推動人力改革及政策訂定方式，將教育經費作最大經濟效益之運用，即藉由雇用薪資便宜之非專業性人力，取代需長期投資且需提供福利保障之專業人力（Yarker, 2005）。

英格蘭小學向來就有邀請家長協助學校或班級活動之傳統，而以非具教學專業背景者擔任教學助理以輔導個別學習困難學生的情形也相當普遍（Bach et al., 2006）。1981 年《教育改革法》針對學校有特殊教育需求（Special Educational Needs, SEN）學生，撥款補助其聘請教學助理以協助個別學生學習（DfES, 2003）。1997 年新工黨執政後之《人力改革》（Workforce remodelling）政策對教學助理之角色有不同於以往之定位，包括協助改善學生行為與提升學生語言及數學學習表現、分擔與減低教師行政與教學工作量，以及提供學校擴增與儲備教學人力之需（Bach et al., 2006）。目前學校認定教學助理為協助教師處理非重要性事務，讓教師能專注於教學核心事務及致力於發展進階教學技巧；但何謂「非重要性事務」及「教學核心事務」？由於缺乏具體條文界定，導致學校與教師之認定不同，最常見情形為舉凡與核心學科（英語、數學、科學）及與學生成就無關之教學事務均被視為「非重要性事務」（Stevenson, 2007）。因此，教學助理需協助參與之工作包括從影印教學資料、輔導個別學生與小組學習、管理班級秩序與學生行為，乃至於搜尋教學資料、替代休假或備課教師教學等均有之。雖然教學助理參與並擔負如此多元且專業性任務，但從目前雇用資格與要求來看（年滿 16 歲且修完義務教育，並具有「普通教育修畢證書」即可），這些助理通常不具有教學專業資格或相關專長（Bach et al., 2006; Yarker, 2005）。另外，由於教學助理流動性大，學校多難以留住那些已累積有教學實務經驗的助理，因此在面對人力缺額狀況下所替補之教學助理常是新手，此情形在教學人力流動大的市區學校更為普遍（Bach et al., 2006）。

二、雇用教學助理衍生之問題

英格蘭小學大量雇用教學助理所衍生之問題包括：教學趨於非專業化、師資專業資格貶值、教師角色權責模糊、教學轉移為績效表現（Bach et al., 2006; Pollock, 2007; Stevenson, 2007; Thompson, 2006; Wyse & Torrance, 2009; Yarker, 2005）。茲細說如下：

（一）教學趨於非專業化

根據英格蘭教育部 2005 年九月所訂定之教師雇用合約條款，除減低教師每週教學時數及提供 10% 個人彈性教學準備時間外，並認可班級事務可由非專業資格者負責，教師只需負責重要教學決定與分派工作（引自 Thompson, 2006）。此規定允許不具教育專業之教學助理負責班級事務，即教學助理可替代休假或備課教師進行教學與班級經營，必要時甚至需要因應學校或教師要求，搜尋或組織教材、處理學生問題、及進行非核心學科之教學。而高級教學助理³（HLTAs）更被賦予等同一般教師之權責，包括教學規劃與準備、全班授課、監督學生學習與評量、記錄學生學習狀況與表現、面會家長與意見回饋（Yarker, 2005）。其他一般教學助理（具備 Level 1 to Level 3 資格）通常在教師指導與工作分派下執行教學，但此作法似乎將教學視為一項無需專業素養之技術性工作（Pollock, 2007）；另外，可由教學助理替代休假教師負責班級事務之作法，也會對女性教師占多數的小學教育帶來衝擊，即需申請產假及育嬰假女性教師之班級事務均被非具教學專業者代為管理（Stevenson, 2007）。長遠來看，上述狀況均可能導致小學教務工作逐漸走向非專業化，即教學之規劃執行不再要有專業訴求。

（二）師資專業資格貶值

新工黨執政期間所推動之擴增教學助理員額政策，除為協助教師減輕工作量外，也為因應當前師資人口逐漸老化及師資課程招收不到學生等儲備師資人力。政策制定者預設這些教學助理在參與教學實務工作後，可能會以成為正式教師為其生涯規劃，而教師缺額問題也可

³ 目前成為高級教學助理只需具備普通教育修畢證書（GCSE）英語及數學成績 C 以上，他們通常雖接受教學策略相關課程的培訓，但其專業性仍受質疑（Yarker, 2005）。

得以解決（Bach et al., 2006; Stevenson, 2007）。此意指「教學者」不再需要預先取得專業資格認證，且將教學及學生學習視為供有興趣或意願者測試其未來就業規劃之用。此人力改革運作方式不但忽視專業教師之職前與在職培訓，也促使更少人重視，或依循一般師資培訓方式以取得教師資格；另外，目前制度所賦予高級教學助理之職權幾乎等同於一般教師（包括負責全班授課、監督與記錄學生學習表現、及面會家長與意見回饋等），此亦促使具有教師資格者所代表之專業性與品質無從彰顯（Yarker, 2005）。

（三）教師角色權責模糊

自 2005 年教師雇用合約條款訂定一般教師可享有 10% 個人彈性教學準備時間及其班級事務可由未具專業資格者管理後，教師權責逐漸轉為管理及決議者，其僅需專責於如何有效率的組織教學及班級事務，而毋須親自執行教學（Thompson, 2006; Yarker, 2005）；即教師負責規劃與指派任務，再由教學助理實際執行任務。此運作方式是將教學區分為個別單位，採用分工及效率經營管理方式，讓教學相關人員各司其職；教師之主要權責為有效提升學生學習表現，所以僅需根據個人「教學專業知能」，負責學習任務與內容之決策規劃，特別是三大主要學科之學習表現，教學執行部分則由教學助理依據其所指派之內容與方式來完成即可（Yarker, 2005）。此等將教師抽離教學現場之作法，不僅忽視教學的全面性及教師「教」的職責，也低估師生互動歷程的影響與重要性。教師教學規劃需有師生互動為前提，以能瞭解學生學習困難，並提供符合其個別學習需求之方法與內容，如此學生學習權益也才能獲得充分保障（Stevenson, 2007; Wyse & Torrance, 2009）。

（四）教學轉移為績效表現

新工黨執政後之教育改革訴求主要在追求卓越（excellence），具體政策包括公布學校排名及導入教師評鑑制度，而此兩項評比主要以學生學習表現為基準，特別是核心學科之學習表現，此導致教師逐漸將教學轉移為以績效表現為目標。以核心學科學習結果為衡量教師績效表現之作法，不僅易將學科階級化（核心學科優先於其他學科），並易促使教學人力及時間分配也階級化（核心學科教師享有相對較高

地位與彈性時間）（Pollock, 2007; Stevenson, 2007）；即教師會只願意致力於具有「績效附加價值」之教學活動，舉凡無關績效表現之事務，均交付教學助理代為處理。另外，目前以學科測驗主導教學之作法，也將窄化學生的課程學習經驗及師生互動關係，並對整體教育品質產生潛在之負面影響（Wyse & Torrance, 2009）。

肆、結論與建議

本節總結除前文所探討之英格蘭小學雇用教學助理之人力改革背景及影響外，另根據其衍生問題之分析，思考臺灣雇用代課教師之現況，並提出建議。

一、結論

（一）英格蘭小學因應教育改革及教師評鑑制度而實施學校人事精簡與分工化措施：英國自 1980 年代後，中小學義務教育逐漸由地方分權走向中央集權式，中央並以標準化及市場化方式推動各項教育政策（李奉儒，2006；溫明麗，2006）。1988 年頒布之《國定課程》，首先將課程與學習內容標準化，教師主要任務為達成課程內之各項「任務目標」；政府中央為能擴大家長教育選擇權，繼而辦理學校與教師評鑑制度，藉由市場淘汰機制來提升學校與教師之成效。此一連串的政策改革，促使中小學教師長期缺額之問題更形嚴重；1997 年新工黨執政後，為減緩教師工作量，並因應師資人口逐漸老化與師培課程修讀人數降低等問題，乃以擴增未具教學專業，且薪資較低之教學助理員額之方式來因應（Bach et al., 2006）。

（二）英格蘭小學教學助理主要是協助處理班級內非重要性事務及教師指派工作：中央政府界定教學助理之角色職務，包括協助改善學生行為與提升學生語言及數學學習表現、分擔與減低教師行政教學工作量、及作為擴增與儲備教學人力之需。目前小學多認定教學助理為協助處理班級內非重要性事務及教師所指派之工作，包括輔導個別學生與小組學習、管理班級秩序與學生行為、替代休假或備課教師管

理班級事務及教學。英格蘭小學此等以教學助理負責班級及教學事務之人力改革對教學品質造成的負面影響包括：教學趨於非專業化、師資專業資格貶值、教師角色權責模糊、及教學轉移為績效表現。

二、建議

英格蘭學校人力改革之作法旨在發揮最大人力經濟效益，藉區分教學為個別單位及人員各司其職方式，讓有限的專業師資只負責管理與工作指派，其餘非重要事務則由教學助理代為執行，此運作方式不僅忽視需要師生互動之教學歷程，也低估教師對學生學習之影響（Yarker, 2005）。另外，新工黨政府擴增教學助理員額之另一目的在於儲備教師人力，但卻在雇用合約及期間內未訂定具體需接受教學專業訓練之要求，此不僅導致教學助理成為教學技術作業者，也侷限其發展教學知能，以具備一般教師之專業學習與成長的機會（Pollock, 2007）。

臺灣基於教育經費縮減及少子女化影響，無法提高正式編制教師員額，致近年來教育現場普遍有教師不足的現象，因此國中小學多採用代課教師來填補師資缺口問題（李文惠，2007）。繼《所得稅法》修正案自 2012 年 1 月 1 日起，規定公私立國中小及幼稚園教職員工均需課稅，教育部隨之擬定降低國中小教師授課節數辦法（教育部，2011）；全國教師會預計各縣市政府將因教師員額及授課節數改變而需增聘 15,000 名國中小代課教師（陳智華，2012）。國內以雇用代課教師方式填補師資缺口作法，此與英格蘭小學雇用教學助理以解決教學人力短缺問題頗為相似。臺灣因代課教師薪資所得不高且缺乏保障，多數學校在面臨未具教學專業資格者應徵情況下，只能轉而雇用僅具大學以上學歷者為代課教師⁴（李文惠，2007；洪逸馨，2013；

⁴ 依據《中小學兼任代理及代課教師聘任辦法》（2012），聘任三個月以上之代課、代理教師採下列三項資格順序公開甄選：一、具有各該教育階段、科（類）合格教師證書者；二、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有修畢師資職前教育課程，取得修畢證明書者；三、無前款人員報名或前款人員經甄選未通過者，得為具有大學以上畢業。目前中小學如採第一及第二順序甄選之代課教師數仍不足，則再採以第三順序甄選來補足教師缺額。此文述及與對照英格蘭小學教學助理之代課教師是指具有第三項資格者，其多未具備教學專業相關背景與訓練。

陳麗珠、鍾蔚起、林俊瑩、陳世聰、葉宗文，2005）；這些代課教師雖不能擔任導師，也不負責班級事務，但卻需全權負責學校所分配之學科教學。目前國小新任且未具教學專業背景之代課教師普遍面臨的問題有學科專業知能與班級管理技能不足、缺乏教師知覺與自省等；因此有代課教師認定健康與體育課就是帶學生至操場玩，也面臨學生不聽從其指令參與學習活動等狀況（洪逸馨，2013）。如以英格蘭小學雇用未具專業資格教學助理衍生之問題為借鏡，臺灣中小學雇用未具教學專業背景者為代課教師以因應教師缺額的作法，不僅對整體基礎教育品質有負面影響，也可能犧牲學生學習權益。因此，規劃推動相關培訓方案，以協助代課教師發展教學知能，是刻不容緩之議題。

追求卓越及精緻化教育之必要投資就是專業師資與教學人力培訓。臺灣及英格蘭限於教育經費緊縮及專業教師缺額等現實因素，而以雇用非具專業資格背景者為替代之現況來看，國內可藉由師資培育機構、教師研習中心及學校單位之協力合作，共同規劃相關培訓方案，並可結合學者專家、教學輔導教師，以提供教學理論與實務分享，協助代課教師循序發展所需之專業知能，俾使其在教學現場能善盡其職，提升學校整體教學品質。

伍、參考文獻

- 李文惠（2007）。**學校中的臨時工 / 吉普賽人——國中代理代課教師工作處境及專業認同之探討**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學教育學系，高雄市。〔Lee, W. H. (2007). *Par-time worker/Gypsies in schools: The inquiry of working situations and the professional identity of junior high school substitute teachers* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung.〕
- 李奉儒（2006）。國中小學教師評鑑機制規劃之芻議：英國的經驗與啓示。**教育研究與發展期刊**，2（3），193-216。〔Lee, F. J. (2006). Preliminary planning of a teacher evaluation system for school

teachers in Taiwan: Some implications from England and Wales. *Journal of Educational Research and Development*, 2(3), 193-216.]

洪逸馨（2013）。國小教學導師與代課教師參與教學輔導制度之探討（未出版之碩士論文）。國立東華大學教育行政與管理學系，花蓮縣。[Hung, I. H. (2013). *The study of mentor teachers and substitute teachers involving in a mentor teacher program in one elementary school* (Unpublished master's thesis). Department of Educational Administration and Management, National Dong Hwa University, Hualien.]

教育部（2011 年 1 月 7 日）。立法院通過「所得稅法」修正案 未來國中小及幼稚園教職員工將課稅。國民教育司即時新聞公告。取自 http://140.111.34.54/EJE/news.aspx?news_sn=4190&pages=0&d_1=100-01-01&d_2=100-01-10 [Ministry of Education. (2011, January 7). Amendment of income tax law approved by the Legislative Yuan of Republic of China : The school teachers teaching in kindergartens, junior-high and elementary schools will need to pay income tax. *The latest news of Department of Elementary Education*. Retrieved from http://140.111.34.54/EJE/news.aspx?news_sn=4190&pages=0&d_1=100-01-01&d_2=100-01-10]

陳智華（2012 年 1 月 16 日）。想當老師趁今年 教職缺額創新高。聯合報，4 版。[Chang, Z. H. (2012, January 16). Best opportunity to be teachers: Vacancies available. *United Daily News*, p.4.]

陳麗珠、鍾蔚起、林俊瑩、陳世聰、葉宗文（2005）。國民小學教師合理授課節數與員額編制之研究。教育學刊，25，25-50。[Chen, L. J., Jhung, W. C., Lin, J. Y., Chen, S. T., & Yen, J. W. (2007). The teaching load and human resource allocation in the elementary schools. *Educational Review*, 25, 25-50.]

張芬芬（2001）。英國進階教師制度及其啓示。初等教育學刊，9，55-74。[Chang, F. F. (2007). The advanced skills teacher in England: The new initiative, its effects, and implications to Taiwan. *Journal of Elementary Education*, 9, 55-74.]

- 張芬芬（2007）。英國教師評鑑之背景、趨勢與啓示：胡蘿蔔與棒子下的英國老師。**初等教育學刊**，28，1-32。〔Chang, F. F. (2007). Teacher appraisal in UK: Context, development, and its implications. *Journal of Elementary Education*, 28, 1-32.〕
- 溫明麗（2006）。1988 以降英國教育改革對台灣教育的啓示。**教育研究月刊**，148，5-16。〔Wen, M. L. (2006). The education reform after 1988 in England and its implications for education in Taiwan. *Journal of Education Research*, 148, 5-16.〕
- 楊思偉（2007）。**比較教育**。臺北市：心理。〔Yang, S. W. (2007). *Comparative Education*. Taipei, Taiwan: Psychology.〕
- Bach, S., Kessler, I., & Heron, P. (2006). Changing job boundaries and workforce reform: The case of teaching assistants. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 2-21. doi:10.1111/j.1468-2338.2006.00387.x
- Buchanan, R. (2013, May 1). Fear for pupils as thousands of teachers lack qualification. *The Times*. Retrieved from <http://www.thetimes.co.uk>
- Department for Education. (2013). *School workforce in England: November 2012*. Retrieved from <http://www.education.gov.uk/researchandstatistics/statistics/a00263460/school-workforce-england-nov-2012>
- Department for Education and Skills. (2003). *Raising standards and tackling workload: A national agreement*. London: HMSO.
- Harlen, W., & Deakin Crick, R. (2002). *A systematic review of the impact of summative assessment and tests on students' motivation for learning*. Retrieved from <https://eppi.ioe.ac.uk/cms/LinkClick.aspx?fileticket=Pbyl1CdsDJU%3D&tabid=108&mid=1003>
- Office of Qualification and Examinations Regulations. (2013). *New GCSE grades research amongst employers*. Retrieved from <http://comment.ofqual.gov.uk/gcse-reform-june-2013/>
- Pollock, K. (2007). Differentiated access to teaching: Teacher recruitment agencies and flexible work arrangements. *Canadian and International Education*, 36(2), 51-70.

- Stenhouse, L. (Ed.) (1980). *Curriculum research and development in action*. London: Heinemann Educational Books.
- Stevenson, H. (2007). Restructuring teachers' work and trade union responses in England: Bargaining for change? *American Educational Research Journal*, 44(2), 224-251. doi: 10.3102/0002831207302194
- Thompson, M. (2006). Re-modelling as de-professionalization. *Forum*, 48(2), 189-200.
- Wikipeda (2013). *General certificate of secondary education*. Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/General_Certificate_of_Secondary_Education
- Wikipeda (2014). *History of the socialist movement in the United Kingdom*. Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/History_of_the_socialist_movement_in_the_United_Kingdom
- Wyse, D., & Torrance, H. (2009). The development and consequences of national curriculum assessment for primary education in England. *Educational Research*, 51(2). 213-228. doi:10.1080/00131880902891479
- Yarker, P. (2005). On not being a teacher: The professional and personal cost of workforce remodelling. *Forum*, 47(2), 169-174.