

# 英國國家教育研究基金會公布 2025 教師勞動市場報告

駐英國代表處教育組

英國教育研究基金會（National Foundation for Educational Research, NFER）每年發布《教師勞動市場報告》（Teacher Labour Market in England Annual Report），追蹤師資員額發展。2025 年 3 月基金會公布 2025 年報告指出，6 月的預算審查（Spending Review）是工黨政府實現「新增 6,500 名新進教師」政見承諾的最後機會，呼籲政府兌現補足師資政策。

為了改善 16 至 19 歲學生英語與數學基本能力未達標的困境，英國政府在 2024 年公布的《英國勞動》（Get Britain Working，註 1）白皮書承諾，將與教育部（Department of Education, DfE）合作，在全國中小學與學院新增 6,500 名教師，以支援學生全面參與課程學習，提高學習水平。NFER 報告正是在此政策背景下，呼籲政府採取實質行動兌現增聘教師的承諾。

NFER 每年檢視教育部提供的教師培訓申請與入學數據，確認前一年新進教師（Initial Teacher Training, ITT）的實際招募比率，並預測該年的招募情況。同時，也利用教育部的學校人力普查資料，分析教師留任的趨勢。

報告分析，新進教師招募人數低迷、現任教師離職率未改善等數據顯示教師員額遇到挑戰。自 2019 年疫情以來，大多數中學學科教師、小學新進教師招募人數未達標，目前全英國教師空缺比率是疫情前的六倍。尤其是中學開始依賴無資格或非專業科目的教師進行跨科教學，社經弱勢學校狀況嚴重。報告總結，「政府正面臨關鍵時刻，必須兌現額外招募 6,500 名教師的承諾，以解決師資短缺問題。」

報告提出七大發現：

## 1. 工作量過重為教師離職主因

2023/24 年度，有 90% 有意離職的教師表示工作量過重是原因之一。疫情以來，學生行為問題成為教師工作的重擔，2023/24 年度有 60% 的教師認為花太多時間處理學生行為事件，比 2021/22 年增加

10 個百分點。此外，教師對學生行為的評價明顯惡化，評價學生「好」或「非常好」的比例從 2021/22 的 58% 降到 45%。

報告認為行為問題和學生心理健康、特殊教育需求（Special Educational Needs and Disabilities, SEND，註 2）支持體系面臨多元挑戰有關。教師普遍認為獲得外部機構的支援，例如心理健康與特教輔導等協助，將有效減輕工作量。

## 2. 師資招募未達標

2024/25 年度，除了英語、歷史、生物、體育、普通科等五個中學科目外，其餘皆未達招募目標，尤其是政府重視的 STEM 科目：科學、科技、工程與數學，招募率只達到 61%。在所有科目裡，達標率最低的項目為商業（15%）、物理（31%）、程式語言（37%）。

2025/26 年的預測中，僅有五個科目可能達標，包含生物、化學、藝術與設計、宗教教育及歷史，其餘七個科目預測將低於標準值。2024 年招募稍有改善的科目，例如生物、化學，大多受惠於更高額的師培獎學金。

## 3. 教師短缺擴大

教師短缺影響學校調度現有師資的方式，特別是逐漸依賴無資格教師來填補人力缺口。2023/24 年中學教師有 3.7% 無教師資格，為 2017/18 年以來最高，逆轉過去逐年下降的趨勢；小學的無教師資格比率為 2.4%。

部分長期短缺的學科出現專任教師授課比例下降的趨勢。例如 2017/18 到 2023/24 年間，物理與數學由本科專業教師授課的比例分別下降了 3 與 2 個百分點，在弱勢學校影響更明顯。此外，教師缺額率也在 2025 年達到每千名在職教師有 6 人空缺，是疫情前的兩倍、2010/11 年的六倍。

## 4. 起薪雖調整但實質薪資持平

薪資是影響教師招募與留任的重要政策工具。雖然 2024 年薪資調漲 5.5%、政府也將起薪提升至 3 萬英鎊，但實質薪資僅回到 2010/11 年的水準，落後於與全國平均實質薪資增幅，競爭力較弱。

同時，資深教師實質薪資受創，報告指出，2010/11 到 2023/24 年

全國平均實質薪資增長 4%，但資深教師卻減少 8.3%到 15%，起薪也比全國平均薪資增幅少 6%。目前教育部提議的 2025/26 年調薪 2.8%，無法縮小與全國平均薪資的差距。

#### 5. 缺乏彈性工作機制

報告指出，缺乏彈性工時安排可能促使教師離職。目前只有 46% 教師享有部分彈性工作安排，如部分時間在家備課、臨時調整上班時間等。由於彈性工作文化尚未成熟，大多教師仍對彈性工時持負面看法，只有約 20% 的教師認為彈性工作不會影響升遷。與此同時，離職教師轉職後有 62% 享有彈性工作，顯示此為離職的動機之一。

#### 6. 早期職涯支持機制成效有限

英國推行的「新進教師框架（Early Career Framework, ECF，註 3）」對教師留任的效果不明顯。ECF 是一項 2021/22 年實施、為期兩年的新任教師支持計畫，提供學校補足師資的經費保障。但 2025 年數據顯示，新進教師離職率仍高，平均有 21.7% 教師於第二年離職。

不過，報告仍指出 ECF 在其他方面帶來正面效益，例如參與者較有可能留在原試用學校、教學技能與自信提升、工作滿意度增加等。

#### 7. 國際教師招募策略轉變

2022/23 年起，英國政府擴大承認外國教師資格的國家名單，包括迦納、香港、印度、牙買加、新加坡與烏克蘭。報告建議應持續這項政策，國際招募規模不大，卻是重要的師資補充來源。2024/25 年約 6% 的師培生來自非英國地區，其中物理與語言科目外籍申請者比例高達 65% 與 34%。

註 1：Policy paper- Get Britain Working White Paper 白皮書  
<https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper/get-britain-working-white-paper#joint-ministerial-foreword>

註 2：Children with special educational needs and disabilities (SEND) 官網  
<https://www.gov.uk/children-with-special-educational-needs>

註 3：Policy paper- Early career framework 政策官網  
<https://www.gov.uk/government/publications/early-career-framework>

撰稿人/譯稿人：駐英國代表處教育組

資料來源：2025 年 3 月 13 日 **Teacher Labour Market in England Annual Report 2025**

<https://www.nfer.ac.uk/publications/teacher-labour-market-in-england-annual-report-2025/>

