



日本的教師培育相關改革之分析

沈碩彬／國立高雄師範大學教育學系博士候選人

一、前言

教育是百年樹人的大業，教師是化育莘莘學子的第一線戰士，承擔著導引青少年及兒童向上發展的重責大任，因此關心老師權益、福利與專業等等，等於是關心學生未來的發展。本文選擇日本的教師培育與相關改革作為論述與分析的題材，乃是因為日本與台灣有著相當密切的關係。就歷史演進過程來說，日本曾經是台灣的殖民國，給台灣留下諸如「慰安婦」與「歷史教科書內容」等等爭議，但也在文化、教育上給予台灣許多正面的影響。如今時過境遷，不論在1999年9月21日的台灣大地震，或是在2012年3月11日日本的東北大震災，台灣與日本皆互相關心並給予許多物質上的援助，因此兩國之關係可以說是息息相關。

就日本的教師培育與任用而言，基本上 是依據《教育職員免許法》與《教職員免許法施行規則》等法源，此外，還有文部科學省的《省令免許狀更新講習規則》、《教育公務員特例法》、《教育公務員特例法施行令》、《有關公立學校教員採用選考試驗的實施方法》等相關辦法。要獲取教師資格需修業相關課程期滿，並取得相關教師資格（如專修、一種、二種；幼小中高特別支援學校等）所需的最低學分。此外，並依據《教育職員免許法》第5條的2之1項規定，即透過「教育職員檢定」合格，取得教師資格者，必須提出學校或設施所發行的介護體驗相關證明書。其教師任用的特色則在於分級制、初任者培訓、輪調制與證照的更新制度等等。本文主要採用文件分析法（documentary analysis），並輔以採用比較研究法（

comparative research），期能使讀者對近期日本教師培育的相關改革有較為清晰的認識與了解，並對國內教師培育的現況與未來進行省思與建議。茲主要就教師的資格與聘任之現況與改革兩者，分析論述於后。

二、日本的教師資格與改革分析

（一）辦理現況

本節探討日本教師的資格與相關之改革，針對職前教師的培訓、資格等進行論述。日本的教師培育，主要是根據《教育職員免許法》的規定而辦理之，日文中的「免許」指得就是資格、許可或特許的意思，而「教員免許狀」則是「教師證書」，是由都道府縣等政府官廳進行認證的（林雍智、吳清山，2012；黃文三、桂田愛，2011）。師資培育課程分為兩種方式：（一）直接養成：即藉由具傳統師範教育特色之教育大學進行培育，學生需取得教師資格後方能畢業；（二）間接養成：即所謂的開放式的教師培育方式，一般的高等教育機構只要符合規定就可以開設教育學程，學生依照個人意願修完所需學分之後，並接受含2-6週實習的職前訓練，再經由地方教育委員會認定後即可取得教師資格（梁忠銘，2011；文部科學省，2006a）。日本主要將教師資格分為幾種等級（文部科學省，2012a）：

1. 普通證書：代表一般教師

- （1）專修證書：需具有碩士學位，適用幼稚園、小學、初中、高中
- （2）一種證書：需具有四年制學士學位，適用幼稚園、學、初中、高中



(3) 二種證書：需具有二年制學士學位，適用幼稚園、小學、初中

2.特別證書：代表專業教師，依照各類學校特定的學科或事項頒給。

3.臨時證書：代表代課教師，只能在找不到具有普通證書的教師時，才能發給，而且只能在頒授之都道府縣內使用，有效期限為三年。

(二) 改革分析

1.零免許課程

在1990年之後，由於師資達到飽和的狀況，日本推出「零免許課程」，意即雖然就讀教育大學，但不必修習教育學分，也不用實習，如此一來可以大量減少教師養成的名額（文部科學省，2010）。然而，由於戰後嬰兒潮世代逐漸退休造成教師短缺，從2005年以來，有些地區已經停止實施零免許課程，如埼玉大學、京都教育大學等，並進行改組計畫（香川貴志，2010；翁麗芳，2006）。

2.教師資格更新

日本2006年的「教育再生會議」提出了以「以全社會之力量，以實現教育再生」為主題的報告書，其中的「所有手段總動員，培養有魅力、值得尊敬的教師」，其重要措施之一就是實施教師換證制度（楊思偉、陳盛賢、江志正，2008）。此後，從2009年開始實行「教員免許更新制」，教師資格的有效期限為10年，教師需參加至少30小時的講習時間，並在有效期限前2年就可接受講習。另外，對於未任教師但擁有教師證照者，日後若有需要，必須接受恢復證照的講習，修畢者即可恢復教師資格（文部科學省，2009）。

3.新設的資格

日本於2004年1月9日發表有關「營養教諭（教師）」的養成免許制度方案（報告），並自2005年4月起，全國開始實施營養教師制度。該教師需具有教師專業及營養師專業，以執行飲食指導及學校供餐管理（黃雅文，2005；梁忠銘，2008）。就幼稚園教師資格的取得上，近年來日本推動幼稚園與保育所的「幼保一元」政策，針對具有一定在職經驗的保育士實施幼稚園教員資格認定考試，使得已取得幼稚園教師執照（翁麗芳，2006）。此外，日本於2007年通過《特別支援教育法》，從此年開始，各類營養學校，如特殊班、資源班的教師證一律單一化，改為「特別支援教師證」，該教師除了須具備一般幼小中高的教師證之外，還須具備特別支援的教師資格，此類教師資格亦屬於更新制的範圍，每10年需更新一次，以提升教師品質（張正芬，2010）。

4.提升教師素質

由於「提升教師素質」也與教師培育的過程有關，因而在此一併探討之。日本近年為達提升教師素質而提出各種方案。首先，從2005年開始推行「提高教員資質養成推進計畫」（Good Practice, 簡稱為GP），獎勵各師資培育的大學、研究所提出提升「有特色且優質的教師培育方案」，並投入相當高的預算，目前仍持續進行中（文部科學省，2013a）。2004年4月導入「認證評鑑制度」，對師資培育機構進行後續評鑑（文部科學省，2011a）。2012年指出為提升教師素質，使教師有效解決霸凌與中輟等各項課題的因應能力，更研擬將目前4年制的師資培育課程延長到6年，相當於研究所碩士程度（文部科學省，2012b）。



三、日本的教師聘任與改革分析

(一) 辦理現況

本節探討日本教師的聘任與相關之改革，針對教師的聘任、研修、專業提升、心理健康等項進行論述。在日本有意擔任教師者在取得教師資格後，不論是以直接方式或間接方式取得教師資格，都需通過教師甄試才能進入學校任教，初任教師於第一年要進行培訓，稱為「初任者研修」，並且之後還有各種培訓制度（文部科學省，2013b）。

首先，教師甄試按各縣市狀況於每年於7~9月進行，大部分縣市在7月實施，其次8月，再次為9月，三個月各進行一次。採取多階段的甄選方式，除了筆試測驗外，也包括面試、實技測驗、作文測驗、實習測驗、體力測驗與性向測驗等等，期望藉此甄選出素質優良的教師（文部科學省，2012c）。

接著，在通過甄選後，教師即經正式派任而加入教職工作。依據「教育公務員特例法」與「教育公務員特例法施行令」，日本教師為「教育公務員」，教師必須參加培訓，也必須接受輪調。校內培訓每週需10小時、每年共300小時以上，校外培訓則需要每年25天以上，第一年結束之後才能正常的上課，但是3~5年之後，可能又要面臨輪調，亦即須接受派任及調動（楊思偉、陳盛賢、江志正，2008）。日本的教師培訓制度非常具有系統性，除了初任者培訓之外，還有5年、10年、20年的教師培訓，體系精細，大致可分為以下三種：（一）基本培訓：依據職級、任教年資等區分課程性質；（二）專門培訓：有關各教科及各領域的進修；（三）特別培訓：有關教育課程、學科領域、普通教育、學校經營、特殊議題或教育論壇等3~12個月的長期探討（教育職員養成審議會，1999）。

(二) 改革分析

1. 徵聘的過程

由於日本亟欲提升教師之素質，在中央透過修正《教育職員免許法》等相關法規，以及避免在母校實習而獲得高分，並透過如「提高教員資質養成推進計畫」等方案來提升教師培育之素質。至於在地方政府，則為了避免被企業挖角內定而提前教師甄試的時間，並採用多樣化的甄選方式，以確保能徵聘到具備個性、人品、學識及熱忱兼備的教師（翁麗芳，2006）。

2. 教職大學院

日本除了從師資培育的階段中，擬進行6年一貫的培育政策外，亦有主要針對在職教師進修的「教職大學院（研究所）」的新制度，以提高教學現場教師的學歷、知識和能力素養，畢業後獲得碩士學位。目前日本僅25所大學設置，從2013年起各大學都必須設置，以落實教師培訓進修（許嘉倩，2012）。修業年限標準為兩年，必須修畢45學分以上，包含10學分的學校實習，始可畢業獲得學位（文部科學省，2006b）。

3. 教師評鑑

日本的中央教育審議會於2001年提出「21世紀新生計畫—彩虹計畫」，對教師評鑑提出三項建議，分別是：1. 反應教師努力、能力的報償制度；2. 對優秀教師進行表揚與加薪；3. 不適任教師的調動和免職（文部科學省，2001）。然而，東京都已率先於2000年4月實施中等學校以下的教師評鑑，大阪府則自2004年開始對中等學校以下的教師進行S、A、B、C、D等5級評鑑制度，根據教師的評鑑結果，由校長做最後裁量，並向該位教師公佈，受評教師對評鑑結果可以提出異議，進行建議與意見反饋（黃文三、桂田愛，2011）。在日本全國65個有資格實施教師評鑑的二級政府及大都市中，2009年時已有60個地方政府，實施相類似的教師評



鑑制度，至2010年時，全國除愛媛縣外，皆已實施教師評鑑（林雍智，2011）。

4. 心理健康

根據日本大規模的調查，自2007年起，每年均有5千名左右的中小學教師因憂鬱症等精神疾病而停職在家休養，約占有因病停職休養教師的60%（文部科學省，2011b）。為此，文部科學省於2012年1月設置了「教師心理健康對策檢討會議」，報告內容指出日本公立中小學教師心理疾病多發的原因主要是工作時間過長、工作量過大、承擔過多額外工作、社會大眾的要求，與輪調制帶來的壓力（文部科學省，2013c）。「教師心理健康對策檢討會議」討論出幾項改善教師心理健康的措施，包括有：1. 教授心理健康知識，幫助教師學會自我調節；2. 建立由校長、副校長、教導主任等組成的支援系統，解決教師面臨的問題；3. 確實減少教師工作量，提高工作效率；4. 建立健全心理的諮詢機構；5. 營造良好的工作環境與氛圍；6. 建立教師親友訪談機制；7. 及時瞭解教師心理狀況等項（文部科學省，2013d）。

四、結論

本文就日本教師的資格、聘任與相關改革進行文件分析與討論，以下整理出本文的大致結論，並就日本與台灣教師培育的現況進行比較、省思與建議，茲比較分析如下：

（一）日本教師的資格與培訓過程均具備多樣性與嚴謹性

日本師資培育課程分為直接養成與間接養成兩種方式，此點與我國現況雷同。但日本較為特別的是有教師分級制、十年換證制，並新設各種特別的教師資格，台灣目前則在醞釀生成中，兩國都正在或打算這麼作的原因就是為了讓準教師們能夠從就學階段

就接受嚴格的栽培與訓練，並在成為教師之後亦能夠繼續不斷的自我勉勵、強化與升級，使得教師專業的氣息能夠源源不斷而日新又新。

（二）日本教師的聘任與續任均須接受嚴格的檢證與研修過程

日本的教師甄試採取多階段的甄選過程，以確保能夠選出具備專才與全才的教師，我國的教師甄試則有筆試與試教兩個階段，競爭非常激烈，應亦可選出不錯的教師人才。但日本有各種研修制度、教師評鑑與輪調制，目前我國已經在研擬教師交換制中，期能使教師之間達到專業交流與增廣見聞的果效，此外，也正在進行教師評鑑中，未來更可能會強制執行。至於，對於教師的在職進修，日本研擬出教職大學院的制度，此與我國的教學碩士班有點類似，但不同的在於教職大學院需要修習學校實習的10個學分，而我國則是如一般碩士生只要修畢相關學分，以及學位論文口試過關即可獲得碩士資格。凡此種種，亦都是為了提升教師的專業素質而設。

（三）應建立教師的專業素質要求與心理支援系統相互配合的完善機制

日本對教師的專業要求非常嚴格，包括有依據學歷差異而進行的教師分級制，對教師培育機關進行認證評鑑，在教師任教後亦進行各種研修制度、輪調制、10年換證制、教師評鑑等等。然而，在這樣嚴格的制度與期待之下，日本教師的精神病情況也越來越嚴重。由於教師要處理的事情極為龐雜，卻又被稱做是具備專業性的工作，故為人師長實為難度頗高之工作。教師的專業素質之要求固然重要，但也應建立良好的教師心理支援系統，以協助教師妥善處理情緒、緩衝工作壓力，並擁有良好的身心適應。



最後，在本文對目前日本教師制度的現況描述之下，我國可參考日本良好的教師培育制度，再搭配本國之國情，替國內教師培

育的制度注入新的思維與活力，以收「他山之石，可以攻錯」之良效。

參考文獻

- 林雍智（2011）。日本東京的教師評鑑－人事考課制度評析。《教師天地》，175，72-78。
- 林雍智、吳清山（2012）。日本中小學教師換證制度實施之評析與啟示。《當代教育研究》，20（1），1-39。
- 翁麗芳（2006）。日本的教育改革。《教育資料集刊》，32，41-60。
- 張正芬（2010）。日本特殊教育的改革。《教育資料集刊》，46，101-118。
- 梁忠銘（2008）。日本師資培育改革過程國家角色運作之探討。《教育研究與發展期刊》，4（1），1-26。
- 梁忠銘（2011）。日本師資培育機構認證制度之研究。《教育研究與發展期刊》，7（1），83-110。
- 許嘉倩（2012）。師資教育面面觀：加強實務－日本新手老師先進修。2013年7月19日取自：http://www.twaea.org.tw/appraisenews_display.php?AutoNo=902
- 黃文三、桂田愛（2011）。日本教育。載於黃文三、張炳煌（主編）之《比較教育》（頁187-228）。台北市：高等教育。
- 黃雅文（2005）。「生命教育與健康促進」日本考察報告。2013年7月8日取自：https://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CDUQFjAB&url=http%3A%2F%2Freport.nat.gov.tw%2FReportFront%2FReport_download.jsp%3FsysId%3DC09403558%26fileNo%3D001&ei=x c X j U a L A F p P U 4 Q T d - Y D I B g & usg = AFQjCNHuohMIHNEo-vpO7Um2pAZ4IALtpA&sig2=OptDRANXiMuuP6j4j-PIDQ
- 楊思偉、陳盛賢、江志正（2008）。日本教師教育改革之研究。《教育研究與發展期刊》，4（1），27-54。
- 文部科學省（2001）。レインボープラン<7つの點戦略>。2013年7月7日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/21plan/p5.htm
- 文部科學省（2006a）。「大学による教員養成」「開放制の教員養成」に関する答申の記述。2013年7月9日取自：http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo11/shiryo/attach/1297249.htm
- 文部科學省（2006b）。教職大學院。2013年7月3日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kyoushoku/kyoushoku.htm
- 文部科學省（2009）。教員免許更新制。2013年7月9日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/koushin/08051422/001.htm
- 文部科學省（2010）。教員の資質向上について。2013年7月2日取自：http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/giji/_icsFiles/afieldfile/2010/08/06/1295778_19.pdf
- 文部科學省（2011b）。教職員策討議。取自：http://www.mext.go.jp/b_



- 文部科學省（2011a）。教員評価システムの取組状況について。2013年7月8日取自：http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/10/attach/1298542.htm
- 文部科學省（2011b）。教職員のメンタルヘルス対策検討会議について。2013年7月15日取自：http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/houkoku/1315095.htm
- 文部科學省（2012a）。教育職員免許法。2013年7月8日取自：<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S24/24HO147.html>
- 文部科學省（2012b）。修士レベルの教員養成課程の改善に関するワーキンググループ。2013年7月4日取自：http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/093/093_2/index.htm
- 文部科學省（2012c）。公立學校教員採用選考。2013年7月9日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243155.htm
- 文部科學省（2013a）。「大学改革GP ナビ— Good Practice —」について。2013年6月7日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/tokushoku/05060601.htm
- 文部科學省（2013b）。初任者研修。2013年6月7日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244828.htm
- 文部科學省（2013c）。教職員のメンタルヘルス対策検討会議の最終まとめについて。2013年7月7日取自：http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/houkoku/1332639.htm
- 文部科學省（2013d）。教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）。2013年7月2日取自：http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf
- 香川貴志（2010）。歩くぞなもし城下町。京都教育大学教育実践研究紀要，10，13-22。
- 教育職員養成審議會（1999）。教員研修。2013年7月1日取自：http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/index.htm