

簡介日本小學教師甄選方法

葉連祺 / 政治大學教育學博士

壹、前言

「教師法」和「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」規定我國中小學和幼稚園教師實施聘任制，由各校教師評審委員會辦理教師聘任審查等事項，為因應教育改革的要求，甄選教師成為各校必須重視的課題。

關於教師甄選，牽涉的影響因素甚多，如評選人員的素養、方法、程序、內容等均極重要，其中甄選方法的有效和合宜，尤為關鍵，不容輕忽。觀察過去我國縣市教育局辦理的教師甄選，除了審查資格證件外，多採取筆試、口試、試教和技能演練（即術科考試）等方法，其中筆試和口試普受採用（葉連祺，民86）；然而，教師的身心健康狀況和教學技能，似無法有效由筆試和個人口試的反應中判斷。

觀諸鄰近的日本，實行公立中小學教師甄選制度（稱為「公立學校教員採用候補者選考試驗」）甚久，係由各都道府縣的教育委員會（類似我國

的縣市教育局）辦理，採用的甄選方法十分多樣，包括適性檢查（即身心健康檢查）、筆記試驗（即筆試）、面接試驗（即口試）、實技試驗（即技能演練）和書面資料審查（乃審查能表現考生知識、技能和經歷等文件資料）。近年來，日本更積極改革中小學教師的甄選，例如1996年4月間，文部省公布了「教員採用等之改善」建議，提出教師甄選的二項基本改革方針和六項具體改善策略（教員試驗ABC，1996）。影響所及，各都道府縣辦理教師甄選，出現了若干新的作為，如京都市要求考生提出關於自己理念的報告書，大分縣進行個人電腦輸入技能考驗，採行集團面接（集體口試和討論）方法者漸多（教員試驗ABC，1996）。

綜言之，儘管中日兩國國情和制度不同，但日本多樣化的教師甄選方法很值得我國參考。因此，本文以日本小學教師甄選方法為主題，略述其教師甄選制度，再詳敘實際的各項措施。



貳、日本小學教師甄選方法之探析

日本公立小學教師的甄選，根據「教育公務員特例法」和「地方教育行政組織及運營有關之法律」，由各都道府縣的教育委員會辦理，通常是各自辦理或若干個都道府縣聯合辦理；私立學校多由各校自辦（私立學校教員になるには？，1996；私立學校教員募集速報，1998）。整個教師甄選時間長達一年，由當年四月初至翌年三月底，通常多在七月間舉行1次試驗，八至十月間進行2次試驗，十一月時錄取者開始和教育委員會與學校校長面談，以確定分發的學校（教員試驗ABC，1996）。兩次試驗時，各都道府縣採用的甄選方法不盡相同，以不重複為原則，適性檢查、筆記試驗、面接試驗和實技試驗受到普遍採行，而書面資料審查漸受重視（教採の最新狀況，1998）。

將五種日本小學教師甄選的方法，依序分敘如下：

一、適性檢查

採取施測心理測驗，了解考生的精神狀況。通常，實施時間為50或60分鐘，斟酌取用內田·克雷佩林氏精神作業檢查（即連續加算測驗）、YG性格檢查（即矢田部·基爾福特氏性

格檢查）、MMPI（即明尼蘇達多相人格測驗）、羅夏克墨漬測驗（即投射測驗）等四種測驗（教員試驗問題研究會，1995）。另外，也有要求考生需進行X光攝影，以確認是否有肺部疾病。

二、筆記試驗

以測量考生的知識、理念和見解為主，涵括一般教養（乃基本通識知能，含人文科學、社會科學和自然科學等三大領域）、教職教養（即教育專業知能，含教育法規、教育心理、教育史等）和專門教科教養（為教學專業科目的知能和教材教法等）。在一般教養部分，考查的內容十分多元，人文科學領域有國語、英語、文化、藝術、地理、歷史等，社會科學領域包括倫理、政治、經濟、社會、國際關係、時事等，自然科學範疇含數學、物理、化學、生物、地球科學等（一般教養，1996）。觀察過去實施的問題，可略知一二：如地域性問題，詢問縣花、縣內之市町村數目等；時事性問題，如北方領土位置、兒童拒不登校等；器物辨識問題，如觀察雕塑作品圖片判斷其作者，觀察立方體展開圖等。而教職教養部分，包含教育法規、教育原理、教育心理、教育史、學習指導要領、道德教育、同和教育、學校保健、生涯學習、特殊教



育、社會教育等。專門教科教養則主要是教育史、教育原理、教育心理和教育法規等四類。

出題類型可分為測驗題和論作文（即短篇作文）等兩種：

（一）測驗題

大致有填充、選擇、簡答等題型，通常一份試卷內混合出現上述三種題型的問題，且會出現一大題內有多個子題，各子題題型不一，可能是填充或選擇的形式。試題排列方式多採混合列置，不依序細分為一般教養、教職教養或專門教科教養。就出題數方面，少為1大題，多則21大題，通常以2~4大題較多，所含子題為1~5個。而填答時間方面，一般和教職教養方面少則30分，多達120分鐘，以60分鐘居多，專門教養方面為40~180分鐘，90分鐘者最多。

（二）論作文

任教職的願望和理由、有關學校和教育的基本觀念、教導學生的看法、對教育時事的觀點、其他一般信念等，為常見的五個考查重點（論作文試驗入門，1995；教職問題研究會，1997）。通常，論作文題目只規定一個，或讓考生由多題中擇一，在規定時間內，撰寫出一篇合於規定字數的論文；時間限制不一，為30~120分鐘之間，以40~60分鐘的規定居多，字數上限有600~2000字，或不限等

做法，大致上以不超過800字者的規定最多。施行時機可以和筆記試驗一起實施，或是在等待面接試驗時進行。

三、面接試験

此具有探查教育素養、綜合評價外觀印象、判別性格和性向、確認動機和意念、質疑相關知能、觀察判斷理解力和反應表現、了解人生觀和信念、探知相關社會性格、驗證或深究書面有關資料等作用（形式別・面接試験必勝のポイント，1998；面接官から!!，1997），近年來日益受到廣泛重視（教員採用試験，1998）。其內容五花八門，包括過去的經歷（如參加甄選、參與學會社團活動等）、願望和應考動機、教育理論或教育時事問題（如中教審）、關於學校教育的社會事件（如食物中毒、青少年染髮等）、地域特色（如縣花、縣樹、縣鳥、人口數等）、書面資料（如家庭狀況、免許狀資格、生活點滴等）等。

就實施形式而言，可分個人面接（即考生一人口試）、集團面接（乃多位考生同時口試）、集團討論（為若干考生根據議題，相互討論）和模擬授業（即試教）等四類，通常兼採兩種以上的方式。從流程的標準化程度來分，有標準和自由等兩類，前者問題內容和流程掌控皆有嚴格規定，後者則由主考官視情形而定。主考官會兼

採多種質問方法，有一問一答（即詢問後再簡答）、供述（乃詢問後自由陳述）、非指示（為自由發言）、壓迫（重視論辯和分析）等四種類型（面接試験入門，1995）。評量重點因採用方式而異：個人面接時，外觀印象（如服裝、行動舉止）、應答反應（包括理解力、判斷力、表現力、積極性、協調性）、理念觀點等為考評要項；集團討論（面接）方面，會參與貢獻、協調、主導、判斷、表現和企劃等能力（面接試験はこう受ける，1996）；模擬授業時注重考評教學內容、方法、時間安排等（模擬授業，1997）。

以下詳述四種類型的面接試験，並附圖說明實際運作的情形：

（一）個人面接

一般由2、3或多位主考官，輪流詢問考生問題（圖1），時間大約10～20分鐘。有時，會配合模擬授業，詢問剛才試教時的做法及理念。

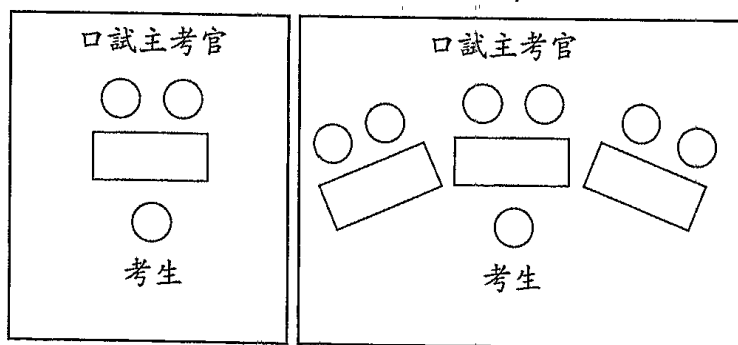


圖1 個人面接位置安排情形
取自 論文・面接・實技 研究（1997，p 60）

（二）集團面接

主考官有2～5名，考生5～10位編為一組，同時參與口試（圖2）。方式有依序逐一詢問考生對某些問題的見解，或再加以質問（面接試験はこう受ける，1996）；也有先詢問共同話題1分鐘，接著個人話題2分鐘，前者如介紹自己、報告抱負和理念等，後者如以中高年級學生為假設對象，進行午餐指導、早自習和讀書指導、大掃除活動計劃等（平成九年度教員採用試験復元問題速報，1996）。進行時間大約30～60分鐘。

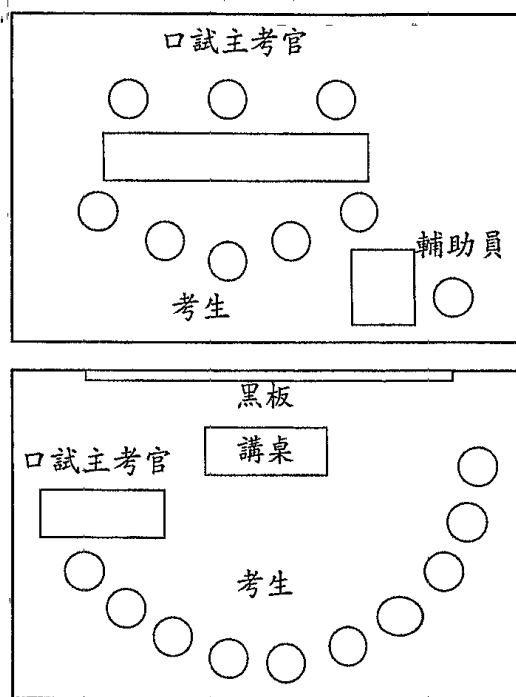


圖2 集團面接位置安排情形
取自 集團面接・集團討論（1997，p.49）
、平成九年度教員採用試験復元問題速報（1996，p.7）和論文・面接・實技 研究（1997，p 62）。



(三)集團討論

多以5~10人爲一組，主考官提出問題（圖3），讓全體考生自由交談和討論，主考官在一旁觀察各考生發言的內容和參與討論的情形；或是揭示討論話題後，先讓考生舉手自由發言，主考官隨之加以質問，或者指名由某位考生提出看法。以討論2~3個問題居多（集團面接・集團討議，1997）。

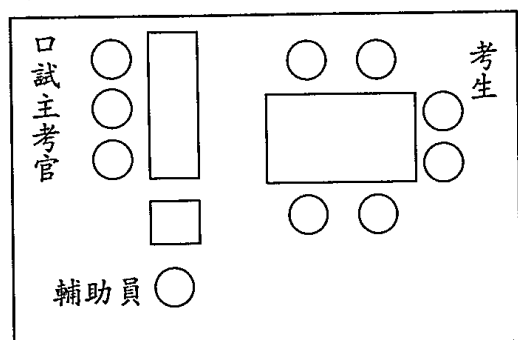


圖3 集團討論位置安排情形
取自 集團面接・集團討議（1997，p.51）

(四)模擬授業

通常主考官3人左右，試教前會讓考生獲知試教題目，約有10~15分鐘的準備時間。正式模擬授業的方式有兩種：一是單人試教，一次一人試教，主考官充任學生，考生自我介紹後，根據題目，進行約10分鐘的教學，主考官加以觀察、記錄與評定成績；二是多人試教，由3~6名考生爲一組，依序每人進行5~15分鐘的教學演練，其他考生和主考官充當學生，主考官加以記錄和評分，有時會再提

出問題來質問（面接試驗入門，1995；模擬授業，1997）。出題範圍多元化，內容靈活，如板書介紹自己、指導明天遠足或運動會事宜、午餐指導、3分鐘教學演練、以指定物品進行講授等，都是可以採用的題目（面接試験はこう受ける，1996）。座位安排情形如圖4所示，上爲單人試教，下爲多人試教。

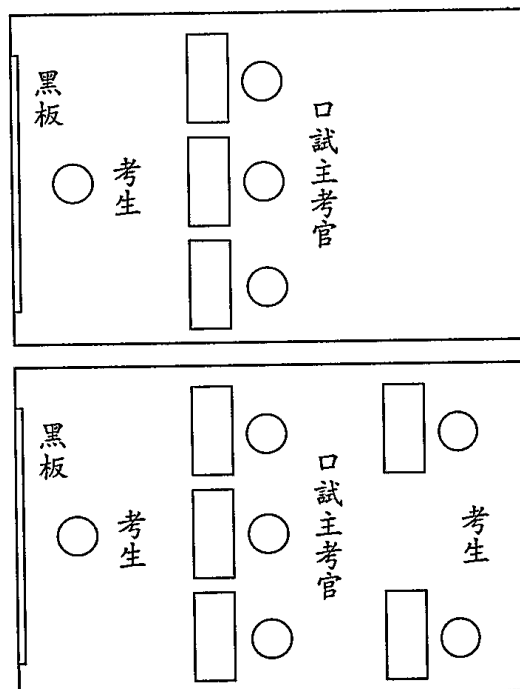


圖4 模擬授業位置安排情形
取自 模擬授業（1997，p.53-54）

四、實技試驗

各都道府縣教師甄選都有此項考試，以考查考生具備的實務知識、技術、指導和對應能力，及其確實性和程度（教員試驗ABC，1996）。以體育、音樂和圖畫工作（即美勞）等

類，爲主要考驗項目，近年來有些縣則考驗朗讀、硬筆書寫和操作個人電腦，如大分縣以lotus試算表軟體爲工具，測驗考生簡易分析學生成績的能力（今年の教員試験を振り返る，1996）。

而考查內容可謂多元，有些在簡章中明確規定，如考驗運球上籃能力，有的規定籠統，如球類運動。在體育類方面，包括游泳（25m或50m自由式）、體操、球類運動（如籃球、運球上籃、足球和排球）、行動能力試驗（包括協調性之形運動）、田徑（如中距離賽跑、障礙賽、耐力跑、跨欄等）、墊上運動（包括跳箱）、器械運動、格技、跳繩、基礎體育實技等，其中以游泳25公尺最多，次爲墊上運動、器械運動、球類運動（含籃球）、單槓等運動。音樂類包括彈奏鋼琴、風琴或電子琴（如視譜彈奏歌曲）、歌唱（如視譜唱）、吹奏管樂器（如直笛）等，以彈奏鋼琴最普遍。圖畫工作類可分繪畫（如寫生、素描、水彩等）和勞作（如平面表現）兩類，或兼採兩者，大致上考驗此類技能的都道府縣並不多。

五、資料審查

爲了更完整、多層面地了解考生的性向、興趣、知識和技能，都會要求考生繳交可以提供各類書面資料，

甚且在面接試驗時，直接詢問或再加確認。通常資料包括四類：一爲參與各類活動經歷，如過去就業經驗、參加學會甚至社團或教育研習經驗、參與技能講習等；二是技能考試或比賽成績，如獎牌、作品、成績證明文件等；三爲表述理念的報告，如根據規定題目（如社會事件、教育問題等），撰寫表達自己看法的短篇論文，或是提出能說明自己知能、性向和興趣等的自陳式報告；四是教育實習評鑑資料。一般而言，前三項資料應在口試前提出，口試時再加確認和深入了解，教育實習評鑑資料則多在口試時直接質問。各類資料表格的內容說明如下：

（一）志願者調書（即履歷表）

可分照片、個人基本資料（姓名、出生年月日、性別）、甄選類科（分小學、中學、高校、特殊和養教）和編號、地址（本人和家族）、畢業學校、在學參與社團情形（分述中學、高校和大學時參加社團名稱、擔任職務或事務、成績表現等）、教育實習學校、擁有教員免許狀情形、特殊技能（參加技能競賽、技能檢定、社團學會活動、全國性比賽等情形）、家庭狀況（家人關係稱謂、姓名和年齡）、公立中小學教師經歷、甄選前任職狀況（職稱和職務說明）、畢業論文（名稱和內容摘要）、參加甄選理由、其他志



願等（教採受験マニュアル，1998）。

（二）參加社團活動記錄表

內容分成就讀中學校、高校、大學和畢業後四個階段，說明參加社團名稱、職稱、參與時間、活動狀況摘要，以及甄選類科、甄選編號、姓名、性別等資料（教採受験マニュアル，1998）。

（三）自傳

除載明甄選類科、甄選編號、姓名、性別等資料外，以簡短字數（約300字）說明個人理念、參加甄選動機、報考該都道府縣和學校類科的理由、學生時代經歷、個人優點和缺點、對理想教師的看法、對現在教育狀況的思考、對未來教育的展望、對自己的期望等（自己チェックシート，1998；教採受験マニュアル，1998）。

參、結論與建議

一、結論

綜合上述分析，不難得知日本小學教師甄選方法的發展，已頗具系統和規模，較諸我國小學教師甄選的新、舊制（葉連祺，民86，民87）（表1），益顯其豐富和多樣化的特色。

在甄選方法方面，日本採行多種方法，施測心理測驗和團體口試或討

論是我國所未有；口試方法富變化，有三種類型，我國只有個人式口試；專門技能的演示方面，日本不論級任或科任教師都有體育或音樂方面技能的考查，我國僅於甄選音樂教師時採用。

就甄選內容觀之，日本也較為廣泛，筆試涵括一般、專業和專門等三類知識，一般知識（即一般教養）部分包括人文、社會和自然科學等三個領域，反觀我國偏重教育專業知識，一般知識包括語文和數學，專門知識僅甄選體育和特教教師時採用；考查專門技能亦然，日本教師要考查體育和音樂方面技能，我國只有音樂教師甄選時，才考驗鍵盤樂。

綜言之，中日兩國國情和制度不同，兩者小學教師甄選方法和內容的差異處多。造成日本小學教師甄選多元豐富的原因，與兩項原因有關：一是日本教師呈現供多於求的局面，可以選拔最優秀人才為考量重點，甄選方法和內容越多元越好；二為日本近年來景氣依然低迷，參加教師甄選人數激增，而出生數減少，使教師缺額逐年降低（教採の最新狀況，1998），此兩因素使得教師甄選錄取率劇降，曾有論者指為已達「冰河期」的地步（平成8年度教員試驗出題速報第2彈，1995）。

表1 中日小學教師甄選方法和內容之比較

項目	日本	我國舊制	我國新制(臺北市)
辦理單位	都道府縣教育委員會	縣市教育局	各校教師評審委員會
考試階段	分1、2次試驗	分1、2階段考試	多為1階段考試
檢查身心健康狀況	適性檢查 1.心理測驗 2.X光攝影	繳交體檢表	無
考查知識、理念、見解和反應	1.筆記試驗 (1)一般教養(人文科學等三類) (2)教職教養 (3)專門教科教養 2.面接試驗 (1)個人面接 (2)集團面接 (3)集團討論	1.筆試 (1)國語文 (2)數學 (3)教育專業科目 (4)專業知能和教材教法(體育和特教教師適用) 2.口試(個人)	1.筆試(因各校而異) 2.口試(個人)
考查教學技能和表現	模擬授業	試教	試教
考查專門技能	實技試驗 1.體育(游泳、墊上、器械、球類等運動) 2.音樂(彈鋼琴) 3.圖畫工作	術科考試 1.鍵盤樂(音樂教師適用)	無
考查其他知能	書類資料審查	資料審查	1.資料審查 2.積分審查

註「我國舊制」資料取自葉連祺(民86, p.52),「我國新制」資料取自葉連祺(民87, p.63)。

二、建議

儘管中日國情不同，日本小學教師甄選仍有值得借鏡之處，提出幾點淺見如下：

(一)教師甄選應以促進學校教育發展為目的

教師甄選有補充合格師資、提升學校教師整體素質、促進學校發展等



目的。補充合格師資只是基本與消極的需求，提升學校教師素質並促進學校教育發展，更具積極意義，辦理教師甄選宜以此為追求之鵠的和規畫的主軸。

(二)發展合宜、經濟和有效的教師甄選方法與工具

教師甄選方法和工具的選用，應該注重合宜、經濟和有效等原則。「合宜」指方法或工具本身具有合理性的基礎，能明確地判別出應徵者具備的特質、知識、能力和潛力；「經濟」指具有經濟效益，實施簡便，能以最少人力、物力和時間，達成最大的效益，不造成學校行政運作的負擔；「有效」是能夠確實甄選出具有優良特質、符合學校教學需求、對學校發展有承諾和願景的教師。

因此，各校宜針對甄選的理念和目標，經廣泛討論，獲取共識，建立一套可長可久的制度，並發展適合發展需求的甄選方法與工具。各師資培

育機構、教育相關科系所、教師組織、教育相關學會等，也應該結合有關領域的人才，研發多種教師甄選工具和方法，加以實證和推廣。

(三)採取甄選方法宜多元化和整體考量

每種甄選方法有其適用功效和限制，只以單一方法甄選教師，不易公平和周延。故宜考量本身主客觀因素，兼採兩種以上的方法，如團體式口試、試教和技能演練，便可以融合實施，日本的做法可供參考。

其次，也應注意統整性。教學是藝術表現也是技術應用，小學級任教師統觀處理教學相關事件的知能十分重要，甄選時宜兼顧量化和質性評鑑、臨場表現和平時累積成果，採行教育研究三角測量的方法和理念，做為甄選的指導原則。面對多種方法評鑑的結果，宜再思考幾個問題：這些結果間有無衝突？其背後隱含的意義為何？所得資料是否完整呈現應徵者具備的特質、知識、技能和潛力？

參考書目

一、中文部分

- 葉連祺（民86）。我國中小學教師甄試之研究。教育資料文摘，233，44~64。
- 葉連祺（民87）。臺北市八十六年國小教師市內轉聘甄選之探討。教育資料文摘，243，55~75。

二、日文部分

- ・一般教養（1996）。教職課程，22（11），50～51。
- ・今年の教員試験を振り返る（1996）。教職課程，22（14），21～23。
- ・平成8年度教員試験出題速報第2弾（1995）。教職課程，21（12），19～43。
- ・平成九年度教員採用試験復元問題速報（1996）。教職課程，22（11），7。
- ・自己チェックシート（1998）。教職課程，24（9），35～36。
- ・私立学校教員募集速報（1998）。教職課程，24（8），62～77。
- ・私立学校教員になるには？（1996）。教職課程，22（11），42～43。
- ・形式別・面接試験必勝のポイント（1998）。教職課程，24（9），32～33。
- ・面接官から！！（1997）。教職課程，23（5），42～43。
- ・面接試験入門（1995）。教職課程，21（11），68～71。
- ・面接試験はこう受ける（1996）。教職課程，22（9），61～72。
- ・教員採用試験（1998）。教職課程，24（11），70～71。
- ・教員試験ABC（1996）。教職課程，22（11），69～79。
- ・教員試験問題研究会（編）（1995）。教員採用試験完全ガイド。東京：成美堂。
- ・教採の最新状況（1998）。教職課程，24（11），68～69。
- ・教採受験マニュアル（1998）。教職課程，24（9），1～7。
- ・教職問題研究会（編）（1997）。論文・面接・実技の研究。東京：明治図書。
- ・集団面接・集団討議（1997）。教職課程，23（5），49～52。
- ・模擬授業（1997）。教職課程，23（5），53～54。
- ・論作文試験入門（1995）。教職課程，21（11），72～75。