

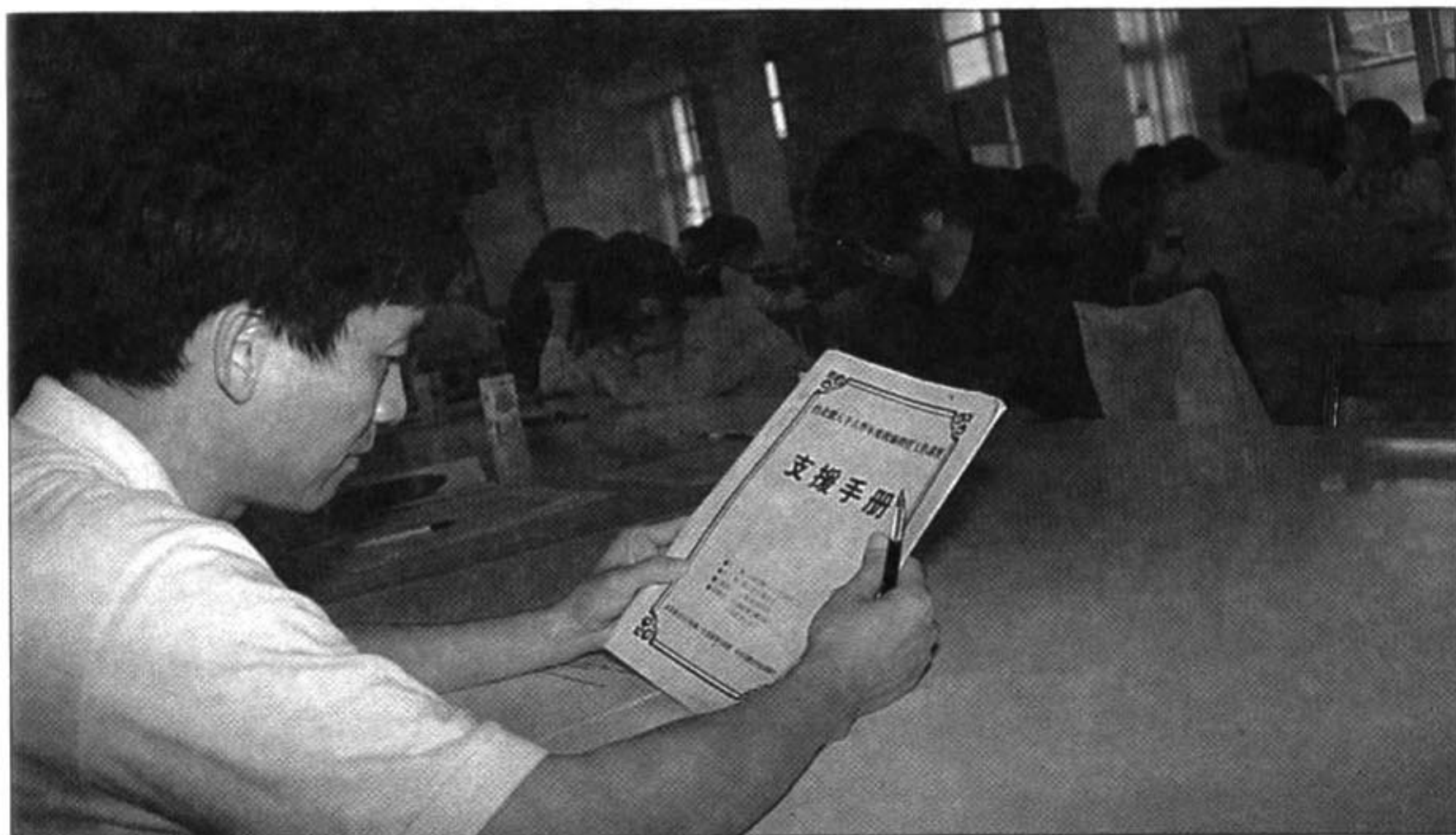
日本中小學教師甄試之簡介

葉連祺／台北市社子國小教師

壹、前言

隨著「教師法」的公布，我國中小學和幼稚園教師的任用已改採聘任制，新進

教師需經學校教師評審委員會（簡稱教評會）多數議決通過後，再由校長正式聘任，此新制度衍生了不少的難題，如教師遷調、學校自行甄試教師等，由近來報章



新進教師需經學校教師評審委員會議決通過，才能由校長聘任為學校教師。

諸多關於教師甄試的報導（國民中小學教師調動，自聘、委辦雙軌並行，民85，10月2日；教師聘任制保留彈性，遷調仍維持，民85，9月2日；教評會決議，校長將有權覆議，民85，8月5日），引起頗多討論，其重要性和複雜性，可見一斑。

現行由教育行政機關辦理中小學教師甄試的法律依據，主要是「國民教育法」十八條和其衍生的「國民中小學教育人員甄選儲訓及遷調辦法」，如果「國民教育法」加以修正，回歸「教師法」的聘任精神，而聘用中小學教師既由各校教評會主導，當然甄選權也應連帶賦與，則各校自辦教師甄試，將成必然的事實。

環諸世界各國，日本的中小學教師甄試制度實行甚久，頗稱完備，但仍一再改革。今年（1996）4月間，文部省就公布「教員採用等之改善」建議，提出二項基本改革方針和六項具體改善策略，促使各都道府縣進行幼稚園和中小學教師甄試制度的革新（教員試驗ABC，1996）。過去，國內有關日本中小學教師甄試的論著甚少，或有談及（許銘欽，民84；黃炳煌等，民84），也僅止於蜻蜓點水般的一兩頁介紹，實在無法窺知其全貌。

職是之故，本文擬採精簡的描敘方式，概述日本的中小學教師甄試制度，及其有關的背景因素和最近發展狀況，以期

提供各校或教育行政當局於籌思我國未來中小學教師甄試制度時，另一個可供參考的方向。

貳、日本中小學教師甄試之背景因素

一、公立學校教師身分

日本公立幼稚園和中小學教師的身分乃為教育公務員，其任免、懲戒、服務和進修等事項，主要受到「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」的規範，又依服務學校的性質為國立或公立，分受「國家公務員法」和「地方公務員法」法令條文的規範（Moriyoshi, Trelfa, Frasz, Abe, Crystal & Kato, 1994）。

各都道府縣的教育委員會（任命權者）掌握教師的任用權，該教育委員會的教育長綜理大學以外學校校長的任用和教師的任用、昇任和甄選等辦理事務。市町村的教育委員會擁有學校管理權，學校校長對於學校教職員乃居監督的地位（兼子仁等，1995：802）。

二、教師資格檢覈

在日本欲任教職者必先擁有免許狀（即教師證書），具備教師資格。其師資培育採取多元開放的策略，依據「教育職員免許法」、「教育職員免許法施行規

則」和「教員資格認定試驗規程」等三個主要法令的規定，共有六種取得教員免許狀和規定學分的方式：修習認定課程、就讀指定教員養成機關、參加免許法認定講習和公開講座、修習免許法認定通信教育參加單位修得試驗、參加教員資格認定試驗。（加悅由季，1993；兼子仁等，1995；教員試驗問題研究會，1995）。

其中，修習認定課程乃獲取教員免許狀的最主要途徑，即修習由國立、公立、私立的大學（4年制）、短期大學（2或3年制）開設由文部大臣認定的課程，內容分成有關教科（任教專門科目）、教職（教育專業科目）、教科或教職、特殊教育等四大類，第四類為取得特殊教育教師資格者必修（加悅由季，1993；教員試驗問題研究會，1995）。當修畢「教育職員免許法」及其施行規則內對於一種、二種和專修等三類免許狀所規定的學分，由各都道府縣的教育委員會（授與權者），依照申請者的人物（基本資料和品行）、學力（學識知能）、實務（實務經驗和技能）和身體（身心健康）等四項，審查通過後頒授（兼子仁等，1995）。

三、教師遷調

爲了達成學生受教品質的均等、刺激教師發展教學能力、避免形成學校內權力

派系等因素的考量，公立中小學的教師每任滿3至5年，通常需要遷調到鄰近的學校。平成3年（1991）時，除了指定都市之外，有15.7%的公立中小學校教師進行遷調，其中52.2%乃是遷調於城市和鄉鎮之間（Moriyoshi, Trelfa, Frasz, Abe, Crystal & Kato, 1994）。

四、合格教師供需之現況

由於師資培育爲多元開放式，獲取教員免許狀的途徑也多元化，其取得的過程也不困難，所以形成「紙面教師」充斥的現象，即具有合格教師資格卻未取得教職者爲數眾多；換言之，教師呈現供多於求的情形。近來，又因爲經濟不景氣、學齡兒童數減少等因素影響，連鎖造成提早退休或轉業的教師人數減少，教師缺額變少，欲任教職者卻逐年增加，有人便宣稱日本任教職的情形，已進入「超冰河期」或「極端冰河期」的時刻（平成8年度教員試驗出題速報第2彈，1995）。

教師甄試的激烈競爭情形，可由每年度教師甄選的競爭倍率（應考人數÷最後錄取人數）來觀察，依筆者的統計，全日本小學教師甄選部分的倍率在平成6年（1994）時是5.4，至平成8年（1996）升至11.31，中學部分則由9.13轉變成11.92。若單以東京來

看，平成 6 年時小學部分為 7.7（東京都教育委員會，1995），平成 8 年度則變成 47.5（報名數÷預定錄取數）（平成 8 年度教員採用試驗速報，1995）。顯然，日本已形成合格師資供多於求的局面，教師甄選已進入擇選最優秀師資的境界。

參、日本中小學教師甄試制度之概介

一、法令依據和辦理單位

「教育公務員特例法」、「地方教育行政組織及運營有關之法律」、「地方公務員法」、「學校教育法」、「教育職員免許法」等與辦理教師甄選有關，後兩者乃其部分條文規範了報考者的資格，依據前兩項法令的規定，各都道府縣的教育委員會是主辦教師甄試的單位，實際承辦單位因各都道府縣而異，主要是其下屬的教

育廳局、或教育委員會事務局的教職員、義務教育、學務、檢定、或學校人事等課（教員試驗問題研究會，1995），教師甄試的全名為「公立學校教員採用候補者選考試驗」。

二、办理流程

日本教師甄試的辦理時間長達一年，採取各都道府縣獨自辦理或二、三個都道府縣聯合辦理的方式。通常幼稚園、小學、中學和高中等學校教師的甄試，為兩階段式的考試，且各都道府縣在同一時間內辦理，每年甄選的細節會稍有變異，近年來的改革幅度頗大，有若干突破性的做法。

綜合若干論著（許銘欽，民 84；公立學校教員になるには？，1996；加悅由季，1993；教員試験 ABC，1996；教員試験問題研究會，1995；さあ！教採の準備を始めよう，



圖 1 日本公立中小學教師甄選办理流程

1995)、甄試海報和簡章資料(東京都教育委員會, 1993, 1995), 擬定公立學校教師甄試的办理流程如圖 1 所示, 以下分述各流程的要點:

(一)公布教師甄選要項

通常, 最早在 4 月中旬, 教育委員會會公布教師甄選要項, 包括: 甄選類科、報考資格、預定錄取人數、甄試日期和地點、甄試內容、任用分發方式、任職後薪資、其他特別規定等(加悅山季, 1993)。

(二)發售簡章

欲報考者可以至指定發售地點購買, 通常是各區市村町教育委員會事務局、教育事務所、教育廳等處, 或者附回郵信封, 以郵購方式, 購買甄選簡章(東京都教育委員會, 1993)。

(三)受理報名

大多自 5 月起開始受理教師甄選報名, 報名方式分為通訊或親自等兩種。一般來說, 通訊報名的截止日期較早, 以郵戳為憑; 通訊報名截止之後, 開始辦理親自報名, 多會依學校類別, 規定不同的辦理時間, 各為兩天(東京都教育委員會, 1993, 1995)。

(四)寄發准考證

從 6 月起開始以郵寄方式, 發送准考證。

(五)舉行第 1 次試驗

第 1 次試驗多採用筆試方式, 考查一般教養、教職教養(教育專業)、專門教科教養(教學科目)等方面的知能, 也進行心理測驗。舉行的時間通常是 2~3 天, 多則 3~4 日(教員試驗 ABC, 1996)。所有的都道府縣在 7 月間進行教師甄試的第 1 次試驗。

(六)第 1 次試驗合格發表

約 8 月間, 各都道府縣的教育委員會以郵遞方式, 將第 1 次試驗成績通知全體考生。只有第 1 次試驗合格者才可以參加第 2 次試驗(教員試驗 ABC, 1996)。

(七)舉行第 2 次試驗

各都道府縣第 2 次試驗的時間, 大多在 8~10 月, 其方式和內容不一, 採取口試、技能演練、論文等方式較多。整個試驗時間也是連續 2~3 日, 也有 3~4 天者(教員試驗 ABC, 1996); 若干縣市則分散成二個不連續的時間, 如平成 5 年度時, 東京的第 2 次試驗時間為 8 月 29、30 日和 9 月 13 日(東京都教育委員會, 1993), 平成 7 年度時東

京的第2次試驗時間也安排成不連續（東京都教育委員會，1995），其次，參加此試驗時尚規定要檢驗若干書面資料，如成績證明書、健康診斷書（即體檢表）等（東京都教育委員會，1995）。

（八）合格發表，登錄候用名冊

10月起，各都道府縣教育委員會陸續根據第2次試驗成績和學業成績等資料，決定合格錄取的名單。一般多採取「3段階」的方式，將錄取者依據成績高低，分列為A～C等三級，將之登錄至「採用候補者名簿」（即候用名冊）。A級為「本採用候補者」，候補任用為教諭（即教師），B級是「本採用兼一部臨時講師候補者」，除了直接候補任用為教諭外，尚可候補擔任臨時講師（即代理教師），評為C級為「臨時講師候補者」，只能候缺任用為臨時講師，有時尚會多錄取若干人，稱為「補欠」（即候用教師不足時可以候補）。

（九）舉辦「採用事務說明會」

通常，約11月起，都道府縣教育委員會會辦理「採用事務說明會」，規定已登錄於候用名冊者和「補欠」者參加，說明關於教師任用的程序與其

他應注意事項（東京都教育委員會，1993）。

（十）教育委員會和學校校長進行面談

依據候用名冊登載順序（A～C級），教育委員會、學校校長會與具候用教師資格者，進行面談，以決定該候用教師將來分發任教的學校，其辦理的事宜，乃依照學校教師缺額情形而定。進行面試之前，會先分別介紹各區市村町教育委員會和學校等的概況和相關資訊，供候用者參考。一般而言，逾越3月底後，可提供擔任教職的機會就很少了（教員試驗ABC,1996）。

（十一）正式採用

如果候用教師已有預定分發的學校，將於每年4月1日起，正式取得教職。

三、甄試方式和內容

日本教師甄試的方式和內容十分多樣，可歸納成四大類考驗方法：適性檢查（身心健康檢查）、筆記試驗（筆試）、面接試驗（口試）和實技試驗（技能演練）（加悅由季，1993）。部分於第1次試驗採用，有些則應用於第2次試驗時，也有兩次試驗時都採用的，如口試，大體上因各都道府縣而異，通常第1次試驗時已實施，第2次試驗時不會再施行。

而考查方式，於第1、2次試驗進行適性檢查（精神狀態的考查）、論作文和實技考驗的縣數頗多；多於第1次試驗時，採用筆試的方式考查三類教養；口試較多於第2次試驗中採用。近來，各類考驗方式愈趨多樣，如口試即有集體和個人等兩類，教學技能的演示（模擬授業）和運動能力的檢查，所採用的縣數逐漸增加。

以下略述各甄試的方法，及其考查的內容：

（一）適性檢查

主要偏重考查精神狀態，以施測心理測驗的方式進行，內田・克雷佩林氏精神作業檢查（連續加算測驗）、YG 性格檢查（矢田部・基爾福特氏性格檢查）、MMPI（明尼蘇達多相人格測驗）、羅夏克墨漬測驗（投射測驗）等四種，是最常應用的測驗（加悅由季，1993；教員試驗ABC，1996；教員試驗問題研究會，1995；さあ！教採の準備を始めよう，1995）。

（二）筆記試驗

有測驗題和論作文等兩種方式，測驗題乃考查一般、教職和專門等三類知能，有填充、選擇、簡答等不同題型，其題型、出題範圍、題數和作答

時間等，因年度都道府縣考試科目等而異。通常，考查一般和教職教養的時間多為60分鐘，專門教養方面則90分鐘者最多。「一般教養」及一般人應具備的基本通識知能，含人文科學（含國語、英語、文化、藝術、地理歷史等）、社會科學（包括倫理、政治、經濟、社會、國際關係、時事等）、自然科學（含數學、物理、化學、生物、地球科學等）等三類（一般教養，1996），「教職教養」為從事教職必備的教育專業知能，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（加悅由季，1993；教員試驗ABC，1996；教員試驗問題研究會，1995；さあ！教採の準備を始めよう，以教育史、教育原理、教育心理和教育法規等四類為主、「專門教科教養」指教學專業科目的知能和教材教法等，小學不分，中學分科。

論作文方面，採取規定單一題目或多題擇一的方式，要求於規定時間內，撰寫一篇合於規定字數內的論文。大體上時間以40～60分居多，論文字數多規定不超過800字，通常

在等待口試的時間中進行，或是和筆記試驗合併，同一時間進行。

(三) 面接試験

主要目的在於綜合評價外觀印象、判別性格和性向、確認動機和意念、質疑相關知能、觀察反應表現、了解人生觀和信念、探知相關社會性格等（面接試験入門，1995；面接試験はこう受ける，1996）。從參與人數來看，可分成個人、集團或兼採兩者，其施行方式有主考官質問、小組討論、模擬授業（或稱指導力測驗、教壇場面試驗）等三類。

一般而言，「個人面接」由2或3位主考官輪流詢問考生問題，時間10～20分鐘。「集團面接」則口試主考官有2～5名，5～10位考生為一組，採取逐一詢問對某些問題的看法，或是揭示話題後，由考生自由發言，主考官再加質問，時間約30～60分鐘。「小組討論」（集團討論）以5～10人為一組，主考官提出問題，全體考生自由討論和交談，主考官觀察各考生發言的內容和參與討論的情形。「模擬授業」5～6名考生參加，依序進行每人10～15分鐘左右的模擬授業（即教學），主考官觀察、記錄和評分，出題範圍豐富而多

元，方式十分靈活。此外，近年來，有些都道府縣已讓監護人或親師會（PTA）的人員，有擔任教師甄選口試主考官的機會。

(四) 實技試験

乃考驗報考者具備的實務知識、實際技術、指導和對應能力，及其確實性和知能的程度（一次試験用實技對策，1995；教員試験ABC，1996）。通常各都道府縣的規定可分成三類：一是不分甄選的學校類別，都要參加；二是參與某些學校甄選類別者，必須參加考驗，如規定報考義務教育（小學和中學）教師甄選者要參加；三依學校類別和教學類科而設，如小學和中學各科規定不同的項目。

通常，小學教師甄選的實技試驗，有體育、音樂和圖畫工作（美勞）等三類，體育類以規定游泳25公尺最多，次為墊上、器械和球類等，音樂類以鋼琴彈奏最普遍，圖畫工作類則是繪畫和勞作，平成7年時各有53、49和15個縣實施。中學教師甄選部分，乃依報考的教學科目，採取不同的考驗項目，通常以保健體育、英語、音樂、美術、家庭等科較多。

(五) 書面資料審查

爲了達成多方面明瞭考生的知能和性向，各都道府縣會要求繳交若干可資證明報考者專業知能的書面資料，如參與各類活動（志工、職業或學會等）、技能考試、實習評鑑的資料，再於口試時，加以確認或深入了解（教員試驗問題研究會，1995）。有些都道府縣另要求提出其他可以表明考生看法和觀念的書面資料，如關於自己知能和性向的自陳報告、撰寫對指定題目看法的報告等（教員試驗ABC，1996）。

肆、結論與啓示

一、結論

日本中小學師資的培育，採取多元開放的策略，師資檢覈頗爲簡易，因此合格師資不虞匱乏，然而相對提供的教職需求名額卻不多，形成供多於求的局面，以致於整個中小學教師甄試制度，已轉型發展成以挑選最優秀師資爲主的導向，此異於我國的現況。

其次，日本中小學教師的甄選制度發展頗久，經不斷的改革，現行制度已頗爲完整，考查方式和內容的多元化、多樣人士參與甄選試務等，可說是其最主要的特色，值得我國借鏡。

二、啓示

根據日本辦理中小學教師甄試的經驗，筆者提出幾個可供我國參考的方向：

（一）增長辦理教師甄試的時間

以往我國辦理甄選的時間，多選擇在新學年度開始的前三個月，受限於時間緊迫，辦理試務的工作人員較有壓力和負擔，甄選的內容和方式無法有較大的突破，擇選優良師資也較受限制。因此，若能提早並採取分散方式的辦理，可能會有較佳的成效，例如利用三、四月間的幾次連續假期來辦理。

（二）採取兩階段式甄試

連續兩三天的密集式甄試，對於考生和試務工作人員而言，所產生的壓力和負擔較大。如果能夠將甄試工作分成兩階段，第一階段考查考生基本知能，如採筆試和口試方式，第二階段則以考驗教學知能爲主，例如試教、口試和技能演練。通過第一試者始能參與第二試，兩試之間相隔一個月左右，當可有效減緩試務和應考壓力、提升甄試的品質。

（三）增進甄試的廣度和深度

若有充裕的辦理時間，易於著手研究多樣化的甄試方式和內容，擴大甄選的廣度與深度。審查能表現考生所具備知能、經驗、見解和個性的書面

資料；口試時不僅有主考官和考生的對答，尚可加入團體式討論；筆試時兼採短篇論文的作法，了解考生對教育時事和重要問題的看法等，都是可供思索的方向。

(四)以學校聯盟方式辦理試務

由單一學校辦理甄選試務頗為困難，如能採用鄰近幾所學校，合組成教師甄選聯盟。甄選試務由參與學校的人員共同負責，可有充裕人力和物力的支援；錄取候用的師資可提供參與學校共同採用，減少因教師出缺辦理試務的曠日費時和麻煩，並提供較佳的師資。

(五)合併辦理候用正式、代理和代課教師的甄選

通常，頗多縣市分別辦理正式、代理和代課教師的甄選，且候用正式教師的錄取人數，多以當時可能缺額為準，而分發完畢之後，如無缺額即喪失候補資格；此制度可能有試務工作較頻繁、代理和代課教師素質等缺點。將來，各校辦理試務時，不妨取消代理和代課教師的甄選，增加錄取正式候用教師名額，將之分成二級，一級者候補正式教師，二級者可充任代理和代課教師；此舉具有提供多量、較佳的候用師資、減少頻繁辦理

試務的次數和負擔等優點。此外，教育主管當局可提供更多元師資培育管道，讓有意願並符合擔任代理和代課教師資格者，修習師資培育課程，以增加優秀師資的供給量。

(六)辦理學校教師甄選說明會

有教師缺額的學校應可聯合辦理說明會，提供各參與學校的現況、未來發展方向、甄選教師需求等資訊，供有意願參加甄選者參考，並可藉此吸引更多符合學校需求的師資。

參考文獻

一、中文部分

國中小教師調動，自聘、委辦雙軌並行（民85，10月2日）。中央日報，七版。

教師聘任制保留彈性，遷調仍維持（民85，9月2日）。中央日報，七版。
教評會決議，校長將有權覆議（民85，8月5日）。中央日報，七版。

許銘欽（民84）。析論日本師資培育之法令制度、課程規劃及分發任用辦法。輯於國立教育資料館和中華民國師範教育學會（編），邁向二十一世紀的師範教育（475～487頁）。臺北：師大書苑。

黃炳煌等（民84）。高級中學以下學校及

幼稚園教師資格檢定可行方案之研究。臺北：教育部。

二、日文部分

一次試験用實技對策（1995）。教職課程，21（10），124～125。

一般教養（1996）。教職課程，22（11），50～51。

公立學校教員になるには？（1996）。教職課程，22（11），40～41。

加悦由季（1993）。なりたい！！教員。東京：大榮。

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。

東京都教育委員會（1993）。平成5年度東京都教員採用選考案内。

東京都教育委員會（1995）。平成7年度東京都公立學校教員採用候補者選考實施要綱。

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。

兼子 仁等（編）（1995）。教育小六法（平成7年版）。東京：學陽書房。

教員試験ABC（1996）。教職課程，22（11），69～79。

教員試験問題研究會（編）（1995）。教員採用試験完全ガイド。東京：成美堂。

さあ！教採の準備を始めよう（1995）。教職課程，21（11），35～43。

三、英文部分

Moriyoshi, N., Trelfa, D., Frasz, C., Abe, Y., Crystal, D., & Kato, K. (1994). Bibliographic research for Japan case study. Unpublished research paper.

