

出國報告（出國類別：考察）

「日本試辦六年一貫教師培育學計畫之作法(含高級中等以下學校及幼稚園教師專業成長考察)」

服務機關：教育部/國立臺中教育大學/國立臺北教育大學/臺北市立教育大學/國立屏東教育大學

姓名職稱：張司長明文、鄭專門委員文瑤、許科長嘉倩、陳科長彥潔/楊校長思偉、江主任志正、謝主任寶梅、胡處長豐榮、呂主任錘卿/張校長新仁、吳主任麗君/楊教授龍立/李副校長賢哲、黃副校長冬富、楊主任智穎

派赴國家：日本

出國期間：101年9月2日至2012年9月6日

報告日期：101年11月30日

摘要

2002年以後，日本提出幾個對師資培育改革有關的重要諮詢報告書，其中幾個重大教師相關政策的改革措施皆以強化師資培育單位的健全與合理化為目標。最近日本各師資培育大學，也陸續推動碩士班培育計畫，或稱作六年一貫培育師資計畫，也很值得作進一步之了解，由於日本這個國家從地理形勢上或文化習性與臺灣都有著極大的相似性，藉由日本有關師資培育之考察活動，無疑對和日本同屬於東亞之島國的我國有寶貴的借鏡價值。

本次考察包括教育行政單位、師資培育大學及小學3部分。教育行政單位（教育局）部分以證照制度、在職進修、教師輪調與教師評鑑為討論主題；師資培育大學部分以六年一貫培育制度、職前培育課程、教職研究所及教師專業發展為討論主題；小學部分以臺灣如何借鏡實施佐藤學教授推動之學習共同體作法及學習共同體理念對教師的影響為討論主題。

目次

壹、緣起.....	p.1
貳、考察目的.....	p.2
參、考察過程.....	p.2
肆、心得及建議事項.....	p.14
伍、結語.....	p.18

附錄

附錄 1、團員參訪心得.....	p.19
附錄 2、考察團成員名單.....	p.22
附錄 3、考察行程表.....	p.23
附錄 4、日本教師在職研修系統.....	p.24
附錄 5、考察照片.....	p.26
附錄 6、教師素質提升政策報告書.....	p.27

壹、緣起

近年來日本的教育改革，基本上是依據1984年成立「臨時教育審議會」，於1987年所提出的最終報告書。主要是針對日本1970至1980年代高度經濟發展與繁榮，所產生的政治、經濟、社會、教育、文化等進行檢討革新。從檢討解決教育方面問題，進而改善日本教育的中央權力過度集中、同質性過高、管理主義、入學考試競爭等弊害，進行因應個性化、多樣（元）化、彈性的教育內容，並重視市場的競爭機制，教育制度的自由化，強調學校教育追求卓越性、效率性。實際上從1991年伴隨「大學設置基準」大幅度的修訂，很多大學和短期大學急速地進行教育結構的重整。此次大學設置基準的修訂，依據1987年臨時教育審議會諮詢報告書的方針，主要是保障大學課程編成的自由，同時也要求各大學須努力的進行自我檢核和評鑑的義務，以追求高等教育卓越和效能。當然也含括師資培育制度（包括：教師資格取得、甄選任用、研習進修）方面的改革。

隨著2001年日本的中央部會進行改組，「文部省」改稱為「文部科學省」，同時將眾多的審議會整併為「中央教育審議會」，下設5個分科會。以往的教育職員審議會歸併在「初等中等教育分科會」之中，並於2002年以後提出幾個對師資培育改革有關的重要諮詢報告書，如「有關今後教師證照制度方案」，建議對於「教師證照更新制可能性」、「教師勤務評鑑制度（勤務評定）」、「附帶條件採用制度」、「懲戒制度」、「教職轉調其他職種制度」、「現職教師專業性向上制度（研習制度）」、「上級證照取得（上進制度）」、「初任者研習」等制度的檢討。特別是對於確保教師適任性，提議建構對於指導力不足教師人事管理系統、強化取消教師證照的事由、採用重視人格特質的教師甄選方式等具體重大教師相關政策的改革措施。無非是要強化師資培育單位的健全與合理化，進行多元的教師甄試方式，採用資質優良的教師，維持教師專業的水準，促進教學品質的績效，發展師培學生個性與才能。同時，為促進教師資質的發展，在教師教育過程之中，改進或加強包括養成教育階段（教職預備教育）、採用（甄試）階段、研修（新任，現職）階段的多元化，都有其特殊之制度規劃與成果。

最近日本各師資培育大學也陸續推動碩士班培育計畫，或稱作六年一貫培育師資計畫，也很值得作進一步之了解。以兵庫教育大學為例，其指出日本「六年一貫培養教師系統」的發展狀況是逐步調整的。2009年9月民主黨獲得政權，其後對於培養教師制度改革，提出六年一貫培養課程成了話題。此後，六年一貫培養課程有很多批評，而現實亦存在許多問題。本次參訪的機構有執行師資培育「4 + α 」改革的兵庫教育大學；另從異質性的角度切入，參訪了大阪教育大學，該校在早期「4+2」六年一貫的師培改革中持反對的意見，這是一個相當具有啟發性的參訪。日本現在將六年一貫的說詞調整為「4+ α 」， α 是1年或2年，而且「一貫」並不需要，可以先到大學讀四年，然後大學畢業後成為教師，當了一段時間的教師之後再去大學院讀2年也是包含在「4+ α 」裡面。

由於日本這個國家從地理形勢上或文化習性與臺灣都有著極大的相似性，藉由日本有關師資培育教育之考察活動，無疑對和日本同屬於東亞之島國的我國有

寶貴的借鏡價值。

貳、 考察目的

本次考察包括教育行政單位、師資培育大學及小學 3 部分。教育行政單位（教育局）部分以證照制度、在職進修、教師輪調與教師評鑑為討論主題；師資培育大學部分以六年一貫培育制度、職前培育課程及教師專業發展(FD)為討論主題；小學部分以臺灣如何借鏡實施佐藤學教授推動之學習共同體作法及學習共同體理念對教師的影響為討論主題。考察目的與問題如下：

一、 考察目的

- (一) 瞭解日本師資培育制度，尤其是六年一貫培育師資制度。
- (二) 瞭解日本教育委員會在師資培育和中小學教育的職責和作法。
- (三) 瞭解日本小學課程實施概況與實際運作。
- (四) 瞭解「學習共同體」理念及其在日本小學實施情形。
- (五) 藉由實地訪談與資料蒐集，以為國內進行相關師資培育政策擬定之參考。

二、 考察問題

- (一) 日本目前師資培育（包括教師資格取得、甄選任用、研習進修）改革情形？
- (二) 日本教師在職進修制度與特色？
- (三) 日本教師輪調制度與特色？
- (四) 日本教師在教職專業研究所（Professional School）之發展情況？
- (五) 有關日本「六年一貫師資培育制度」之發展情況？
- (六) 有關日本「教師免許制度」之發展情況？
- (七) 日本教師證照更新制可能性為何？
- (八) 關於「日本教師勤務評鑑制度（勤務評定）」、「附帶條件採用制度」、「懲戒制度」的發展情況？
- (九) 關於「教職轉調其他職種制度」、「現職教師專業性向上制度（研習制度）」、「上級證照取得（上進制度）」、「初任者研習」等制度的發展情況？
- (十) 總體而言，日本目前師資培育改革的困難為何？
- (十一) 如何運用佐藤教授「學習共同體」之概念來建立家長和教師間的信任感？
- (十二) 實行「學習共同體」的學校，學生到底有什麼樣的改變？

參、 考察過程

本次考察包括教育行政單位、師資培育大學及小學 3 部分。以下分別就各單位考察之過程進行簡述。

一、 教育行政單位

有關教育行政單位共計考察兩個，分別為 9 月 3 日下午考察大阪市教育委員會事務局（以下簡稱教育局）及 9 月 5 日上午考察京都市教育局。

第一個單位：大阪市教育局

大阪市教育局主要係管理大阪市各級學校（含高中、初中、小學、幼兒園、特別支援學校、專修學校等 521 所）及校外教育機構的各項事務，相當於我國教育局之機構。

（一）教師任用

從大阪地區過去 10 年的教師任用情形來看，小學教師的錄取率約在百分之 25 至 50 之間；初級中學約在百分之 8 至 30 左右；高級中學約在百分之 5 至 15 左右，由此可以看出，競爭還算是激烈。而由於具有合格資格之教師人數增加，故雖然退休教師人數也在增加，教師參與教師甄試競爭還算頗為激烈。以去年的教師甄試為例，其中有某些類科的競爭相當激烈，錄取率不到百分之 10。另外，今年也開放接受大學推薦的名額，可以直接進行面試及論文。基本上，有關教師任用的考試資格限制 45 歲以下才能參與，唯特殊情形可放寬至 59 歲。

有關教師任用甄試之考試科目主要為口試與筆試，並分兩階段進行。第一階段筆試係以通識課程為主，口試則約 5、6 人一組，以團體方式進行面試。第二階段筆試係以專業知能為主，而口試則以教學實作為主。其中，國小是整體一起進行的；而中學則是採分科進行，依科目分別進行考試。

1. 教師研修

大阪地區之教師研修訂有詳實之新任教師研修計畫，並採 PDCA（Plan、Do、Check、Action）循環機制來持續改善及提升教師教學效能。規劃中會以提升教師本職學能與技巧為主要目標，在過程中也會聘請退休校長來協助各校提升教師能力，而各校亦會邀請資深教師來傳承經驗，以提升教師教學能力。

2. 教師人事調動制度

有關大阪市教師人事異動轉換的部分，以整個大阪市為例，係分為 4 區進行。而教師人事調動主要共有以下 5 個方針：

- (1)讓教師在適合的工作場所服務。
- (2)分布均衡且具正當性。
- (3)避免一位教師在一個學校過於長久。
- (4)注重教職員人才做最好的安置。
- (5)優秀人才確保可以發揮及服務。

而在教師人事調動制度上所採取的基本原則如下：

- (1)在一校服務 10 年以上，除特別情形外，皆要異動。
- (2)在一校服務 7-9 年者，則想辦法進行調動。
- (3)在一校服務 6 年以下者視狀況而定。

在教師調動上，之所以會在一定期間進行學校轉換，主要的目的是在於提升教師能力。而在調動轉換時也會顧及小學 6 年及中學 3 年的一貫完整性，以避免讓教師無法完整將學生帶至畢業的狀況發生。另外，教師也可提出異動申請。而在處理程序上，教育局會在擬妥相關方針原則後先到各校召開說明會，之後接受提出申請，而後教育局再至各校聽取各校調動之原因理由，並據此來進行調動。

3. 教師評鑑及懲戒

大阪市對所有教師普遍實施考核與能力養成制度，在作法上係由教師自行擬定年度發展計畫及自行完成，並據之以進行考評。而在這過程中也重視教師能力的養成。

教師評鑑是有法律規定的，主要是先由教頭（或副校長）做第一階段評鑑，唯平常即應加以注意並做意見交換。另外，實施時也需參考家長及其他同仁的意見想法。而主要作法分以下 3 種：

- (1)業績評價：設年度目標，並做達成評估。
- (2)能力評價：評估日常工作情形（態度與表現）。
- (3)綜合評價：綜合上述二者來加以評價。

基本上，教師評鑑係從每年 4 月至翌年 3 月來進行，如教師表現正常的話，每年可升等及加薪。

在實施時程上，每年 5 月時教師自行設定年度目標及計畫，並與教頭（副校長）討論。6 月後則每月自行查核達成的作法與狀況。9 月下旬則要向學校提出報告，說明執行情況，接著並自行加以調整。到翌年 1 月時再進行檢討。3 月下旬時，由校長及教頭評鑑，並進行面談等活動，而相關評鑑內容則做為隔年改善之依據。對於評鑑結果如不滿意，在 3 月下旬至 4 月可提申復。

因教師屬公務員，有關懲戒有詳細規定，而相關狀況即公務員違反該執行事情的懲處，在地方公務員法中訂有以下 7 項：

- (1)遵守法令。
- (2)不能喪失信用。
- (3)遵守保守秘密的義務。
- (4)專門從事職務的義務。
- (5)參加政治活動的限制。
- (6)爭議行為的規範(如不能罷工等)。
- (7)不得從事營利行為。

第二個單位：京都市教育局

京都市教育局主要係針對京都市教師任用及教員人事調動的相關事務加以分享。

（一）教師任用

有關本市的教師任用及養成是與大學合作的，且領先全國成立教員養成支援室。而在師資培育作法上，也是與大學合作培養師資，如本市設有京都教師塾的機制，很特別，也很有成效。對日本來講，培育優良師資並無統一作法，但京都設有京都教師塾的作法來強化能力並培養切合地方需求的教師。京都教師塾係對居住於京都且有志擔任教師者所設，其參加是透過公開甄選來選取。另外，京都教師塾除配合大學中的一些師培課程外，也依京都所需要的老師樣貌來強化相關課程，以發揮其在京都服務的教育能力。

有關京都教師塾的四個重點如下：

1. 開設京都市教育學講座，選取優秀教師擔任講座及分享，並與教師塾學員一起討論。
2. 安排教師塾的學生到京都學校交流實習學習，安排的時間約有 10 天左右。
3. 授課的實踐講座，係由綜合教育中心的副主任，或學校副校長或教務主任等授課，以提升他們的授課與輔導實務能力。
4. 進行學術上的田野調查，即親自到學校中研究，並會安排成果發表，以能實際體驗與研究。而在結束後要提出報告，以加強對京都的了解。

設此教師塾的主要目的在於培養京都適用的老師。但是參加教師塾的成員並不是每個參加的人都可以成爲老師，以第五屆畢業的狀況爲例，考上教師的錄取率爲 19.2%，約五分之一左右，這些人考取即可成爲京都的老師。以上的計算是以第一次參加教師考試爲計算基準，但由於參與教師塾這些人有較強烈擔任教職意願，因此在未來幾年裏有些人會繼續再考，因此教師塾成員實際錄取擔任教職人數的比率應該是會更高的。京都是最早開辦教師塾的地方，而其它縣市看到後覺得不錯，也開始推動。

而在與大學間的交流作法與合作方面，會請大學推薦優秀學生參加師資培育工作。京都總計與 38 所大學有簽訂協定，並邀請超過 1 千名學生參與活動（即學校輔導工作）。與大學生合作時只提供交通費，主要是以大學生對教育的熱愛與精神爲推動核心。

京都市以京都教育大學爲主，與其他公私立大學組成聯合教職大學院（即教職研究所），此係進行有關師資培育的機制。而京都因大學很多，故別稱爲「大學城」，因此如何與大學合作並開設教職研究所爲未來努力重點。京都的聯合教職大學院，係由 8 所大學合作，公私立皆有，以京都教育大學爲核心，再結合其它學校資源，邀請 8 所大學最優秀老師來講課，也選最優秀教師來上課。

此研究所招收的對象主要有二：一爲現任的在職教師，主要探討教學知能，並提升本質學能。二爲甄選大學畢業來上此一研究所，加起來即爲六年一貫的師資培育研究所。此班別很重視實務學習，故也會邀請實務現場資深教師及教育局官員進行授課。此外，也與大學理論教師合作，強調理論與實務並重。在經過研究所課程後，學員不但本職學能提升，也能馬上在實務上加以發揮。

(二)教員人事調動

有關教師調動實際上的作法與行程表大致如下：

11 月初發表教師異動基本方針，發給申請調動調查書，12 月中旬截止。

1-2 月教育局負責人與校長討論，以了解對教師異動的看法。

3 月上旬，決定一般教職員異動，還包括一般行政管理幹部部分。

京都市教員約有 4 千 8 百名左右，調動的約佔四分之一，近年來因教師退休潮，故異動較大，每年約有 7 百人左右退休。人事調動的基本原則是 6 年進行調動，唯新進教師有 3 年就調動的。

人事異動的相關作法配合學年進行，日本的新學年爲 4 月 1 日開始，因此 3

月下旬教師調動就會確定，以讓教師知道新學年在哪裏服務。唯此作法最主要的困難點在於，3月初調動，那時尚不容易了解新學年的學生人數，也難做最適當的分配。

京都年均上課日數是 250 天，而教師異動必須於學年度末-3 月來進行，配合 4 月初的開學（國小每年約 4 月 6 日開學），最慢 3 月底要確定，如今年為 3 月 27 日確定，還能趕得上開學，尚沒發生問題。

特別的是，京都也會進行國小與國中人事的交流。而不同學校間交流主要目的在提升教師教學能力，視野廣闊，可以互相助益，中小學間相互交流，也可相互刺激。

今年人事異動，共有 6 名管理幹部是國小及國中調動。另外，也有辦理教師公募制（FA：Free Agent；自由球員制），即可通過自己宣揚優點，讓學校來挖角，以提高教學歷練及適才適所。教師公募制的主要用意，是讓教師也可以選擇自己想去的學校。

1. 教職員評鑑

教師會進行教師評鑑，係採自己設定年度目標，並與副校長及校長商談的方式進行。學校會根據年度目標達成情形來加以考評。一般教職員試辦階段，未反應在薪資上；而管理幹部在 3 年前即已反應在薪資上。根據日本公務人員服務法，要試用 6 個月；教師部分要試用 1 年。有關懲戒主要 4 種，分別為免職、停職、減薪、警告。而京都市民對教職員的期許較高，故也會較嚴厲，而所訂定的內涵也要較嚴厲，以能回應市民的需求。

2. 教師證照制度

教師證照旨在維持教師最新知能，以符應所需。基本上，10 年內要按照規定執行，才能申請下一階段的證照申請。目標修改的方向主要目的是提升學歷，即希望由目前的學士提高至碩士學位。主要分以下 3 種：

- (1) 第二種證書－短期大學學歷。
- (2) 第一種證書－大學學歷。
- (3) 專修證書－研究所學歷。

希望教師能由第一種而提升為專修證照，教師證照提升也是目前努力重點工作。以京都為例，對師資六年一貫養成制方面認為，所培育的教師會比較了解現場問題，較有能力，且能成為好老師。而六年一貫的關鍵在課程設計，會影響成敗。另外，有關推動六年一貫師資養成上，會增加學生學費負擔，也會影響學生報考意願，人數會減少；而延長至研究所 2 年，實習也會延長，對學校也會造成負擔。

3. 教師研修制度

京都市很重視教師研修，設有京都綜合教育中心，從早上 9 點到晚上 9 點，教師皆可至此來研修。研修內容主要彙整於教職員研修計畫中。有關所附資料中介紹平成 24 年的研修體系圖中可以看出，主要係配合學校教師不同作息情形來規劃各種研習進修方式。有關教師研修主要有以下 3 個面向的研修內容：

- (1)教學能力。
- (2)班級經營能力。
- (3)開發設計課程的能力。

至於教師研習的設計主要係針對教師年資而來，如新任教師、任教第 5 年教師、任教第 10 年教師等，皆需接受研修。所研修課程的主要內容是要提升授課方法、人權的理解、教學及輔導能力。由於研修設計要適合教師，故綜合教育中心開館時間較長，老師可選擇適合時間來學習。而針對學校管理幹部部分，則重視提升管理經營能力，主要為經營方法與人力發展等方面。

學校中有各學科主任，在各校進行各科教學研究會。另外，也成立課程開發研究中心，來協助老師開發課程，目前總計有 1 萬 3 千件具體案例可供教師學習。

二、師資培育大學

兵庫教育大學及大阪教育大學的考察行程，分別安排在 9 月 3 日及 9 月 4 日的上午 10 點至 11 點 20 分，由於考察行程僅有 80 分鐘，時間有限的情況之下，活動僅以座談會的方式進行。

第一所大學：兵庫教育大學

兵庫教育大學為本次訪問行程的第 1 個單位，該校位於兵庫縣加東郡社町的日本國立大學，此校教育學部成立於 1978 年，是所謂新構想之教育大學，原本以供教師在職進修之研究所為主設立。該校先以培養初等教育教師（小學校教師）開設，其後擴大到各階段之師資培育。近年來畢業生的就業率很高（2000 年度 50.5%，為日本全國第 1 位，2011 扣除就職行業不確定者之外，高達 96.4%，而成為教員的比率為 74.7%）。兵庫教育大學設有大學部及研究所，培育師資以研究所為主，全校學生僅 1 千餘人。

（一）大學部

兵庫教育大學有大學部，稱為學校教育學部。兵庫教育大學之學校教育學部，其目的在培育在不同的學科和領域的領導能力，並強調人際互動能力。4 年中的整體課程，特別重視實務能力。課程的內涵包括文理課程、通識課程、教學專業課程、教育實務和反省課程，再加上每年要將專精領域課程融合於學校的實務之中的實習（務）課程。除了上述的特色之外，兵庫教育大學亦強調要培育教師是「主動的學習者」，並且訂定養成教師的標準（Standard for Initial Teacher），讓學生引以為作為自我評鑑的基礎，不斷的自我分析本身的教學性向，以及專業發展目標，使成為一位終生學習者。

兵庫教育大學的大學部培育幼稚園及小學師資，課程通稱初等教育教員養成課程，分學校教育專修以及教科/領域教育專修兩類。學校教育專修又分學校教育系、幼年教育系、學校心理系 3 個專修，教科/領域教育專修又分語言系、社會系、自然系、藝術系、生活健康系、總合學習系等 6 個專修。

其教員養成的概念植基於教師基本素養，以 Standard for Initial Teacher 為小學教師之願景，以強化班級經營、瞭解學生為本的諮商與輔導、學科教學、協同合作的 3 個大概念作為教師之基本核心素養，如下圖 1 所示。

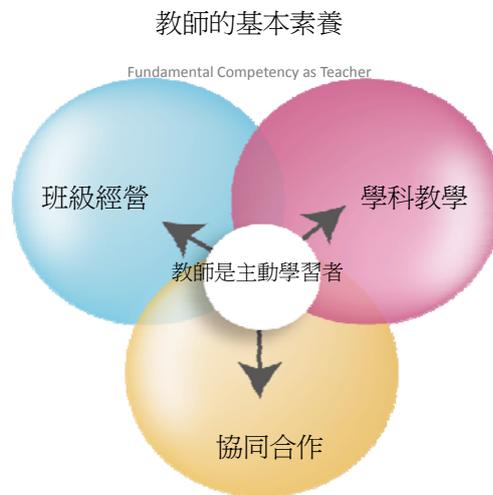


圖 1 教師基本素養圖

因為師資培育的用心經營，強調創造有系統的和持續的支持生涯發展和聘用的支持，兵庫教育大學提供周全的就職支援，包括引進大學教授、職涯顧問、和具有教育專業的生涯發展諮商人員如校長等，為學生職涯諮詢，以符合學生需要。

(二) 教職大學院（研究所）

兵庫教育大學除了大學部之外，設有大學院（即 Graduate School of Education），即臺灣的研究所。兵庫教育大學的大學院設學校教育研究科（碩士課程）立於 1980 年，主要是提供在職教師有機會進行較高層次的教育研究，是「教師的大學院」，為現職教師的再教育場所。由於學員基本為現職教師，所以也設置了各種配套設施，例如：提供家族宿舍等有利條件。位於加東郡社町的校區非常寬闊，學生宿舍以及國際交流會館居住設施等都很充實。

另外，日本的教職大學院(Professional Graduate School)是從 2008 年 4 月開始設立，現在設置在 25 所大學裡。在 2010 年之後教職大學院的數量不再增加。兵庫教育大學的教職大學院在全日本可稱為大規模的學校之一，為教師在職進修的重要管道。另外，在一般研究所方面設有 3 個領域的碩士課程以及 1 個專業碩士課程，培養國小及中學教師學習更高深的知識，並能結合理論與實務。研究所設立的目的是為教師增能，兵庫教育大學將教育研究科的任務設定如下：

1. 發展教師高品質的教學專業以及實務的領導能力

為了能促進教師有高品質的教學專業及實務領導能力，學習中亦安排課室中可能發生的問題。

2.訓練初任教師建立教學技巧

提供初任教師深入發展教學技巧，乃以如何創造好的學習和教學的環境為思考的訓練內涵（日本的初任教師被規定要參加校內和校外研修若干時數，若攻讀研究所，其研修課程可以為碩士課程替代。）

3.提升學校教育的科學研究

其提升學校教育的科學研究之道為融合理論和學校教育實務，期能發展優秀的教育研究人才。

4. 建構師資培育的前導模式

因應國內外的問題與趨勢，建構一個師資培育及在職進修教育的前導模式，並根據全球問題和學校教育的需要，發展課程和教學方法。

5. 對日本本國及海外傳播研究成果

對日本的研究社群及海外散播其研究成果，期能運用在教育活動之中。

為了讓教師更有效的學習，以及考量教師在職學習的因素，兵庫教育大學建立了"Kobe Satellite" 課程的安排可以彈性的利用白天或晚上上課。夜間上課者需要 3 年才能完成學業，將完成學業的時間拉長，可讓學生採取自己的步調完成學業。

（三）大學因應改革的作法

兵庫教育大學對師資培育碩士化以提升教師專業的政策之配合，有其具體的策略。大學本身對於教師教育的教師專業提昇之具體做法，首先大學要定位清楚，如此，大學各系之間，就容易讓學科教授溝通理念，了解教師教育的目標，形成共識。國立大學對政策應盡力配合，但大學的領導，需要有人中間引導。中央之政策公佈之後，大學需要成立推動委員會、籌措和提供經費進行調查、歷程中讓大家意識到改革的需要。各單位的職員需要對政策充分理解，才可以居中和教授溝通支持。

由於日本目前持續進行大學改革計畫，改革的方案之一為促使大學之間的合作。從訪談中，瞭解兵庫教育大學對教育改革相當清楚，也努力迎合大學改革的趨勢。兵庫教育大學有鑑於社會和教育環境的快速變遷，科學和技術進步，需要提生師資素質，以因應教育環境的重大變化。兵庫教育大學於 1996 年與上越教育大學、岡山大學、鳴門教育大學 3 校聯合成立大學院（研究所）聯合學校教育學研究科，設立了博士課程，只有博士後期 3 年課程。希望培育具有能應付多樣化、進步快速的科技時代，四所聯盟學校在加強和改進教師教育培訓上有其貢獻。

第二所大學：大阪教育大學

大阪教育大學設立已逾 130 年，設有教育學部（大學部）及大學院碩士班，以下分別說明考察內容。

（一）大學部

教育學部設有師資培育學程及教養學科（人文學科，非師資培育學程），其師資培育學程培育幼稚園師資、國小及國中教育師資、特殊教育師資、護理教師等四類師資。其中國中小師資培育學程，共分教育科學、國語、英語、社會科、

數學科、理科、保健體育、技術、家政、音樂、美術和書法等 11 個教育專攻。大學院碩士班為教育學研究科，除了上述 11 個專攻之外，再加上特殊教育、護理教育、實踐學校教育、國際文化、綜合基礎科學、藝術文化、健康科學共有 18 個專攻。

大阪教育大學的學校教育師資培養課程，旨在培養具備廣闊的視野與豐富的修養，並具有專業知識、技能以及優秀教育指導能力的中、小學教員。為此，該課程要求學生在掌握教學素養以及基礎科目的基礎上學習與教職相關的科目，並在各自的「專業」中深入專業領域的學習。還將進一步培養關於學校安全與危機處理的知識與能力。在本課程中設置的多個「專業」中，包含「小學課程」與「中學課程」。「小學課程」的目的是培養具備跨學科綜合教育實踐能力的小學教員，「中學課程」的目的則在培養具備優秀的以專業教科為中心的教育指導能力的中學教員。

整體而言，大阪教育大學的教育目標為培育有高度的教育理想，強烈從事教職期望並能堅持教育理想的年輕人，透過教育歷程，能夠感受兒童成長、體認教育事業的價值與使命、具有人際交流所需要的能力與個性，也能通過校園生活經驗，熱愛、關心學校及教育。

除了上述的師資培育之外，大阪教育大學還設有夜校 5 年培育師資的學程，培育小學教師。本學程的目標是培養以白天的勞動經驗和教育第一線的實習活動中獲得的豐富經驗為基礎，具有仁愛、合作的價值觀，並具有高水準專業知識和良好的實踐能力的小學教員。

此外，從大阪教育大學的大學部招生對象之設定，即可看出他們對於教育人才強調使命感、具有旺盛的探究精神、靈活思維、積極參與社會活動之人士。大學院碩士班招生對象之設定，為具備教職相關之高度性專業知識、能積極探求學校教育目前面臨的問題、想要提升專業教學能力和研究能力之現任教職員或具在職教學經驗之社會人士。

（二）教育學研究科（碩士課程）

大阪教育大學的大學院碩士班，即教育研究科開設之專業如下：

1. 學校教育專業

學校教育專業立足於教育科學與人類科學的視角，主要致力於開展兒童指導與學校經營的研究，以及教育科學本身的研究。本專業分為教育學、心理學、道德教育學、幼稚教育學 4 個課程，學生可在各專業學習中追求淵博知識與實踐能力，同時培養自己對教育行業及社會各界的關心。

2. 特別支援教育專業

特別支援教育專業，如同臺灣的特殊教育。分特別支援教育學、特別支援心理學、特別支援臨床學等 3 大課程為核心的研究教育，培養引導特別支援教育的教育者、研究者。在特別支援教育的第一線，會接觸到兒童障礙多樣化、嚴重化、重複化等各種課題。本專業旨在培養根據兒童能力與個性提供專業輔助教育的教育者、研究者。還進一步培養關於學校安全與危機處理的知識與能力。

3.國語教育專業

國語教育專業以教育一般基礎知識和素養為基礎，讓學生加深對國語教育相關各領域最新知識和研究成果的理解，掌握國語教育和課程內容相關的高深知識和研究方法。培養具有教育第一線實踐能力、能夠勝任指導性職務的國語科教員。另外，還積極引進在職教員，以提高資質，探索解決實際國語教育的當今課題，培養學生解決課題的能力。

4.英語教育專業

英語教育專業將培養掌握了英語教育以及課程內容的高度專業知識，並具有英語應用能力的教員。還通過英語能力和資訊能力的融合，從國際視角出發進行研究，培養具有全球化觀點的指導者。另外，為了培養擔任第一線指導職務的教員，還進行在職教員的再教育。

5.社會科教育專業

社會科教育專業將培養橫跨社會科學教育學和社會科學、人文科學等多項專業科學，具有廣泛素養和高深專業知識的人才。由此培養出具備實踐指導能力的社會科教員。另外，本專業還積極應對當今教育第一線中的社會科教育相關課題，培養學生問題解決的能力。

6.數學教育專業

數學教育專業將培養在將來能勝任與數學有關的教職人才。為此，本專業將重點放在進一步加深已有的基礎能力上。

7.理科教育專業

理科教育專業將培養在自然科學（物理學、化學、生物學、地球科學）和理科教育學上具有廣泛素養和高度專業性的人才。由此培養出具備實踐指導能力的理科教員。另外，本專業還積極應對當今教育第一線中的理科教育相關課題，培養學生找出解決方法的能力。

8.家政教育專業

家政教育專業主要進行與家庭教育相關的更深層實踐教育，培養具有專業知識和技術，並能在學校教育第一線勝任主導性教育活動的教員。還培養能以家政學觀點看待家庭科教育現狀和家庭科的教育內容，以借助最新專業知識的研究方法應對當今多樣性課題，並具有問題解決能力的人才。

9.技術教育專業

技術教育專業將培養能夠應用製造技術相關的專業知識和技術技能培養學生創造力、具有高度專業性的初中技術和家庭科技術領域（技術科）教員以及職業高中的教員。為此，技術教育專業由「製造技術」和「技術科教育學」兩大課程組成，在製造技術課程中，學生將對製造技術相關的機械、電氣、資訊、木材加工、金屬加工等基礎理論知識進行全面綜合學習，並對應用問題進行研究。另外，技術科學教育課程還通過與教育第一線合作，針對實踐性的技術科教育進行教育和研究。

10.音樂教育專業

音樂教育專業面向已有大學音樂和音樂教育方面學習經驗的學生，或者是已經出過社會具有音樂教育經驗的學生開設，通過安排的課程，學生能夠進一步深入學習、研究，並可以以新觀點進行深入研究。通過研究，使學生均衡掌握與音樂教育密切相關的且更為豐富的素養、人格、以及實踐能力，培養出以學校教育為主的音樂教育場合下的領導人才。

11.美術教育專業

美術教育專業主要培養具有高度的知識、技術、思考能力、實踐能力，通過美術與書法等對孩子們進行指導，以培養孩子人格發育中必不可少的感性、想像力、創造力的人才。另外，美術教育專業還從美術、書法兩個課程的專業立場出發，圍繞表現活動與人類本質問題有什麼聯繫這一課題，培養學生能夠展開實際的、經驗的探索的能力。

12.保健體育專業

保健體育專業將幫助學生加深對保健體育科課程內容相關的最新知識和研究成果的理解，同時還傳授學生與保健體育科教育和課程內容相關的研究方法，培養能夠勝任教育現場指導職務的教員。

13.護理教育專業

護理教育專業以護理學和教育保健學為基礎，通過增進健康理念等護理相關各科學的講課和練習，培養具有更高的知識和技術的職業人才，與此同時針對現代學校所面臨的各種兒童健康課題，進行教育、研究，以便根據教育功能發揮實際課題解決能力和指導能力。

14.國際文化專業

國際文化專業，將培養具有日本、亞洲、歐美的語言、社會、文化及其交流等專業的、系統的知識，並能夠理解多種文化、富有國際性的人才。

15.綜合基礎科學專業

綜合基礎科學專業將培養具有數理科學和資訊科學的高深素養，具有廣泛自然科學的知識，並擁有綜合看問題的眼光，走在 21 世紀的科學和技術最前面，富有創造性的人才。綜合基礎科學專業還致力於在數理科學、資訊科學、自然科學領域的教育、研究，以期能運用專業知識在社會上發揮高度指導力。

16.藝術文化專業

藝術文化專業是在藝術各領域，尤其是音樂和美術（包括書法）這兩大領域中，從實踐和理論兩方面推動研究。因此，本專業的「音樂研究課程」分為「器樂」、「聲樂」、「作曲」、「音樂學」4 個教育研究領域，「美術研究課程」分為「造型表現」、「書法」、「藝術學」3 個教育研究領域，在各自的領域中，培養具有高度專業素養的演奏家、造型作家、研究家等在藝術文化第一線擔任指導工作人才。

17.實踐學校教育專業【夜間】

實踐教育專業的培養目標，是在地區學校教員急速更新換代的背景下，能夠在今後學校第一線應對各種問題的具有高度教職工素質的核心教員。為此，本專

業中設置了校園領導者課程、教職促進者課程、授課實踐者課程，主要以在職教員與新教員為對象，加深校園領導素質的理論與實踐，授課分析、授課診斷的理論與技術，授課實踐的基礎理論與實踐指導能力等面向教育高度職業化的教育研究，培養在教育第一線發揮指導作用的人才。

18. 健康科學專業【夜間】

健康科學專業旨在培養在健康問題方面具有高度專業知識與能力的職業人，以研究維持並增進身心健康、生涯學習、高齡者的生活、體育實踐等各領域的新課題。為此，本專業設置了人類科學，健康生活，體育等 3 門課程，主要以在職的社會人士為對象，就個人與家族、地區與社會中健康的文化類生活中理論與實踐的課題開展綜合教育研究，培養具備高度專業知識與能力的指導類人才。實踐學校教育專業或健康科學主要是沒有國際學生提供。

三、小學-郡山小學

郡山小學的考察安排在 9 月 4 日下午。以下就日本小學教育和課程實施與學習共同體的理念和運作加以說明。

(一)日本小學教育和課程實施

1. 戰後日本教育受到美國影響，以自由教育和個性教育為理念。改變偏重學歷和過渡考試的嚴苛教育，朝向「尊重個性」的教育。
2. 1996 年教育審議委員會發表《關於我國面向 21 世紀的教育》諮詢報告，強調教育要在「寬鬆」中注重對學生「基本素質」和「生存能力」的培養。在小學低年級用綜合性更強、更重視體驗學習的生活課代替了社會課。
3. 2002 年實施中小學課程標準《學習指導要領》，強調「寬鬆教育」和培養「生存能力」。削減了近三分之一的課程內容，實行每週 5 天授課制，減少課程時數總數，增設每週 2-3 課程時數的「綜合學習時間」。
4. 《學習指導要領》強調實施「寬鬆教育」，造成學生學習能力的下降，在國內外學習力調查中發現此種現象。
5. 2008 年修訂新的《學習指導要領》，小學從 2011 年，初中從 2012 年開始實施。恢復曾被削減的內容，增加課程時數，減少「綜合學習」時間，強調基礎知識、基本技能的掌握，重視扎實的學習能力培養。這次的修訂是日本 10 多年來實施「寬鬆教育」的修訂或逆轉。

(二)學習共同體的理念和運作

1. 學習共同體之理念

- (1)公共性哲學：學校是一個公共性空間，不再只針對孩子，應該開放給所有的人。每一位老師至少 1 年要開放自己的教室 1 次，讓全校老師、外地老師、社區人士及各種人來參觀。
- (2)民主主義哲學：校長、老師、學生及家長都是學校的主人，每個人都有同樣的發言權，都可以參加學校的活動，每個師生都有同樣的權利。
- (3)卓越的哲學：永遠給孩子最好的教育內容和資源，不會因為成績不好、家境不好就降低教育內容和教學水準。

2. 學習共同體的運作

(1)第一層：課程的核心是小組學習。小一是全班一起學或兩人一組學習，三年級以上就以 4 人小組學習，上課都由此 4 人一起學習。

(2)第二層：教師觀課。每人 1 年至少 1 次開放學習提案，讓教師進來觀課，用共同的高度，一起思考如何改善，以及我學到什麼（反觀自己）。

(3)第三層：加入家長。教室開放讓家長參與。實施學習共同體的學校，1 年開放 3 到 5 次學習參觀，家長可以當老師的助手，跟老師一起設計課程等。

3. 教學的過程

就所閱讀的資料，實施學習共同體的教學，強調教學過程中的反覆逐漸深入。其教學流程大致為：

教師講解引導→個人練習（有時加入小組討論）→分享所得→引入探究→再度練習→分組討論→分享所得（容許不同意見的分享）→引導討論（可再度循環）→課題歸納→分析今日學習心得→教師總結及交代作業

在此過程中，強調「精通教科、伸展跳躍」。即教師必須先精通所授學科內容（即 CK 和 PCK），在學習過程中，適時提出更深入但學生能夠達到的學習內容，以激發學生學習的動力。也就是在已有的基礎上，「伸展跳躍」到更高的知識層次。

肆、心得及建議事項

這次參觀過程中，本部本司張明文司長要求在考察出發途中，先由有瞭解之楊校長等人先介紹考察對象或主題的現況，讓團員有一基本認識，便於參觀時能直接切入主題提問，以獲得較深入的瞭解。在返回途中，則立即輪流分享心得，以交換各自所見，擴展自己所未思和未見的問題和現象。比閱讀幾本書或文章的瞭解還要快且清楚，而在互相分享心得過程中，也瞭解他人腦袋中所裝的師資培育圖像是什麼。陳述自己的想法，聽聽別人的觀點，也會修正自己的想法。以下就做參訪結果整理之分析，再做建議之整理。

一、結論

針對這次參訪時所列之主要議題，先扼要整理如下：

（一）有關六年培育計畫

日本在 2012 年 8 月之「有關透過教職生涯，綜合提升教員資質能力的策略」報告書中，針對六年一貫培育師資政策，除繼續強調提升至碩士階段培育師資之政策外，另外將六年修正為 $4 + \alpha$ ，也就是四年再加一年或兩年之概念，不一定是直接升入，也可以供在職教師升入就讀，另外教職大學院制度，強調實務之學習，值得觀察了解。

（二）有關在職進修

這在地方政府層級，都規劃有系統之晉修體系，其內容如附錄之圖，可以做一些了解。簡單言之，如出任者研習、五年研習、十年研習、二十年研習，另有其他各種研習等。

（三）教師調動制度

兩個地方政府，都獲得教師調動制度之資料，基本上定期調動是現行制度，目的是提升教師教學能力，及擴充教師教學之視野。

（四）教師評鑑部分

日本乃與年度考績結合，由學校內主管與教共同規劃評鑑內容，並由主管做考核評鑑。

（五）師培培育部分

日本教育大學定位非常清楚，並沒有轉型之壓力，因此得以認真進行師培工作，另外在重點方向方面，也可由各教育大學有一些不同之培育任務，做不一樣之培育方案。

二、建議

（一）釐清自我需求，找回屬於自我的教師制度

走訪日本，發覺日本中小學教師，從初任乃至任教一段時期皆訂有研修規範；此外，也訂有中小學教師服務一定年限後得調動轉換的規定；還有，也推動實施中小學教師評鑑機制等，凡此種種，都讓人驚艷，也深覺這些都是我們目前很欠缺的。只是，日本這些有關中小學教師不錯的作法都建立在一個重要的基礎之上才得以順暢運作，那就是「教師為公務員」的屬性特質。我國在 1994 年師資培育法通過後，師資培育改採開放多元培育；而 1995 年教師法通過後，教師更是由派任改聘任，至此，公教分途走向愈發明顯，中小學教師也在大法官會議決議中認定非公務員，而形成了目前的體制及運作狀況。基本上，日本這些措施作法是有其價值與意義的，且以當前我國師資培育及教師服務發展狀況來看，也是相當需要的。只是，在我國當前教師已非公務員的體制氛圍下，要將那些措施落實困難度頗高，故當前最重要的也許是要好好省思自我主體性所在，確認屬於自我氛圍及價值的教師制度，將此基礎建設好，再好好來規劃後續相關措施及作法。

（二）強化教師研修，維持各任教階段適任教師

教師是一項專業，因此教師教育是一段漫長的歷程，因而除了職前培育外，在職教育更是重要。而在有關教師任教及服務的研究中，也都發現要從新手教師到專家教師是呈現著階段發展狀況，而各階段各有著不同的困擾及發展重點。有關這種發展狀況及進程雖人人不同，但大致狀況卻頗為一致，值得關注及陪伴引導。日本對中小學教師能規劃初任教師、任教 5 年教師、任教 10 年教師等的強制研修制度，即頗為符應前述狀況，甚具意義與價值。事實上，從小學到大學，開學前一週，教師應當回到學校，做課程計畫和教學準備；而在學期結束後一週，也應當上班，進行教學反省對話和教學檔案整理。寒假留校日期則可少些。就訪問座談中所知：日本假期不如臺灣的寒暑假長，且教師都利用假期參加各種研習進修。利用假期研習進修，不會影響學期中教師的教學，對學生的學習權也較有保障。目前國內有很多教師研習進修，會安排在寒暑假，但仍然有很多情況，教

師要上課期間參加研習。

此外，從座談會以及書面資料瞭解到 10 年換證已經於 2009 年實施，因此，任職學校的初任教師有參與研修的規定，有校內外不同的研習課程。若進修碩士學位即可抵免原來規定之需研修的課程。因此，教育主政單位也許可以透過與教師會或教師工會協商，並基於幫助教師發展適應的角度，規劃初任教師、任教 5 年教師、任教 10 年教師等強制進行研修的制度，以促進教師發展，並能維持教師於各任教階段皆能適任並發揮，逐步走上專家教師之路。

(三) 進行教師評鑑，透過自我評核來提升改善

評鑑是一個改善的歷程，也是確保服務品質與專業提升的保證。長久以來，國內的中小學教師考核流於形式，且適切的評鑑機制亦一直遲遲未建立，致使社會大眾對教師服務狀況及展現績效有所疑慮，更對少數不適任教師遲未處理而感到不滿，這股聲音有時有點情緒化，對大多數優秀教師是不公平的，且也無助於實務現況的改善。基本上，大家都承認教育乃百年樹人大業，難以短期評估，也不同于一般可量化的事務，故要設計嚴謹且完善之評鑑機制有其難度。唯如果能學習日本的作法，採教師自我規劃年度計畫並與教學主管討論定案，然後據以執行並加以評核的方式進行，應屬能兼顧自主性、個殊性，且在執行上不會因上對下的威權壓迫感而難落實，然卻有助教師自我教學省思意識提升及改善精進。因此，建議可以參採日本教師評鑑實施模式，來改善現有的考核制度，並幫助教師能自我省思及不斷提升精進。

(四) 架構合作模式，共培符應地方需求之教師

自從師資培育開放多元培育後，只要設有教育學程的大學皆可培育師資，因而以往教育及師範大學的地方輔導機制也一併被弱化瓦解，故造成師資培育與地方政府任用需求上缺乏連結而產生落差，此有待努力來加以彌補。在日本，為提升師培素質及讓教師能適合地方需求，乃透過地方政府與大學合作方式，以設置教師塾的方式來強化教師實務能力及切合地方需求，實施成效頗佳。因此，教育主政單位也許可思考提供資源在鼓勵各都會區（至少五都可先實施）由地方政府與當地教育或師範大學合作，結合各方資源，設置教師塾，以吸納任教意願動機強烈之師培生，進一步強化實務能力，並培育其能符應地方需求，以達成培用合一的理想。

(五) 評估教師調動制度，強化教師交流與學習機會

日本實施教師定期調動制度，可以讓在一所學校多年的教師透過轉換而體會不同學區文化特質及瞭解不同背景之孩童，並與不同同儕相互助益學習，實具有教師專業交流與提升之實質意義，對教育工作的推動落實有正向影響。面對此作法，其立意甚佳，唯在國內因中小學教師已因公教分途而不屬公務人員，故教師調動需經各校教評會審議通過，困難度頗高；且近來又因少子化現象影響，造成教師間之流動停滯，而讓許多學校有如一攤死水，無法有新血或活力的注入，影響發展。日本中小學教師是準公務人員，實施教師輪調制度。這樣的輪調制度，讓教師有校際交流和適應不同學校和教師的機會，可以活化教師的教學，及讓教

師的文化有所改變。不過，教師在退休前 1 年是不能輪調的，這也很合乎人道原則。因此，未來可以省思及評估教師異動轉換之可能性，化解現今公教分途體制上的困難，來逐步達成教師可適度異動轉換的狀況，以強化教師交流與學習機會，來助益教育與學校發展。

(六) 持續教師專業發展評鑑運作，助益教師教學職涯的發展

教師常為人詬病為是「無生涯」的行業，即無法運用自己的努力而獲得職業上在精神或實質面的晉升，此很不利於所有教師的服務精神與士氣；故若教師職涯發展過程能有升遷晉級，將會具有鼓舞作用。日本中小學教師有類似分級之制度（以學歷分級），而現今改革的重點之一即是對教師分級制稍作修改，並期許能進一步提升教師學歷。以國內目前狀況來看，教師分級制討論多年一直難以定案，故現階段要進行教師分級制或有困難，唯如果能結合已實施多年之教師專業發展評鑑，將可建立起初階、進階、及教學輔導教師等之教師職涯專業體制，並在權利義務及福利上加以區分，此將會是一種等同於建立在教學專業的教師分級制，有利教師追求精進及服務士氣。故教育主政者可在現有基礎下，持續推動教師專業發展評鑑，並更進一步架構起分級的運作模式，以助益教師教學職涯的發展。

(七) 維持教育大學的本質

大阪教育大學和兵庫教育大學一樣，設有以課程領域分類之文理學系，相當典型的學科教學能力養成的大學型態。反觀臺灣的教育大學，原來的各學科教學學系，紛紛轉型為非教育應用學系，未來學科教學研究以及培養師資生的學科知識的責任將會慢慢被丟棄，是各教育大學應該趕緊補救的問題。

教育大學的學科教學系原本的設系目標為培育具備學科專門學知識和教育專業能力的教師，但受到師資培育多元化的衝擊，在因應現實問題而轉型的過程中，喪失了原來的理想目標。如今，為了確保師資培育的發展，應鼓勵學科研究的師資培育學者，維持原來的教育使命。

(八) 教育大學應提供學生更多的國際視野與非正式課程的學習機會

大學應安排非正式的課程，非正式的課程之安排，招攬優秀的教師和在社會就業人士，提供學生多元的接觸面，以拓展未來的發展及因應環境變遷的能力。從考察的兩所大學均重視國際化，招收外籍生和設有國際文化專攻，研究所的發展亦強調將研究對國內外擴散的教育目標。

(九) 增進教育大學教師之間的合作

由於教育大學規模甚小，目前數所教育大學已合作的意向，若能更進一步有計畫的進行實質上合作，或許能創造共贏的局面。在教師教育改革的過程中，應促進其他領域的教授和教師教育學者結合。藉此提供師資生好的學習經驗，並且凝聚大學教師的共同合作，讓師資生在不同的課程中，都被強調人格的陶冶、問題解決能力、與他人合作能力、與人互動的良好能力等。

(十) 在職碩士專班與博士班課程應以解決實務問題為主要目標

未來日本的教師專業，將提昇到碩士學歷水準，教職研究所（教職大學院；

美式的 Professional School) 培育碩士教師，每年僅培育 8 百多人，另外，未來將推動 4+ α 計畫，推動碩士階段培育師資計畫，並配合改變教師證照之種類。就個別大學為歷來看，大阪教育大學各項專業學系的設立目標除了充實學生教育和教學專業知識之外，更強調培養教學現場實務需求，以及能解決當下教育問題的師資。大學未來要加強碩士階段的實習，但要如何實施，目前還沒設想。日本的此項師資培育發展趨勢，可以讓我們提早思考，因應未來國內提升教師專業的措施。

我國各教育大學廣設碩士在職專班，課程過於強調學術，教師獲得較高學位與促進學校改革的關係如何，應加以研究和檢討。教育大學應分析學校教師的促進學校進步的能力需求，例如：加強教師面對當下的教育困境及危機的能力，亦即教育大學應增進在職教師面對危機的能力為目標，規劃和充實課程內涵。

此外，日本採實務取向和培養領導人才為目標的博士課程是值得本國學習之處。日本博士課程與實務關聯，鼓勵領導人員需要取得高學位。兵庫教育大學之博士課程設立的理由，係考量近年來社會的轉變過程，問題兒童、欺凌問題日趨嚴重的情況，需要培養高度專業能力的領導人才。

(十一) 師資培育應吸引具教育熱誠的青年學子

大阪教育大學的招生訴求，以及座談會中的談話內容，特別強調要找出學生的人格特質，培育師資生的熱誠精神。從其課程內涵，瞭解日本的師資培育課程相當重視應強調道德教育，不會偏於重視學科的概念。目前教育大學的招生，除了指考之外，也有若干名額採用甄試招生，我們應當設計更理想的甄選方式，以篩選出具備成為良師的人格特質的青年學子。

伍、結語

臺灣，是一個極具生命力及活力的國度，本身充滿著創意思考及彈性，尤其是在開放解除戒嚴後，這種態勢就更明顯了。以教育改革為例，要學習各先進國家的教育理念措施與制度，一點都難不倒我們，反倒是我們變革的幅度之大，還有速度之快，總是令人詫異且咋舌，更引起是否真正內化且能持續的論爭。考察日本取法他人並學習，這些其實不是壞事，要做也不難，只是，要先看清楚太陽帝國的「教育和服」，要不然，恐怕又會陷入一窩蜂的狀況，最後會落入「畫虎不成反類犬」的窘境。

考察日本後，感受到他們的「教育和服」，對日本教育有了更深的體會。因此，考察日本雖然可以強化體驗及感覺，繼而形成感動及行動，但這種想以他山之石來為錯及攻錯的想法，不能只看表象及制度措施，而應思考一些更深層的文化意涵，以能真正轉化為自己所用。

附錄 1

團員參訪心得

公務造訪日本，心情完全不同於個人的隨團旅遊。但是，任何的行程都是一種體驗與驚艷，也都是一種擴展生命廣度之旅，大伙兒一樣珍惜。

一般個人隨團出遊大多是從工作中暫歇的心情放鬆之旅，或與家人同遊，重在景點的考察與悠閒體驗，而此次考察係屬公務性質，行程緊湊且有教育同道一起相互激盪研討，是一趟有目的性的學習之旅，雖不一定能放鬆心情，但更是充滿著期待，憧憬著觸角深入政府及學術組織中的更大收穫。

這趟日本行主要走訪京阪神（關西的京都、大阪、神戶）等地，旨在考察日本師資培育及教育發展狀況，走訪的單位包括培育師資的教育大學；負責師資任用、遷調、評核及進修規劃的教育行政單位；還有教師專業發揮的實務場域—小學等，面向廣且有意義，感恩也珍惜這個機緣。

出發前，思及日本，很自然會浮現出太陽旗及和服的圖像，也對這個自詡為太陽帝國並有強烈民族意識與發展企圖心的國度充滿好奇。太陽旗曾在二次世界大戰中出盡風頭，雖然下場有些淒涼悲壯，但經此一歷程還有戰後的重建發展，著實讓世人見識到這個蕞荳海島國家的韌性，也正視著其在國際中的重要角色與地位。而華麗且令人驚艷的和服一直以來都是日本的服飾代表，這個源自於明治時期為與西方衣服（即「洋服」）作分別，並結合日本人係為大和民族的「和」字，乃因而名之，如今已變成是一個無可取代的國家象徵圖騰，具有高度國家主體識別的意象，從以前一直到現在皆是如此。

在抵達日本後，考察團隨即照原定規劃行程表操課，展開緊密的拜會考察活動。此外，為了豐富學習內涵，連在趕路的行程中，大家也都在車上一起分享討論考察心得。短短時間內，豐富的日本教育資訊塞滿腦中，引起許多激盪與回思，但一時間卻難完全消化。考察京都時，車子行走在京都的路上，窗外素樸典雅的景緻中間有著日本和服的女子撐著洋傘緩步並肩而行，令人驚艷。這樣的畫面雖然和周遭行人的穿著不同，但好像也並不突兀。

而在考察京都市教育局時，重視教育的京都市市長特別抽空前來接見並合影，他出現時也是身著日本男子之和式禮服，腳上還蹬著木屐，在一群人中顯得與眾不同，也散發民族氣息。頓時讓人覺得，和服雖然只是服裝，唯卻是一種主體意識的展現，它很正式，代表傳統價值，合禮合宜的展現敬意，也能帶來自信並贏得尊重。省思間，於是對幾天考察日本滿溢的資訊有了著根之處。原來關鍵就在太陽帝國的「教育和服」，值得反思。

以前有一篇對美國教育體制反思的文章，內容提及美國教育中有不可改變的「文法」，大意在陳述美國教育體制中的「選修制」及「學分制」雖具有讓孩子學習更有選擇性及彈性之利，但卻也造成了孩子在學校中因跑班而沒有歸屬感的窘境；此外，也無法凝聚更強的同儕及師生關係，這對長遠學習而言都是不利的。在教育發展過程中，他們發現了這些問題，也一直想解決，唯至今也難以完全打破這整個體制，只能在此不可改變的「文法」基礎下尋求一些解決措施來改

善。「文法」之所以存在是發展來的，也是大家共有的信念價值和溝通平臺，失去了它，也許就失去了主體性，也喪失了共同基礎，不但不像自己，也會亂了套而失去與外在溝通互動的能力。

走訪日本這幾天，時間極為有限，只能說是對日本的教育有了一些粗略的了解，尚難論斷優劣得失，但從中卻深深體會到，他們自有其「文法」性質的「教育和服」，此係立基於既有傳統文化思維，傳承引領整體發展脈絡，帶來了自信驕傲與穩定。因此，在時空變革衝擊下，它就有如實體和服一般，是個意象，更是個精神信仰，固然它也隨著時空環境變遷及材料進展而有所改造，但卻不致全盤否定重構，仍維持其高度可辨識度及主體本質。這點意識與堅持是令人印象深刻且重要的。

要談日本的「教育和服」，不得不先談談其整體社會文化氛圍，這種重禮重細節的特質在人民生活中自然流露，而公部門及學校組織中也不會因時空變革而喪失或流逝這種特質，令人驚艷。例如我們到小學考察時，為求更為深入感受學校氛圍點滴，特別向學校搭伙在校內用午餐，而當大伙兒圍座用餐時，校長簡單開場及介紹同仁，連工友也一併慎重介紹，這種對校內同仁等同尊重及重視的作法令人印象深刻。而透過實地參觀學校設施、見識校長和教師的言談和舉止、觀察學生的行為及參觀教學活動，體會到學校教育有細緻的一面，如廁所的清潔設施。另外，在考察兩個教育局時，兩位局長皆因另有議會活動或其它行程而必須先行離開，在退席時，他們除向大家致意並 90 度鞠躬致歉外，走到門邊，仍回頭向會場內的大家深深鞠躬致意，而後以後退之姿離開會場，讓人深深感受到其謙敬之心。還有，在京都市教育局考察結束時，該局參與座談的一行 10 餘人一路送我們下樓至市府大門口，道別後，我們走過市府前的大廣場登上停在大馬路旁的遊覽車，這時教育局一行人仍停留在市府前注視著我們，並向我們揮手道別。之後，我們的車子緩慢駛離，他們仍目視揮手，而我們的車子正巧在前方路口遇到紅燈，停了 1 分多鐘，市府前送行的一行人仍站在原地注視並揮手，禮數真是週到，令人感動。這些雖然是小動作，但應該可以算是一個人民高度自律自制及有禮的表現，這些狀況從去年 311 大地震的報導中已可以略窺一二，唯在這幾天行程中實際感受後印象更深。這些都是屬於他們深層文化的一部分，也持續發揮影響，也自然形成了獨特的「教育和服」。

幾天行程中，聽聞到許多令人驚艷的思維與作法，例如看到日本規範所有中小學教師任教一定年數就得調校服務，頗能落實滾石不生苔及相互分享學習的功能，很羨慕；看到他們落實著教師的評核制度，要每位教師在年度開始時要提出個人年度計畫，然後在年度結束時依此來進行教師評核，頗能引發自省及落實考核制度，適切且合理；看到日本可以規範初任教師、任教 5 年或 10 年的中堅教師，在不同階段一定要參與必要的進修研習，以落實專業持續成長發展的理想，很有意義也有價值，很羨慕，這在多年多年之前的臺灣是可以做得到的，只可惜，現在時不我與．．．，這一切的一切，只因，我們無法如日本般，有著屬於自己的「教育和服」，並加以重視與堅持。時至今日，日本中小學教師仍維持

公務員屬性，這很難論斷是非對錯，唯這就像是他們的「教育和服」一般，固守在此基礎下才像自己，也才能讓前述種種措施制度能運作及發揮功能。有幸觀摩這一切，雖然羨慕，但仍得重新消化吸收再轉化才能適用。

其實日本早早就啟動了明治維新，不斷學習西方文明。另外，在二次世界戰後又為盟國託管及重建，美方介入甚深，其與西方的文化接觸絕對不下於臺灣，唯在長遠的發展過程中，日本雖然也朝著民主化前進，但卻不求躁進且有自我的主體意識思維，因而發展出屬於自我的特殊樣貌，這是值得深思的。為何在教師專業自主的呼聲下仍堅持教師為公務員性質，並架構種種體制，這是一個深層思維的議題，就如同「文法」一般，是深層的結構，有其源由，縱然有缺點，也難於一次全盤否定，否則會有大災難發生，或是後患無窮。這道理很簡單，就如同長久發展的歷史中，在法律界有海洋法系與大陸法系，其欲讓法治彰顯且得以適切運作的想法並無二致，然其源由及作法則全然不同，各有所長，今天如果有任何一個實施大陸法系或海洋法系的國度因發現自己的缺點及看到對方的優勢與長處時，就全盤推翻改變自己的作法，下場恐怕也會很慘吧！這種狀況在教育中亦然。

在京都市長接見合照時，他身著和服還有腳蹬木屐，大伙兒驚艷也討論：「這很有日本特色，而這可能是他接見國際友人的一定穿著，感覺很不錯。」但也刺激著省思：「那如果國際友人來臺灣訪問時，我們的總統或市長該穿什麼較能代表我們自己或彰顯國家特色。」當然，服裝不是重點，尤其在一個已高度全球化的時代中，也許所有的事都該融在一起且不該固著僵化，但也似乎更應該去找到自己的價值、差異與主體性，此才有立基處及特色，且能傳承延續。論教育，得思此，此行看到太陽帝國的「教育和服」應該算是一大收穫。

在教育體制方面來看，日本的中小學教師仍維持公務員屬性，由政府招考任用，甚至還有規範服務一段期間後的調動服務、還有不同階段別教師的研修規定及服務評核等措施。中小學教師的公務員性質就是太陽帝國的教育和服，秉此基礎，於是才可能形成許許多多目前進行的作為，不明乎此，很容易學到好的措施制度，但卻没能解決我們的問題，這是此趟走訪日本教育行政單位的一大收穫與感想。

附錄 2

考察團成員名單

機關	職稱	姓名
教育部中等教育司	司長	張明文
教育部中等教育司	專門委員	鄭文瑤
教育部中等教育司	科長	許嘉倩
教育部中等教育司	科長	陳彥潔
國立臺中教育大學	校長	楊思偉
國立臺中教育大學	教育學系系主任	江志正
國立臺中教育大學	教授	謝寶梅
國立臺中教育大學	國際事務暨研究發展處處長	胡豐榮
國立臺中教育大學	師資培育暨就業輔導中心主任	呂錘卿
國立臺北教育大學	校長	張新仁
國立臺北教育大學	師資培育暨就業輔導中心主任	吳麗君
臺北市立教育大學	教育學系教授	楊龍立
國立屏東教育大學	學術副校長	李賢哲
國立屏東教育大學	行政副校長	黃冬富
國立屏東教育大學	師資培育中心主任	楊智穎

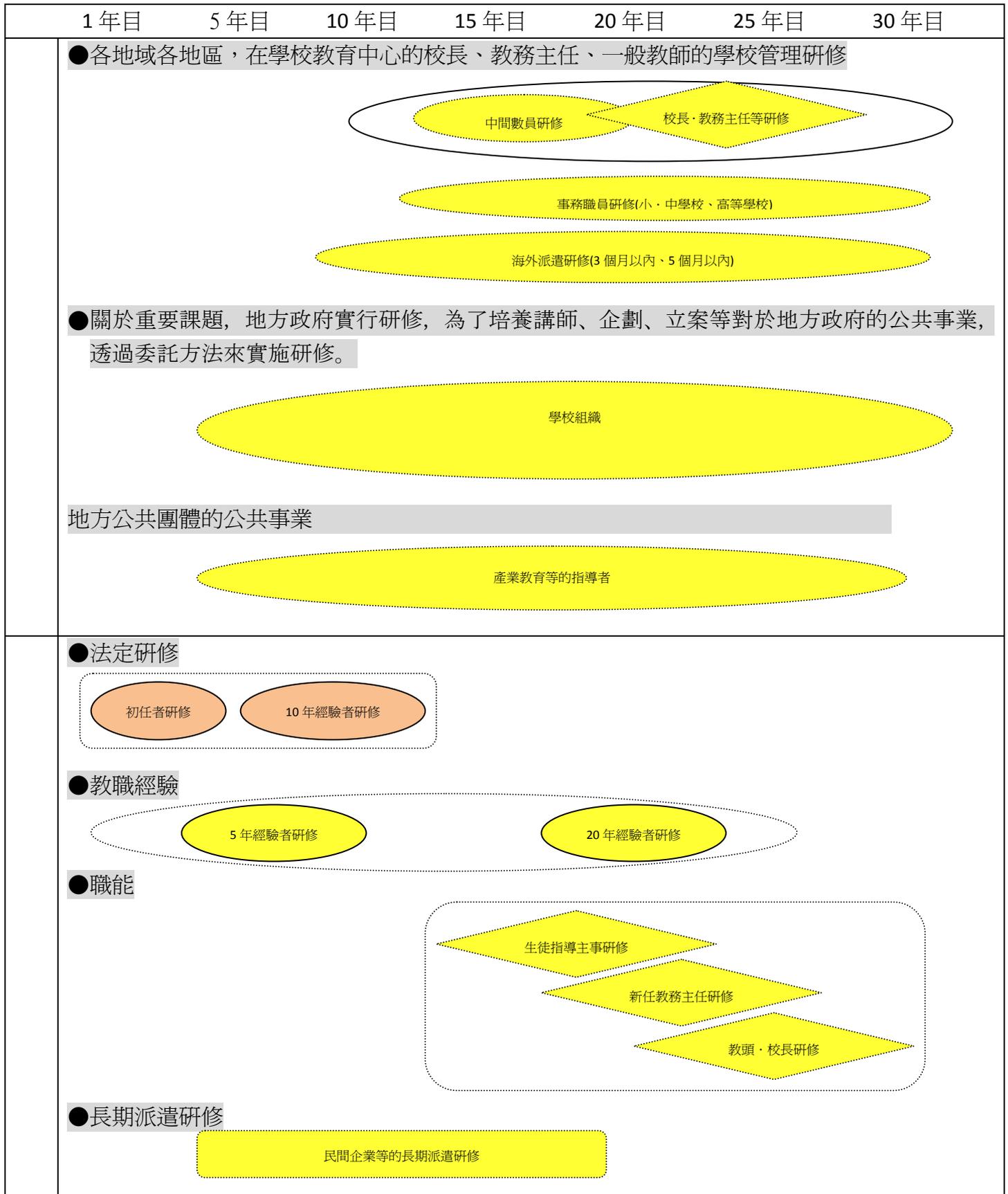
附錄 3

考察行程表

航空公司	班機	起飛機場
中華航空	CI 156	桃園國際機場
中華航空	CI 157	大阪關西機場
日期	行程概要	
09/02	臺北~大阪(關西機場)~(1 小時)~神戶飯店 抵達后入住酒店休息。 午餐 飛機上供餐 晚餐 自理 航班：華航 CI156 上午 08 時 30 分至 12 時	
09/03	飯店~(1 小時 20 分)~ 兵庫教育大學~(1 小時 30 分)大阪市教育委員會~(10 分)~飯店 10:00~11:20 日本兵庫教育大學 (兵庫縣加東市下久米 942-1) 午餐 兵庫教育大學餐廳用餐 14:00~16:00 大阪市教育委員會 (大阪市教育中心,大阪市港区弁天 1-1-6) 19:00~20:00 當日考察心得分享與討論	
09/04	飯店~(30 分)~大阪教育大學~(45 分)~郡山小學~(40 分)~飯店 10:00~11:20 大阪教育大學 (大阪府柏原市旭ヶ丘 4-698-1) 午餐 郡山小學用餐(400 日元/人) 12:30~15:30 茨木市郡山小學校 (大阪府茨木市新郡山二丁目 30 番 18 号) 19:00~20:00 當日考察心得分享與討論	
09/05	大阪~(1 小時 10 分)~京都教育局(1 時 10 分)~大阪 09:20~11:30 京都教育局 (京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488) 19:00~20:00 當日考察心得分享與討論	
09/06	大阪(關西機場) / 臺北 航班：華航 CI 157 下午 13 時 10 分至 15 時	

附錄 4

日本教師在職研修系統



	<p>●專門的</p> <p>教科指導、生徒指導</p>
	<p>●鄉鎮市教委、學校、教員個人的研修</p> <p>教科指導、生徒指導</p>

資料來源:日本兵庫教育大學提供

附錄 5-考察照片



兵庫教育大學座談



大阪市教育局委員會座談



大阪教育大學座談



茨木市郡山小學參訪



京都市教育局委員會座談



學習共同體-小組學習



學習共同體-教師教學



學習共同體-教師觀課

目次

- I. 現狀與課題
 1. 今後對社會和學校所期待扮演的角色與任務
 2. 今後對教師所要求之資質能力
 3. 今後應努力的課題
- II. 改革的方向
 1. 師資培育的改革方向
 2. 教師證書制度的改革方向
 - (1) 「一般教師證書（暫稱）」、「基礎教師證書（暫稱）」與「專門教師證書（暫稱）」的創設
 - ① 一般教師證書（暫稱）
 - ② 基礎教師證書（暫稱）
 - ③ 專門教師證書（暫稱）
 - (2) 一般教師證書（暫稱）與基礎教師證書（暫稱）之間的關係
 - (3) 多樣人才的登用
 - (4) 教師證書的更新制度
 - (5) 推動改革上應留意事項
- III. 當前改善方針～根據教育委員會、學校與大學的連攜、協動，以朝向高階段發展
 1. 基本想法
 2. 師資培育、以及從採用到初任教師階段的改善方針
 - (1) 在國立、公立、私立的學部內師資培育的充實
 - ① 師資培育課程的改善
 - ② 組織體制
 - ③ 教職課程的保證
 - (2) 碩士水準的師資培育、體制的充實與改善
 - ① 教職大學院的擴充
 - ② 重新看待國立師資培育系的碩士課程
 - ③ 重新看待國公私立的一般碩士課程
 - ④ 重新專修教師證書（推進一定的實踐科目之必修）
 - ⑤ 推進國公私立大學學部、碩士課程間、大學間的連繫
 - (3) 擔任教職課程教師的養成之應有作為
 - (4) 初任者研修的改善（假定剛通過教師採用的一般教師證書取得作法的推行）
 - (5) 教師採用之應有作為
 3. 現職階段及管理職階段的研修等之改善方針

- (1) 現職研修等（教師證書更新制度、包含 10 年經驗者之研修）之改善
 - ① 國家或任命權者所舉辦各種研修之應有作為
 - ② 校內研修和自主研修的活化
- (2) 管理職的資質能力提升（假定具備專門教師證書的前提下、作為管理職的職能開發系統化）
4. 教育委員會、大學等的關係機構之連繫與協動
5. 多樣人才的登用
6. 全球化之因應
7. 提升特別支援教育的專門性
8. 學校成為有魅力的職場之支援
9. 推動改革上應留意的事項

關於透過教職生活的全體之理解，對教師資質能力各方面綜合向上提升之方針

I. 現狀與課題

- 隨著全球化、情報化、少子高齡化等社會的急速變化，必需對高度化、複雜化的各種課題做出必要的對策、學校教育亦然、對眾所追求人才養成構想的變化之對策是有必要的。
- 跟著上方的想法，爲了育成能活躍於 21 世紀的基本素養，今後學校除了要教基礎的知識、技能的學習之外也必需要養成學生的思考力、判斷力、表現力、學習意願的增加、連結許多的人脈關係、習慣的形式等必需要開始重視。
- 今後必需要養成能教這一些事項的教員、以及能繼續學習向上的教員素質。
- 另外也對校園霸凌、拒絕上學的學生等需要關懷、充實特別支援教育、ICT (Information and communication technology) 的活用等問題也要去重視。
- 考慮以上的幾項，根據與教育委員會以及各個大學合作、連携，通過教職生活全體的理解、爲了支援繼續學習的教員們，我們有必要進行一體化的改革。

1. 今後對社會和學校所期待扮演的角色與任務

- 隨著全球化、資訊通訊技術的進步、少子高齡化等社會的快速變化，對高度化、複雜化諸課題之處理能力變得必要、多樣 vector 同時存在與交錯、持續移向急遽變化且不透明未來的社會中。
- 在這樣的世界中、以廣範知識和柔軟的思考力爲基礎、活用知識、創造出自己的附加價值、創造革新和新社會下的人才、擁有國際視野、並尊重個人及社會的多樣性、培育具有與他人共同協力來解決課題的人才。
- 跟著上方的想法，爲了養成在 21 世紀生存下去的力量，從今的學校除了要教基礎的知識、技能的學習之外也必需要養成學生的思考力、判斷力、表現力、學習意願的增加、連結許多的人脈關係、習慣的形式等必需要開始重視。這些可以透過許多的言語行動、共同協力的活動來促進。另外也必需養成地區社會一體的學生們，所以與地區各個機關單位合作是不可避免的。
- 又霸凌與暴力行爲、拒絕上學的學生之指導等諸課題的應對、特別支援教育的充實、外國人子女的關懷、ICT 的技術融入之追求等課題，是非常代表性的校園問題。所以，複數且多樣的課題之處理能力應被要求。另外，社會全體漸漸變成高學歷社會，在這社會中開始必需要提升教員在社會上的地位。
- 所以爲了養成教員們對這些問題要有專門的知識、技能來解決，擁有經營能力的校長當作是領導人，與地區的機關單位合作成爲團體來有效地解決問題。

2. 今後對教師所要求之資質能力

- 根據現在社會要求的人才、爲了要解決學校的許多問題，必需要得到社會的尊敬、受到信賴的教員、擁有經驗教導學生思考力、表現力、判斷力的教員、遇到困難的問題與夥伴同心協力，需要與地區合作的教員。

- 另外在教職生活中提昇實際的指導力，在變化很快的社會裡必需持續更新知識以及技能，所以教員必需要有探究力繼續學習東西才行。
- 根據以上的幾點從今在教員上面被需要的資質能力整理出來為以下幾點。這些不是單獨的一項一項，而是每個都有相互的關係到。
 - (i) 對於教職的責任感、探究力在教職生活中積極地去學習的力量（使命感、責任感、教育的愛情等）
 - (ii) 身為專門職業高度的知識、技能
 - 關於學科、教職的高度的專門知識（全球化、情報化、特別支援教育、加上解決其他課題的知識、技能）
 - 可以展開新的學習能力的實踐的指導力（培養出基礎的、基本的知識、技能的學習、思考力、判斷力、表現力等能力，可以自己設計出來指導這些的課程）
 - 可以確實教導學科指導、學生指導、班級經營等
 - (iii) 總和的能力（豐富的人格、社會性、溝通能力、與夥伴同心協力的能力、可以與地區、多樣的組織合作的能力）

3. 今後應努力的課題

- 今後我們需要這樣的資質能力，來養成支持新的學術的教員，必需要建立「繼續學習的教師 image」
- 尤其是關於學科以及教職的高度的專門知識、為了展開新的指導力，關於學科以及教職的基礎、基本的理論以及實踐的高度化才是現在被要求的。
- 另外現在有一個問題是初任者缺乏實踐的指導力、溝通力、與團隊解決問題的能力等沒有充分的學習到教員基礎的能力。因為這樣在教員養成的階段就要去養成學科指導、學生指導、班上經營等加強實踐上的養成。
- 加上，教員會在教職生活上提高實踐地指導力同時也必需在變化很大的社會中不斷地刷新知識以及技能，要建立出「繼續學習的教師 image」，這樣的教員的模樣一定會成為孩子的榜樣。
- 在大學的養成與教育委員會的研習是被分斷的，教員在大學畢業後繼續學習的制度太少了。所以為了讓教員在教職生活中有一直想要學習的意願的制度。
- 加上，把自己的經驗從理論上來返回地思考是對資質能力的提昇有很大的效果，但現在研習中沒有與大學連繫的制度。
- 除此之外，在教員採用選考中養成階段的學習成果的活用還是不充分。
- 要確保教員的養成、研習不只是大學或是學校裡面的課題，支援學校的廣大的社會全體要同心協力去支援。
- 以上這樣教育委員會以及大學的連繫、協力來支援教職生活中教員能不斷地去學習新的事的制度改革。

II. 改革的方向

- 當了教員之前的養成是大學，當了教員之後的教育是由教育委員會，想要擺脫這樣斷絕的分配方式，大學與教育委員會合作成爲一體化來改革並支援不斷學習的教員們，我們必需要構造這種制度。
- 透過教職生活全體的改革，要支援不斷學習的教員的改革時需要觀察的視點有以下幾種：
 - 爲了讓教員確實地學到專門能力的基盤的資質能力，需要大學以及教育委員會聯繫、合作來促進教員養成的高度化、實質化。
 - 爲了支援不斷學習的教員，運用大學的知識的現職研習要足夠的充分，也必需要把教員的資質能力提昇可視化改革。
 - 由於教員需要多樣的人才，所以我們需要各個領域適當的優秀人才來參入而促進的改革。
 - 需要檢討教員執照必需要發給真正想要當教員的人
 - 爲了教育委員會與大學間聯繫，需要構成與地區的國公私立大學的協會以及廣大的組織聯繫、合作也必需要注意到。
- 對於「在大學的教員養成」以及「開放性的教員養成」這個原則，在這個改革中基本上要尊重，不管國公私立的設置形態，許多的大學會來參於爲前提來進行。但尊重開放性制度並不是要輕易擴大教員養成的場所、也不是如果希望的話誰都可以拿到教員執照狀這種意思，希望不會有誤認。

1. 師資培育改革的方向

- 師資培育碩士化、明確地將教師定位成高度專門職業人。
- 今後、詳細的制度設計時，需要留意支援措施、學校種類等、設置形態等事項。
- 上述的現狀與課題中，教職大學院 (professional school) 在學校、教育委員會、大學的連携中必需要實際做出今後的教員養成的例子。

從學部直接到大學院的學生(以下叫「學部新卒學生」)的場合，在學部學到4年的基礎的素養的學生到了大學院的學校投入現場的實習的構成，在理論以及實踐的循環中更進一步地學習2年，同時包持著學校經營的視點，對自己的實踐有自信，畢業後沒擔憂地直接到學校現場上，很多人這樣講。

現職同時在大學院學習的教員(以下叫「現職教員學生」)的場合，在教職大學院重視由大學教員實踐上的教導，理論上的教導之下，遇到別校的教員、社會人、學部新卒學生等擁有許多經歷的人聚集在一起體驗到之前的研習不能體驗到的刺激。另外可以將之前的實踐以理論地分析出來，整理出之前的實踐成爲理論化來爲未來要去教的人們擁有自信，畢業後在校內研習當企劃擔任、指導主事等在學校及教育委員會中擔任充分重要的角色，也有很多這樣的評價。
- 加上一部分的教職大學院，把學校當作大學院的實習、學修的地方的方式來

構成高度的校內研習以及大學院的學習來達成成果。這是當作據點的學校的具體的課題解決當作是題材，當校的現職教員一邊教書同時去大學院學習當作是基本。加上大學的教員會定期去據點學校，對據點學校全體、另外也包含近隣の學校的教員來一體地進行研習，同時也把學部新卒學生放在據點學校中來觀摩在學校的授業研究、指導的改善等方式，這種方式也是可以充分的來參考。

- 在教職大學院像這樣現職教員學生以及學部新卒學生共同學習，有時候現職教員學生會當學部新卒學生的顧問的角色，互相成爲刺激的效果。
- 在教職大學院的構成上，有需要一些改革的地方，但在高度專門職上的教員養成過程中，提供模範是確實的事情。在這種情況來講以學部爲中心來養成教員，在學校的實踐以及由任命權者的研習、實踐的指導力，超越之前的這樣的教導方式，現在需要檢討在大學院的程度，大學以及教育委員會提携、共同協力來養成理論以及實踐的循環的教員養成方策。
- 今後把這樣的改革的模範當作參考，以下的觀點來構成碩士程度的學習混合到教職生活全體中才是在時代變化上教員的資質能力上的提昇是很好的傾向。
- 霸凌、拒絕上學等學生指導上的一些問題的對應、特別支援教育的充實、外國學生的對應、ICT 的活用申請等在學校現場的課題變成高度化、複雜化，初任階段的教員對這些課題沒辦法充分地解決而困擾，有這樣的問題出現。因爲這樣需要養成在初任的階段的學科指導、學生指導、班級經營等確實地解決問題的實踐能力。
- 一直以來養成教員的機能因爲教員的大量退職、學校的小規模化、學校現場的多忙化等因素越來越減弱，所以像上述的能在職場上加強實踐能力的養成程序只依靠學校現場越來越困難。教職大學院對於這樣的問題也是一種解決方策，也表現出有效性。
- 社會的變化越來越促進，必需要構成可以對應變化的視野的廣闊以及持續擁有高度的專門性、活用在大學的知見等持續學習的模樣。
- 全球化、少子高齡化等社會的急速的變化中、被要求的人才、像在學校教育要求的角色以及內容的變化爲基盤，需要去改變包含授業的實行方法的教育模樣全體的樣子。在學習指導要項中被重視的「基礎的、基本的知識、技能的學習」加上把這些高度地活用來解決課題的能力的養成，需要在 I.「現狀と課題」提到的必需開發對新的學習對應的新的授業模式、教育方法並需要傳達給學生以及現職教員。
- 這樣的新的學習會由孩子自己主動地去關心課題並去研究爲核心才能實現。
- 這樣的學習形態爲前提的話，在學部的活躍化的學修等來學習基礎的、基本的知識、技能的能力，之後到大學院自己去設定課題，透過學校現場的實踐的觀察來解決的探究活動，這樣教員們實際自己去學習然後經驗，才能支持學習的指導法。

- 這樣的學習是否在學部程度就能進行也有這樣的想法，但在學部是展開重視教養教育以及專門領域的基礎、基本的教育。學科的專門的知識不足、學校現場的體驗機會的充實、ICT 的活用等對新的領域的對應有被指摘，這樣應用的學習方式從量的方面來講或質的方面來講都在學部的階段是個困難的事情，比較適合在大學院程度學到。
- 加上以後的教育的活動會展開怎麼樣的學習成果，需要根據學習科學等實証的教育成果才行，這樣的教育研究必需也在大學院進行才行。
- 像上述提到的大學院程度的教育研究沒有很充分的在進行。今後，教育委員會、大學、學校之間的連繫中進行以上的理論的高度又很有效果的教育實踐等教育研究會以教職大學院為中心而展開，然後在學校現場的實踐以及理論間的循環來增加檢証、刷新知識之後歸還給學生以及現職教員的身上，需要建立這樣的模式。
- 在日本，由於大學進學率的提昇，高等教育也變成全球化的傾向，但在歐美國家占了社會的經營層的人們都是碩士以上的學位擁有者，加上在芬蘭、法國把教員養成在碩士程度進行，來提高專門性的例子很多。今後全球化越激烈，也會提高跨越國境的人才的流動性，在這樣的社會中我們日本也需要進行高學歷化。
- 以上的觀點來說為了確立教員高度的專門職業人，需要把教員養成當作是碩士程度化。
- 今後要進行詳細的制度設計時，必需要去考慮支援措置同時也要去考慮學校、職業的特性、國公私的設置形態。

2. 教師證書制度的改革方向

（「一般教師證（暫稱）」、「基礎教師證（暫稱）」的創設）

- 能保證探究力、持續學習的能力、有關學科教職高度的專門知識、可以展開新的學習的指導力、溝通力的標準的執照狀，創設「一般教師證（暫稱）」。
- 另外，保證教職的使命感、教育的愛情、關於學科的專門知識以及技能、關於教職的基礎的知識以及技能的能力，創設「基礎教師證（暫稱）」。
- 「一般教師證（暫稱）」是大學的四年加上一年到兩年的碩士程度的課程為標準，而「基礎教師證（暫稱）」是學士課程修了程度為標準。

（「專門教師證（暫稱）」的創設）

- 保證在特定的領域中，堆積很多的實踐來探究，學到很高的專門性的知識來創設「專門教師證（暫稱）」（領域為學校經營、學生指導、進路指導、學科指導（各學科）、特別支援教育、外國人兒童教育、情報教育等）。
- 促進多樣的人才的採用。
- 教員執照更新制度需要在詳細的制度設計的時候，再來檢討。

○ 今後要進行詳細的制度設計的時候，觀點在於 scrap and build 的上面來檢討。加上也要根據國公私的設置形態而不同的研習制度等也要去考慮必要的支援措置。

(1) 「一般教師證（暫稱）」、「基礎教師證（暫稱）」與「專門教師證（暫稱）」的創設

① 「一般教師證（暫稱）」

○ 保證擁有探究力、持續學習的能力、關於學科教職的高度的專門知識、可以展開新的學問的實踐領導力、於夥伴同心協力解決困難的課題的能力、與地區的連繫等能順暢地溝通的能力、學科指導、學生指導、班級經營的能力，是標準的執照狀創設「一般執照狀（暫稱）」。

○ 「一般執照狀（暫稱）」是學部的四年加上一年到兩年的碩士程度的課程（教職大學院、碩士課程、或是與這些內容有關的課程模式）等作為學修的標準。

○ 關於碩士程度的修業年限，需要考慮與大學制度的關係，在制度設計的時候再深刻檢討。

○ 與這些內容符合的學修模式有①教育委員會與大學的連繫、合作來運作的模式、②教職特別課程（為了修與教職有關的學分而大學設置的修業年限為一年的課程）的活用、③覆修證明 program 的活用等。

○ 因此，隨著師資提到碩士 level 的進展，教職大學院、碩士課程、以及包含這些相關內容研修的多種對策，合併一起實施，是值得考慮。

○ 課程加入學士課程內容，以授業研究和個案研究為中心的實踐能力，且以自學能力育成 program 為中心來展開，具體而言、

- 於教職大學院、一面參考校內實習、學校現場的實習、每隔一定時間回顧檢視實習的作法，根據重視理論與實踐的往還的實踐演習、能夠展開新的學習的實踐指導力、團隊合作面對問題的能力、能夠與地區連攜之溝通能力、夠確切實踐學科指導、學生指導、班級經營等之能力，變成帶著走之能力。

- 「關於 ICT 的活用、特別支援教育、國際教育等新的領域之知識與技能」、「對學童的諮商輔導與談話技巧」等，近年環繞在學校現場狀況處理的高度專門性，也一併成為帶著走的能力。

○ 碩士 level 養成制度的整備、教職大學院、師資培育學系的碩士課程、師資培育學系以外的國立私立大學一般碩士課程作為今後有必要檢討的對象。此時，教職大學院、國立師資培育學系的碩士課程之設置數和入學定額與每年的教師採用人數相比、壓倒性的少、量的整備要怎麼進行之問題有必要加以留意。又、關於國公私立大學的一般碩士課程、課程和指導體制等，有必要考慮盡早大幅改善。

○ 再者、初任教師之研修、隨著師資培育提升至碩士 level、於法律上的實施義務之應有作為等要加以檢討。

② 「基礎教師證（暫稱）」

- 持有對教職的使命感與教育愛、關於學科專門知識與技能、關於教職的基礎知識與技能之保證而創設「基礎教師證（暫稱）」。
- 「基礎教師證（暫稱）」是設定學士課程修了之 level、期待盡早取得「一般教師證（暫稱）」。
- 於課程方面、有關以學科和教職專門知識的修得為中心來展開，具體而言、
 - 「有關教職意義等的理解」、包含學校志工「學童教育有關廣泛之體驗」為基礎、成為教師的魅力和神聖的工作讓其感受嚴格性以累積經驗。
 - 「有關學科專門知識的理解」實實在在成為帶得走的能力。此時、完全適合學科的實際內容之故、「有關學科之科目」和「有關教職之科目」為橋樑之內容來展開。
 - 「有關教育的基礎理論之理解」之外、加入「學生指導、教育商談、進路指導」、「有關 ICT 的運用、特別支援教育等的現代的教育課題的基礎素養」以此來學習。
 - 身為教師必須把以「教育實習」為中心，成為實踐的指導基礎的能力，變成帶得走的能力之外、在學部以「教職實踐演習」來總括學習。

③ 「專門教師證（暫稱）」

- 有關學校經營、學生指導、進路指導、學科指導（每科）、特別支援教育、外國人兒童學生教育、資訊教育等之特定領域、根據不斷累積實踐、更上一層的探究、證明有更高的專門性帶在身上而創設「專門教師證書（暫稱）」。多領域的專門教師證書之取得是可能的。
- 有一定的經驗年數之教師等、碩博士 level 的教育、國家層級舉辦之研修、教育委員會和大學得合作所舉辦之研修等，來取得「專門教師證書（暫稱）」，但不與取得學位連結。
- 校內研修和鄰近的學校一同舉辦之研修會，等也在一定的要件滿足下，可以考慮認定作為取得學分的一部份之可能。
- 關於學校經營的領域、把它作為管理職登用條件的一部份這件事、今後有必要更進一步加以檢討。

(2) 一般教師證書（暫稱）與基礎教師證書（暫稱）之間的關係

- 取得「基礎教師證書（暫稱）」者、關於取得「一般教師證書（暫稱）」之階段、從採用的關係整理成 3 類型。
 - (i) 取得「一般教師證書（暫稱）」後，採用成教師。
 - (ii) 取得「基礎教師證書（暫稱）」、剛通過教師採用根據與出任者研修連攜與融合下碩士 level 的課程修了、取得「一般教師證書（暫稱）」。
 - (iii) 取得「基礎教師證書（暫稱）」、教師採用後有一段時間，然後根據參加碩士 level 課程等的學修、取得「一般教師證書（暫稱）」。

- 有個別的優點、缺點、根據區域實情、有必要不斷累積多樣的常識。

(3) 多樣人才的登用

- 在各個階段的社會人等，發揮他們的專業、且爲了能讓這些人立志當老師、以「基礎教師證（暫稱）」未取得者爲對象，設置了碩士 level 的課程，是可以取得「一般教師證（暫稱）」。
- 此時，今後、師資培育全面提升到碩士 level、有助於資質能力的向上提升、關於這些人也有必要留意教職的專門性的確保之點。

(4) 教師證書的更新制度

- 關於教師證書更新制度、包含 10 年經驗者之研修的法律上的實施義務之作爲的關係、正值詳細制度的設計之際、有必要進一步進行檢討。

(5) 推動改革上應留意事項

- 今後、推動教師學歷碩士 level 化 之際、與學院不同的碩士 level 之具體教育內容與方法、對學院階段未取得教師證的人之處理等、碩士 level 的課程等、有必要進一步檢討。又、不希望優秀人才因經濟的理由而放棄擔任教師的志向、經由學雜費減免和獎學金的活用、來減輕學生的經濟負擔、也有必要留意。
- 彙整複數學校別之教師證的創設、例如從已在檢討階段之「義務教育證書」、要取得學分數的大幅增加、國中小連攜的概念整理、從進入檢討階段等、來設定中長期的檢討課題。但是、取得複數教師證是重要的、進而爲了促進鄰接校種教師證的取得、例如、取得複數教師證的最低修得學分數的設定之檢討、教師證法定認定講習作爲教師證更新講習來開設等的措施、也應被要求。
- 今後、實施詳細制度設計之際、謹慎考慮學校別、職別的特性和國公私立的設置型態上、有必要加以留意。例如、以幼稚園教師而言、現職教師的兩種證書持有者的比例超過 7 成的現狀、有關今後的幼兒教育與保育的綜合提供之制度設計等的狀況之實踐、從新時代質的擔保與向上之觀點來看、有必要檢討適切的制度設計。又、現有國高中學校教師之多數、並不是以師資培育爲主要目的培訓出來、大多以學科等出身者爲主、這點有必要留意。
- 教師證書是爲了擔保成爲教師的資質能力在一定水準以上、像醫師、牙醫師、藥劑師等、有意見反應應該檢討導入國家考試。但是、關於導入國家考試、因爲會產生各式各樣的課題、所以設定爲中期檢討的課題。
- 今後、實施詳細的制度設計之際、站在 **scrap and build**（技術不斷革新，舊的要淘汰，新的要建設，而且淘汰與建設速度愈來愈快）的觀點、如願地減輕業務等的措施一併檢討。又、各個國公私立的設置型態上、各自保有不同的研修制度和財政構造等的作法與必要的支援措施、也有必要加以考慮。

III 當前的改善策略

1. 基本的想法

- 在大學進行的師資培育，為能更確立來自教育委員會與學校關係者的信賴，課程認定大學深化至目前為止教育委員會與學校間的連攜協力外，宜積極的致力於下面的改革。
- 朝向碩士層級，充實碩士層級課程的質和量，透過教育委員會與大學的連攜協力來充實研修，一面踏出腳步一面採取階段性的推進措施。其中主要的措施為將教育振興基本計畫盛大的導入並計畫性的推行。
- 為求碩士層級的師資培育的質和量的充實，應及早構築推進碩士課程的教育內容和方法的改革組架。
- 為能確立「具持續學習的教師形像」，應透過教育委員會與大學的連攜協力，進行改善現職研修學程並予以高度化。

2. 自師資培育、採用方面的初任者階段性改善策略

(在學系進行之師資培育的充實)

- 透過建立教科與教職間橋樑的推動、全校性體制的整備、個性化與機能分化的推動以及品質保證的改革，來貫徹必要資質能力的培養。

(碩士層級之教師培育與體制的充實及改善)

- 從教職研究院制度的發展與擴充，以及實踐力提升的觀點來推動碩士課程的改革的同時，重新審視專修資格證的應有情狀。

(初任者研修的改善)

- 藉由與教職研究院等的合作與融合來追求初任者研修高度化的同時，構築長期性新進教師支援系統。

(採用的應有情態)

- 選考方法越發改善的同時，推動積極採用 30 世代、40 世代的人員。

(1) 國、公、私立大學的學系之師資培育的充實

- 假定碩士層級化的同時，一方面亦根據平成 18 年(2006 年)中央教育審議會之答辯，為了確實培養作為教師的基礎資質能力，透過國、公、私立大學進一步推動在學系之師資培育的改革。

① 師資培育課程的改革

- 作為碩士層級化的前提，在學系的階段，以教職實踐演習為中心，貫徹必要的資質能力的培育相當重要。
- 關於有關教科的科目，依據學校教育的教科內容構成授課內容十分重要。在此，追求推動建立教科與教職間的橋樑措施，例如擔任「教科的科目」的教師與擔任「教職的科目」的教師進行共同授課等。同時，教科教育學的進一步改善也是必要的，特別是對師資培育體系以外課程中有關教科的科目，

活用如全校性組織的師資培育課程委員會等組織；至於擔任教師，必須意識到教職課程的科目並徹底進行展開。

- 以碩士層級化之階段性轉移為目標，檢討以接續至碩士層級課程為意圖的課程開發，或在繼續性學校現場的實習與體驗活動的應有情態，一步步推動改革。
- 關於如學校志工或學校支援地區本部、兒童館等地的活動，除教育實習外也應尋求一定期間，充實在學校現場之體驗機會，特別是針對霸凌、暴力行為、拒絕上學、…等學生指導上諸多課題的對應方式，可考慮重點性的舉行相關理解深化活動。此外，針對志願成為教師的人，亦可考慮實施到學校的長期實習。
- 將學校志工等活動做為參加教育實習的必要條件，在實習前為確認是否具從事教職的自覺與意志，藉由面試或提出報告，讓志願成為教師的人應為參加教育實習作多做準備，亦即導正「實習公害」。
- 至於國立大學的附屬學校，謀求強化如配置負責人等，做為一實習據點校的機能；與大學合作的同時，尋求提升地區公立學校實習指導教師的指導力，以及構築與實習的公立學校間的協力體制。

② 組織體制

- 擔任教職課程的教師，除了必須具備該研究領域的實際研究成果外，也應從對相關師資培育明確的想法，和對培養實踐指導力的觀點，來進行教師審查和教師評價。至於實務經驗者，宜促進錄用如教職研究院修畢的現職教師等，且擁有與作為指導者相襯的教學研究實績人員。
- 為全校性的提升師資培育的品質，部分的綜合大學整備如「教職中心」等全校性的體制，並積極的致力於師資培育課程的改善等工作。諸如此類的措施，就將大學所擁有的資源與機能活用於師資培育，及教育系所擁有的資源的全校性活用…等觀點觀之也是極為有效的，是以多數的大學有必要推動相同的措施。
- 一邊發揮各大學的長處一邊深化跨校間的攜手合作，為了養成高度的人才以解決多樣性的社會問題，提供多樣且高品質的大學教育是不可或缺的。

在推動發揮自身長處與個性的師資培育的同時，為了大學的相互合作並進行回應社區與社會之請求的師資培育，藉由發揮各大學特色與長處的校際合作，或活用教育課程的共通實施制度之教育系統的構築，進行按機能分化，以提供更高品質的教育。在這種情況下，需要留意維持身為教職課程之學程的體系性，及達成身為一課程認定大學，對師資培育的責任，並能與品質提升連結。

③ 教職課程的品質保證

- 如同近年來大學教育改革可見得的，在教職課程上也將學生應修得的知識與技能明確化，比起「該教什麼」，應將重點放在「變得能夠做什麼」。在作

為學位學程體系的同時亦朝向作為教職課程體系之確立，並推動成為各大學參考之核心課程的作成。此外，應推動例如由學生給教職課程擔任教師進行教學評價，並將其結果反應於教職課程之品質提升等的措施。再者，從實習前學生品質保障的觀點觀之，參考為醫師、牙醫師、藥劑師等培育所舉行的共同考試，推動於實習前評價學生知識技能等的措施。

- 在教職課程的認定方面，課程的體系性或修課時期等必要的科目是否適切且適時開設？是否確保能夠培養實踐性指導力—如擁有指導力的實務經驗者的錄用等—的教師？師資培育課程委員會的設置、教職指導之體制整備、與教育委員會合作的師資培育之實施體制是否適切？可從以上觀點進行嚴格的審查。此外，充實伴隨而之的審查體制，追求與設置審查間的適切調整。
- 關於所有課程認定的大學，自教育品質的提升以及盡對社會的說明責任的觀點，對師資培育的理念、培育的教師形象、教職指導的體制、教師組織、課程、學生的教師證取得狀況及成為教師的比率...等情報的公開進行檢討。
- 至於事後評價，關於由課程認定委員會所執行的實地視查，在增加訪問學校的同時，在評價的觀點上，除了是否持續追求認定當時水準的維持與提升外，亦可從學生與畢業生聽取意見、加入學校或教育委員會的評價...等方面追求更進一步的改善。此外，推動構築如師資培育教育的評價系統，或活用大學聯盟之相互評價系統等措施的全新事後評價系統。
- 實地視查時的評價顯著低下，一定期間該課程的畢業生的教師就職率為零，且之後亦不見改善的情況，對明確化取消教職課程的認證等，糾正勸告與撤銷認證之過程，今後有檢討的必要。

(2) 碩士層級之師資培育以及體制的充實與改善

- 朝向碩士層級化、教職研究院與碩士課程的教育改革、能夠展開全新學習之實踐力培養楷模的構築...等，著實的推動階段性的體制整備。
- 今後，關於國立師資培育體系的大學、學系以及以此為基礎的教育學研究科，更進一步的，對作為高度專門職業人之師資培育的角色，追求持續性的重點化。

① 教職研究院的擴充

- 教職研究院，在可能成為建設新學校之有利的一員之新進教師的培育，以及以現職教師為對象的學校領導者的培育兩方面，持續提升成果，雖仍有需要改善的地方，但仍繼續扮演好做為當初目標所揭載之「教職課程改善的楷模」的角色。

距當初設置約經過五年的時間，仍留下須更進一步追求的課題，誠如對應於全新學習之教科指導力的課程，或可能達成教科專門高度化之課程的應有情況、避免讓學校實習的流於行政庶務的處理、藉理論與實踐的往來所得，基植於理論的全新教育實踐的產生方法的開發...等。是以，今後除了目前為止的機

能外，更進一步追求兼具此類機能的制度。

- 今後一邊立足於目前為止的成果，期望得以對應學校現場的多樣化消息，一邊發展與擴充教職研究院的制度。此時，尋求對應共通開設的教學科目的五個領域重新審視，並應把有助於學校現場實踐之教科教育的進行工作，或如全球化的對應、特殊教育、ICT 活用、學校經營...等讓特定領域的培育特殊化的工作包含在內，進行得以納入教職研究院制度之相關的制度改正。此外，雖然現在也有開設此類為培養與學生指導相關之實踐性指導力課程的教職研究院，由於霸凌、暴力行為、拒絕上學...等學生指導上的諸多課題處於嚴重的狀態，接下來希望能重點性的推行相關事例或做法的累積，以期使之能進一步充實成為與學生指導相關的教育研究據點。
- 在謀求諸如此類制度的發展與擴充上，對現在尚未設置教職研究院的都道府縣，希望能夠透過與大學及教育委員會的合作來推動教職研究院的設置工作。
- 對於擔任指導的教師，從是否能對實踐指導力的培育有所貢獻的觀點來進行評價，謀求構築能夠將「學生得以展開全新學習」的實踐指導力等納入自身能力的教師組織體制。再者，對於實務家教師(實務家教員)，在要求具備學校現場最新最豐富的經驗，並能將之理論化的基礎素養的同時，重新審視檢討其佔全體必要專任教師的比例，使之佔現有比例的 4 成以上。
- 對與教科相關科目的擔任教師，藉由進行依據理論方法且對學生而言，能夠直接活用於實際教育活動的指導，期待能成為教職研究院的擔任教師。
- 對於教職研究院修畢者，進行初任者進修的一部份或全部免除、教師採用選考之考試內容的一部份免除、採用範圍的重新設定...等措施，並對在教職研究院所學進行適當評價的同時，為促進朝向教職研究院的升學，採取延長教師採用選考合格者的名簿登錄期間等措施，整備教職研究院之易於學習的環境。
- 在教育委員會方面，關於將現職教師派遣至教職研究院，希望透過研修等定數的有效活用或對所屬學校之支援體制的充實，積極的派遣肩負將來的教育界的領導者。
- 此外，將教職研究院出身的初任者安排至實習學校等，在教育委員會方面，積極檢討對教職研究院修畢者之誘因的給予，期望能持續協助教職研究院制度的發展與擴充。

② 國立師資培育體系之碩士課程的重新審視

- 在追求諸如此類教職研究院制度的發展與擴充的當下，關於國立師資培育體系的大學、學系以及以此為基礎的教育學研究科，有鑒於將學校現場所要求之高品質教師的培育做為最重要的使命，今後尋求轉往以教職研究院作為主體的組織體制的工作。
- 此外，立足於教職研究院成為碩士層級之師資培育的主要負責人，對於國立師資培育體系之碩士課程，今後應以何種方向為目標，關於該方向的檢討是必要的。

- 此時，將專門職研究院從品質保證的觀點，在留意將埋首於教育的教師組織的充實做為制度創設之趣旨的工作上，就進行今後的碩士層級化，確保與學系間一貫性的觀點觀之，有必要對教職研究院之專任教師的雙計數(將被認為設置基準上必定要配置的專任教師算入其他學位課程之必置教師數)的情態進行檢討。
- 此外，關於教師養成體系的碩士課程，在研究院的設置基準方面，規定出每個教科等專門設置的教師數量，並從組織柔和的重新檢討或與其他大學間的靈活的合作，以及為機能分擔障礙之批評的面向，將其擴大化，進行能使用有助於師資培育機能的充實與強化之教育研究體制的構築成為可能的重新審視。
- 將來的師資培育，必須以與學校現場實踐相連繫之教育學的研究成果為基礎進行之，如學習科學、教科內容構成之研究的推動及成果的活用、依據經驗知識與暗默知識的一般化之理論與方法的開發...等。為此，據點性的形成推進這類研究的體制等，成為課程改革理論性支柱的實踐性教育學研究的推動工作是被期待的。

③ 國、公、私立大學一般碩士課程重新審視

- 關於中、高等學校教師的培育，國立師資培育體系外的國、公、私立大學之一般碩士課程的作用十分重要。是以，為圖在一般碩士課程之師資培育課程的改革，在兼顧與碩士課程間的平衡的同時，提供「具能對應學校現場消息之實踐性教育體制」的整備是有必要的。再者，透過與教職研究間的合作程序，導入重視架橋於理論與實踐的實習或實踐科目等的措施也是有效的。

④ 專修資格證應有情態的重新審視(一定的實踐性科目之必修化的推進)

- 現在的專修資格證，擁有一種資格證的人，即便在研究院修畢 24 學分以上與教科或與教職相關的科目，未必能與提升實踐性指導力有所連結。今後的教師資格證，為了能公開保證作為教師的專門性，並視為可見化的工作以重新構築，在接受專修資格證之課程認定的碩士課程方面，有必要推動將重視架橋於理論與實踐之實習基礎科目必修化的措施。再者，參考「專門資格證(暫稱)」所示的區分，使之記入修得之專門領域，以明確化其專門性。
- 為推動架橋於教科與教職之全新領域的展開，可考慮例如新設「教科內容構成之相關科目(暫稱)」，或對總合各教科之內容與方法的內容，改善「各教科的指導法」。

⑤ 國公私立大學的學系、碩士課程間、大學間合作的推動

- 在回應對高度化、複雜化之教職的社會請求的同時，為了能持續求取碩士層級之培育規模的擴充，構築跨越學系、研究科及大學，在各式各樣層級靈活且多樣的體制是不可或缺的。例如，以下的合作類型是可以考慮的。此時，從今後碩士層級的規模擴大的觀點觀之，不僅是國立大學，公私立大學亦透過如此這般多樣性的大學間合作，期待在碩士層級的師資培育方面擔

任積極的角色。

- (i) 透過國、公、私立大學的校際間合作之碩士課程的設置。
- (ii) 以教職研究院為中心之與其他國、公、私立大學碩士課程的合作。
- (iii) 國立師資培育系統之教職研究院及碩士課程間的合作。
- (iv) 位於綜合大學內之教職研究院與其他學系碩士課程間的合作。

(3) 教職課程擔任教師之培育的應有情態

- 為了尋求師資培育體系大學、學系的教育研究的充實，及教職課程品質的提升，擔任此課程之大學教師的培育系統的整備工作是必要的。
- 現在有 4 所大學設置國立師資培育體系的博士課程。今後，集結全國師資培育體系研究院的資源，深化架橋於教科與教職間的全新領域或學習科學領域等與學校現場之實踐相連的研究，對培育必要之大學教師體制整備的推動策略有檢討的必要。此時，一方面參考在美國的教育研究院(School of Education)所施行之，以學校管理者或行政負責人為對象的授予 Ed. D(博士層級)課程，一方面把作為實務家教師志望者之學修場所的角色包含在內，進行檢討。
- 關於修畢教育體系研究院的博士課程後，成為教職課程擔任教師的人，推動與教職研究院合作，得以經驗學校現場田野調查的實踐性教育研究的工作。

(4) 初任者研修的改善(假定採用後直接「一般資格證(暫稱)」取得工作之推動)

- 在碩士層級師資培育的視野上，關於與教職研究院合作及融合之初者研修的應有情態，進行與教育委員會及大學間的合作與協力措施，以謀求初任階段研修的高度化。此時，因為依據地區不同初任者所配屬的學校每年有所差異，故有著學校初任者的「know how」不積蓄高度化則難以推行等的指摘。是以，可考慮由教育委員會指定成為初任者研修高度化核心的學校，藉由重點性的進行初任者研修的工作，來推動研修的「know how」之積蓄或體制的整備。
- 不僅是授業能力，為了確實的培育對各式各樣的教育問題均能柔軟且適切對應的力量，也有教育委員會除初任者研修外，又加以推行採用前的研修以及對第二年、第三年之教師的研修。在參考像這樣的措施上，構築跨複數年支援初任階段教師的計畫。
- 伴隨著這樣的工作，有關「目標及內容範例」方面，邊想定碩士層級化，在尋求內容改善的同時，對指導體制的充實策略也有檢討的必要，如據點校指導教師或校內指導教師之應有情態—即所謂「團塊世代」之教師的知識見地的活用與推進，以及將初任者配置於指導力較高的校長的學校...等。此外，關於臨時的任用教師等經驗者方面，因這些人已擁有作為教師的經驗，故也有著一率進行研修是不合實情的批評。為此，對於相應於各別初任者經驗之研修應有的情態有檢討的必要。

- 此外，複數前輩教師與複數初任者或經驗較淺的教師間持續、定期進行的交流，邊構築信賴關係，邊支援日常的活動，並透過精神的、如人一般成長的支援工作，謀求相互的人才培育；也有教育委員會構築被稱之為「meta team」的校內新人培育系統。像這樣的措施，不僅是初任者的培育，對校內組織的活性化也是有效的。藉由讓初任者研修與「meta team」措施有機性的結合，尋求初任者之更具效果性的培育。

(5) 教師採用的應有情態

- 在任命權者方面，雖為確保擁有作為教師的合格性，及個性豐富、多樣化的人才，進行著選考方法的改善，今後亦為了確保優秀且有熱情的教師人才，期待能更進一步的從事選考方法的改善。
- 此時，以下工作是可以考慮的，例如採用側為了適切的評價受試者所掌握之資質能力的手法的開發、或將大學的學習狀況或教育實習的狀況，反映於採用選考時之評價方法的檢討...等。此外，關於在培育階段經驗過長期實習的學生方面，在實習時的評價上，判斷作為教師的適合性是被認可的場合之，關於採用選考實施方法的研究工作也是可考慮的。再者，確保擁有與理科相關之高指導能力的小學教師等，進行對應最近學校現場課題之選考方法的改善工作也是可以考慮的。
- 在任命權者方面，雖正進行著透過廢除採用年齡上限的措施以確保全世代之優秀人才的工夫，特別是關於積極採用年齡構成上漸漸變少的 30 世代、40 世代人員的對策方面，擔保資質能力的同時更進一步的致力於教師構成年齡的改善。
- 一邊留意地方公務員法的規定，一邊致力於從臨時性任用教師或兼任講師(非常勤講師)等的教職經驗者中，確保優秀的人才。
- 近年來，在大都市圈的教育委員會方面，為了確保優秀的人才，可見到與教師採用選考試驗之倍數較高的教育委員會間合作，或實施複數選考試驗等的動作。為了在全國性的層級將優秀的人才作為教師加以聘請，推動選考採用的共同實施、複數回實施的工作是可以考慮的。此時，例如可考慮進行共同實施的教育委員會或一次試驗的實施時期，在同一地區單位之筆試問題的共通化。

3. 現職階段以及管理職階段之研修等的改善策略

(現職階段)

- 推動透過教育委員會與大學的合作、協力之現職研修的程序化及單位化，或講習品質的提升...等教師資格更新制的必要審視。

(管理職階段)

- 推動為了掌握管理能力之作為管理職的職能開發系統化。

- 著眼於教師個人，因為比起培育的期間，往後的教職生活更是壓倒性長，關於現職階段之資質能力的提升對策方面，如何設計制度是極為重要的。
是以，推動教育委員會與大學間的合作協力，以求於培育階段所獲得之資質能力的保持與提升。
- 教育委員會假定「專門資格證(暫稱)」的同時，期望檢討爲了在整個教職生活期間均持續學習之教師的多樣性職涯規劃(有系統地學習的方向性)應有的情態。

(1) 現職研修等(教師資格更新制，包含 10 年經驗者研修)的改善

① 國家或任命權者所施行之各式各樣研修應有的情態

- 關於任命權者所施行的研修，雖有按照地區的實情，提供各式各樣學程的特點，也有指導傳達方式過多，而變得分割的太細的批評，故追求爲了做爲與更進一層教師品質提升相連繫之研修的改善工夫。
- 是以，在任命權者的方面，爲了所屬教師之資質能力的提升，關於 10 年經驗者研修或其他任命權人員所實施的研修等方面，透過教育委員會與大學間的合作協力，尋求推動現職研修的程序化及單位化。此外，以將來「專門資格證(暫稱)」的創設爲意圖，將此種研修作爲資格法認定講習進行開設，以爲更多的現職教師得以取得專修資格證做努力。再者，教師一面認識自身的長處與應克服的課題的同時，爲了能夠提升資質能力，適當的評價教師的個別能力或實際成果等，與待遇或研修等適切的連繫也是必要的。
- 關於教師資格更新制，在確保適切規模的同時，推動必要的重新審視，如必修領域之內容的充實、提升回應受講者消息之內容設定的講習品質...等。另外，關於指導不適切的教師方面，實施指導改善研修，並進一步期待在各教育委員會被適切的運用。
- 關於獨立行政法人教師研修中心，推動作爲「教師資質能力提升國家中心」之機能的強化，如培育各縣最高領導者之管理職研修的實施、與回應教師的生活舞台的研修內容與方法相關之先端學程的研究開發、檢討實現藉由教育委員會與大學合作協力之研修組織化與體系化的對策...等。
關於都道府縣的教育中心，透過與大學間的合作與協力，讓作爲地區教師資質能力提升之核心機關的機能獲得充實。
- 爲整備現職教師易於提升技能的環境，進行如研修等定數的活用或促進停職制度(休業制度)的活用、長期修課制度或 e-learning 的充實...等，讓現職教師易於學習之環境的整備。
- 假定「專門資格證(暫稱)」之創設的同時，國家或獨立行政法人教師研修中心、教育委員會、大學...等單位一面圖謀合作，在推動擁有一定總結之研修學程的研究開發的同時，對於如同認定這樣學程般的計畫研究，或擔任此工作的組織應有的情態，有進行調查研究的必要。

② 校內研修或自主研修的活性化

- 教師藉由每天的教育實踐或授業研究等的校內研修、與鄰近學校間的合同研修會、參加民間教育研究團體的研究會、自發性的研修，一邊相互學習、相互提升，一邊將實踐力融入己身。然而，也有由於近年來學校規模的縮小或年齡構成的變化，這樣的機能漸漸弱化的批評。在教育委員會方面，在推動這樣為活性化校內研修的措施的同時，尋求檢討支持學校現場的指導之，持續性改善的指導行政應有的情態，如由組織性且效果性的指導主任(指導主事)所進行的學校訪問之應有情態的研究等。
- 就積極支援校內研修之質與量的充實的視點而言，教育委員會或教育中心推動如指導體制的確立、給予學校之組織性與計畫性的指導與助言、教育委員會及學校與大學間的合作與協力、或與鄰近學校間的合同研修...等的措施。此外，指導主任或大學教師、指導教諭、教職研究院修畢之教師等，與校內研修的企劃效果性相關也是很重要的。是以，在推動為提升指導主任等的指導力之措施的同時，對指導教諭的培育系統有檢討的必要。
- 將來關於校內研修等事宜，若滿足大學與教育委員會間的合作協力等一定條件的話，也可考慮讓其作為「專門資格證(暫稱)」取得學分之一部分的認定成為可能的措施。
- 在教育中心或身邊的設施方面，藉由課程開發或前導性研究的實施，以及提供教師所必須之圖書或資料等文獻的進行工作，推動教師的教材研究或授業研究、自主性研修支援的同時，為了繁忙化的消解等教師透過研修致力於自我鑽研的環境整備是必要的。另外，今後也期待參加由有實際成果的 NPO 或民間企業等所主催的研修。

(2) 管理人員之資質能力的提升(假定「專門資格證(暫稱)」的同時，作為管理人員之職能開發的系統化)

- 作為組織的最高領導者之管理人員的角色是極為重要的。為了廣泛的錄用擅長管理的管理人員，推動透過教職研究院、國家或都道府縣的教師研修中心的合作與協力之，管理人員與教育行政人員培育系統的構築。在此種情況下，不僅是管理人員，也重視以作為管理人員候補者之主幹教諭為對象的研修。
- 特別是，在活用教職研究的課程或獨立行政法人教師研修中心的學校經營研修等的同時，以為管理人員及教育行政人員所追求的資質能力為基準，開發為掌握管理能力之管理人員及教育行政人員培育學程。此時，為了得以發揮作為領導者的管理能力，對包含霸凌、暴力行為、拒絕上學...等學生指導上之多樣且複雜的課題有留意的必要。
- 此外，在管理人員的選考方面，評價像這樣的管理人員培育學程之成果等，謀求選考方法之進一步的改善。
- 再者，以教育委員會長為首之教育行政相關職員的資質能力的提升也是相

當重要的。雖有實施以教育委員會長為對象之講座的教職研究院，今後，在關係機關方面，可考慮充實這樣的研修機會。

4. 教育委員會、大學等關係機關的合作與協力

- 為使前述的措施成為實際有效的措施，教育委員會、大學等的關係機關一邊達成各自的責任，一邊透過前述之合作與協力，對教師的培育及繼續性的學習進行支援的工作是很重要的。此時，也可考慮必要的對應以及與首長部局、NPO、民間企業間的合作。特別是率先進行教職研究院與教與委員會間的合作與協力，期待能成為其他具體的模範。作為主要的角色，以下的事項是可以參考的。
 - 以合作的方式表明為管理人員或教師所尋求之資質能力。
 - 以合作的方式開發培育實踐性指導力的師資培育課程。
 - 以合作的方式做成師資培育階段的學習評價基準。
 - 檢討教育實習或學校現場體驗之效果性的實施方法。
 - 構築大學與教育委員會，特別是教職研究與都道府縣的教育中心間之一體性體制。
 - 以合作的方式開發現職研修學程。
 - 以合作的方式開發校內研修學程，構築支援體制。

5. 多樣的人才任用

- 為對應複雜且多樣化的教育課題，除擁有與教職相關之高度專門性與實踐性指導力的教師外，將擁有各式各樣的社會經驗，以及對特定領域擁有高度知識與技能的多樣化人才以教師的身分加以聘請，在團隊中加以對應是相當重要的。今後，對為能夠從社會中的多方案道立志成為教師之計畫有檢討的必要。
- ICT 活用或對應全球化的教育等新的教育問題，有必要廣泛的錄用社會經驗人及擁有與該專業領域相關知識見地的外部人才。藉由特別資格證或特別兼任講師制度(特別非常勤講師制度)的活用，進一步推動這樣的措施。
- 為了構築數理系人才或擁有英語力的人才等多樣性的人才以教師為目標的工作，今後尋求更進一步的檢討，例如關於擁有博士課程修畢者等高度的專門性知識的人才方面，利用履修證明制度，構築與教職相關之基礎素養的修得、或藉由學校現場的體驗在掌握一定的教職專門性上，促進特別資格證的活用、或作為理科支援員的工作實績的評價等。另外，為了增加以中等學校、高等學校的理科或數學教師為志願的學生，追求情報提供等支援的充實。此時，特別留意對於女學生的支援。

6. 全球化的對應

- 在追求對應全球化的人才培育中，教師自身也有將全球化的事物的看法或

想法加以掌握的必要。是以，例如在設置教職課程的大學方面，一邊尋求教職課程品質維持與提升的同時，藉由若滿足條件，將學生於海外留學時所取得的學分作為與教職課程相關學分加以認可的工作，促進以教師為志願之學生的海外留學。

- 特別是針對以成為英語教師為志願的人，為了提升其指導力，追求積極推動海外留學的工作。此外，在採用時，尋求能夠評價這種海外經驗之選考方法的更進一步的工夫。
- 另外，現在雖正施行著以現職教師為對象之，派遣至日僑學校等各種往海外的派遣事業，在積極的活用此種事業，尋求現職教師的國際性的同時，也可考慮歸國後也能有效活用在海外的經驗，在初等中等教育階段更進一步推動國際教育。
- 在小學教諭的教職課程方面，關於與對應學習指導要領之外國語教育相關的內容，有謀求更進一步充實之必要。

7. 特殊教育的專門性提升

- 在特殊學校之特殊學校教育資格證(該種障害類別或自立教科的資格證)的取得率約七成，從特殊學校之教育品質提升的觀點看來，有提升取得率的必要。為此，在培育與採用方面，需留意資格取得的狀況。特別是對於現職教師，進行促進資格法認定講習的受講等的措施。
- 特殊學級與資源班(通級による指導)的擔任教師為特殊教的重要負責人，其專門性給校內其他教師的影響也是極大的。是以，藉由專門研修的受講以尋求專門性的確保與提升。

關於通常學級的教師方面，謀求其擁有與特殊教育相關之一定的知識與技能。為此，透過與特殊教育相關的之研修的受講，尋求基礎性知識與技能的修得。

8. 為使學校成為擁有魅力之職場的支援

- 今後為能取得優秀的教師人才，並持續個別教師對教職的動機，維持與專門職相稱的活躍，與前述之教師資質能力提升策略一同，將教職或學校變成有魅力的職業與職場是十分重要的。是以，對伴隨碩士層級化的教師薪資等待遇之應有情態進行檢討的同時，進行教職員配置、學校的設備與設施等繼續性教育條件的整備。另一方面，營造教師能對職務上之煩惱進行商談的學校氣氛或充實教師中心的體制也是必要的。此外，為了實現全新的教育理念，也有從建造校舍的階段開始，教育委員會與大學合作，在學校現場的課題解決或營造教師同志相互學習的環境上提出成果的例子。像促進此種功夫的工作也是十分重要的。

9. 進行改善上應留意的事項

- 至今為止，依大學的不同具體的明示應養成的教師形象，在教育委員會方面，在教師採用選考的時候雖指示出所追求的教師形象，但關係者能意見一致、爲了專門性提升之基準未能充分的整備。今後，在師資培育相關團體方面，關於教職生活的各階段所追求的資質能力，將其進一步的整理成爲師資培育或研修學程制定之際的參考，進行爲了教師專門性提升的專門職基準制定的檢討。
- 關於小學教師資格認定試驗的應有情態，有立足於師資培育的碩士層級化以及實踐性指導力所重視的方向性，進行再檢討的必要。
- 此外，爲了推動當前的改善策略，對於國立大學或學校及教育委員會，有進行效果性活用之支援的必要，如爲了支援前導性措施之事業的實施、促進往研究院的派遣或對教職研究院之合作協力校的支援、爲了推動以初任者研修爲首的教師研修之，進一步效果性的措施的研修等定數的改善...等。
- 至今為止，爲了教師資質能力的提升，採取各式各樣的措施，今後對各種對策不斷的進行檢證，推動基於檢證結果的措施是必要的。