

論日本 21 世紀師資培育政策之改革

申育誠*

摘要

本文主要探討日本師資培育政策之改革為目的。本文主要採用日本文部科學省以及專家學者所出版有關學術著作，以分析並試圖探討日本師資培育政策之改革特色，作為我國規劃師資培育政策時之參考。首先，探討日本目前師資培育政策所面臨的困境以及危機，伴隨教育再生實行會議第七次建言以及《教育公務員特例法》相關條文修法後，所進行師資培育制度的改革中所欲改革的內容，進行探討。

本研究發現，日本的師資培育政策在師資培育以及任用考試過程中，嚴謹並採取一系列的相關措施。在教育現場的教師因為過度工作負擔以及大量教師退休等原因，所進行一連串師資培育制度的改革，目標以培育高素質的師資為主要目的。因此，日本政府主要採取鼓勵研習，協助教師完整的生涯發展及規劃為主要特色，以凸顯日本師資培育政策公共性的特色。另外，從日本的師資培育政策，可知從師資培育課程乃至於制定全國性教師素質提升的指標，並由各都道府縣(相當於我國縣市)制定具體的師資培育指標以及設置協議會以建立溝通平台，作為師資培育政策改革的重要里程碑。

關鍵詞：日本、師資培育、教育公務員特例法、教師研習、教師證照

* 作者為東吳大學日本語文學系兼任助理教授

Email: syckimo_pccu@yahoo.co.jp

致謝詞：本文初稿曾論文發表於 2017 年由國立嘉義大學主辦之「21 世紀的教師圖像」學術研討會，由衷感謝主持評論人劉馨珺教授以及與會參加者之寶貴意見以外，作者特別感謝三位匿名審查委員對於本文內容之寶貴修正建議，使得本文內容得以更加完善以及周延。

投稿日期:2017 年 7 月 1 日；修改日期:2018 年 11 月 18 日；採用日期:2019 年 5 月 13 日

壹、前言

日本有賴於學校師資培育制度之成功，進而能教育高素質的國民，以成為世界經濟大國，並且在世界發揮重要的影響力。尤其日本的師資培育制度，以完成師資培育課程之後，取得所規定的學分數並經過教育實習，以及教師任用過程，成為合格教師為主要特色。

其次，日本教師所需具備的資質能力包括，基於社會上所需要的人才像的教育展開以及對學校現場各種課題的因應，並培育受到社會尊敬和信賴，以具備思考能力以及判斷力和表現能力等的具實踐性指導能力的教師，並能和同事共同面對問題以及和地區合作的教師以外，教師有必要具備責任感以及探究能力，並有透過教職生活來自主學習的能力以及高度的知識和技能等(中央教育審議會，2012)。可知，教師所必需具備的資質能力則包括，對於教育現場能夠掌握以及處理問題的能力等。日本的教育職員養成審議會指出，具體的理想教師圖像則包括以全球視野觀點，實施主體活動時所須具備的資質能力，並因應時代變化，生存時所須具備的資質能力，以及教育工作者所須具備的資質能力，但是上述教師圖像過於理想性，不易實現(楊思偉，1999:220-221)，且為提升教師的素質應該包括在學校裡對於學童指導的問題以外，師資的培育方式和教師甄試的關係並不完全能夠銜接(渡邊菘，2006:330-331)。此外，申育誠、闕百華(2010、2011)以及申育誠(2012)指出，日本政府的師資培育政策主要提升教師專業素質。但是，師資培育政策實施時，產生教師專業素質不夠的問題以外，日本師資培育制度重視教學方面的實務經驗為主要特色。

再者，楊思偉(2010:2-4)指出，日本師資培育的改革趨勢，主要以 1950 年代強調師資培育職前課程的改革，1980 年代則強調在職進修提升教師專業能力，1990 年代以後強調教師的教學實務能力，並延續至 2006 年師資培育改革的重要理念，特別是整體師資培育的改革趨勢，主要包括教師證照階層化以及強調師資

培育課程的實踐能力，更加強調教師專業性，而設置教職專業研究所。特別的是，教師專業性包括，課程設計、理解學童、支持學童、新的技術指導、學校教育經管理解、能力和學童家長、地區居民意見交換能力以及態度、廣博教養能力、誠實生存態度、合作以及執行職務的態度及能力(亀井浩明，2003:103-106)。此外，梁忠銘(2001、2008)指出，1980 年代以來，日本對師資培育持續進行改革，在制度面的思考上考量提升及強化教師的專業素質和能力，包括有關教育課程、班級經營以及薪資結構等整體性思考模式，以促進教師教學的最大效能，除了提升教師資質以外，並在師資培育階段強化充實身為教師應有專業知識以及使在師資培育階段的學生能夠學習充足的教學能力。另外一方面，林明煌(2008)指出，日本的教育改革力求完美，但是常因政治意識型態或經濟利益等，無法完成接受來自教師公會的意見。

綜言上述，日本政府為健全師資培育制度，所進行一連串的改革，伴隨《教育公務員特例法》修法之後，師資培育政策的改革趨勢是否轉變?抑或是延續以往的師資培育制度的重要核心概念?因此，本文探討日本師資培育制度改革的最新政策及相關一系列的措施為主要研究目的，並採用文部科學省的官方資料以及專家學者所出版有關學術著作，以文件分析法，並試圖探討未來日本師資培育政策改革的特色，作為我國規劃師資培育政策時之參考。

貳、日本師資培育政策之困境

根據日本文部科學省於 2016 年針對中學教師所做調查顯示，每週平均工作時數為 63 小時 18 分鐘，和十年前相比增加 5 小時 12 分鐘，有高達六成以上的教師因為加班，有接近過勞死的狀況。在教師年齡構成部分，30 歲以下的小學教師裡有 25.9%，中學教師則占有 24.4% 因備課時間過長，並延長加班時間(伊澤拓也，2017)。日本在面臨高度經濟成長期以後的「失落二十年」的經濟困境，並

發生少子高齡化以及人工智慧技術發展，使得教師必須因應外在環境的變化，而提升自身的專業素質以外，並針對教師勤務時間過長的理由，包括學力提升所進行學習指導要領的修正，文部科學省特別檢討改善工作內容或者是增加教師人數，設定加班的時數上限(根岸拓朗，2017)。特別是，20 世紀以後的高等教育政策，有很多的地區引進競爭原理以外，又因為少子化的關係，使得師資培育課程需求的減少以及以師資培育為主的大學面臨退場機制(岩田康之，2018:501)。此外，師資培育學系越來越不受歡迎的原因在於教師過度忙碌的問題以及教師職場霸凌的印象存在也是因素之一(增谷文生，2018)。尤其是在學校的場域裡，對教師而言，更有必要增強抗壓性(酒井研作、溝部ちづ子、齊藤正信、財津伸子，2018)。

因此，文部科學省所提出師資培育制度的困境，包括社會快速變遷，大數據以及人工智慧技術的發展，而影響學校教育的教育課程，尤其需要培育教師資訊應用的專業知能，除了充實學校教育的教育環境以外，提升教師素質為重要的課題(文部科學省，2017b:12-18)。其次，在第四次產業革命之後，舊有的《學習指導要領》(相當於我國的課程綱要)已不符合社會的需求，特別為強調多元尊重的社會，2005 年以後中央教育審議會中間報告書「有關今後的師資培育・證照制度的應有方式(原文:今後の教員養成・免許制度の在り方について)」的內容指出，新設教職科目的「教職實踐研習」和以前的教職科目內容重複，有無法區分的問題(榊達雄，2006:145)。

再者，今後教師所面臨的課題包括，重視理論和實踐互動的師資培育以及在大學的師資培育和地方教育委員會(相當於我國教育局)的研習是分斷狀態，而導致教師在大學畢業之後繼續參加研習的意願不高以外，教師研習以及教師甄試階段的學習成果的活用等，都和大學的合作體制不足(中央教育審議會，2012)。因此，大學有必要再次檢討師資培育內容、證照制度等以外，並且和地區的教育

委員會都有必要重新建構合作的必要性(矢田貞行, 2014:141)。可知, 師資培育機構所開設的師資培育課程和各個地方教育委員會之間的聯繫產生問題, 無法進行體系性的規劃以及合作, 也促成師資培育制度改革的契機。

其次, 2016 年 12 月 21 日中央教育審議會公布「有關幼稚園、小學、中學、高中以及特別支援學校的學習指導要領等的改善以及必要的方針策略等(原文: 幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領の等の改善及び必要な方策等について)」, 確立在學校受教育的學童未來能夠在 2030 年的社會裡活躍, 以增加每一位學童認識自身以及尊重他人價值並且和他人合作, 以因應外在社會變化的能力(中央教育審議會, 2016)。

另外, 根據文部科學省所提出的「有關提升今後從事學校教育的教師素質能力(諮詢報告)概要(原文: これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(答申)概要)」指出, 目前日本師資培育所面臨的困難點, 可以分為師資培育、教師甄試以及教師研習內容, 進行探討。其一, 在師資培育課程部分, 缺少教職工作的體驗機會以外, 教職科目品質的提升以及教科和教職科目的區別亦是重要問題; 其二, 在教師甄試部分, 有必要改善教師甄試的測驗內容, 使各個地區趨於一致以外, 並在甄試時考慮學校教師年齡的相關問題; 其三, 在教師研習部分, 因為教師的工作繁忙, 致使教師降低進修的意願, 因而有必要活用以及改善目前的教師研習制度(中央教育審議會, 2015)。

此外, 在所有教育品質的轉換過程中, 必須要重視教師的積極參與程度, 以及具體制定師資培育改革的具體方向, 以提升教師的專業素質(梁忠銘, 2012:500)。其次, 由此次修正的《教育公務員特例法》中可以明確知道, 包括教師證照取得時的知識已不合時宜以外, 更須重視教師的專業性(清水將, 2017:93)。最後, 由於行政單位過度強化管理, 導致欠缺保障以教職為終身志業的教師之自主性、自律性的觀點, 而喪失教師在執行職務時所具備的主體性和自

律性(関根荒正, 1998:103)。

再者, 根據宮城縣教育委員會以及仙台市教育委員會的調查指出, 在全國因為精神疾病的問題而申請留職停薪的教職員於 2017 年的縣內比例為 1.87%, 與 2013 年的 1.39%相比有上升的趨勢, 可知係受到長時間工作等的影響(井上充昌, 2019)。另外, 針對具有 10 年教學經驗者的研習狀況調查中可知, 須充實研習內容以及減輕研習的負擔, 特別是對於有家庭照顧和育兒的問題(山崎保寿、原沢浩, 2004:62-63)。此外, 因為師資培育階段由各個大學所進行, 而教師研習則由各個教育委員會, 導致師資培育階段所學習的課程和研習的課程重疊以外, 並產生無法銜接的問題(文部科學省, 2017b)。在學校組織部分, 可以細分為不同的功能性組織, 每位教師在扮演自身的角色以外, 並充分發揮各自的個性和專業性才是學校經營的重要課題(宮川八岐, 2005:39)。可知, 日本的師資培育制度, 主要以提升教師的專業素質為主要目的, 因而教師研習或者是師資培育課程的修正, 都是目前所面臨的重要課題。

參、以教育再生實行會議第七次建言為例

2013 年 1 月日本內閣決議舉行教育再生實行會議, 主要為實踐符合日本 21 世紀的教育體制, 並推動教育改革。然而, 會議的成員由內閣總理大臣、內閣官房長官以及文部科學大臣等所共同組成, 並由內閣總理大臣主導, 從 2013 年至 2017 年為止總共召開 40 次會議(首相官邸, 2013)。特別的是, 2015 年 5 月的教育再生實行會議第 7 次建言, 並依照同年 12 月中央教育審議會的答申, 在 192 屆的國會中提出《教育公務員特例法》等部分修正法律案。該法案經過國會審議後則於 2016 年 11 月通過, 主要修正的內容包括, 《教育公務員特例法》、《教育職員證照法》以及《獨立行政法人教師研習中心法》。特別是為因應教師大量退休而教師構成年齡以及工作年資的員額分配不均的問題, 以充實研習活動的相關

整備(文部科學省，2016:163)。基上，本節針對 2015 年 5 月 14 日所舉行的教育再生實行會議提出的第七次建言「有關今後的時代所要求的資質·能力和所培育的教育、教師的應有方式(原文:これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師のあり方について)」，進行分析(首相官邸，2015)。

教育再生實行會議主要提示日本國民所必須具備的資質和能力，包括體力、學力、國語、英語、資訊活用、問題解決能力、領導以及溝通能力等，目前的教育內容必須與國際接軌，而欲培育具有國際觀以及國際流動的人才，重視體驗型課程以及問題解決方式的學習方式。另外，強調教科書數位化的數位學習方式，並重視電腦資訊設備的設置以外，更重視教師使用資訊的能力。因此，提出明確化師資培育的指標，並充實教師評鑑制度，以整合地方公共團體以及大學之間合作的體制，以確保教師素質，並提供教師長期進修的機會，並針對師資培育課程進行改革以外，整合全國教師的研習內容，並且有計畫性地實施在職教師的研習計畫，制定師資培育指標的研習方針，並加強整備提升教師資質能力，重點分述如下(首相官邸，2015)：

一、重視教師資質提升以及提示教育改革方向性

為提升教師的資質能力，建立完善師資培育的環境，而重視教師培育、研習以及任用階段，並明確揭示教師培育的基本原則(包括，師資培育以及教職大學院的功能)。特別的是，在大學的師資培育階段確保教師資質能力(光田尚美，2008:185)；在教師甄試的部分，強調實施的測驗內容包括，面試以及試教；在研習部分，強調由都道府縣(相當於我國縣市)所實施的研習內容。此外，重視教師證照換照制度以及學校中合適的人事管理方式，並藉由教師評鑑系統以及表揚優良教師的方式進行人事管理。綜言之，師資培育制度所強調的是體系化師資培育制度，以培育高素質的教師。

二、揭示師資培育現況以及問題

根據 TALIS2013 所做的調查顯示，日本和其他 34 個國家·地區比較，所發現的課題，進行整理。首先，在研習部分，因為業務繁忙而無法參加研習者有高達 86.4%；認為研習費用過高者，達到 62.1%，這些因素也會降低教師參加研習，增進自我效能的機會。研究結果顯示，教師活用電腦教學的比例僅有 9.9%，比例過低，凸顯教師對於電腦設備的應用能力不足。另外，教師的工作時間、備課以及課外活動的時間過長也是重要因素。

三、強調教育實習

在師資培育的過程中強調具備學士學位等資格，修習學校的教育學分後取得教師證照，並且重視教育實習，主要包括四週左右(幼稚園、小學以及中學階段)以及二週左右(高中階段)的教育實習，主要以授課以及角色扮演等試教的方式進行學習。最後，在小學以及中學的證照授予方面，更強調要參加七天的介護(Care)體驗活動。

四、重視教育學分認定學校

依照各個大學的種類，取得教師證的形式主要分為兩種，包括，以師資培育為目的的大學·學部以及不以師資培育為目的的一般大學·學部。以師資培育的大學為例，為取得教師證照而必須修習的教育學分包含在所有畢業條件裡(浜田博文，2017：7)，爰有關教育學分部分，根據 2014 年 5 月 1 日文部科學省調查顯示，在大學階段合計有 752 所中有 80.7%的學校可以承認教育學分，而短期大學的部分有 69.3%，研究所階段合計有 622 所中有 68.8%承認教育學分。大學主要以國立大學承認的教育學分最多，其次為私立大學，而後為公立大學。可知，大學階段以國立大學為教育學分的認定學校為主。

此外，根據文部科學省於 2017 年所公布的「有關教育職員證照法施行規則以及證照更新講習規則的一部分修正省令的公布(原文:教育職員免許法施行規則及び免許状更新講習規則の一部を改正する省令の公布について)」強調，將現

行 8 個科目更改為 5 個科目包括，教科以及教科指導法相關科目、教育基礎性理解相關科目、道德、總合學習時間等的指導法以及學生指導、教育相談等相關科目、教育時間相關科目以及大學獨自設定的科目，並將師資培育的科目統整化以外，並追加的修習科目包括，對於特殊兒童、幼兒的支援理解科目以及總合學習時間的指導法以外，包括資訊機器以及教材的活用、團體學校營運的因應、學校和地區的合作、對學校安全的因應、課程管理以及職涯教育等，尤其是依照大學的各自判斷可以增加學校體驗活動，以讓各個大學可以依照本身的創意而設計高品質的教職課程，進而提升師資培育學生的素質以及教學能力(文部科學省初等中等教育局教職員課，2017b)。綜言之，大學設計高素質的師資培育課程，而在課程設計方面，依照學習指導要領的內容進行修正以外，並配合教育實務現場的情況設計課程，促使大學端的師資培育制度與課程改革更加具有彈性化以及統整性。

反觀我國，國小師資職前課程包括，必修三至四個學科課程；然而，中等教師師資方面，各個專業科目以及學分數過少，是否能夠真正培育國小包班的師資教學以及專業教學能力導向的中等教育師資，都是重要的課題(教育部，2012:21-22)。可知，我國在師資培育職前課程中更有必要針對教育現場狀況進行課程改革。

綜言之，日本教育再生實行會議所強調的是鞏固原有的師資培育制度以外，並且藉由和其他國家互相比較之後，提出日本師資培育相關的問題，以作為師資培育制度改革的重要建言。師資培育制度係為因應人工智慧技術發展以及外在環境的影響下，所強調的是教師活用資訊科技的能力，並透過教育課程整合或者是研習的方式學習資訊科技的應用能力。但是，教師因為勤務繁忙而有無法配合授課時間參加研習的情況。

肆、《教育公務員特例法》之修正特色

因應社會情況以及學童身心變化而導致教師所要面對教育現場的問題增加以外，今後十年內有占整體三分之一的教師將會退休，而產生大量的新進教師，惟新進教師的溝通能力不足，以及為因應社會環境的變化和國際情勢等，而要求針對提升教師素質的師資培育制度改革(田邊良祐，2012:71)。基此，根據中央教育審議會於 2012 年提出，「有關透過整體教職生活的教師資質能力總和性提升方案策略(原文:教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申))」指出，師資培育政策改革的方向性在於師資培育是由大學負責，而成為教師以後的教師研習則由地方教育委員會舉辦，而大學更有必要與教師研習的體系進行一體化的改革，而建構支援能持續學習的教師，並針對教師證照部分，給予具備特殊專長的教師特別的教師證。另外，梁忠銘(2008:13)指出，「日本的師資培育體系的變革，受到國家管制自由競爭機制這兩股主要力量影響」。尤其國家管制部分可由教育法規來探討，特別是《教育公務員特例法》規定，教育公務員係透過教育對國民全體進行奉獻，並且有教育公務員的職務以及責任的特殊性，包括教育公務員的任免、人事評鑑，薪資、身分、懲戒、服務以及研習。

因此，本節主要探討 2016 年《教育公務員特例法》相關法令的修正動向，以具體論述師資培育政策改革之特色。

為因應採用當地具有外語能力，但沒有具備教師資格者，以及解決兼任教師的不確定契約關係的問題，而特別設置給予取得教師資格(特別免許狀)的管道，而創設「小學外語特別免許狀」，並在小學的教師證中增設其他外語類科(英語、德語、法語以及其他外語)。另為取得中學教師一種免許狀(相當於我國教師證)，而統一設定為 59 個學分數(如表 1)，並賦予獨立行政法人教職員支援機構增加公立學校教師素質提升指標之制定，以及學校教育關係職員的素質相關調查研究、成果普及，實施免許狀更新講習的認定相關事務、教師資格認定測驗實施相關事務(文部科學省，2017b:21)。另外一方面，獨立行政法人教職員支援機構於 2017

年度與 12 所教職大學院共同合作的同時，以教職大學院為主的支援有關教師培育、研習和現役教師等的指標工作坊相關的活動，主要目的在於和官方以及大學之間建構堅固且緊密的聯繫網絡(文部科學省，2017a:190)。因此，有關《教育公務員特例法》部分修正的相關法令整理如表 2 所示：

表 1

以取得中學教師一種免許狀的必修科目以及學分數為例

科目	學分數		科目	學分數
教科相關科目	20		教科以及教職 相關科目	59
教職相關科目	31			
教科或者是教 職相關科目	8			

資料來源：表格作者自製

附註：教科相關科目：大學程度的學問性・專業性內容

教職相關科目：兒童、學生的指導法等

表 2

《教育公務員特例法》部分修正之相關法令

項目	條文
修正部分教育 公務員特例法	<p>第二十二條之二 文部科學大臣為有計畫性和效果性提升公立小學等的校長以及教師的資質，制定校長以及教師素質提升相關指標制定的指針。</p> <p>第二十二條之三 公立小學等的校長以及教師的任命權者參酌指針，並按照當地地區的實際情況，並應該制定按照校長以及教師的職責、經驗以及</p>

	<p>適性，提升身為校長和教師素質相關的指標，又變更指標情況時，須重新經過協議會的協議。</p> <p>第二十二條之四 公立小學等的校長以及教師的任命權者是依據指標，有關校長以及教師研習部分，年度制定並實施體系性和效果性的計畫。</p> <p>第二十二條之五 公立小學等的校長以及教師的任命權者是組織為進行有關制定指標的協議以及基於指標提升校長以及教師素質的必要事項所進行協議的協議會，協議會係由制定指標的任命權者以及公立小學等的校長以及教師研習的大學等共同組成，協議會所調查的事項部分，協議會的成員必須尊重協議的結果。</p>
<p>修正部分教育職員證照法</p>	<p>第四條第六項 小學教師的特別免許狀中增設外語科目。 在獨立行政法人教職員支援機構係由文部科學大臣所進行免許狀更新講習的認定、教師資格認定測驗的實施以及文部科學大臣所認定講習的相關事務。 為取得普通免許狀，而整合大學所必須修習的最低必要學分數 . . . 。</p>
<p>修正部分獨立行政法人教師研習中心法以及獨立行政法人教職員支援機構法</p>	<p>第二條、第三條以及第十條 將名稱改為獨立行政法人教職員支援機構，並追加新的業務，執行制定指標相關專業性建言，履行學校教育關係職員的職務所必要的素質相關調查研究、成果的普及 . . . 。</p>

資料來源:表格作者自製

由此可知，《教育公務員特例法》的相關法令修正主要強調制定校長以及教師相關資質的指標、教師研習計畫、協議會、中堅教師素質提升之研習以及部分教師證照資格修正，以整合課程科目以及增設小學外語教師的特別證照制度，可知從教師證照的取得、課程修習乃至於教師研習一系列的改革。尤其是針對提升教師素質等制定相關指針，以作為提升教師素質的重要指標。

此外，於 2017 年 11 月在師資培育教職課程中規定最低下限的修習課程的學分內容以外，在教職課程的核心課程中依照施行規則，而設定整體目標、一般目標、到達目標以及詳細教育內容，並在 2018 年度中各個大學為配合中央的政策，而設計相關教育課程後，由文部科學省認定以後，適用於 2019 年 4 月入的學生，並實施「教師培育・甄試・研習的一體改革推動事業(原文:教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業)」提供教職課程以及教科教育相關課程的研究支援(文部科學省，2017a:187)。針對於此，相對地因為核心課程的實施而使得教師的授課計畫受到拘束(添田久美子，2018:3)。另外，於 2018 年的預算中配合新學習指導要領的實施，而強調學校之間的合作，加強學校指導以及強化營運體制和提升為強化學生指導體制的教職員的數量以及素質(文部科學，2017a:195)。尤其是根據新學習指導要領的實施為契機，有必要檢討包含教養教育的師資培育課程(添田久美子，2018:7)。此外，將於 2019 年的教育相關預算中，增加社團活動指導人員至 9,000 人以及支援教師的「學校・支援・職員」增加至 3,600 人，大約提出約 135 億日圓的預算案，以減輕教師的負擔(寺本大蔵、矢島大輔，2018)。其次，中央教育審議會的特別部會於 2018 年 12 月 6 日針對教師的勞動時間設定為「每個月 45 小時、每年 360 小時」的基準以外，在校外的備課活動和社團活動也納入工作時間，並且將教師、學校以及地區相關的業務，以及所負責的工作明確化(矢島大輔，2018)。針對於此，雖然日本政府欲提升教師的薪資，而無法期待追加財源以外，且為了達到上述目標，教育委員會和學校必須有效管理教師

工作時間以及行政機關的資訊揭露以外，並在有限的時間內，以何者工作為優先順位，更有必要進一步與學校、地區和家長討論(小川正人，2018)。可知，日本的師資培育政策藉由減輕教師的授課負擔以及明確化教師的工作內容，以讓教師更有時間備課以及保障教師權益為重要的改革目標。

其次，2019 年以後入學而有意志於成為教師者必須要修習新的教職課程認定的相關教育課程，新的教職課程裡是教師、養護教師、營養教師等「教育基礎理解相關科目」為主的「以特別支援為必須的幼兒、兒童以及學生相關的理解」的科目 1 學分以上，以確保達到修習核心課程的目標(吉田安規良、田中洋、山田美都雄，2018)。特別的是，因應學校教育要領的修正，而實踐教學以外，進行研究並且有必要致力於課程內容的改善(橫田典子、渡部努、滝沢ほだか、山田悠莉、野田美樹，2018)。

反觀我國在 1994 年開放師資培育來源之後，主要藉由教育實習以及教師資格檢定的方式，以掌握師資培育素質的提升，特別的是，重視教師學歷以及教師實習以外，強調教師資格檢定，以提升教師專業素質(申育誠，2012:233-238)。可知，日本政府所重視的教師研習部分以及整合師資培育課程的內容，值得我國持續注意以及學習。

伍、《教育公務員特例法》之修正特色-以提升公立小學等的校長以及教師素質相關指標制定為例

有關戰後的師資培育制度的改革部分，矢田貞行(2009:19-20)指出，師資培育政策的改革依照時間序列可以分為，1953 年文部科學省所引進的教職課程認定制度，並透過藉由師資培育時的證照制度，以確保教師的素質。1997 年 7 月教育職員養成審議會第一次答申「有關面對新時代的師資培育的改善方案策略(原文:新たな時代に向けた教員養成の改善方策について)」提及，主要針對學校的教育

問題而重視培育能夠活用師資培育大學理念的教師以外，更強調多元能力的開發；1999 年 12 月該審議會又提出第三次答申「有關培育・甄試・研習之間的合作圓滑化(原文:養成と採用・研修との連携の円滑化について)」中強調，依照教師職涯的發展所要求的教師素質，並將教師資質提升的教師生涯研習體系化；2001 年 11 月的「有關今後國立師資培育大學・學部的應有方式」的報告書中強調應該重視不適任教師以及教師評鑑制度問題，以確保教師素質；2005 年 10 月中央教育審議會答申「創造新時代的義務教育(原文:新しい時代の義務教育を創造する)」重視培育教師豐富的教養以及符合學校教育現場需求的資質能力，以確保教師培育素質的維持和提升。在回顧師資培育政策改革的相關內容後，可知日本政府從以前強調教師證照制度的推行乃至於教師評鑑制度來淘汰不適任教師以外，更重視維持教師素質的重要性。另外，森村祐子(2016:3-4)針對 2012 年 8 月中教審所提出「有關透過整體教職生活提升教師資質能力的總合性方案對策(原文:教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について)」中強調培育具碩士程度的師資，並將教師培育成為高度專業職業人才為主；2015 年 12 月中教審所提出「有關提升今後擔任學校教育教師的素質能力～以互相學習、互相提升教師培育網絡建構為主(原文:これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い,高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～)」則強調重視教師培育、甄試以及研習接軌的重要性，並提升教師自主學習的能力以及職涯中自我素質提升的能力。基上，具體而言，本節主要針對於 2017 年 3 月 31 日的文部科學省所發表的告示第 55 號「有關提升公立小學等的校長以及教師的素質相關指標制定相關指針(原文:公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針)」的內容為例，進行論述(文部科學省初等中等教育局教職員課，2017a)，分述如下：

一、強調提升教師素質為師資培育核心指標

日本的學校教育現場產生許多教育問題，包括教師年齡高齡化並且大量退休，或甄選教師時產生學校整體教師的年齡構成比例和具有教師經驗者的員額比例不均，而導致有豐富教學經驗的教師在教導新進教師的情況，產生人才斷層，容易影響教師專業素質。此外，《教育基本法》規定，透過師資培育以及教師研習，提升教師的專業素質。於制定提升素質的指標時，主要確認須培育符合教師的高度專業性的職責和經驗以及個性、資質程度，因此，師資培育制度透過教師研習方式，配合教師各個職涯階段，以激發終身學習的意願。

二、重視提升素質的基本事項

重視配合幼兒、兒童以及學生的發展階段所應重視的能力，包括學習知識和技能，培育思考力、判斷力、表現力、學習的能力以及「人間性」。此外，重視各個學校學習階段之間的圓滑性接續，並透過和幼兒、兒童以及學生的主體性對話過程中，改善課程內容。當中更強調五種觀點①社會變化的觀點:資訊社會的發展、人工智慧技術的進化以及終身僱用制的轉變等外來環境的變化都會影響學校教育，尤其日本的學校教育會帶來教育階級複製的問題；②學校變化的觀點:學校發生霸凌等問題，因此在有限的資源和環境下，會增加教師忙碌時間；③家庭和地區合作以及互助的觀點:強調親師合作以及和地區的連結；④教師成長的觀點:配合教職生涯，並非齊一性的提升教育素質，而是依照教師的專長進行教師專業成長；⑤改善學校組織的觀點:教師間必須相互學習以及活用學校內外的資源，並和他人合作的能力，以團隊合作的方式解決學校問題。

三、確立指標實施範圍以及教師成長指標

實施範圍包括公立小學、中學、義務教育學校、高中、中等教育學校、特殊學校、幼稚園以及幼保合作型認定幼兒園，除了確定實施地點、範圍以外，對象包括前述在學校工作的校(園)長以及教師們，並依據各個工作特性，制定共同的指標。特別是針對教師的成長階段制定不同成長階段的指標，從對新進教師所要

求的資質，所設定的第一階段的指標，其他則依照各個地區的教師年齡和經驗等情況，制定不同年資的指標。此外，從制定指標內容的觀點分析，包括①素養、②設計課程或者是保育方法以及技術、③班級經營、指導以及諮商相關能力、④幼兒、兒童、學生的理解以及生涯規劃等相關事項、⑤對特殊兒童的指導事項、⑥學校營運事項、⑦和其他教職員合作以及互助的事項。此外，設計提升師資培育課程的指標制定之後，可以針對初任教師以及中堅教師設計各種不同的教師研習課程，除了可以促使教師研習效率化以外，也可以促使教師自主性的學習，特別的是可以接受線上研習課程，並從 2020 年度開始實施(石平道典，2018)。

由上述內容可知，《教育公務員特例法》強調資質相關的指標制定等，重視提升教師素質以及為提升教師素質的指標所包含的對象以及範圍進行論述以外，更重視教師本身須依照自身的教師職涯發展以提升自我能力，所強調的能力包括，個人專業能力、家長以及地區合作的能力，惟指標係針對為提升教師專業能力而制定，故是否會額外增加教師以及行政人員的工作負擔以外，提升素質的指標是否過於抽象，導致基層教師無所適從?更有待加以觀察。

陸、《教育公務員特例法》之修正特色-以宮城教育大學以及仙台市的師資培育指標為例

日本宮城縣仙台市有日本東北地區第一大城之稱，人口主要有一百餘萬人(2019 年 2 月 1 日統計)，根據仙台市區公所統計，幼稚園有 91 所、小學有 128 所、中學有 72 所、高中有 35 所(2017 年 5 月 1 日統計)。因此，本章主要具體探討宮城教育大學的師資培育課程以及仙台市師資培育指標，分析如下：

一、以宮城教育大學師資培育課程為例

宮城教育大學於 1965 年開始設置學校師資培育課程、中等教育學系師資培育課程以及視障者學校師資培育課程，地點位於仙台市，且為因應社會對於師資

培育能力的需求以及扮演師資培育的重要角色，以及為師資養成而設立的教育大學，目前修習初等教育師資培育課程合計有 813 名學生，修習中等教育師資培育課程合計有 455 名學生，而修習特別支援教育師資培育課程的學生合計有 226 名學生，在大學階段總共有 1,494 名學生參加師資課程(2017 年 4 月 1 日時點)(宮城教育大學，無日期 a)。因此，以下則針對學校、教師個人層級的師資培育模式，加以論述如下：

(一) 培育教育現場的問題解決能力

在師資培育課程中主要強調環境教育以及國際理解教育等，並且在教育現場具備有解決教育現場問題的能力，而在初等以及中等教育師資培育階段，皆強調因應學童在教育現場所發生的各種問題，以提升師資培育學生對於教育現場的各種問題的關心程度。此外，宮城教育大學會和仙台市教育委員會簽訂「合作推動協議會」，並討論在大學的師資培育課程中設置環境教育概論等課程以外，並且依照教育現場的需求和教師證照更新講習的情況交換意見以及看法，形成合作的體制(宮城教育大學，無日期 b)。

(二) 重視實踐的指導能力

在師資培育課程中主要是系統化的設定和教育現場合作的實踐性課程科目，主要以教育理論和教育實踐結合的課程為主要課程設計方針，而在初等和中等教育師資培育階段，皆要求師資培育學生能夠具備按照學生身心發展狀況而實施的教學法以外，在小學階段強調對於全科的指導能力，而在中等教育階段則強調具備特定教育科目的指導能力和基礎的知識。但是，在師資培育課程的教職專業科目中更有必要加強學術性的專業知識以及提供實踐性體驗的機會(松岡尚敏、村上由則、出口竜作、堀田幸義，2017:29)。

(三) 強調師培生具備基礎的學力

在《教育職員證照法》所規定的學分數裡，以完成師資培育課程的設計，除了重視師培生在文部科學省中所要求的教職以及教科等相關專業科目以外，重視師培生在入學前的高中階段所學習的教科等相關的基礎學力。

綜言上述，日本師資培育制度的改革，主要在於重視師培生的能力以外，並且能夠按照大學師資培育階段的規劃學習以外，並按照《教育職員證照法》所規定的師資培育科目、學分數以及學校的計畫，培育具有實踐性指導能力的師資培育學生為主要目的。

二、仙台市的師資培育指標

本節主要以仙台市所使用的師資培育指標為例(如表 3)，以具體案例探討日本師資培育的特色。

表 3

仙台市師資培育指標

	初任~5 年 經驗 (育成期)	6~15 年經驗 (向上期)	16 年以上 經驗 (充實・發展期)
身為教師的 基本能力	具有身為教育公務員的自覺以及從事教職的驕傲，致力於以謙虛的態度提升專業性和具備身為社會人士教養的修養	具備身為教育人員的豐富經驗所累積的見識以及有熾熱的熱情，並更加努力磨練專業性以及人間性的老師	
實踐指導能力	學習課程相關的基礎・基本，並能和兒童熱烈活動的老師	提升授課相關的專業性，有活力處理兒童活動	更加提升授課相關的專業性，自我實踐模範的授課，給予校內老師的建言，安靜貼近兒童的老師 發揮身為授課相關指導者的領導能力，並能提攜後進的老師
學校營運能力	接受校內老師的建言，並身為組織的一員，誠實執行業務的老師	活用 PDSI(Plan、Do、See、Improve) 循環，致力於提升自我組織貢獻能力，並和校內老師合作，確實執行業務的老師	理解校內老師的心情和立場，廣博洞悉組織整體的心情以及理解已執行的業務，並能提攜後進的老師

資料來源：文部科學省（2017c）。教員養成部会（第 95 回）配布資料 3 - 3 教員育成指標の例。線上檢索日期：2017 年 9 月 4 日。網址：

<http://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/242328.pdf>

由上述師資培育的指標顯示，可以分為三個階段，包括育成期、向上期以及充實發展期，並在每個階段各需具備三種必要能力指標分別為，身為教師的基本能力、實踐指導能力以及學校營運能力，在育成期部分主要強調新進教師提升自己專業能力的重要性，對中堅教師而言，強調與其他老師合作的能力；對資深教師而言，強調傳承並提攜新進教師的責任，分別賦予教師在職涯規劃上不同階段的培育指標，以自我檢視自身的專業能力和素養。綜言之，宮城教育大學主要配合《教育公務員特例法》的部分修正相關法令而設計相關課程以外，並且參與仙台市的協議會的運作，以「官學」合作的模式來執行師資培育制度改革的相關事宜。例如，仙台市於 2018 年開始會將游泳課程委託民間的游泳教室，以減輕教師的教學負擔(熊井洋美, 2018)。可知，「產官學」合作的模式也是在師資培育指標中的重要課題。

柒、結語

日本的師資培育制度的改革主要在順應外在環境的變化，以提升教師素質為主，而舉行教育再生實行會議乃至於師資培育相關法令的修正等，都是為解決師資培育所面臨的課題。其次，教育再生實行會議第七次建言中所提及的事項，包括建立師資培育指標以及改革教育課程和檢討研習制度，都是具有政策的延續性以及進行滾動式檢討。因此，主要的特色包括如下：

一、強調師資培育指標

從目前法令的修正主要以改善以往大學所培育人才的教育課程以及舉辦教育研習的課程重疊的問題以外，並且重視實施師資培育指標，並依據教師的生涯發展制定相關的專業指標，以進行專業成長，並自我檢視。

二、重視教師生涯發展

從師資培育的課程乃至於師資的任用等都是進行體系性的思考以外，並且從教師生涯成長的觀點進行師資培育，以達成提升教師素質的目標，並形成「官學」合作模式。另為重視人工智慧技術的發展，逐漸重視在職教師或者是有志成為教師的學生的資訊活用能力，因此配置 ICT(Information and Communications Technology)教師，以及增設因應數位化學習課程的同時，提升校園中配置電腦以及無線網路以外，並加強資訊化的設備。

三、減輕教師授課負擔

日本的師資培育政策之改革目的之一係藉由減輕教師於授課、備課時的負擔以及更加明確化教師的工作以及教學活動，以保障教師本身的權益為主要的改革特色。

綜言上述，日本師資培育政策改革，主要以師資培育課程之教科和教職科目的整合以外，並活用「特別免許狀」，以確保人才，並加強在職教師的研習制度，以針對不同生涯階段的教師，所實施教師研習制度包括，研習實施時間的彈性化以及課程目的、相關內容的明確化以外，推動和大學等的合作，以進行在職教師研習的改革。故日本的師資培育制度改革，主要著重於教師從養成階段乃至於資深教師階段，藉由研習制度以提升其教師素質，並以教師培育指標作為實施師資培育政策成效的重要指標，以健全並支持師資培育的完整體制，試以解決教師大量退休，因應社會環境的變遷以及提升教師專業素質為主要目的。

此外，二十一世紀的教師圖像所重視教師本身在師資培育階段所具備的專業知識，乃至於設定教師專業成長指標，日本政府透過「慎思」的方式，以漸進式完成師資培育的改革目標。特別是日本未來的教師圖像重視與國際接軌，規劃師資培育的制度。但是，現職教師的勤務時間過長是否會影響師資培育制度實施的成效或者是培育指標之實踐會增加教師職場上的負擔更有待觀察。

其次，有關提升教師素質的指標對我國師資培育的重要啟示整理如下所示：

一、師資培育淘汰不適任教師制度

日本的教師證照強調教師證照換證制度並課予參加研習的義務，而提升教師的專業能力，並設定師資培育指標，可以檢視不適任教師的問題以外，更可以將師資培育的問題「可視化」。

二、設置協議會平台，暢通「官學」溝通管道

為促使中央、地方政府以及高等教育機構和各個學校之間的溝通管道，而有必要設置協議會組織，在協議會組織中強調共同設計教師研習的科目以及學分數，以避免師資培育課程與教師研習的課程重疊以外，藉由師資培育大學和各縣市地方教育局的合作，制定符合在地化的師資培育指標，以確保師資的素質。

簡言之，伴隨日本 2016 年《教育公務員特例法》相關法令的修正，強調重視教育現場教師的專業素質，惟政策是否能夠落實至每個學校，並確實執行以及實施後的成效為何?亦成為今後重要的研究課題，值得我國持續關注以及學習。

參考文獻

中文部分

- 申育誠、闕百華(2010)。日本幼稚園教師培育政策之初探。**研習資訊**，27(4)，15-26。
- 申育誠、闕百華(2011)。日本幼稚園教師專業素質之問題與研究。**比較教育**，71，25-54。
- 申育誠(2012)。美日台師資培育政策之考察。載於國家教育研究院主編，**永續教育發展－創新與實踐論文集**(頁 215-243)。台北市:國家教育研究院。
- 林明煌(2008)。從日本《學習指導要領》的修訂探討其教育變革與發展。**教育資料集刊**，40，49-83。

梁忠銘(2001)。日本教師教育的探討。台東師院學報，第十二期(上)，頁 71-86。

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)，頁 1-26。

梁忠銘(2012)。日本教育。載於楊深坑、王秋絨、李奉儒主編，比較與國際教育(頁 462-504)。台北市:高等教育出版。

教育部(2012)。中華民國師資培育白皮書-發揚師道、百年樹人。線上檢索日期：2018 年 4 月 9 日。網址：
<https://depart.moe.edu.tw/ed2600/cp.aspx?n=37734BA79B67A89A&s=AF04D533FC93AA8D>

楊思偉(1999)。日本教育。台北市:商鼎文化。

楊思偉(2010)。日本師資培育改革之觀點。載於楊思偉主編，各國師資培育改革政策之實施與發展(頁 1-13)。台北市:五南圖書。

日文部分

山崎保寿、原沢浩(2004)。10 年経験者研修における教員の研究ニーズに関する研究:質問紙調査の結果に対する肯定率順の考察。信州大学教育学部紀要，112，53-64。

小川正人(2018 年 12 月 24 日)。実態に見合う給与財源ない「時間外の削減 姿勢示せた」。朝日新聞，18。

文部科学省(2016)。平成 28 年度 文部科学白書。線上檢索日期：2017 年 9 月 5 日。網址：http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201701/1389013.htm

文部科学省(2017a)。平成 29 年度 文部科学白書。線上檢索日期：2018 年 11 月 14 日。網址：
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201801/1407992.htm

文部科學省(2017b)・教育公務員特例法等の一部を改正する法律について～学び
合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～。文部科学広報，
207，12-21。

文部科學省(2017c)・教員養成部会(第95回)配布資料3-3教員育成指標
の例。線上検索日期：2017年9月4日。網
址：<http://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/242328.pdf>

文部科學省初等中等教育局教職員課(2017a)・【別添6】公立の小学校等の校長
及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針。線上検索
日期：2017年9月5日。網址：
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/_icsFiles/afieldfile/2017/04/05/1384191_6_1.pdf

文部科學省初等中等教育局教職員課(2017b)・教育職員免許法施行規則及び免許
状更新講習規則の一部を改正する省令の公布について(通知)。線上検索
日期：2018年4月6日。網址：
www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1398706.htm

中央教育審議会(2012)・教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向
上方策について(答申)。線上検索日期：2018年3月30日。網址：
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm

中央教育審議会(2015)・これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上につ
いて。線上検索日期：2017年9月11日。網址：
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf#search=%27%E3%81%93%E3%82%8C%E3%81%8B%E3%82%89%E3%81%AE%E5%AD%A6%E6%A0%A1%E6%95%99%E8%82%B2%E3%82%92%E6%8B%85%E3%81%86%E6%95%99%E5%93%A1%E3

%81%AE%E8%B3%87%E8%B3%AA%E8%83%BD%E5%8A%9B%E3%81%A
E%E5%90%91%E4%B8%8A%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%8
1%A6%27

中央教育審議会(2016)。**幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策 等について (答申) (中教審第 197 号)**。線上検索日期：2017 年 9 月 1 日。網址：

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1380731.htm

井上充昌(2019 年 1 月 9 日)。**精神疾患の休職増加**。**朝日新聞**，24。

石平道典(2018 年 3 月 4 日)。**教員の質向上へ指標 育成段階別に役割など明示**。千葉市教委、3 大学と案／千葉県。**朝日新聞**，29。

田邊良祐(2012)。**教員養成における教師に必要な資質能力の育成方策:1970 年代以降の政策文書における「実践的指導力」の分析から**。**教育制度研究紀要**，7，65-73。

矢田貞行(2009)。**教員養成制度の改革についての概観と現状**。**鈴鹿国際大学紀要**，15，17-44。

矢田貞行(2014)。**わが国の教員養成制度改革の展望:平成 24 年 8 月の中央教育審議会答申以降の取り組みを中心にして**。**東海学園大学研究紀要・人文科学研究編**，19，137-150。

矢島大輔(2018 年 12 月 7 日)。**授業準備・部活も「勤務」**。**朝日新聞**，1。

寺本大蔵、矢島大輔(2018 年 12 月 14 日)。**教員負担減へ 135 億円文科省予算案 部活指導員ら増員**。**朝日新聞**，6。

光田尚美(2008)。**教員養成に関する研究の現状と課題**。**関西福祉大学研究会**，11，181-189。

吉田安規良、田中洋、山田美都雄(2018)。**平成 29 年に告示された新学習指導要**

領を踏まえた「特別支援教育の教育課程・授業特論演習」内容論・方法論の構成資料(1)：関係法令等とその解釈・運用の視点や教育社会学的な視点から。**高度教職実践専攻(教職大学院)紀要**、2、131-142。

伊澤拓也(2017年4月28日)。「教員勤務実態調査中学教諭、6割近くが「過労死ライン」」。**毎日新聞**。線上検索日期：2017年9月4日。網址：

<https://mainichi.jp/articles/20170428/k00/00e/040/242000c>

松岡尚敏、村上由則、出口竜作、堀田幸義(2017)。「宮城教育大学における教員養成教育の軌跡と展望(2)」：「イノベティブ・ティーチャー」育成の視点から。**宮城教育大学紀要**、51、19-35。

岩田康之(2018)。「日本の「大学における教員養成」の理論的諸課題：比較研究的視点から」。**東京学芸大学紀要**、69(2)、499-508。

首相官邸(2013)。「**教育再生実行会議の開催**」について。線上検索日期：2017年8月29日。網址：<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaiei/kaisai.html>

首相官邸(2015)。「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師のあり方について」。線上検索日期：2017年9月2日。網址：

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaiei/pdf/dai7_sankou.pdf#search=%27%E3%81%93%E3%82%8C%E3%81%8B%E3%82%89%E3%81%AE%E6%99%82%E4%BB%A3%E3%81%AB%E6%B1%82%E3%82%81%E3%82%89%E3%82%8C%E3%82%8B%E8%B3%87%E8%B3%AA%EF%BD%A5%E8%83%BD%E5%8A%9B%E3%81%A8%E3%80%81%E3%81%9D%E3%82%8C%E3%82%92%E5%9F%B9%E3%81%86%E6%95%99%E8%82%B2%E3%80%81%E6%95%99%E5%B8%AB%E3%81%AE%E3%81%82%E3%82%8A%E6%96%B9%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6+%E8%B3%87%E6%96%99%27

- 酒井研作、溝部ちづ子、斉藤正信、財津伸子(2018)。学級経営に必要な資質能力の獲得に関する研究：教職希望学生を対象とした調査を通して。**比治山大学・比治山大学短期大学部教職課程研究**，4，1-10。
- 浜田博文（2017）。日本における中等学校教員養成のための制度とプログラムの現状：大学における「教員のための教科内容に関する知識」をめぐる問題。**学校経営学論集**，5，1-13。
- 根岸拓朗(2017年4月29日)。(時時刻刻) 過重な業務、教員悲鳴 中学の6割が「過労死ライン」超え文科省調査。**朝日新聞**，2。
- 宮川八岐(2005)。学校の教育目標と新しい学校経営。載於成田國英、宮川八岐主編，**学校新時代の教育・教師**（頁34-39）。東京：東洋館。
- 宮城教育大學(無日期 a)。大学案内。国立大学法人宮城教育大学。線上検索日期：2018年4月9日。網址：<http://www.miyakyo-u.ac.jp/about/index.html>
- 宮城教育大學(無日期 b)。教育委員会と宮城教育大学との「連携推進協議会」を開催。線上検索日期：2018年4月11日。網址：
<http://www.miyakyo-u.ac.jp/news/other/post-127.html>
- 清水將(2017)。教職大学院の学校における実習の在り方に関する検討-教育公務員特例法の改正に基づく教師の資質能力向上を踏まえて-。**岩手大学大学院教育学研究科研究年報**，第1巻，83-94。
- 添田久美子(2018)。教員養成課程における「思考力」の育成-新学習指導要領の観点から-。**和歌山大学教職大学院紀要 学校教育実践研究**，2，1-10。
- 亀井浩明（2003）。教師の専門職性。載於日本教育制度学会主編，**教育改革への提言集〔第2集〕**（頁98-117）。東京：東信堂。
- 渡邊翁(2006)。臨時教育審議会—その提言と教育改革の展開—。東京：学術出版社。

- 森村祐子(2016)。教員養成制度改革の動向と本学の今後の課題。東京家政大学
教員養成教育推進室年報，2，25-32。
- 榊達雄(2006)。教員養成の原則と課題。載於榊達雄、酒井博世、笠井尚主編，
現代教育と教師（頁 134-146）。岡山市:大学教育出版。
- 熊井洋美(2018 年 12 月 15 日)。水泳授業を民間委託。朝日新聞，33。
- 関根荒正(1998)。社会科教育の境位と教師教育の課題。載於鈴木慎一、関根荒
正、町田守弘主編，教師教育の課題と展望（頁 37-109）。東京:早稲田大学。
- 増谷文生(2018 年 2 月 1 日)。教員養成系の人気低下？ 昨年下回る見通し、多
忙なイメージ一因か 国公立大志願状況。朝日新聞，29。
- 横田典子、渡部努、滝沢ほだか、山田悠莉、野田美樹（2018）。教職実践演習
における主体的な学びの効果－保育内容の指導能力の体得と保育者効力
感を観点として－。岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 地域協働研究，4，
69-78。

A Discussion on the Reform of Teacher Training Policy in Japan in the 21st Century

Yu-Cheng, Sheng*

Abstract

The objective of this study is to focus on exploring the reform of future teacher training policy in Japan. The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology and related academic papers published by experts and scholars were mainly adopted in order to analyze and attempt to explore the Japan's reform of teacher training policy, which shall serve as a reference for Taiwan's teacher training policy planning. First, the plights and crisis currently confronting the teacher training policy in Japan were discussed, coupled with the content established in the teacher training system reform undertaken pursuant to the 7th Education Renewal Implementation Meeting statements and following the revision of the Special Act for Education Personnel articles.

The study findings shows that in view of Japan's teacher training policy during the teacher training and appointment examination process, a series of relevant measures were rigorously taken. At education venues, due to teachers' work overload and a large quantity of teachers retiring, a series of teacher training system reforms were undertaken mainly for the purpose of training high-quality teachers. Therefore, the Japanese government adopted encouragement-based workshops featuring assistance to teachers through comprehensive career development and planning, so as

to highlight the characteristic publicity of Japan's teacher training policy. In addition, based on Japan's teacher training policy, it shows that both teacher training curriculums and national teacher quality enhancement indicator formulation. After the country first formulated general teacher training indicators, the prefectures (equivalent of counties and cities in Taiwan) formulated specific teacher training indicators and the conference establish a communication platform to serve as an important milestone in the reform of the teacher training policy.

Keywords: Japan, Teacher Training, Special Act for Education Personnel, Teacher Workshop , Teacher Certificate

* Author :Adjunct Assistant Professor, Department of Japanese Language and Culture , Soochow University
E-mail: syckimo_pccu@yahoo.co.jp

