

# 日本實習輔導教師制度之研究

楊思偉

## 【摘要】

日本自1992年度起全面實施「初任教師研修制度」，本研究即以初任教師研修制度中的「指導教員」，視同於我國之實習輔導教師，而對其制度之內涵，包括如何選任、理想特質、培養方式、實施體制、配合措施、經費、評鑑等加以研究探討。

日本初任教師研修制度，乃定位在在職進修的第一步，因此分校內進修與校外進修兩大重點，而校內進修部份，即是以輔導教師為主，指導新任教師各種與教師有關的知識與方法。輔導教師之選任基本上從優良教師中選任，必須具服務熱誠者；而實施體制則以納入全校行政職掌分配中執行，屬全校性重要工作；而配合措施方面，政府在人事經費上給予特別編列，以使工作能順利進行，以上為其制度之特色。

本研究的建議在於期望相關單位重視一年實習的整體規劃；選任實習輔導教師亦應具較明確之規定與方式；另外政府應對政策之實施，給予人事及經費等項目之籌列，以使工作能順利完成；進而，應對整體新制師資培育政策，特別是實習制度如何和職前教育及在職進修加以統整的問題，需要進行進一步地檢討與改進。

---

關鍵詞：1.指導教員  
2.實習輔導教師  
3.初任教師研修制度

## 壹、前　言

為了迎接21世紀的來臨，世界各國自1980年代以來，就致力於教育改革，由美國所發表的「國家在危機中」報告書，所引發的各國教育改革運動，至目前為止，可說仍然如火如荼的進行著，這種改革熱潮暫時並無停歇的現象。

這一波的教育改革重點，以提升教育品質為主，亦即因體認到學生基本素質低落，乃欲從教育改革著手，藉以提升國民基本學力，增強國家競爭力。而在提升國民基本學力的策略方面，直接針對學生加強必修課程份量，及增加評量比重等，是一般採行的重要方法；另一方面，針對教師的素質提升，也是各國提升教育品質的另一重要策略，因此重視師資培育制度，培養健全適任的教師一直是各國努力的目標。

師資培育的制度，包括職前教育、實習階段及在職進修三個時期，這樣的理念與做法，已成為世界各國的基本制度。而在三個階段中，職前教育階段可說是基礎養成教育，而實習階段則是導入教育，在職進修階段則是補強及加深的教育，三者必須結合成套且連續進行，才能培養專業優良的教師。

然而，就實習階段而言，鑑於我國在師範學校一元培育時期，呈現照章行事，流於形式的經驗，今後改以多元培育，加上進入實習階段人數眾多等特殊情況，因此若不對實習階段的方式，以及擔任指導責任的輔導教師制度加以控制，恐不免重蹈過去的覆轍，難以真正促進實習教師的專業成長，並使他們能順利踏入教師生涯進階的第一步。

各國有關師資培育制度及實習方式，可能略有不同，不過重視實習階段，及強調重視輔導教師，以期順利帶領實習生進入教職工作的做法，則是相當一致，所以在我國師資培育邁向多元化之初，參考外國有關實習輔導教師制度，以作為我國之借鑒參考，應是一個可行的做法。

我國新制的師資培育制度，採取多元培育的政策，而在培育過程中，特別重視實習階段，並確立了實習教師的角色與職責。大家都知道，實習教師（或初任教師）階段，對教學環境生疏，不易將大學所習得的觀念與技巧轉化於實際的教學，因而易造成挫折感，在這階段，實有賴「實習輔導教師」的協助與支援，才能培養出優良的師資。我國目前在有關法令規章中，雖明文規定實習輔導教師的功能與職責，但對於如何甄選出優秀的中小學教師擔任實習輔導教師，是否需要設計一套培育或訓練實習輔導教師與教學模式，

以及實習輔導教師的訓練過程與方式應如何，都仍是處於摸索階段，為了使輔導教師能真正發揮協助專業成長的功能，建立一有系統的實習輔導教師制度實是當務之急。

日本的師資培育制度，在第二次世界大戰以後，走向開放多元的制度，師資養成教育在大學（包括短期大學）實施，大學生在大學修得應修專門學分及教職課程學分，即可獲得各級教師證書。這樣的制度實施以後，產生很多「文憑」教師，對於從事教師工作，不見得能勝任自如。鑒於此，1987年日本文部省開始試辦「初任教師研修制度」，1991年包括高中階段所有新任教師第一年皆需義務接受各種研修，內容包含有校內研修、教育中心研修、住宿研修等。而在幫助新任教師專業成長方面，各校都有「指導教員」（即實習輔導教師）的配置，由他們負責指導新老師，針對學習指導、班級經營、理解學生、指導學生、分擔校務等，作指導、建言、諮商及示範等，以確實協助專業的成長。

日本的師資職前培養實施開放多元制度，導入階段而推動「初任教師研修制度」雖內涵和我國有些不同，但應可視為類似我國實習階段，所以在這階段，「指導教員」制度的形成，人員如何配置，及如何進行指導新任教師的現況，都值得進一步去瞭解，而有關這方面的研究，在國內是首創，在日本也很少，所以值得進行實地訪問及考察研究，以作為我國的借鑒。

依據上述分析，可知日本師資培育制度中，並無所謂「實習階段」，因此亦無如我國的「實習輔導教師」，但是其初任教師研修制度（初任者研修制度），應可視為「類似實習階段」，而其指導教員的制度，亦可視為「實習輔導教師」，本研究即基於這樣的觀點進行分析研究，主要將以日本初任教師研修制度（或初任教師研究制度）及其輔導教師（指導教員）制度之內容作為探討的重點。

## 貳、初任教師研修制度

日本第二次世界大戰以後，實施「開放制」的師資培育制度，雖然擴展了師資培育管道，但是否能培養真正具有優良素養之師資，常常是討論的焦點。實施開放制的結果，雖然儲備了一些「文憑師資」（paper teacher，只拿文憑但沒從事教學工作），但當一個準老師剛進入學校，憑其培育課程所獲得的基本知識，是否能帶領他順利走入教職的工作，一直是日本各界人士

擔憂之事。特別是今日在日本學校教育中，所面臨的「荒廢」現象，諸如欺凌、拒絕上學、逃學、校園暴力等等問題，學者牧昌氏認為和教師素質的低落，教師專業知能與專業精神的欠缺，以及教師的問題行為，都必然互有因果關係，因此為培養具有德性、知識、教育愛、使命感與實踐指導能力的教師，日本乃有推動「初任教師研修制度」的構想，不過這項制度的構思與付諸實現，前後大約歷經30年的歲月（牧昌見，1990），本文限於篇幅，只談制度之現況。

## 一、制度現況

以下將日本初任教師研修制度的內容分別敘述如下：

### (一)法令依據

初任教師研修制度自1987年度（昭和62年度）起試辦兩年，然後自1989年（平成元年）從國、公立小學開始實施，次年再陸續擴及其他層級學校，已在全日本實施開來。在此之前，雖也有針對新任用教師實施研修制度，但那是在都道府縣或市町村的教育委員會獨自計畫並實施的，並無法律之明文規定，而此次實施的「初任教師研修制度」，乃依據法律，由具任用權者負有實施義務的制度，因此和以前的制度截然不同。

新任教師研修制度，乃依據教育公務員特例法第二十條之二的規定，由都道府縣層級的教育委員會，對新任教師，實施一年義務性質的研修，藉以培養具實踐指導力的教師。

其次，和初任教師研修制度一齊提出的是，所謂「試用期間」由半年延為一年。日本在公務機關任用新人之際，法律皆規定必須試用半年，此次因應新任教師研修制度需要，特別修訂教育公務員特例法，將半年改為一年。

### (二)實施對象

凡是新任教師，原則上都應該接受研修，但以下的人員免除義務。

- 1.在國立、公立、私立學校擔任教師一年以上者。
- 2.臨時聘用的人員。
- 3.有期限的任用人員。
- 4.擁有特別免許狀的人員。

上述實施的範圍以國立、公立學校為範圍，私立學校只能以鼓勵方式進

## 日本實習輔導教師制度之研究

行。學校層級則包括小學、中學、高中、盲、聾、特殊學校（養護學校），教師種類則包括教師（教諭）、助理教師（助教諭）及兼任教師（講師）。

### (三) 實施目標

日本實施初任教師研修制度的目標，早在教育職員養成審議會於1987年12月的諮詢報告即提到，初任教師研修制度的目標在於1.培養實踐的指導能力；2.涵養教師應具有的使命感；3.學得廣泛的知識與見解。可見實施初任教師研修制度，乃強調在新任教職的時期，期望透過此項制度，提高對教師工作的自覺與理解，同時作為能順利進入教學活動並發展其教學生涯的基礎。因此為了在這時期培養實踐的指導能力和使命感，同時使獲得廣泛的知識與見解，必須有組織有計畫的實施研修，以形塑未來教師職能發展的基礎。這項目標可以圖1加以呈現。

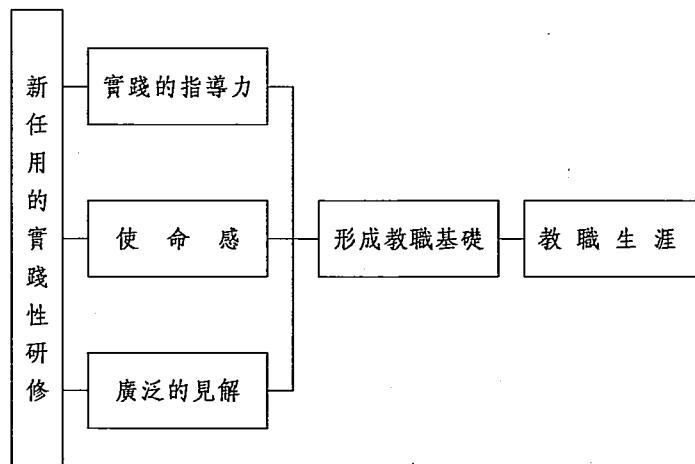


圖1 實施目標

### (四) 行政體系

初任教師研修制度由文部省以法令規範，並定出基本框架，另設初任教師研修研究協議會督導工作的進行，然後交由都道府縣層級負責（相當於我國之省市單位），都道府縣層級的實施體系，如圖2所示。

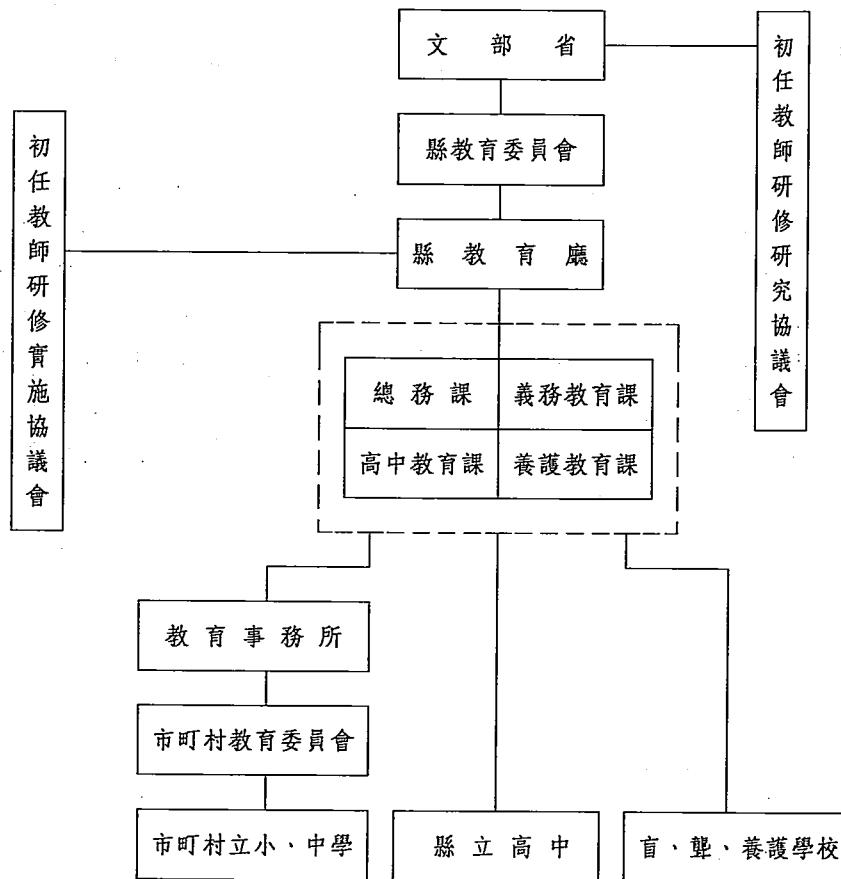


圖2 實施之行政體制（以縣為例）

由圖2所示，可以看出初任教師研修制度，乃由文部省督導，都道府縣之教育委員會（決策單位）負責任，其下交由教育廳（執行機構）負責執行，但在教育廳層級，設置一初任教師研修實施協議會做為諮詢機構，其成員包括學者、相關校長及校長聯誼會會長、市町村教育委員會相關人員、教育進修機構人員、以及教育廳行政人員組成。至於實際負責研修的中小學及特殊學校，在市町村教育委員會總負責規劃及執行，高中及特殊學校之研修，則由縣層級直接負責，因此在中、小學、高中及特殊學校，各有略有差異的研修模式。

### (五)研修方式與內容

日本的制度中，因為初任教師，實際上已經是正式教師，已經正式上課，但另外課予研修的義務，如此的研修日數一年約有90天，其中包括校內60天，校外30天，其實施方式，如圖3所示。

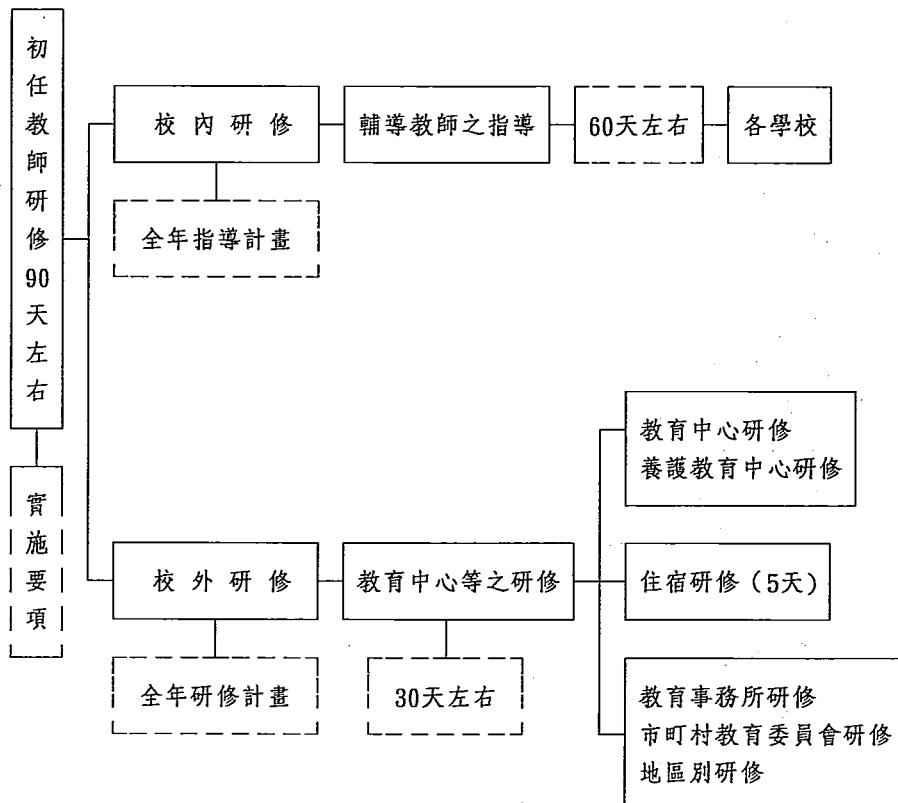


圖3 研修方式

由上面的圖示做為基礎，茲將有關初任教師研修制度的方式，整理如下：

#### 1.日數：

- (1)校內的研修（以輔導教師等之指導下），一週約進行兩天，一年至少60天左右。
- (2)校外的研修，一週以一天（或兩個半天）為原則，全年至少30天左右。至於「住宿研修」，通常是四夜五天左右。

(3)海上研修—依文部省的計畫實施，約14天左右，新任教師中只有一部分參加。

2.校內研修的重點：

(1)初任教師，在擔任班級導師或學科教師的同時，一面分掌校務，進行行政學習，一面對班級經營、學習指導活動等和教職有關的教育活動，進行全盤的研修。而對初任教師的指導，是以輔導教師為中心，按照初任教師的成長過程，進行有計畫的指導。在此模式下，在校長的領導下，以輔導教師為中心，確立以學校全校的指導（輔導）體制，並加以實施之。

(2)校內的研修，以縣（或都道府）教育委員會所定的「初任教師研修實施要項」及「初任教師研修全年研修計畫」為基礎，若是縣立學校，則由各接受初任教師之實施學校擬訂「初任教師研修全年指導計畫」；若是市町村立學校，則由各市町村教育委員會所擬訂的「初任教師研修全年研修計畫」及各校擬訂的「初任教師研修指導計畫」為依據，按照計畫而實施。

(3)有關校內研修事項，乃是和日常教育活動相關的實踐性內容。因此，在輔導教師等之指導下，其輔導型態可分六種，以進行有效的研修，同時可讓學校運作也能順暢。六種型態及項目分述如下：

- ①教學參觀輔導—教材研究、教案製作、及使參觀日常的教學及示範教學，並加以指導。
- ②教學演示輔導—由教師做教學觀摩會之演示，針對教學前及教學後，有關教學全部過程的輔導。
- ③有關學生輔導的輔導—學生輔導的基礎方法、技術等，在日常教學活動中隨時加以指導。
- ④活用教材及教具等的輔導—視聽器材、教具、圖書館及其他設備的製作與活用。
- ⑤處理校務的輔導—輔導有關各種表格簿冊等的處理及基本注意事務，並檢查及指導初任教師處理好的簿冊。
- ⑥學校教育全般事務的輔導—有關學校整體，日常教育活動相關事項的指導。

3.校外研修的重點：

(1)團體研修尚分(A)(B)兩類，小、中學校的團體研修(A)，是由教育事務所（教育委員會所屬，在各地分設支處）作為實施的主體，進行

之際，除了發揮地區的特性，以實踐的、體驗的內容為主外，同時應注意不要和校內研修等其他研修內容相重複。

- (2)小、中學校的團體研修(B)，是由市町村教育委員會及各實施學校為主體的。以市町村為實施主體的情況時，應以各市町村的教育課題為基礎，並以規劃地區社會、家庭與學校的合作關係，屬具體的實踐活動等為內容。至於研修內容與研修設施等，可和鄰接市町村共同實施，或分開實施皆可。另外，在實施學校內的研修，應站在初任者教師成長的角度，以喚起對教育的意願及培育其主體性有關的研修為重點。
- (3)高中學校的地區別研修A，重點在於配合地區的實情，慎選研修設施等，以使研修活動更加充實外，同時應盡量規劃能讓初任教師教師能主動的參與學習的各種機會。  
另外，地區別研修乃在實施學校中，應以個別初任教師教師的需求為主，訂定周詳計畫，以充實研修內容。
- (4)特殊學校的地區別研修，應以中心學校為主，並和區域內各學校聯絡及協調相關事宜，以使研修實施機構能順利有效地實施研修活動。

#### 4.海上研修：

海上研修是由日本文部省舉辦，由初任教師中，選派部分人員參加。其目的在國內航路上進行船上研修，以及停泊港市，進行產業及文化設施的考察，藉以增廣新任教員的知見，同時促進相互交流，並以跨越都道府縣及校種的框架相互交流，以培養教師的共同的榮譽感。目前辦理10天的研修，每年辦6團，共2400人參加（平成七年教育白書，頁238）。

#### (六)配合措施

初任教師研修制度的推動，有兩項重要的配合措施，一個是人事的配合，亦即在補充人力方面，學校可獲得額外的兼任教師的配置（非常勤講師），用以擔任初任教師參加校外研修，以及輔導教師擔任教學輔導時所空出的教學時間，這項制度並以法律之修訂作為基礎，具有明確的規範。依照日本「教育公務特例法」及「地方教育行政的組織及運作法」之規定，市町村教育委員會，在推動初任教師研修制度之際，若有需要加聘兼任教師，可向上級的都道府縣教育委員會提出派遣兼任教師的要求，而這種兼任教師通常以退休教師，或是擁有教師證照，但尚未甄選上正式教師的人員為主，其身分亦隸屬於各級學校。另外，若一所學校分配兩位以上的初任教師，則依照規定可

以增加一名教師員額，以彈性支援教學人力，薪給問題都由都道府縣層級支付。

另一項配合措施為經費的補助。此項初任教師研修制度需要支付的經費，除上述兼任教師的人事費外，另在其他費用方面，可以看到在學校層級，以東京都而言，規定可編列：

(1)人事費

①課題別研修講師謝禮 21,000圓（可分項目列出）  
(7,000×3次)

(2)交通費

①新任教師研修交通費 28,000圓（初任教師1人計）

②聯絡協議會出席交通費  
· 校長出席交通費 6,000圓  
(2,000×3次)  
· 輔導教師等出席交通費 6,000圓  
(2,000×3次)

③住宿研修交通費 直接撥付

這些經費是由文部省以「國庫補助事業」項目，加以編列支付，因此可歸納日本政府實施初任教師研修制度，支出費用的項目，除上述項目外，另外兼任教師薪給，海上研修的費用等。此項經費的編列，大致每年約支出800億日圓左右（東京都教育委員會，1996）。

## 二、小 結

日本的初任教師研修制度，是以新任教師為對象，為培養實踐的指導能力及教師的使命感，同時使學得廣泛的知見起見，在聘用後進行一年的研修制度。此制度自1989年起由小學的初任教師起，而1992年起全部的各級學校的新任教師全部實施，至今已有五年歷史。以下分兩項歸納初任教師研修制度的內容與現況。

### (一)制度重點

1.新任教師必須接受下列研修：以輔導教師的指導與建議為主的校內研修（每週2天，全年至少60天左右）；教育中心等的校外研修（每週1天左右，全年至少30天左右）；住宿研修（四夜五天程度）；海上研修（被推薦者才參加）。

2.全年的研修計畫，由都道府縣教育委員會制定，而市町村教育委員會參考上述計畫，編定全年研修計畫，學校層級則依據上述兩項指導計畫，規劃各校的全年指導計畫。

3.輔導教師依據全年指導計畫，負責對新任教師的輔導與建言。校長應負責建立能協助輔導教師的全校體制，並將此項任務納入校務分掌組織中。

4.為掌控及檢討全年研修計畫與實施上的各種問題，設置有以教育委員會次長（副教育長）為首的實施協議會。另外，校長及輔導教師層級亦召開聯絡協議會。

5.各實施校校長，應將全年指導計畫書及指導後的報告書，向所屬的教育委員會提出，市町村教育委員會，則將市町村的研修計畫書和研修報告書，並附上學校的上述計畫書與報告書，向都道府縣教育委員會提出。

## (二) 實施狀況

以1995年度（平成七年，1995.4～1996.3）的統計數字來看，該年度的新任教師研修制度的對象共有16,844人。其中小學有6,431人，中學5,112人，高中3,943人，特殊學校1,358人，茲將實施的狀況分項敘述如下：（1996-1997教育データランド）

### 1.初任教師1人配置校較多：

由於初任教師是在各級教育委員會甄試後，再分派至各級學校的，因此，分派人員亦有不同。以小學而言，1人配置校占52%，2人配置校占44.6%，3人配置校占3.4%；初中方面分別是50.1%，44.8%，5.2%；高中則為46%，39.4%，14.6%（其中有4人以上配置校約各占1.5%）；特殊學校則為49%，43.3%，7.7%，可見1人配置校約各占50%左右。

### 2.小學中大都是三、四年級的級任導師：

在小、中、高各級學校中，有關初任教師的分配，照學校規模而言，各級學校約六、七成皆將初任教師分到13個班級以上的學校，其詳細比例為小學65.6%，初中60%，高中74.4%。至於是否擔任級任工作的比例，小學是96.1%擔任，中學是41.9%，而任副級任者為44.2%，高中擔任HR（Home Room）級任的為7.7%，副級任的為68.3%。

### 3.輔導教師的八成是教師：

校內研修每週以兩天為原則，全年實施60天，而這研修以輔導教師為中心進行指導。輔導教師是由副校長（教頭）、教師（教諭）或兼任講師（非常勤講師）中選任。1995年度的統計，以教師選任為輔導教師的比率達到

80%以上，通常是教務主任、學年主任、或在特殊學校中的部主事、研究主任、校內資深教師來擔任。兼任講師的任務有的直接擔任輔導教師，有的做為輔導教師及初任教師的代課人員而配屬到各校。1995年度的統計，兼任講師中具有五年以上教師職務經驗者小學占63.3%，中學占52.6%，高中占55%，特殊學校45.2%，這表示兼任講師未必全是具有某種教學經驗。

#### 4.利用寒暑假進行住宿研修及體驗活動：

校外研修，是由教育委員會、教育中心等以每週一次，全年30次左右實施之。研修內容方面，所有的都道府縣大都以「基礎素養」（服務與倫理）、「學科指導」、「學生指導」、「教育諮商」等基本項目，同時並實施「特殊教育」、「資訊教育」等項目。就實施的平均日數而言，除了特殊學校以外，其他類型學校皆以「學科指導」比重最高（約7.5天）。研修方式除聽講、討論、實習、教學觀摩外，以參觀不同種類學校、社會教育措施、民間企業、體驗志工活動等方式，實施的縣市愈來愈多，而這通常在較長期間的假期中實施，有的會和住宿研修及體驗活動配合實施。

## 參、實習輔導教師制度

前文對初任教師研修制度做了詳細的分析，由分析的內容可以瞭解，日本的該項制度，並不是定位在「實習」階段，是將其納入教師在職進修的第一步。研究其所以這樣，乃因教師證書取得方式，在大學畢業的同時即已獲得有關，所以實質上已經不需「實習」了。不過就實習意涵來看，雖然無實習之名，但也有導入教育的目標，所以亦可將其視為等同實習階段，以和我國進行比較研究。基於此，以下將日本初任教師研修制度中的實習輔導教師制度內涵抽出，加以詳細的分析。

### 一、制度架構

分析日本實習輔導教師之際，必須自初任教師研修制度談起，吾人可將其制度再簡略分析如圖4。

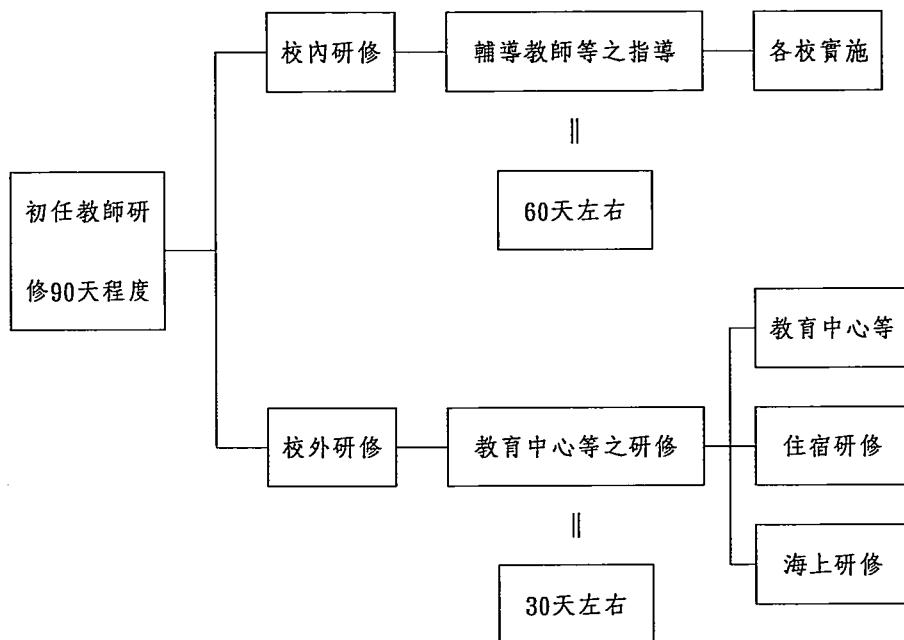


圖4 輔導教師位階

由圖4所示，很清礎的顯示，在校內研修部分的時間約60天，占總研修時數的三分之二，而這部分對新任教師的指導，即是以輔導教師為主的體系，由此可見輔導教師在初任教師研修制度中居一重要的角色。

有關日本實習輔導教師（指導教員）的體系，可歸納成以下數項：

(一)日本並無真正的實習制度，吾人可將初任教師研修制度視為一種「準實習制度」，而其中的「指導教員」，則可視為「準實習輔導教師」，因此本文皆視其為主題所述的實習輔導教師。

(二)初任教師研修制度的內涵分校內研修和校外研修兩部分，而校內研修中，全年共實施60天左右，而其責任就由輔導教師擔負最多的責任。

(三)日本的實習輔導教師制度，是置放於研修體制中的校內研修部分，所以在層級上，應比實習制度中的實習輔導教師位階略低，大概也因為這樣的原因，在日本相關制度中，並沒有將輔導教師特別凸顯，也沒對其相關內容加以較多的探討，一般皆以初任教師研修制度為主加以分析研究。

## 二、制度內涵

為了對日本實習輔導教師制度，進行更明確的分析，以使更瞭解輔導教師制度的內涵，以下分實施體制、理想特質與選任、輔導內容、相關措施及評鑑方式六項加以說明。

### (一) 實施體制

對於初任教師的指導，其責任擺在輔導教師身上，這是很明確的。日本的相關法律中，亦對輔導教師的地位給予清楚的定位。教育公務員特例法20條之2第3項，提到任命權者（指主管機關）從接受初任教師教師研修的學校中的教頭、教師或講師中，指定輔導教師（日文稱指導教員）。又在同條第4項中規定，輔導教師對於初任者，應給予輔導或建言。由上述的規定可知，輔導教師乃是初任教師的指導者，同時也是初任教師研修制度實質的推動者，他是支持初任教師研修制度的一個重要支柱，若說輔導教師是初任教師研修制度的掌鑰人物也不過份。

不過，為了有效推動研修，校內編組適當的輔導組織是必須的，也就是說，為了形成能使初任教師獲得成長的研修場所，提供良好的校內環境起見，一個包含校長、副校長（教頭）、輔導教師等的合作體制是非常必要的。基於此，有關學校的實施體制，在日本分成以「校長」為中心的體制，和以「輔導教師」為中心的體制，前者大致是在東京都實施的，而後者則在其他地方實施的。

#### 1. 校長中心的體制：

東京都採取以「校長中心」的制度，乃因認為適當的輔導教師不易聘請，而且由輔導教師獨自擔任指導初任教師時，所謂「一人對一人」的方式，除非輔導教師十全十美，否則易受到個人因素影響，而產生良莠不齊的結果，何況個人能力都有極限，無法做更廣泛的輔導。

採取以「校長中心」的集體輔導體制，先由各學校校長在校內成立指導組織體系，以副校長（教頭）為實際負責人，然後選擇輔導教師及學科輔導教師（國中以上），分別擔任主要的輔導工作及學科的輔導工作，而全校教職員亦按照指導計畫，從旁協助初任教師的輔導工作，務使全校構成有組織的協同指導體制（李園會，民78）。

東京都的以「校長中心」的指導體制，規定在其「東京都公立學校初任

教師研修實施要綱」中，其中第八條『指導體制』中有如下說明：

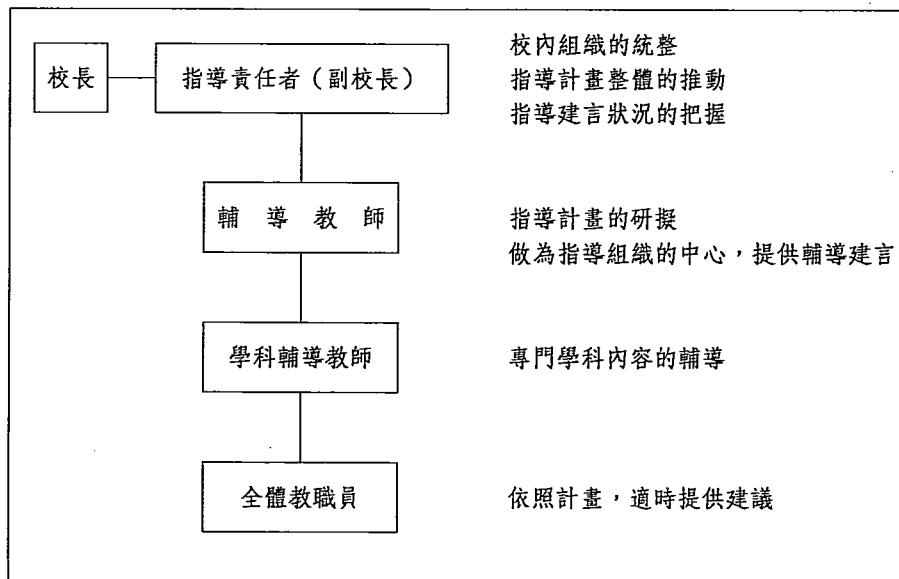
(1) 校長應編組校內的指導組織，實施初任教師研修工作。

(2) 校長率同副校長（教頭），擔任指導的責任者。

(3) 校長是校內指導組織的中心，可以命令擔任初任教師的指導及建議的輔導教師1人（盲聾等特殊學校，不同階段各設輔導教師1人），並向所屬的教育委員會報告。

而在「東京都公立學校初任教師研修實施綱目」中第5條指導體制之第1項亦提到「指導的責任者，應在校長的指導下，組織校內指導組織，全面推動指導計畫，同時，注意掌握對初任者教師的指導與建議的情況。」其第3項亦提到「輔導教師應參與全年指導計畫的規劃，同時，成為校內指導組織的中心，對初任者進行指導與建議。又，有關學科專門內容的指導，可以設置學科輔導員。」

由上面的法令，可以了解校長為最後的責任者，而輔導教師負責指導工作。有關東京都的輔導體制，可參考下面圖5所示：



資料來源：東京都教育委員會，「初任教師研修實施手引」，p. 53。

圖5 校長中心體制

## 2. 輔導教師中心的體制：

除東京都外，其他地方基本上皆以「輔導教師」為指導中心，進行對初

任教師的輔導工作。輔導教師由該校校長、副校長、教師或兼任教師中選定，並請主管教育行政機關任命，輔導教師得減少授課時數及校務工作，學校若有必要，得報請主管教育行政機關增加教師員額，或調整兼任教師的編制。輔導教師要在校長及副校長指導下，依照年度指導計畫，對初任教師實施指導與建議，其主要工作包括：初任教師指導方案的事先檢討，和指導紀錄的整理等指導準備工作；指導紀錄與報告書的製作；指導後的處理等。有關初任教師之指導與建議所需要的一切工作項目，校長以及副校長要依照全年指導計畫和研修項目內容，擔任初任教師之指導與建議。輔導教師以外的教師，要在校長以及副校長指導之下，依照全年指導計畫和指導教師密切聯繫，協助輔導教師實施初任教師之輔導與建議。

至於各行政單位及各校層級，對於全校的運作體系，或有一些大同小異之處，但基本上會以輔導教師為中心，或說以初任教師研修為主，重新分配校內的工作職掌。其體系圖可以圖6來說明：

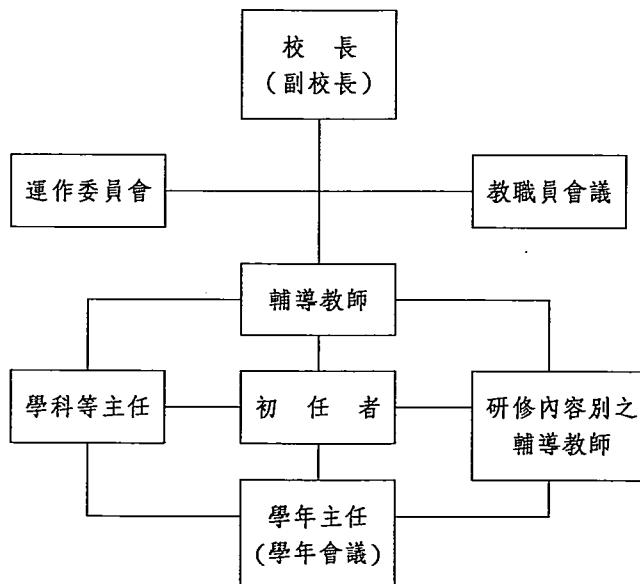


圖6 輔導教師中心體制

資料來源：指導教員のための初任者研修讀本，p. 99。

由上圖可以看出，在領導體制上，雖然仍以校長（或副校長）為領導者，但在執行上卻以輔導教師為中心，並透過其他相關的學科教師，不同研修內容之輔導教師，以及學年主任等共同來輔導初任教師，在這種情形下，研修

計畫的擬訂與執行，由輔導教師來總其成。

其次，在日本的學校行政內部組織中，基本上有以下的輔導委員會（如圖7）。

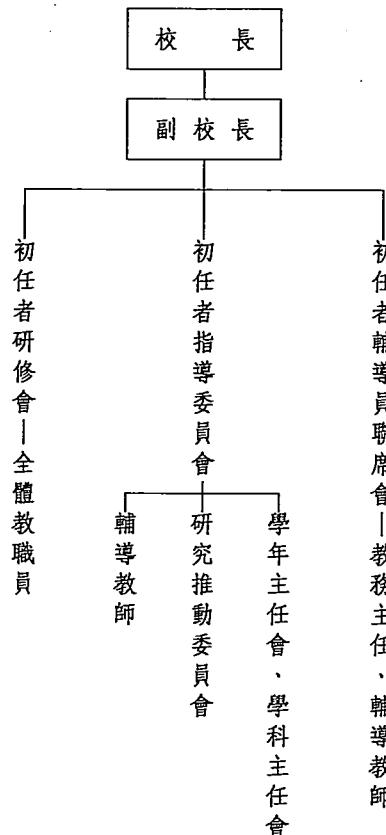


圖7 學校輔導委員會體制

由圖7所示的各種委員會等的設置，更可明瞭何謂全校體制的研修架構，由上述的初任者輔導員聯席會，初任者指導委員會及初任者研修會等學校內部的組織協助，相信能妥善的幫助輔導教師對新任教師的指導。

有關「以輔導教師為中心」的學校體制，可以舉「福島縣教育委員會初任者研修實施要項」的條文加以說明。其中第7項標題為「輔導教師中心的校內體制」，其中共有6條說明。

- 1.輔導教師在校長及副校長的指導下，依照全年指導計畫，對初任者進行指導及建議。

2. 校長及副校長，依據全年指導計畫，遵照指導項目，從事初任者的指導及建議。
3. 輔導教師以外的教師，在校長及副校長的領導下，依據全年指導計畫，和輔導教師互相合作，從旁輔助輔導教師的職務，從事初任者的指導及建議。
4. 輔導教師必須掌握校長、副校長及輔導教師以外的教師，對初任者進行的指導與建議的情況，全年間必須進行有系統的、有組織的研修不可。
5. 校長應確定協助輔導教師的全校協同體制，同時將此分配在校務職掌分配中。
6. 校長對於初任者赴校外參加研修期間，其上課問題由輔導教師或採取其他必要措施，選派輔導教師以外的教師代理事項，應妥善處理。

由上述六項的規定，可以明瞭輔導教師中心的實施體制的內涵。不過比較兩者的差異，應是在於誰負最後責任的問題上。

## (二)理想與選任特質

有關輔導教師的理想特質與選任條件，日本政府在法令上規定較為簡單，只在教育公務員特例法中規定「任命權就初任者所屬學校的副校長（教頭）、教師（教諭）或講師中任命之。」由這條文可以理解，文部省對輔導教師的特質應沒有特別的條件限制，只要是副校長、教師或為了代理初任教師與輔導教師課程，而特別聘任的講師亦可。而這項選任工作交付行政執行單位以後，大致仍循母法的規定，但名稱上稍有不同。茲舉「東京都公立學校初任者研修實施細目」中提到「輔導教師原則上由教師中任命，必要時得由副校長（教頭）、專任講師（囑託員）中任命」，可見東京都教育廳希望以教師為主，另外再考慮副校長及專任講師，至於日文的囑託員的名稱，即是上述講師的另外名稱，意指由退休之校長、教師中聘回學校，以一年聘約，從事輔導教師工作或代課工作。

另外，「福島縣教育委員會初任者研修實施要領」中，規定「輔導教師由初任者所屬小學等之副校長、教師或兼任講師（非常勤講師）中聘請，原上聽取相關小學等校長的意見，由相關小學等所屬教育委員會任命之」。上述的規定，和東京都相同，只是在敘述上有些差異，此乃因行政層級不同所致，另外兼任講師的用法，和母法規定相一致。

綜合上面內容，日本並無詳細規範輔導教師之條件，其所以會如此，依

## 日本實習輔導教師制度之研究

照實地訪問與筆者之看法，應是因日本教師素質基本上是受到肯定的，特別是在教師生涯進展中，能升任校內學年主任、研究主任、教務主任（不需經過考選）者，都是資深且優良教師，所以都具有擔任輔導教師的能力，這應是講求敬業精神，實施年功序列制度下的特殊學校文化。以下表1為1995年度日本擔任輔導教師的職種內容，其中按不同學校類別，以及副校長、教師兼任講師的項目分述，其中教師再細分成部主事、教務主任、主任、研究主任、其他，其數字如表中所示，整體而言，大致是以教師為主任命為輔導教師，各類學校比重都在80%以上，副校長與兼任講師比例都不高。

表1 輔導教師的職種類別（1995年度）

學校別	副校長	教師	部主事	教務主任	學年主任	研究 (研修) 主任	其他教師	兼任講師	合計
小 學	237 (5.5%)	3,568 (793) (82.6%)		1,622 (206) (37.6%)	271 (204) (6.3%)	400 (76) (9.3%)	1,275 (307) (29.5%)	512 (11.9%)	4,317 (100.0%)
中 學	242 (7.2%)	2,820 (812) (83.5%)		977 (83) (28.9%)	401 (128) (11.9%)	275 (101) (8.1%)	1,167 (500) (34.5%)	316 (9.4%)	3,378 (100.0%)
高 中	185 (7.8%)	2,090 (343) (88.3%)		428 (5) (18.1%)	129 (32) (5.5%)	235 (25) (9.9%)	1,298 (281) (54.9%)	91 (3.8%)	2,366 (100.0%)
特殊教育 學 校	16 (1.8%)	816 (283) (90.9%)	275 (30) (28.6%)	119 (24) (13.3%)	48 (27) (5.3%)	33 (13) (3.7%)	359 (189) (40.0%)	66 (7.3%)	898 (100.0%)

註：( )中表示擔任導師的數字

資料來源：1995-96教育データーランド

有關輔導教師的理想特質方面，雖在相關法令中都只規定可以擔任者的職務名稱，都沒有規定需具備何種特質才可以擔任，不過吾人仍可以從一些學者的文章中，舉出一些條件，以補足這方面的不足。

前國立教育研究所教育經營部主任牧昌見，曾在論文中提到輔導教師應具備下列五項條件（牧昌見，1990）：

- (1)有關指導的學科或領域等，具有十足的能力。
- (2)具有學科經營的能力。
- (3)具有輔導初任教師煩惱的諮商能力。
- (4)在初任教師學校及所在地中具聲望的人士。
- (5)能以全校整體視野指導初任教師的人士。

另外天笠茂氏亦指出，輔導教師應具有的資質包含下列四項（天笠茂，1990）：

- (1)具有傳授實踐知識與技術能力：又包含下面兩點：
  - ①能指導教學及班級經營的能力。
  - ②能組織及運作初任教師研修制度的能力。
- (2)具有理解初任教師心理的能力。
- (3)能掌控自我立場，且研究心旺盛。
- (4)具有寬廣的指導觀及令初任教師心儀的人品。

由上述內容，吾人可以歸納輔導教師的理想特質應是「具有學科及班級經營等專業指導能力，並能充分理解初任者教師心理，能妥善推動初任者研究制度之教師。」

### (三)輔導內容及策略

日本的初任教師研修制度中，所謂校內研修的部分，即是以輔導教師為中心的研修體制，全年原則上以輔導60天左右為基準，不過在細目上不同的行政區則有大同小異的實施方式，以東京都為例，即規定全年至少實施30週的輔導，而每週的輔導及研修時數以8-10小時為原則，至於其詳細內容，則可以圖8加以說明：

至於為了確保上述的輔導時間不能短少起見，應在課表中排定，同時必須盡量排入「週課表」中，有時為因應學校的特殊狀況，安排「下課以後」（定時制在夜間上課前）等，以進行有效地研修。

以上為東京都的做法，而福島縣卻規定如下方式：

- (1)輔導教師指導的研修，以每週2天為原則，全年應確保能實施60天。
- (2)輔導教師的指導，每週6小時為原則，全年實施30週。

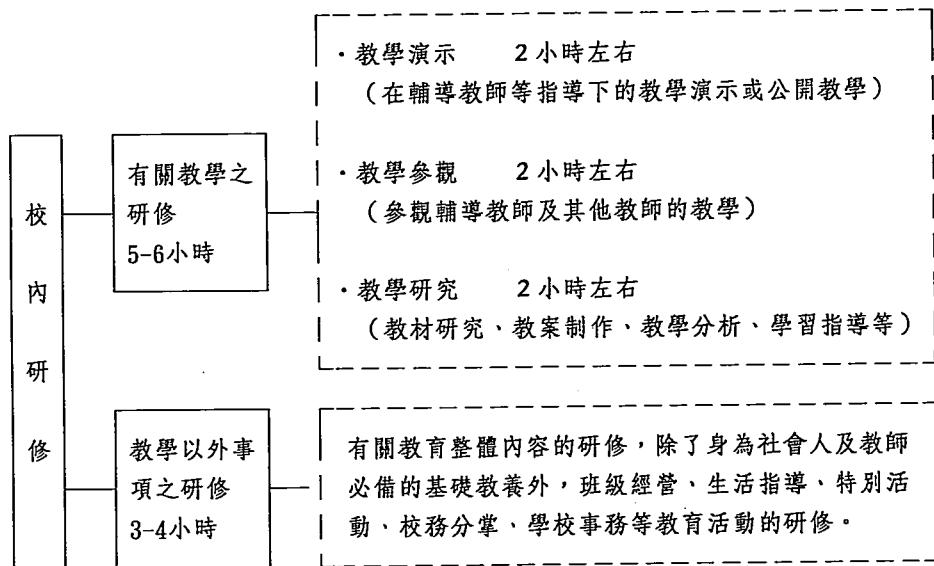


圖8 校內研修每週之內容

- (3)輔導教師的指導時間，應占總指導時間數的六成左右。另外，若有學科輔導教師的話，和輔導教師合併應指導六成時間以上。
- (4)為方便輔導教師之指導，每週上課表中，應排定六節共通的空白時間。由上面內容可以看出，各地行政機關，在研修時數的規定有些不同。不過，就輔導內容來看，雖也有各自的特色與彈性，但大致是一樣的。表6為東京都「年度研修項目例」中有關校內研修的內容，由表2可看出包含六大項，即基礎素養、班級經營、學科指導、道德、特別活動、學生指導。

表2 東京都年度研修項目例

	基礎素養	班級經營	學科指導	道德	特別活動	學生指導
校 內 研 修 項 目	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 學校的教育目標與指導方針</li> <li>• 校內組織的情形</li> <li>• 學校事物的概要</li> <li>• 保健安全指導的實際</li> <li>• 伙食指導的實際</li> <li>• 家庭與社區的聯繫</li> <li>• 學校評量的實際</li> <li>• 家長會的組織與運作</li> <li>• 與家長及地區人士的接洽</li> <li>• 參加職員會議、年級會議的方法</li> <li>• 參加校內研修的方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 班級經營的實際</li> <li>• 班級事物的要領</li> <li>• 佈置教室環境的方法</li> <li>• 班級團體指導的實際</li> <li>• 家長會的開會程序</li> <li>• 各項通知單製作</li> <li>• 家庭訪問、與家長接洽的基本</li> <li>• 班級通訊、連絡等的製作方法</li> <li>• 班級經營的評量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教學指導計畫、週計畫的寫法</li> <li>• 教材研究的實際</li> <li>• 在教學上如何理解兒童學生</li> <li>• 教學參觀及研究教學</li> <li>• 教學的檢討與評量</li> <li>• 課程的檢討與評量</li> <li>• 試題製作與評量的方法</li> <li>• 教材教具之製作及活用方法</li> <li>• 學科指導的基本技術</li> <li>• 個別指導、集團指導、整體指導的推動方法</li> <li>• 教學器材的利用法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 道德時間的指導內容與方法</li> <li>• 教學參觀與研究教學</li> <li>• 教學的檢討與評量</li> <li>• 製作道德的指導計畫</li> <li>• 資料的蒐集與活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 班級活動的進行方法</li> <li>• 學校行事指導的實際</li> <li>• 兒童學生活動指導的實際</li> <li>• 社團活動指導的實際</li> <li>• 教學參觀與研究教學</li> <li>• 升學就業輔導方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 兒童、學生實際狀況的掌握與兒童、學生理解的實際</li> <li>• 團體輔導與個別輔導的實際</li> <li>• 學校的生活輔導體制</li> <li>• 教育諮商的實際</li> <li>• 與家長及有關機關的聯繫</li> <li>• 生活輔導上各問題的理解與具體對策</li> <li>• 兒童、學生的獎懲方法</li> </ul>

文部省有關初任教師研修的年度研修計畫製作要領中，亦對輔導教師的輔導事項臚列如表3。

## 日本實習輔導教師制度之研究

表3 輔導教師輔導重點舉例

	第一學期	暑 假	第二學期	第三學期
內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎學校勤務的結構</li> <li>◎學校的教育目標、校內組織、校內事務、校區兒童學生的情形</li> <li>◎教學指導的理論與實際</li> <li>◎級經營</li> <li>◎教材研究</li> <li>◎學校行事之一</li> <li>◎道德教育之進行方法</li> <li>◎與兒童學生的接觸法</li> <li>◎與家長的接觸法</li> <li>◎特殊班級的實際</li> <li>◎考試、成績評量</li> <li>◎通知單的製作、各類簿表的整理</li> <li>◎請假中的學生指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎第一學期的反省與第二學期的計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎特別活動的指導</li> <li>◎學校行事之二</li> <li>◎集體活動的指導</li> <li>◎同和教育的進行方式</li> <li>◎級經營的學生指導</li> <li>◎伙食指導、清潔指導</li> <li>◎健康安全指導</li> <li>◎教學諮詢的實際</li> <li>◎個別輔導的實際</li> <li>◎升學就業輔導</li> <li>◎教學器材的利用</li> <li>◎輔導摘要紀錄的處理</li> <li>◎家長會的組織及其運作、與外部機關團體的關係</li> <li>◎第二學期的反省與第三學期的計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎兒童學生社團的輔導</li> <li>◎教具的活用</li> <li>◎學習評量的方法與實際</li> <li>◎輔導摘要紀錄的處理</li> <li>◎級經營的評量</li> <li>◎利用學校圖書館的指導</li> <li>◎地區與教育</li> <li>◎一年度的反省</li> </ul>

上面已對輔導內容做了詳細分析，以下試著從指導策略的角度，將輔導型態分為六類，即教學觀摩、教學演示、學生指導、活用教具教材、處理校務、學校教育整體之指導加以分類說明。

- (1) 教學觀摩輔導—這是指讓初任教師參觀教材研究、單元教案製作、日常教學及示範教學等，以對學科、道德、特別指導活動等實況及教學方法、教學參觀的方式，以及教學中對兒童的理解等進行指導。
- (2) 教學演示輔導—由新任教師進行教學觀摩會之演示，以使對教學的事前及事後給予整體的指導，而指導的內容和第1項相同。
- (3) 學生指導的輔導—隨時指導並提醒有關學生指導的基礎方法與技術等，而具體內容包含理解學生指導的體制、理解學生的方法、級經營的方式、教育諮詢的方式、健康安全指導、伙食指導、清掃指導等。

- (4)活用教材教具的輔導—包括教育器材及事務器材的操作、教育器材活用的方式、教材及教具的製作與活用、利用圖書館的方法、利用相關設備的方式等。
- (5)處理校務的輔導—指導有關各種表格簿冊等的處理及基本注意事務，並檢查及指導初任者處理好的簿冊。其具體內容包括週指導計畫案、出席簿、班級經營日誌、成績冊、指導要錄、會計簿冊、觀察紀錄簿等的意義及整理、管理的方法等。
- (6)學校教育整體的輔導—有關學校教育全般、及日常教育活動相關事項的指導。其具體內容包括：教師的心理準備，理解學校教育目標、努力事項、經營方針、課程等，服務及勤務的方式，校務運作組織及功能分擔的理解，在職進修及自我進修的方式，學年經營及班級經營的方式，家庭、地區社會及相關機構等之聯繫方式等。

經由上文的敘述，可以充分了解輔導教師的輔導內容。而在實地訪查的過程中，發現福島縣教育廳義務教育課還編定了「初任者研修輔導教師用手冊」，內容將輔導教師全年指導項目以參考指引的方式，提供相關的資料，以供輔導教師參考。其領域分基礎內容、班級經營、學科指導、道德、特別活動、學生指導六大類，具體內容共列62條，完全涵蓋了所有的內容。

由此可知，輔導內容已經鉅細靡遺的涵括所有的項目，這樣的輔導內容，應可將新任教師順利地導入教師的工作。

#### 四相關措施

日本有關初任教師研修制度的形成，自臨教審的諮詢報告，到教師養成審議會的諮詢報告，再由文部省訂定「初任者研修試行（實驗）」之相關範例（參考附錄二、三、四），可以了解整個制度的推動，乃經過周延的思考與規劃，然後才正式成形推出。特別是制度的推動，絕對不是單一的做法，絕對需要有配套的措施，才能達到事半功倍的效果，以下分三項說明。

##### 1.人事及經費的配合：

在相關的文件中，首先是1987年文部省公布的「初任教師研修之試行」實施要項中的第七條提到「文部省要針對配置輔導教師的員額或調整兼任教師的編制，採取相關的財政措施，同時在預算的範圍內，支出實驗所必要的經費。」這是實驗試行時期有關人經費的考慮。

其後，將地方教育行政組織及運營法進行修訂，清楚提到當實施初任教師研修制度之際，如果需要聘請兼任講師時，相關的報酬以及所需的經費，

由都道府縣教育委員會負擔之。這項法令的內容，基本上保障了相關經費的獲得，以及規範應支付何種項目的內涵。至於實際支出項目，以東京都為例，則包括上課講師謝禮，參加講習交通費，以及聘雇代課講師薪給等。

東京都在人事上也有特別的做法（東京都實施細則）：

- (1)東京都教育委員會要就整備指導體制，諸如在學校中，有關輔導教師的指導時間，以及新任教師參加研修時，採取必要的人事措施。
- (2)對於配置有兩個以上研修教師的學校（盲聾、養護學校則為配置兩個以上學部），要採取增加一名教師的措施。
- (3)根據各校的指導計畫，要配置專任講師或兼任教師。

可見如果一個學校有兩名以上的新任教師接受研修之際，學校在員額上可多聘一名教師，這是很彈性的做法。

依照訪問東京都教育委員會的負責人員時，1996年度東京都共分配了556位初任者，其中小學146人，中學209人，高中53人，特殊學校148人，而在人數配置上，分配1位初任者的有343校，分配2位的有55校，3位的有12校，4位的有13校，為此共聘兼任講師346人，另增加教師員額51人，因此該年度東京都編列1億6840萬7000圓，而其中一半經費由中央文部省補助，半數由東京都自編經費支付，由此可大致知道都層級經費與人事的調配狀況。

至於文部省方面的預算，據說1989年度文部省編列204億7700萬圓，而前二年試行時的總經費合計約300億圓，這樣的經費相當於對於中堅教師約5000人的薪額，預計在全面實施時，每年約需800億圓（木岡一明，1990, p.234）。

## 2.校內體制的建構：

日本實施初任教師研修制度，在整體運作上，特別強調學校內部體制的建立，將整個研修制度完整地納入學校行政體系中，因此使其成為日常行政運作的一環，可避免被忽略而無法推動的問題。

在文部省有關「都道府縣初任者研修之試行」實施要項中的第14條，規範了學校中之行政體制，其內容為：

- (1)相關學校的校長為確立對新任教師的全校性協同指導體制，應將新任教師的研修體制列入校務分掌組織。
- (2)輔導教師應與其他教師互相協力，負責指導工作。
- (3)相關學校校長要規劃一個不對新任教師研修產生障礙的全校性協同指導體制。
- (4)進行新任教師研修之際，須注意與其他的校內研修間之系統關聯性。

因此，在各級學校中，以校長為行政方面的主要負責者，率同副校長及輔導教師，進行全校的研修體制，當然可以避免行政與輔導教師間不能協調的問題。

至於校長亦必須參加各都道府縣層級的「實施協議會」，可就年度研修計畫及其他實施上的問題，隨時交換意見，使研修體系亦有橫的溝通管道，可協助解決很多問題。

### 3. 排課的特別措施：

在整個研修的計中中，有關輔導教師與新任教師間的指導方式，因為包括有教學觀摩與教學演示的時間，以及新任教師必須有一天（或半天）到教育中心參加校外研修，所以在排課上必須有特別的措施。

東京都在其1995年度「初任者研修實施的手引」中，特別針對小學及中學有關每週課表的編寫，提供了不同的範例，可說考慮相當周到。

#### (五)評鑑方式

日本的初任教師研修制度中，對於如何評鑑整個研修制度及評鑑輔導教師，並無英美的明確規定。就整體而言，只需填寫相關的報表六份左右，而其內容大致以填空式或以敘述性的報告內容為主，因此嚴格言之，實際上並不算是真正的評鑑。

## 肆、結論與建議

由於日本師資養成制度，與我國現行制度不同，因此在前文中，已提及本論文乃取日本初任教師研修制度，將其視同實習階段，而其中的指導教員的角色，就視同我國實習制度中的實習輔導教師。

本章首先將以日本初任教師研修制度和輔導教師制度先做制度之整理評析，其後再檢討制度實施之成效，而分析的方式則合併處理，不再分開討論。

### 一、制度內涵

有關初任教師研修制度與輔導教師制度之內涵，可探討的項目很多，以下分成十項，即社會文化背景、理想特質、甄選方式與福利、培育課程設計、輔導策略、專業地位與角色、專業發展、評鑑方式、培育機構、輔導學校之

選擇加以分析說明。

### (一)社會文化背景

一般而言，日本的國情，雖然在政治和經濟有一些波折，所謂「政治版圖重整」及「泡沫經濟」等的影響，但就國力而言，仍然是世界強國，所以推動初任者研修制度，並無政治經濟上的理由，只能從教育上的原因加以探討。

檢討日本推動初任教師研修制度，大致有以下幾項理由：

- 1.學校教育面臨「教育荒廢」現象，亟思有所改革。
- 2.提升教師素質，解決教育問題。
- 3.強化導入教育，培養優良師資。
- 4.建立在職進修完整體系。

### (二)理想特質

日本輔導教師之資格，在法令上並無明顯規定，唯因其規定可從副校長、教務主任及學科主任等選出，按照日本的學校文化倫理，能當上這種教師必是教學績優，熱誠上進的老師，所以可以解釋成其理想特質包括有：

- 1.良好楷模者。
- 2.激發熱誠者。
- 3.教學指引者。
- 4.問題解決者。
- 5.溫馨支持者。
- 6.生涯諮商者。
- 7.專業能力挑戰者。

### (三)甄選方式與福利

1.甄選方式：

甄選方式乃由校長從學校教師中推薦，送上級行政單位報備聘任，方式非常單純，並無特殊甄選過程與方式。

至於選擇標準，並無詳細規定，只能依其選擇副校長等教師擔任來推論其選擇標準大致有：

- (1)成功的班級教師。
- (2)主動追求專業發展。

- (3)成功地與同事和諧相處。
- (4)經常且熱烈反省教學。
- (5)能夠協助實習教師自我評量並發展行動計畫。
- (6)能夠協助實習教師發展自我的教學技巧與專業理解。

#### 2.福利：

日本輔導教師只有享受減少授課時數的待遇，大致為4~8小時，法令上並明白規定，彈性留給校長決定，所以各校、各地都略有差異。其次，他們具有較高的自我改進動機，與享有較高的專業榮譽等，如果這也算是一種無形的福利的話，那這純屬精神上的鼓勵，這必須由同僚、上級及社會給予不同形式的慰藉。

至於其他部分，只有參與協議會開會時，得領出差費而已。整體的經費預算，由文部省編列，每年約支出日幣800億圓。

#### 四培育課程設計

日本在整體初任教師研修制度方面，對於擔任輔導教師人員，並無培育之課程設計，唯一實施的，從訪查中得知，乃在輔導教師聯絡協議會中，以召開會議的方式，對輔導教師進行工作內容及相關注意事項之報告與討論，這種會議每學期舉辦兩次左右，每次半日，由上一級教育委員會規劃辦理。

至於因各行政區域的做法可能略有差異，像福島縣教育廳義務教育課考慮較為周到，編輯了「初任者研修輔導教師用指引」，其中詳列各種必須指導項目，分七大類共62項，並將各項內容的法令依據及內容重點，以一頁篇幅加以說明，後面並列有參考資料以供參閱，這可算是另外一種培育方式。

#### 五輔導策略

1.輔導方式兩種型態並存，大部分以「輔導教師為中心」，少部分如東京都則以「校長為中心」。

輔導教師以一對一方式指導新任教師。

2.輔導教師及學科輔導教師與新任教師的關係，既有指導者與被指導者的關係，也有同僚之情誼，但兩種關係基本上不會影響輔導效果。

3.學校層級要訂定「全年度指導計畫書」，詳細列出各月份的指導內容及時間數等，最後並統計全部輔導時數。

4.輔導期限為一年。

5.有關教學方面的研修是研習的重點，其中再分教學參觀、教學演示及

教學研究，教學參觀為觀摩輔導教師及其他教師之教學，教學演示則為在輔導教師等指導下的教學或公開教學。

6.輔導範圍包括六大類，即基礎素養、班級經營、學科指導、道德、特別活動、學生指導。其中屬於生活方面的輔導包括班級經營、特別活動及學生指導三方面，而與生活輔導直接有關的是學生指導。

7.對於初任教師並無直接的評鑑，基本上以自評（即自己填寫感想報告），以及校內填寫報告的方式，由校長填報。

8.初任教師（實習教師）對輔導教師有疑惑時，可向學校行政主管及其他輔導教師諮詢。

#### (六)專業地位與角色

依據上述分析內容可以推斷日本的輔導教師扮演如下的角色：

- 1.督導者。
- 2.引導者。
- 3.示範者。
- 4.諮詢者。
- 5.提供資訊者。
- 6.支持者。
- 7.輔導者。
- 8.激勵者。

輔導教師在專業人員中屬於資深優良的教師，所以在教學專業中，代表上層的層級。

#### (七)專業發展

日本的制度中，對於輔導教師的專業發展而言，並無具體實質的連結，唯一對輔導教師專業發展有利的，可能是可以提供輔導教師檢視自我教學能力的機會，並提供一項可供輔導的實驗對象，以重新提升自我教育專業素養，因此對專業生涯發展將是非常有益的。

#### (八)評鑑方式

有關評鑑方式，可歸納以下數項：

- 1.並無具體的評鑑制度，僅以呈報成果方式進行。
- 2.評鑑由校長擔任，於年度結束時提出。

3.評鑑內容並非針對輔導教師，乃就整體初任教師研修制度之實施成果提出，其中對於輔導教師部分，可能會提到有關學科輔導素養、教學方法、督導計畫及實施情形、自我反省能力及與實習教師的關係。

4.輔導教師的任期原則上一年，並無專業發展階段。

#### (九)培育機構

若就上述召開會議（講習會）而言，則可分述以下內容：

- 1.輔導教師的講習由各級教育委員會辦理。
- 2.地點通常在教育委員會轄屬的研習場所。
- 3.經費由上級編列，大致支付講師費、交通費、便餐費等，經費多少不詳。

#### (十)輔導學校之選擇

日本的制度由於是屬初任教師研修制度，且因已屬正式教師工作的第一年，所以是以缺額分發的方式，有的學校分配一人，有的兩人以上，視缺額而定，而研修一年後，少部分調到別的學校，大部分留在原校繼續教學。因為這個原因，接受新任教師的學校並無實質的任何好處。

## 二、檢 討

綜合上述內容，加上實地調查研究的心得，可以歸納日本實習輔導教師制度之優缺點如下。

#### (一)優點

日本實習輔導教師制度的優點有以下四點：

- 1.制度規劃完善周到：

日本由於官僚體制健全，任何制度的規劃，皆經過理論→規劃→試行→成型的階段，所以制度的形成都較完整。以此次初任教師研修制度及其中的輔導教師制度的決策，亦是經過這樣的流程，亦即在規劃制度之前，已有充分的理論探討以及學者專家的參與討論，之後在1987年及1988年先經過兩年的試行，再自1989年起逐步推動，使得制度能順利納入現存教育體系中，這種長期規劃與妥善執行的官僚體系，以及凡事敬業與認真實踐的文化背景，乃能促使此項制度的推動順利完成。

2. 建構完整在職進修體系：

日本將初任教師研修制度定位為在職進修的第一步，其後會和五年後的在職進修，以及十年後的中堅教師在職進修連結，形成教師生涯進修的一環，這樣的規劃前後相連，建構了在職進修的完整體系，能為培養優良教師規劃了健全的體制，可謂思慮周到。

3. 學校層級執行認真：

制度的推動有賴基層組織的執行是否認真，否則常會有功虧一簣的困境。由於日本敬業的民族性格，以及認真負責的學校組織文化，所以改革政策的執行與推動，效果通常不致大打折扣。日本學界在探討相關問題時，很少讀到應給予學校及輔導教師實質的鼓勵措施，這方面的問題，當然是官僚體系運作，以及具公務員身分教職體系的特殊性質有以致之，這樣的執行效果的展現，恐不是制度規劃完整與否之單純因素可以說明的。

4. 輔導內容設計完備：

從整個制度所規劃的校內研修及校外研修等的具體內容，可以明瞭考慮非常周詳，完整地將應該輔導的內容幾乎是鉅細靡遺的清楚列出，然後交由各實施學校做一些彈性規劃，以因應個別不同需求，這和我們的實習制度中輔導教師應該擔負任務的相關說明，可說有天壤之別，這是另一值得吾人參考的要點。

(二)待改進之處（缺點）

1. 校內體制配合度不同：

初任教師研修制度的落實，全靠基層學校體制是否健全。其中的問題，包括輔導教師的選擇是否適當，其他教師是否充分配合，校長是否認真督導，輔導計畫是否確實執行，校內與校外研修是否配合等，上述的問題若稍有缺失，都可能影響初任教師研修制度的成敗。任何制度的推動，都會牽涉到人、事、物等問題。而依照各種資料顯示，此項制度的推動呈現一些因校而有差異的情形（牧昌見，1993），所以如何導正優良的學校組織文化，確立校內健全的支援體制，是一項重要的課題。

2. 缺乏輔導教師的選任與評鑑制度：

影響初任教師研修制度，亦即是否能培養初任者優秀的教學能力的影響因素，應至少包括四項因素，(1)是制度本身規劃的良窳，(2)是輔導教師的輔導理念及職位，(3)是新任教師的個人出身、人格等屬性，(4)是學校之組織風土。以第二項而言，要選擇適任的輔導教師，自然對選任之理想特質，及輔

導後的效果進行評鑑，才能確保品質，可惜日本在這方面並沒有詳細的規劃，這一點有待進一步的改善。

3. 應適度減輕輔導教師及初任教師的負擔：

日本在選擇輔導教師，由於大都是兼任重要行政工作的教師，但在減授時數方面，大約只有4~8節，因此很難讓這些教師能夠兼顧指導初任教師。另外，初任教師由於已經是正式教師，上課時數及兼任導師等都已經和正式教師無甚差別，只在總時數減少6節左右，因此在魚與熊掌難以得兼的情況下，應會減低實施的成果，所以減少負擔，應是必須考慮的。

4. 應確保兼任講師的素質：

日本考慮到輔導教師和初任教師研習時間的問題，提供了兼任講師的制度，立意良好，但是各縣市確也發現不易找到適當的兼任講師的問題，所以有時候會聘用考不上教師工作的人擔任，這樣的情形雖然是不得已的，但卻也帶給整個制度不良的影響，所以如何解決兼任講師的問題，將是一項重要的問題。

### (三) 對我國的啓示

1. 審慎規劃一年實習之具體研習內容，勿使實習再度流於形式，而無法培養優良教師。

2. 有關實習輔導教師之選任、特質、選訓、指導方式、評鑑等，宜有妥善之規劃。

3. 教育部等有關單位，應在人事及經費等項目上，給予特別籌列，否則將使實習工作事倍功半。

4. 加強宣導新制實習制度，以及實習輔導教師角色定位等，並加強實習輔導教師之責任，以及給予適度的鼓勵措施才能使實習制度發揮實際的功能。

5. 整體檢討師資培育制度，特別是實習制度如何和職前教育及在職進修結合的問題，另外實習輔導教師如何促使實習教師真能獲得圓滿的指導效果，更是應研究的重點。

## 參考書目

- 現代教職研究會（1988）。教師教育の連續性相關專案研究。東京：多賀出版社。
- 教育職員免許法，參考教育小六法書。
- 公務員特例法，參考教育小六法書。
- 牧昌見（1990）。初任教師研修制度のねらい，載於指導員のための初任者研修讀本，東京，教育開發研究所。
- 東京都教育委員會（1996）。初任者研修實施の手引き。
- 李園會（民78）。日本實施初任教師研修制度之經過與現況，載於中華民國師範教育學會編，各國小學師資培育，台北：師大書苑。
- 天笠茂（1990）。指導教員の適性，載於指導員のための初任者研修讀本，東京：教育開發研究所。
- 木岡一明（1990）。初任者研修の評價，載於指導員のための初任者研修讀本，東京：教育開發研究所。
- 1996-1997教育データランド，時事通信社。
- 1994-1995教育データランド，時事通信社。
- 福島縣教育委員會（1996）。初任者研修充實の手引き。
- 福島縣教育廳義務教育課（1996）。初任者研修指導教員用マニュアル。
- 文部省（1995）。平成七年我が國の文教施策。
- 文部省（1994）。平成六年我が國の文教施策。
- 文部省（1993）。平成七年我が國の文教施策。
- 牧昌見（1993）。效果的な初任者研修プログラムの研究開發，國立教育研究所。
- 教育開發研究所（1990）。指導教員のための初任者研修樣本。

## A Study of the Mentor Teacher System in Japan

*Szu-Wei Yang*

### ABSTRACT

In Japan, "The Training System of Probationary Teachers" has been generally applied to all the schools since 1992. The "support teacher", considered as "mentor teacher" in Taiwan, plays important role in "The Training System of Probationary Teachers". This study is focusing on "support teacher" and the contents of the training system including the selection and the ideal characters of mentors, the program for training the mentor, the supporting system, the implement organization, budgets, and the evaluation of mentor's work.

"The Training System of Probationary Teachers", considered as the first step of the in-service training, includes in-school training and out-school training. For the in-school training, mentors are the main advisers for mentoring new teachers and enhancing their teaching techniques and specialized knowledge. Mentors are chosen from exemplary and enthusiastic teachers, and the implement organization is put into the whole school administrative unit to execute the mentoring system. Furthermore, to push on forward with the training system, the Japan Government make special efforts for organizing personnel affairs and drawing up budgets. The above is the features of "The Training System of Probationary Teachers".

Some suggestions, based on this investigation, are proposed. The Government should pay attention to those and make synthetic plan for mentoring system. They are as follows:

- 
- (1)overall strategies for one year teaching practice and mentoring the student-teacher.
  - (2)more clear rules for selectig the mentors.
  - (3)special measure for organizing personnel affairs and drawing up budgets.
  - (4)entire evaluation for the reformed teacher cultivating policy, especially for the teaching practice, pre-service education and in-service training.

---

Key words: Support teacher, mentor teacher, The training system of probationary teacher.