

## 壹、緒論

自1990年以來國際朝向多元培育師資的政策方向，為培育高素質教師，各國莫不以新自由主義強調市場、競爭、績效、私有化原則為參考，以多元管道培育師資，一來讓想要擔任教師者可從各種管道進入師資培育歷程，二來也可以讓學校「選擇」教師，透過選擇與競爭原則，遴聘優質教師。臺灣1994年《師資培育法》亦採取相似的方向，期能打破單一培育師資體系，透過競爭而提高教師素質。

為確保多元培育的師資具有相當程度的知能，各國莫不設定取得教師資格的條件。如美國2001年《帶好每一位孩子法》(*No Child Left Behind*)便以具備學士學歷、持有各州所規定的證書、具備各州規定的能力，作為擔任教師的門檻(U.S. Department of Education, 2004: 10)。在新自由主義的多元培育下，建立取得教師證書條件，並維護教師專業地位，讓社會得以具備信賴專業之象徵。而且如專業視為社會地位群體，以新韋伯論(New Weberian)的觀點來看，則可透過證照制度作為建立社會藩籬(social closure)的依據(Collins, 1990: 19-20)。另外，教師證書是一種證照制度下的政府管制公益論(public interest theory of regulation)政策(黃嘉莉, 2016: 68; Graddy, 1991)，也讓教師證書具有政府保障、提供教師專業服務、維護專業權威以及專業地位之象徵價值。整體而言，教師證書具有政府保證的效果，讓教師工作可以排除不具資格者；相對而言，成為教師專業人員者，則必須展現教師地位群體的表現，讓教師證書具有讓社會信任的價值。

有鑑於教師證書所帶來的保證效果，如何讓教職生涯維持10年以上者，亦能透過證書而持續擁有教學專業能力，對於採多元培育師資的國家是一大挑戰。尤其教師證書更新制度(簡稱教師換證制度)往往被視為能證明教師具備與時俱進的教學專業知能，以維護教師證書可受社會信賴的價值。而基層教師對此制度有何意見，值得探究。

日本是東亞地區最早開放師資培育市場的國家之一，在日本，教師是履行國家教育政策的執行者，屬特殊公務人員身分。而且，日本教師在社會中的地位高，平均年薪約800萬日幣，相較於一般職業的450萬，教師薪資待遇可謂甚佳。日本教師證書原為終身制，2000年起日本政府受新自由主義的影響而推動相關政策制度，包括教師評鑑制度、教師職級制度、教師薪資結構調整等（楊思偉、陳盛賢、江志正，2008），並於2007年完成立法，而自2009年開始實施教師換證制度，為大量已取得教師證書者，重新界定證書的效期。

相較而言，東亞地區的儒家文化社會根深蒂固，教師傳統享有社會地位且深受尊重，但在師資培育多元化下，當今新自由主義的市場競爭邏輯，促使教師傳統地位勢必有所不同，則教師證書又如何能在政府的治理下，繼續獲得社會的信賴與尊敬。為探究政策如何透過教師證書促進教師專業發展，並維持證書價值，本研究擬以日本教師換證制度為對象，分析向來審慎穩健推動教育改革的日本政府，在2007年完成自1983年以來討論甚久的教師換證立法，並且實施迄今，瞭解基層教師參與制度歷程的意見，是為本研究之目的。

## 貳、日本教師換證制度之發展

本研究以文獻與文件分析，用以瞭解日本教師換證制度之社會背景、立法歷程、目的與內容。其結果分述如下：

### 一、教師換證制度之社會背景

日本的教育改革向來是以審慎漸進方式進行，取得相關教育團體共識，且符合各方利益後方執行（林雍智，2013：111），此乃日本向來審慎應對教育政策改革的態度，但是社會政治環境往往會影響到教育改革的規劃。1980年代起，日本媒體放大學校教育中的問題，如霸凌（Ijime）、學生不上課（Futoko）、學校暴力、無法控制的班級（Gakkyu Hokai）等，