

原住民族無形文化資產傳習制度 多樣性核心職能的系統策略再造

原住民族無形文化遺產メンター制度における多面的中核的機能システム戦略の再建
Systematic Strategy Reengineering of Multiple Core Function of Inheriting System of
Aboriginal Peoples' Intangible Cultural Heritage

林旭彦 (文化部文化資產局傳藝民俗組組長)

聯合國教科文組織於2003年通過《保護非物質文化遺產公約》，以追求文化多樣性，將維護非物質文化遺產視為人類應共同負起之責任。文化部於2016年《文化資產保存法》修法將無形文化資產分為傳統表演藝術、傳統工藝、口述傳統、民俗、傳統知識與實踐等五類接軌國際。

無形文化資產保存維護之目的，在於理解其內涵與意義，強化以「人」為核心的保護途徑，協助保存者或實踐者維繫無形文化資產之生命力。依《文化資產保存法》第92條及其施行細則第34條規定，主管機關應積極推動保存維護計畫，包含基本資料建檔、調查與紀錄製作、傳習或傳承活動、教育與推廣活動、保護與活化措施、定期追蹤紀錄及其他相關事項等。而各類原住民族無形文化資產則必須再依〈原住民族文化資產處理辦法〉規定辦理相關保存、維護措施及活動。

當原住民族缺少對環境倫理的認同感，忽略文資所體現的人與自然之互動關係，將面臨當前保存的挑戰，而保存維護計畫的傳習制度突顯人才質量與資源的不足。



文化部現階段師徒制傳習制度

文化部文化資產局（下稱文資局）訂定「重要傳統藝術及重要口述傳統保存者傳習計畫」，以「師徒制」辦理傳習人才養成，尊重藝師（重要保存者）及各項藝能之差異性，委由保存者辦理傳習計畫，傳習藝生則由文資局與藝師及專家學者組成遴選小組透過公開甄

選，並由藝師親自訂定各年度傳習技藝、藝能項目及傳授指導。2018年提高藝師傳習費用及傳習藝生學習津貼，以鼓勵年輕傳藝人才投入。

計畫明訂每年考核方式，俟傳習藝生修畢傳習計畫（通常為4至6年），且達各年度考評成績後，即取得結業藝生資格，並由國立傳統藝術中心銜接辦理傳統藝術接班人計畫，邀請結業藝生進駐宜蘭傳藝園區演出及示範推廣。

目前原住民族傳習制度方式係比照漢人，然而，現今師徒制的人才養成模式，不若從前朝夕跟隨藝師學藝，且原住民族傳統藝術生態變遷亦與時俱進，傳習制度與內容必須系統化策略再造。

多樣性核心職能的系統策略再造

核心職能是指有價值、珍貴、稀少且對不同文化是不能互為援用的、很難模仿的，形成具有族群共識的結構化、系統化之體系典範與類目組合。

核心職能再造著重核心能力的再設計。「多樣性傳習策略模式」是針對原住民族無形文資類別的特性及需求，透過學習分析，找出困難及原因，經由課程指標、價值態度自我探索、績效評核的重新設計、策略性津貼給付規劃及策略性職涯發展配適等，協助傳習藝生增進核心職能。

職能，係指訂定人才的基本能力規格，包含知識、技術與態度。目前傳習制度的方法與觀念較以技術為主，而全方位的職能應採取差異性策略，輔導藝師建立各項課程指標，強化

要。之間的調和性尤其重要。激發進行自我探索，知識與自我成就能力之習藝生，在社會化意由於個人人格特質不同，價值態度的學習，是傳習制度最重要的一環。如何甄選出合適的傳習藝生，在社會化意識與自我成就能力之激發進行自我探索（能力、興趣、性格、價值觀），知己知彼維持和環境之間的調和性尤其重要。



知識與態度的養成。

價值態度的學習，是傳習制度最重要的一環。由於個人人格特質不同，如何甄選出合適的傳習藝生，在社會化意識與自我成就能力之激發進行自我探索（能力、興趣、性格、價值觀），知己知彼維持和環境之間的調和性尤其重要。

傳習績效標準的建立

績效評核的重新設計是傳習計畫能否成功的關鍵，建立適合的績效標準，其信度（一致性）標準是量化、可測量而穩定的。藉由評核檢視傳習指標績效、優劣勢、目標的確認並提供回饋與適時調整。

傳習津貼呈現的是價值的知覺。依據傳習類別區別訂定策略性津貼給付規劃，包含直接與間接費用、保險及安全支援，需注意津貼合理公平與期望的相關性，激勵傳習誘因強化共同價值。

策略性職涯發展配適是輔導及追蹤訪視提供支持性職涯發展策略。短期提供展演、進駐、教育、推廣、創業及國際交流機會；中長期再增能培訓，提供技藝實踐平台讓藝生與教育體系接軌，表現傳承活力與生命力，成為無形文化資產保存者預備人選。

支持性職涯發展策略

保護和促進文化表現形式多樣性，是原住民族無形文化資產保存最重要的準則，多樣性核心職能的系統策略再造是搭配以人為本發展適合原住民族傳習育成生態的網絡系統，使保存於現在，成為實際生活的內容，並能繼續傳承給未來的世代。◆