



從族語認證輔導班教學經驗談學員需求與人才培育

民族語檢定補習クラスの教育経験から語る学生のニーズと人材の育成
Teaching Experience of Tutoring Classes for Indigenous Language Certification: On Students' Needs and Talent Cultivation

文・圖 | Siri · Silan 雲荏榮 (新北市政府教育局特聘督學)

教育部自111學年度起除了國小之外，亦於國高中積極推展族語相關教學課程，此舉固然令族人興奮鼓舞，卻在無形中增加了族人無限沉重的負擔，若只期待眼前現有的族語教支人員擔負起未來所有課程，不只不切實際，勢必也將嚴重影響族人的受教權益，更失去了政府政策的美意。其中隱含了兩個極重要的關鍵——「人才培育」與「認證輔導」。

族語教學面臨世代斷層隱憂

端視近年通過高、優級認證資格之族人人數，相較於2014年以前的制度，可知通過人數明顯停滯或甚部分族群無人通過的事實。換言之，爾後現場教學課程節數，若只單賴



共備課程時，邀請輔導團員加入分享教學活動。

2014年前(含)認證合格的年邁高齡族群，不免讓族人深感不安與憂慮——未來十年內，中生代族人(40歲以下)是否有能力接續現今長者肩負的一切教學重擔。以上凸顯中生代對族群語言文化的極度生疏，同時也揭露政府乏於有制度、有系統、可長久的人才培育機制，以及有效的認證輔導支持系統。

目前族語教支人員、專職族語老師資格，唯一的窄門即是必須通過族語認證制度優級或高級認證。以不善於考試的長者(50歲以上)而言，除了必須先克服心理障礙之外，更是極大的自我挑戰。對此僅就個人淺見，提出幾點看法。

建構師資人才培育制度

目前的族語教支人員人才

培育，不論在中央或地方，鮮少建立有系統的培育措施，只能依賴認證制度以取得師資人力，卻忽略了是否可從人才培育制度中篩選師資。也就是說，可否透過嚴謹的族語人才培育制度，併同現行認證制度，如此雙軌的概念值得深思與探討。換言之，不同階段的學習內涵要有同等知能條件的師資方可授課，而非一個認證合格即可教授五階段的學子，一來確保授課內容品質，二則亦可解決長久以來參差不一的教學內涵。

因此首要課題宜參照課綱揭櫫的族群書寫語音音韻、農漁獵生活、數字、生活問候語、童謠歌謠、人事物陳述介紹、祭典文化儀式、語詞結構、自然感知、表達運用等主要知識概念，作為培育人才的學習綱領，俾利培育機構與學習者具備清晰的目標。再者，應提供實力堅強的培育師資人員，除了必要的共同科目外，尤其需加強族群習得各項專業知識及實踐。如何整合專家學者和專業技術人員建議，並妥善安排學習時數比率，將會左右未來成果的良窳，更是成功與否的至要關鍵。最後，善加規劃和擬定培育時程，造就學員確實精熟甚或創新的能力，確保師資具備一定水準，進而預估並控管每年師資人才數。



新北市每年辦理族語教師聯合甄選作業，成為學校端和族語老師之間的交流平台。

長期有效輔導族人認證

無可諱言，認證是考試的一種。既然是考試，必然有其相對應想要測得的關鍵能力，然而應考高、優級認證絕對需要準備長期作戰，同時多元且廣泛、有系統地彙整族群相關語言文化資料，作為本身厚實的根底。若單憑自以為是、碰運氣的玩念，必會招致名落孫山的下場。因此，中央或地方長期支持與落實有效的認證輔導，是現今速成師資人才的不得已作法，惟長遠而論，理應遵循人才培育制度方為正道。爰此個人分享以下看法：

建立長期支持系統

個人雖不同意認證輔導後來步入補習班後塵，惟學習的大環境不利使然，藉助高、優級認證制度，快速輔導學員學習族群語言文化精髓，似有不

目前的族語教支人員人才培育，鮮少建立有系統的培育措施，只能依賴認證制度以取得師資人力，卻忽略了是否可從人才培育制度中篩選師資。也就是說，可否透過嚴謹的族語人才培育制度，併同現行認證制度，如此雙軌的概念值得深思與探討。



「培育」及短期的「輔導」策略，儼然是現狀下不可或缺的作為和助力，兩者相輔相成，必能趨近人才培育及語言文化傳承的目標。



雖說原住民族祖先流傳的智慧離不開大自然體驗與實踐，如此以文案、平面化的學習模式，總有不搭軌、不協調的感覺。然而長遠的

得已的必要與迫切性，否則十年一輪的人才凋零命運，豈又是族人所能承受。

因此，主政單位首要目標應建立人才庫與學習管道，將學者專家、優級認證合格人員以及族群各類專長與研究人員分類造冊，並適時運用多元進修管道，積極鞏固這些已有深厚基礎且對語言文化相當敏銳的族人，進而將族群關鍵的語言文化，根深蒂固地烙印在腦海。一則確保族群語言文化得以保存，二則快速擴大培育薪傳者，以背負文化傳承的重要使命。

再者，建構族群知識系統作為人才培育的基礎，結合師者教學的重要資源和參考依據。最後，積極建立長久支持系統，每年編列相關經費補助地方或原民組織，以利推動如讀書會、輔導班、部落大學、校院培訓等方案，期能透

過長久可信的制度培育地方所需人才。

善用人才輔導應試

通過優級認證，雖不能保證等同對族群語言文化十分精通，然必有其在聽說讀寫的敏銳思維及流暢陳述能力。因此，如何運用研究者與優級人才而減少應考困擾，是必須思考的問題。

個人以為，從學員學習表現與困擾中，首先要扎穩寫作根基。寫作是高、優級聽說讀寫的底蘊，藉著平時廣泛蒐集族群相關語言、文化、議題、新聞等素材，完整地以書寫符號寫出本身對素材的陳述與觀點，從反覆不斷的構思、詞彙的斟酌篩選、句型時態的適切運用等過程中，其實就是最好的自我磨練，也是驗證語言文化實力的最佳方法，自然較能輕鬆應對各類認證題型。

另外，有完整的寫作資料不僅能加深記憶，更能以寫作資料做全題型的自我檢測，如是可使自身實力大增並熟悉各題型。族人習慣隨意抓取他人的片段資料，就想應付高難度的高、優級認證，殊不知沒有經過自我消化的素材，根本難以轉化成考場陳述或寫作能力。

其次是磨練掌握時間的能力。族人大都忽視了掌握時間的重要，若問及兩分鐘、四分

鐘與八分鐘時間，到底可以說或寫多長內容並有條理地論述，絕大多數族人表現沉默，其實這個問題關係思維是否全面而具系統性。每個人的說話與寫作速度不一，加上思維快慢的差異，便影響了作答的時間長短和整體邏輯，一般就表面效率而言，從陳述或論述的長短，就能立判高低了。尤其是毫無經驗者，常悔恨於該說的沒說、該寫的沒寫，關鍵之一即是有效地掌控時間。

當然其它題型亦有其獨特的準備方式與應答技巧，例如聽選注意事項、朗讀要領、口述思維、閱讀注意事項、翻譯技巧及寫作基本思維等，要學會這些關鍵知能絕非一蹴可幾，若有個實戰經驗豐富的強者在旁輔導與逐題實作討論，不僅能立即了解自身優缺點外，亦可減少瞎子摸象的錯誤嘗試，也是穩定應試心理的最佳方法。

解決族語師資不足及人才培育問題刻不容緩

總之，雖說原住民族祖先流傳的智慧離不開大自然體驗與實踐，如此以文案、平面化的學習模式，總有不搭軌、不協調的感覺。然而長遠的「培育」及短期的「輔導」策略，儼然是現狀下不可或缺的作為和助力，兩者相輔相成，必能



感謝本市專職族語老師們共同協助！
在族語師資媒合作業上，專職族語老師提供了最大的協助。

趨近人才培育及語言文化傳承的目標。

新北市原住民族教育資源中心在多元學習管道理念下，新學期雖戮力網羅全國師資，仍於本學期開學第一週公告「各級學校尚未謀合成功之教學節數」。姑不論任何因素影響，若以每人每週負責20節課而論，師資人力需求依序為排灣族3人（56）、泰雅族3人（45）、阿美族1人（17）、賽夏族1人（11）、布農族1人

（10）、賽德克族1人（10）、鄒族1人（6）、卑南族1人（5）、太魯閣族1人（2）、魯凱族1人（2），總計仍需14位族語教支人員，約莫如今線上師資人數的八分之一，不但反映現場師資不足的窘境，亦揭櫫了族語人才培育的急迫。可預知的是，若不即時補破網，損失的將會是無可彌補的民族靈魂，亦將因語言文化內涵的空洞，致使族群走入有名無實存在的悲哀！◆



Siri · Silan 雲堯榮

泰雅族，新竹縣尖石鄉Slaq人，1956年生。通過賽考列克泰雅族語優級認證，目前就讀清華大學台灣語言研究與教學研究所。曾任新竹縣尖石鄉國小教師、新北市學校主任與校長。十餘年校長任期，積極參與新北市原住民族各項教育活動，終身為教育服務至屆退。現任新北市政府教育局特聘督學，持續為原住民族教育奉獻心力。



族語老師踴躍參與暑期研習課程。