

天主教輔仁大學社會學系學士論文

指導教授:戴伯芬

國小本土語教師的養成與職涯路徑

The native language teachers and their career paths—The case study  
of teachers in elementary school

學生:曾彥傑 撰

中華民國一一二年十一月

天主教輔仁大學社會學系學士論文

國小本土語教師的養成與職涯路徑

The native language teachers and their career paths—The case study  
of teachers in elementary school

學生：曾彥傑 撰  
指導老師簽名：

中華民國一一二年十一月

系所章戳：

## 謝辭

感謝國科會補助，案號為 112-2813-C-030-007-H。

學士論文終於完成了，此一研究構想是從大二的社會研究方法作業逐步精實而來的，首先，最感謝的便是戴教授了，在我最迷茫的時候給了我鼓勵，直到當時，我才知道，僅僅只是一份作業所獲得的成就感便能夠撐起我對不確定生命計畫的頹喪與不安。

這份研究計畫獲得了很多人的鼓勵及支持，我深深感謝，我明白自己有多幸運，也珍惜這些建立起的聯繫，感謝受訪者的不吝指教，也感謝媽媽的全力支持，沒有妳，就不會有這篇論文。

最後，感謝我的朋友，謝謝你們給了我很多珍貴的回憶。

曾彥傑 2024.3.27

## 摘要

隨著教育體制變遷與人口結構轉型，臺灣的教師面臨勞動條件惡化與社會地位下降的窘境，處於教學現場邊緣的本土語教師工作更為嚴峻。然而，隨著2019年《國家語言發展法》通過並正式實施，國中及高中增列本土語文為必修課程，以保障本土語言的學習，惟本土語文師資問題便隨之而來，原本不受重視的本土語教師養成與教學環境的困境也浮上檯面。

本研究聚焦於國小本土語教師的養成與職涯路徑，透過次級資料分析及對本土語教師的訪談，了解國小本土語教師的職涯選擇與教學歷程，研究結果有以下幾點發現：1、國小本土語教師的入職動機與其文化使命感及生命經驗有關。2、不同的拼音系統及專屬於本土語的字詞體系被視為是準備專業證照當中最具挑戰的部分。3、國小本土語教師的教學現況及面臨困境會因其授課節數、教授語種及年資而有很大的不同。4、《國家語言發展法》通過後，國小本土語教師對於本土語發展普遍持正面態度，惟許多配套措施及行政支援仍未支持。5、現職的國小本土語教師對於再進修或進入國高中任教的意願並不高。

就此，筆者提出了包含：提升家庭在本土語的投入程度、重新檢討本土語師資配額等建議以期能作為後續師資培育及語言政策的參考。

關鍵字：本土語教學、語言政策、師資培育、國家語言發展法

# Abstract

During the transformation of the population structure, teachers in Taiwan are facing the dilemma of deteriorating labor conditions and declining social status accompanying the changes in the education system. The conditions of native language teachers who are on the edge of the teaching scene is even more severe. However, with the passage and formal implementation of the "Development of National Languages Act"(2019), local languages have become a compulsory course in junior high schools and high schools to preserve local languages, while the status of local language teachers has been changing.

This research focuses on the training and career path of native language teachers in elementary schools. Through secondary data analysis and interviews with native language teachers, there are findings: 1. the motivation of elementary school native language teachers to join the job is related to their sense of culture and life experience. 2. Different phonetic systems and vocabulary systems of native languages are the most challenging parts of preparing for professional certification. 3. The teaching situations and challenges faced by native language teachers in elementary schools depending on their teaching hours, teaching language, and seniority. 4. After the passage of the "Development of National Languages Act", native language teachers in elementary schools generally have a positive attitude towards the development of native languages, but many supporting measures and administrative support have not kept pace. 5. Native language teachers in elementary schools do not show a high willingness to pursue further education or to teach in junior and senior high schools.

In this regard, I proposed several suggestions, including adjusting salary, increasing family investment, etc., which can serve as references for subsequent language policies.

## 目錄

壹、緒論.....	1
一、研究動機.....	1
二、研究問題.....	3
貳、文獻探討.....	5
一、名詞定義.....	5
二、文獻探討.....	5
參、研究方法與步驟.....	12
一、二手資料分析.....	12
二、半結構式訪談.....	12
肆、研究結果分析.....	14
一、受訪者概述暨基本資料表.....	14
二、本土語教師的入職動機.....	15
(一)、文化使命感.....	15
(二)、轉換跑道.....	16
(三)、對於子女教育的反饋.....	17
(四)、師資缺乏.....	18
三、國小本土語教師的證照取得.....	19
四、國小本土語教師的教學現狀與困境.....	21
(一)、任教環境.....	21
(二)、制度與待遇.....	27
(三)、教學現場的反饋.....	32
(四)、本土語言的外部支持.....	33
五、《國家語言發展法》實施後的轉變.....	37
(一)、學生學習狀況的轉變.....	37
(二)、本土語教學資源的轉變.....	38
(三)、國小本土語教師待遇的轉變.....	39

(四)、本土語文一科目是否更受重視.....	41
(五)、本土語教師是否更受重視.....	43
六、國小本土語教師未來的職涯規劃.....	45
(一)、選擇繼續留在國小教學的原因.....	45
(二)、現職國小本土語教師不願意考取正式教師資格的原因.....	46
伍、結論與檢討.....	50
參考書目.....	53
附錄	
附件一、訪談大綱.....	55
附件二、知情同意書.....	57

## 壹、緒論

### 一、研究動機

本土語言的急遽流失為當前台灣文化永續發展所面臨的重大挑戰之一。回顧過往歷史，每逢戰爭本土語言便遭受重創，無論是為了鞏固政權抑或建立國族意識，而其中「語言」則佔了重大因素，每一次的「國語運動」皆挑起強烈的民族情緒（陳美如，1997）。隨著語言即人權的世界浪潮，台灣在解嚴後，語言政策也從獨尊華語、壓制本土語，轉向語言多元論（張學謙，2013）。近年來不斷有新的語言政策出爐，而其中的共通點便是皆從「教育」著手，以傳承、振興本土語言在台灣的地位，其中學校正式教育便是語言振興的第一步。

本土語教育從國小著手，國民小學全面修習本土語已 23 年，然而，從教學現場的實際情況到各民意代表及語言教育人士的焦慮可見，僅以六年的本土語教育課程並不足以面對長年國語政策所造成的語言失傳危機，為此，政府在近年不斷訂定了各類語言政策及補助並透過延長本土語言的授課年數，希望能從制度面強化學生對於本土語言的學習動機及成果，而其中不可或缺的，便是要有足夠的專業師資與之配合始能成形。

民國 108 年《國家語言發展法》公告施行，此法第一條明確昭示其立法理由：為尊重國家多元文化之精神，促進國家語言之傳承、復振及發展，特制定本法（立法院，2018）。從此一條文，及同法接續條文可看出，本土語文被正式認可為「國家語言」，其地位受國家保障，而國家語言的保障及傳承應由教育著手。所謂的「國家語言」，依《國家語言發展法》第三條的規定，指的是臺灣各固有族群使用之自然語言及臺灣手語。此法第九條第二項即國中及高中增列本土語文為必修課程，從民國 111 年正式生效，通過至生效有三年期間，這三年使教育體制發生改變，此種從國家公權力著手而生的體制變化必然對國小本土



語教師面臨的困境及其決策有所影響。

另一方面，在少子女化的生源緊縮壓力下，教師面臨勞動條件惡化與社會地位下滑，在正式教師缺額不補的狀況下，中小學已有超過 2 萬名代理教師，流浪教師的人數逼近 10 萬人。<sup>1</sup>隨著本土語教師需求的增加，有別於一般教師減少的趨勢，預期本土語教師的人數將會持續增加，只是本土語教師一職並未隨著缺額的擴大而成為「熱門職業」：相反地，隨著政策的轉變師資缺口不斷擴大，時至 111 學年度開始之前，全台仍有 70 所學校未招滿本土語師資，包含 50 所高中及 20 所國中，其中，大多數本土語教師皆認為自身所獲待遇不佳，且因應國家政策轉變所做出的配套措施亦不足，導致基層教師無所適從，不乏有報導以「薪酸」形容本土語教師面臨的職業困境。<sup>2</sup>由此可見，《國家語言發展法》並非教學場域的萬靈丹，由於國中及高中過去並未要求開設本土語課程，因此師資大多仰賴現職國小本土語教師（包含教學支援人員及國小本土語教師再進修考取中等學校本土語教師資格）提供；然而，從現行本土語教師的分布來看，即便國中及高中已正式增列本土語課程，相關師資仍高度集中於國小，為此，若要緩解國中及高中師資缺乏的問題，探究國小本土語教師所面臨的困境及其職涯選擇顯得尤為重要。

國小本土語教師很大一部分為約聘性質的教學支援人員，其時薪約為三十三十六元，每周課程上限約為一學校一週不超過二十節（舊法為一人一週不得兼超過二十節），一次聘期最長為一學年，若不奔波於不同學校，算上寒暑假的

---

<sup>1</sup> 戴祺修，2020，流浪教師人數逼近 10 萬 藍智庫：錯誤師資政策犧牲孩子與人才未來，蘋果新聞網，2022/07/02，

<https://www.appledaily.com.tw/politics/20220702/BD520F3CB89FA44385E6801FCE>

<sup>2</sup> 簡惠茹，2022，實在太薪酸...「本土語」納國高中必修，鐘點費僅數百元、人才稀缺，全台 70 校釀教師荒，今周刊，2022/09/07，

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183027/post/202209070032/>

的無薪期，國小本土語教學支援人員的待遇甚至連基本月薪門檻都無法達標，算上備課、改作業、比賽指導等義務教學事項，不可不謂「低薪高勞」。以上所言不只侷限於教學支援人員，正式教師亦面臨此類情況，除薪資待遇及續聘穩定度較高外，包括：課程性質、教學資源、政策改變都使得這份職業面臨著不同於一般教師的職場困境，在此種教學環境下，如何留住本土語教師並吸引更多教師投入本土語教學尤為困難，此一困境在正式施行《國家語言發展法》之後顯得更為諷刺，若是無法改善本土語言師資培養所面臨的問題，便是變相剝奪學生自由選擇及學習語言的權利，更甚者造成城鄉差距擴大及少數語言更為劣勢的窘境。

## 二、研究問題

結合上述，本土語教育及師資議題隨著《國家語言發展法》的通過及施行獲得大眾的關注，其討論要點及重要性不僅係對多元文化的尊重及保護，也緊扣學生的受教權及本土語教師的勞動權，因此，為緩解本土語師資的高度集中及達成振興本土語之目的，瞭解國小本土語教師所面臨的困境及職涯規劃是必要的，為此，本研究提出以下三點問題：

問題一、國小本土語教師如何取得國中及高中教師資格？

國小本土語教師如何取得本土語教師資格？準備專業本土語言證照的過程與代價為何？

問題二、國小本土語教師在教學現場中所面臨的困境為何？

國小本土語教師的職場工作概況為何？教學資源是否充足？是否因為教授語種不同而有差異？

問題三、國小本土語教師如何因應《國家語言發展法》進行職涯規劃？

本土語教師的養成制度在《國家語言發展法》通過後有所變革，包括：增

加正式教師缺額、相關認證補助及再進修門檻降低等，對於國小教師的養成有何影響？能否吸引年輕教師投入？

隨著《國家語言發展法》的通過與施行，造成社會上諸多議論，本土語教師的弱勢及不滿也隨著師資不足的問題浮上水面，家母作為國小本土語教師的一員亦為其所困，本研究欲了解國小本土語教師的養成與職涯規劃，一方面想了解制度變革對於母親職涯可能造成的影響；另一方面希望能藉由探討國小本土語教師的職涯選擇、教學歷程與教學狀況，作為未來本土語師資培育及語言政策的參考。

## 貳、文獻探討

### 一、名詞定義

為使本研究更加嚴謹，以下就研究的重要名詞予以界定。

#### (一)、本土語文

本研究旨在探討國小本土語教師所面臨的制度及職場議題，因此，應以相關制度任用辦法予以界定始為妥當，依《國民中小學教學支援工作人員聘任辦法》第二條，本土語言係指：原住民族語文、客語文、閩南語文及閩東語文，其中閩東語文為 2022 年為保障馬祖及桃園地區固有語言，始明文增訂之本土語文語種。

#### (二)、本土語教師

本土語教師係指教授上開本土語文之教師。其中，根據《高中以下學校及幼兒園閩南語師資培育及聘用辦法》、《高中以下學校及幼兒園原住民族語師資培育及聘用辦法》及《高中以下學校及幼兒園客語師資培育及聘用辦法》可大略分為三種，一為取得本土語文專長教師證書之合格老師、二為參加本土語能力認證，取得相應能力證明之合格教師、三為教學支援工作人員。其中，基於本土語教師具有的集中性質（大部分本土語教師在國小場域中任教）及本土語教制度的沿革歷史，本研究主題將限縮於國小本土語教師。

### 二、文獻探討

為了解國小本土語教師的職場概況及其職涯路徑，本研究之文獻將分為兩部分回顧及探討，首先是針對國小本土語教師的養成與制度變革，其次是探討

國小本土語教師所面臨的職涯選擇與教學困境。

### (一)、國小本土語教師的養成與制度變革

師資的培育是語言教育重要的一環，然而，因為早期語言政策並未重視本土語言的關係，至使早期師範院校並未開設相關課程，導致日後本土語言合格教師的缺乏（陳美如，1997）。近年來由於語言政策不斷更新，本土語師資培育方式也歷經幾次重大修改。為了解本土語師資是如何養成的，以下將概述本土語師資的培育方式。

90 學年度正式推行九年一貫課程，鄉土語成為國小之正式學科，打破獨尊國語文的課程設計，惟此一學科初成立，缺乏師資，故政府部門積極辦理研習，參與一定時數便可教授鄉土語言。至 2002，頒布《國民中小學閩南語、客家語教學支援工作人員語言能力檢核要點》，本土語教學支援人員正式進入校園，後 2013、2016 年則為提升本土語文的教學成效，陸續增訂本土語教師須通過培訓及語言證照之門檻（高翠鴻，2016）。

時至今日，《國家語言發展法》正式施行，為因應國高中增列本土語課程為必修課程的規劃，本土語師資依《師資培育法》及相關本土語言培育法主要有以下幾種中學師資培育方式：師培生修畢本土語教育學程並考取證照、在職教師再進修加註第二專長、取得相關本土語言認證經核可者可為教學支援人員等。

上述便為本土語教師的主要培育方式及其演變，而以實質培育成效來看，相關聘用辦法仍有不足之處，根據《高中以下學校及幼兒園閩南語師資培育及聘用辦法》、《高中以下學校及幼兒園原住民族語師資培育及聘用

辦法》及《高中以下學校及幼兒園客語師資培育及聘用辦法》規定，合格教師需取得教師證，教學支援人員若要教授本土語言則須持有相關證照，此一立法目的主要是為緩解本土語師資的良莠不齊，然而其同時也造成了本土語師資培育的不易，以閩南語為例，相關證照(中高級)一年僅考一次，且通過率從 105 年至 110 年僅 4%至 23%，並未呈現逐步上升的趨勢(教育部，2022)，直至 112 年始增加考試次數至一年二次，然實質報名及通過人數是否提升則有待觀察。

不僅如此，根據統計資料，自 2022 年，全國總計約一萬三千多名本土語教師，除教學支援人員約四千七百人可跨年級支援外，在職教師皆高度集中於國小之中，約佔七千八百人，國中約佔七百人，高中僅四十四人，各學習階段本土語語言師資比差異十分懸殊，<sup>3</sup>由此可見，目前師資的投入與培訓難以因應龐大的師資需求。

除此之外，若國小本土語教師有意願透過再進修方式投入國高中，便須參與學士後本土語教育學分班，然而，此一學分班對本土語教師並不友善，除開課單位並沒有固定每學期開課外，補助款（師資培訓經費）也並未事先規劃完善，以至率先投入再進修的教師感到不公平，甚至成立了自救會，本土語文教師學分班學分費補助自救會總召劉維欣表示，本土語教師在投入學分班時，考量的便是以下三者：時間、金錢還有未來。<sup>4</sup>就時間而言，若達成相關實務經驗資格者，便可免修習半年實習，然而並非每個人皆可免除之，此外，參與再進修亦需有相當程度的金錢投入，最終，還

---

<sup>3</sup> 趙宥寧，2022，僅 44 名高中師有本土語認證 師批：強推政策勇氣哪來？聯合報，2022/01/15，<https://udn.com/news/story/6885/6036585>

<sup>4</sup> 陳郁心、徐榮駿，2022，政院 5/12 通過 5 年 300 億預算 復振本土語言，客家新聞 Hakka News，2022/09/28，<https://www.hakkatv.org.tw/news-detail/1664339517340715>

要面對教師缺額的不確定性，此便是讓師培生及國小教師卻步的一大原因（王淑滿，2021）。

綜合上述，本土語教師的養成隨著政策更動有其不確定性，在職涯規劃方面，國小本土語教師則面臨了是否再進修的兩難抉擇之中，而本研究便想以此延伸探討，國小本土語教師投入再進修的動機及因《國家語言發展法》而生的制度改變對國小本土語教師職涯規劃的影響。

## （二）、國小本土語教師所面臨的困境

本土語課程編入九年一貫課綱已逾二十年，但本土語教師仍面臨了諸多困境與挑戰。以下將分述國小本土語教師在教學現場所面臨的困境，及行政面向所面臨的困境，以縱觀國小本土語教學現況。

首先，本土語教師在招聘上本身即有困難，本土語於其多樣性的特色上便有別於一般教學之情境，除閩南語外，客家語有五種腔調，原住民語則有四十二種，導致其在教師招聘上產生非常大的困難與約束性（徐柏蓉，2016），此一為難不只在於學校方面，對本土語老師本身而言也會因此卻步（張又千，2005）。

本土語在教學現場所面臨的困境有其跨越語種的普遍性，從教學資源而言，從楊素玲分析了閩南語教學現況可以看出本土語教師面臨的資源不足，以社會背景而言：閩南語教學隨著政策更動具有不安定性、台灣人對本土語的認同度隨過去的打壓減弱；以實質教學資源而言：閩南語教師的專業培養不足、教學時數不足、學習教具不足、詞彙的更新速度不足、閩南語標音系統弱勢皆造成本土語言的教學不易（楊素玲，2021）。而閩東語

的教學概況及評析則因其自去年始開始推行，因此缺乏相關研究，這也是本研究想要探討的對象，以補充之前研究的不足。

不過，在少數民族語言教授上，因為族群的差異而呈現出變異性。以客家語教學現況來看，在師資、教材、上課時數上現職客語教師皆有所不滿（黃秋香，2003）。但以原住民語教學的概況而言，師資及教材的適配性不足及跨年級一同授課的情況被認為是重大問題，此外，行政支援及家長配合度不足亦是關注要點（黃美金，2011）。

雖然本土語教師在教學現場的困境略為不同，但普遍碰到教師的專業培養不足的問題，同時也有教學時數不足的困難，除了客家語之外，在閩南語與原住民族語都面對家長的支持度不夠的問題。教學成效亦須結合家庭與社會資源始能達到本土語言復振之目的（張學謙，2020），而本土語教學在課堂之外卻難以延伸至家庭與社區層面，造成本土語教育的實質不易（羅玉君，2021）。做為最大的語言族群與最少的語言族群不約而同會面臨家庭教育的語言文化認同不足，顯示語言政策會受文化因素影響，值得再深入探究。

在本土語教師正式進入教學現場後，教學理念與實際教學情境的不同亦為本土語教師面臨的一大考驗。除了上述提出的教學資源不足外，在教學場域上，學生端對於學習本土語言的上課意願普遍不高（江佩芳，2003），而如此的教學現狀將考驗本土語教師的教學能力、控班能力等，並衍伸出各類師生、家長及行政衝突（王崇憲，2021），換言之，本土語教師的專業性在無論學生端或是家長端都受到質疑，而此一質疑便成了教學現場的不安定因素，也為教學成效帶來了負面的影響。



本土語發展的重點著重於國家語言的保障以及台灣固有族群文化的傳承，而整體國家語言需從教育、行政等層面共同配合（文化部，2018），然而，教育、行政乃至社會配合卻並未能在短時間內實現，如：本土語競賽的限制性以及相關社團的缺乏等。

此外，國小本土語教師面臨的重大難題之一便是薪資議題，本土語教學支援人員薪水多年凍漲，自 2006 年起便維持閩、客語每堂課 320 元，原住民語每堂課 360 元，直至 2022 年，《國家語言發展法》關於國高中增列本土語文為必修課程的適用在即，在公共政策參與平臺上對於教學支援人員的調薪議題被提出，並獲得 2153 位民眾附議，<sup>5</sup>在民眾及立委的努力下，始調漲薪資約 4%，不過只是跟上專任教師調薪的幅度而已。

綜合上述，國小本土語教師面臨的困境不同於一般教師，從外部而言，早期政府的打壓，造成了本土語言難以言喻的重創，從社會與家庭中長期的剝離，也使其成為弱勢語言，長期缺乏「走出校園」的外部支持，近年的《國家語言發展法》或能成為一線曙光；而從本土語教師的內部來看，由於語種的多樣性、教學資源的缺乏、學科認同的缺乏使其面臨教學成效上的重大難題。換言之，國小本土語教師面臨的困境於內於外皆存在並綜合性的影響了本土語教師的職場生活，成了現在教學場域中的弱勢者。

---

<sup>5</sup> 國家發展委員會，2022，將國小教學支援人員每節鐘點費提高為 380 元；國中提高為 420 元；高中提高為 460 元，公共政策網路參與平臺，<https://join.gov.tw/idea/detail/50b27a12-7de1-4a4d-817f-a240102206c3>

過去的研究已經指出本土語教師在教學現場與工作的困境，本研究將著重在國家語言法通過之後，國小本土語教師的職涯選擇有何變化？他們的勞動條件與教學環境是否有所改變？

## 參、研究方法與步驟

本研究採用二手資料分析及質性訪談法進行。

### 一、二手資料分析

由於本研究須探討因語言政策而生的教育制度變遷，本研究首先透過文獻分析過去語言政策對本土與教師影響之研究成果，探討《國家語言發展法》對教育體制及在職老師的影響，並透過實際訪談進行對照，以做出研究成果。

### 二、半結構式訪談

因應本研究主題乃探討國小本土語教師面對的困境及職涯路徑，因此，在抽樣方法上會選擇以立意取樣為主，以取得較為貼近訪問核心的受訪者，而受訪對象將選擇閩南語、閩東語、客家語、原住民語之國小本土語教師，總計八位，其中，受訪者必須包含各兩名以上教學支援人員及正式教師，以求全方面了解本土語教師，並避免因為語種及身分不同而產生的歧異而導致結果失真。

在尋找受訪者的方法上，將以滾雪球方式尋求受訪者。此次研究將以半結構式訪談法為基準，並以面對面方式訪談約一個小時，採用半結構式之目的在於本研究主題涉及「困境及職涯路徑」須由受訪者主述，並由筆者引導受訪者回答出其職涯選擇及轉變的原因。詳細訪綱至於附錄一。

在研究倫理方面，為保障受訪者的知情權，筆者會詳細告知訪談過程中的安全及隱私措施、撰文過程中資料的使用方法及研究後資料的處理方式，並以筆者朗誦及簽訂知情同意書的方式確保受訪者全然了解本研究之進行，以保障受訪者權益。詳細知情書同意書內容置於附錄。

本研究將完全匿名受訪者名稱及學校名稱，受訪者將以化名代稱，學校或特定可供辨識當事人之資訊將以〇〇等符號為代稱進行去識別化，以避免對受訪者產生不必要之影響，同時避免學校名譽之損害。

## 肆、研究結果分析

本研究旨在了解國小本土語教師的養成及職涯路徑，為此，將以六個章節來說明研究發現，在了解受訪者的基本資料後，有關「養成」可分為兩部分：入職動機及證照取得，而「職涯路徑」則可分為三部分：教學歷程及困境、《國家語言發展法》實施後的轉變及未來職涯規劃。

### 一、受訪者概述暨基本資料表

本次研究的受訪者共有八位，其中包含兩位客家語、三位閩南語、兩位原住民語及一位閩東語教師，除了 111 學年度始納入正式課綱教學的閩東語以外，其餘語種的教師皆有五年以上的教學經驗，其中更不乏十年以上教學經驗者，無論在教學經驗的描述、入職動機的轉變與實踐及政策更動後的實質成效上，這些受訪者皆可提供寶貴的經驗。下表為八位受訪者的代碼及其基本資料，在本次的訪談對象中，有七名女性、一名男性，所有的國小本土語教師皆非師範體系出身，而其職業類型則橫跨教學支援人員至代理及專職教師，在不同體制及敘薪制度下，可期能看出不同類型及語種的教師面臨的相同（或不同）的困境及他們的因應之道，從中找出現行教學體系下國小本土語教師的職涯選擇與規劃。

表一、受訪者基本資料表

化名	任教語種	職業類型	教學年數	性別	最高學歷	婚姻狀態	子女數
A	客家語	代理教師	12 年	女	非師範大學畢業	已婚	三子
B	客家語	教學支援人員	10 餘年	女	非師範大學畢業	已婚	三子
C	閩南語	教學支援人員	5 年	女	高中畢業	已婚	二子
D	閩南語	教學支援人員	10 年	女	非師範大學畢業	已婚	二子
E	閩南語	代理教師	7 年	男	非師範大學畢業	已婚	三子
F	排灣族語	專職族語教師	10 年	女	非師範大學畢業	已婚	三子
G	賽夏族語	專職族語教師	10 餘年	女	非師範大學畢業	已婚	三子
H	閩東語	教學支援人員	1 年	女	非師範大學畢業	已婚	二子

## 二、本土語教師的入職動機

國小本土語教師的入職動機主要可分為四個部分，包含：文化使命感、轉換跑道、對於子女教育的反饋及國小本土語教師的師資缺乏，以下將分點詳述。

### (一)、文化使命感

在訪談中，筆者發現不分語種的本土語教師皆會提及自身是出自文化使命感而從事本土語教學，其中，原住民語及閩東語教師尤甚，在訪談過程中無論有關動機、印象深刻的教學經驗及面臨的困境上皆會反覆提及文化傳承的重要性與急迫性。

主要是因為我就是在馬祖出生成長的，對於我自己的、父母親還有故鄉馬祖的這份情感，就是說在這麼漫長的一個主流語言就是國語的這一整個時光當中呢，竟然也有一天能夠等到說我自己的母語、閩東語能夠在學校被想起這樣子，就是這樣的一個的契機，我覺得真的是很棒的一個事情，所以我就投入(閩東語教學)了。(閩東語H老師)

另外，教授原住民語的老師也同樣面臨語言流失的焦慮。

所以這是出自於傳承的心裡，因為就覺得我們的語言很惋惜，後輩的都不會說……，有的時候會恐慌，面臨到，我們現在還可以教下一代，但是你看比如說40歲左右的這些族群的小朋友，不會說(族語)，就算住在部落，他們也是一樣，就是大家都用中文，

說他會大約會聽懂，可是就是因為不會講，那個是生活上的那種習慣語言嘛，那一開口就是講中文啊。所以說也是很恐慌，這當中有一個斷層。(排灣族語F老師)

並且，不只是閩東語及原住民語教師有此種感觸，身為在台灣相對優勢的閩南語教師也對本土語言現狀的頹勢亦深有同感。

我真的有感受到年輕人台語程度的落差變得越來越大，這在以前是很難想像的，現在台語程度差的學生甚至是連「一、二、三」的台語都講不出，就變成說要靠學校去教這樣。(閩南語D老師)

由上述訪談成果可以發現，本土語教師對於文化的傳承與復振是具有使命感的，認為會說本土語的自己有責任需要教導下一代，並對於本土語言的流失感到不安與恐慌，此為本土語教師投入教學的重要動機。

## (二)、轉換跑道

筆者的受訪對象皆非初職便從事本土語教學相關工作，亦非師範體系出身，而其轉職原因大部分與其生命歷程有關，其中，有幾位受訪者提及，投入本土語教學的工作，有部分原因便是出自對教育產業的憧憬，其中，規律的作息對轉職者而言具有很強的吸引力，受訪者中有從補教、保險業轉進教職，對他們而言，原本的職業工作辛苦是轉出主因。

因為想在學校上班，作息較規律，我原本是在教補習班兒童美語，都以下午班、晚班為主，那回到家就很晚了，所以有這個機會，就想說試試看也不錯。(客家語A老師)

我原本是做保險業、家裡開餐廳的，但因為年紀大了，很累，那時候剛好在推廣本土語，本身又是客家人，有人介紹就開始做本土語教學了。(客家語B老師)

對於受訪者而言，相對於上一份工作，在學校教書是更規律且相較輕鬆的，而其中也不乏本身便是補教產業或是親友在教學場域工作，因而投入教學產業者，由此可見，本土語教師作為體制內教育工作的一環對於一般勞工而言是具有吸引力的。

### (三)、對於子女教育的反饋

不同於一般教師，大部分的本土語教師並非初職便從事體制內教育產業亦非傳統師範體系出身，其教育動機與理念經常是出自對自身學齡子女的關注與反饋，一如受訪者C老師提及，其會想投入本土語教學行列是出自兒子及女兒的影響。

當初是受到小孩的影響，因為我們家小孩念國小的時候，剛好老師覺得他好像可以來訓練字音字形，所以老師從小學低年級的時候就帶著她練習，然後去代表學校參加比賽，成績都還不錯，然後也有參加那個閩南語的講故事比賽。然後包括我這個女兒，也是有代表學校去參加演說，那成績都還不錯，就覺得好像也不錯耶！從這裡面孩子可以得到自信那我本身就是從小就講閩南語，就想說好像我也可以來試試看這樣子。(閩南語C老師)

在訪談的過程中，筆者亦發現，不只子女正面的學習歷程會對家長帶



來影響，負面的學習成果亦對本土語教師的投入動機有所影響，受訪者D的經歷便能對此一觀點進行驗證。

我兩個小孩一直都很優秀，成績單上都是拿優的，唯一一次拿甲就是閩南語，我覺得很錯愕，因為我本身就是講閩南語的，我沒想到他們真的都不會.....。之後我就自己去買那個閩南語的教材來讀，想知道到底是教什麼那麼難，之後我就自己讀，也教小孩讀，讀著讀著好像我自己就讀出興趣來了。(閩南語D老師)

以上兩位受訪者皆為已婚女性，並在成為本土語教師前，皆是全職的家庭主婦，其作為家庭的一員在關注子女的學習成果時，本身亦會投入教學的情境之中，收穫成就感，此便是其投入本土語教學的重要動機之一，另外，在子女身上獲得的教學經驗，是否會讓其成為本土語教師後有不同的教學成果亦值得延伸觀察。

#### (四)、師資缺乏、入行門檻低

本土語的師資缺乏不只是在 111 學年度增列國高中本土語文為必修課程後始發生的，在本土語推廣之初便面臨此一困境，許多本土語教師便是在當時投入本土語教學的行列之中，其中，少數語種面臨的師資缺乏問題更為嚴重，因此一開始只要有人介紹或者自身有意願，不論有無教學經驗，取得語言證照後皆可入行。

我原本是在幼稚園教客家語的，但後來國小缺老師，有同事介紹就去了。(客家語B老師)

有一個就是比我們更早期，就是走我們族語路線的老師，然後他見到我就說：「你們排灣族語都沒有什麼老師，你要不要來？」我後來就答應他，就去了這樣。(排灣族語F老師)

上述兩位受訪者皆已入職超過十年，可見本土語師資上的缺乏並非一朝一夕，其中，排灣語老師提到的少數語種師資缺乏議題也在閩東語教師身上有所體會，在受訪者H的訪談中，提及整個他所教學的縣市裡只有兩個閩東語老師，因應目前《國家語言發展法》所造成的本土語師資的極度缺乏可見：即便本土語的推廣已行之有年，但在面臨重大政策更動時，我們國家的基礎師資培育仍未跟上進度。

### 三、國小本土語教師的證照取得

依現行本土語師資培育及相關聘用辦法規定，合格教師應取得教師證，教學支援人員若要教授本土語言則須持有相關證照，就此，證照的取得成為本土語教師入職前的第一個難題，其證照取得歷程大多以自學為主，而閩南語與客家語主要以建制化教材作為準備考試的主要依據。

我是用客委會發的課本去研讀，我其實看不懂裡面許多字跟拼音，但我就去考試了這樣。(客家語A老師)

當初要去準備這個考試，其實不知道有什麼資源可以讓我參考，連書我都不知道去哪裡買，就想說，就從小講到大，然後就看一些小朋友的國小的課本，然後就去試試看了。(閩南語C老師)

我是自己去買國小裡的那種閩南語課本，然後一章一章讀，作筆記這

樣，之後就去考試了。(閩南語D老師)

然而，在準備證照的過程中，亦會遇到資訊不流通的問題，在十年前，少數原住民語種教師，更會面臨無資料可查，只能自己研究或請族長幫忙的情況。

我是很辛苦的，因為45歲以前我是沒有族語能力的，其實我的第一語言是客家話，後來當然就是華語的學習啊。然後我是45歲考這個資格認證的，其實我那個時候，我看了一下，真的是教學網站沒有很多耶……那我是怎麼學的呢？我是自學的，然後回部落找老師教我，像我們那個時候政大還沒有課本，那個還在研究當中嘛。(賽夏族語G老師)

而在實際考試及準備過程中，本土語教師認為最困難的部分在於「書寫」的部分，包括：拼音、字詞的撰寫等。

困難當然也是有啦，就是那個書寫的部分，尤其像羅馬拼音，就是以前完全沒有接觸過的，都是後來才從頭學的。(閩南語E老師)

你也知道那個母語變成文字、語句還有書寫，他變成一個文本，那很多的閩東語專屬的一些字母的發音或字母的認識以及閩東語文字，這些文字的學習就是需要花時間。(閩東語H老師)

綜合上述，本土語教師在準備語言證照時，多以自學為主，其中，不同於華語文的拼音系統及專屬於本土語的字詞體系被視為是準備專業證照當中最具

挑戰的部分。而相較於當時有些課本尚未統一出版，現在證照準備相關的書籍已豐富許多，不僅如此，線上的教學資亦已建置完善，包括：族語E樂園、馬資網等皆是本土語教師在訪談中提及現今已建立並對教師考取專業證照很有幫助的線上資源。

#### 四、國小本土語教師的教學現狀與困境

從文獻回顧中可發現，國小本土語教師的困境是特殊且雙向（學校內部及外部社會環境）的，綜合此次訪談的成果，筆者發現國小本土語教師主要的教學歷程與困境主要可以分成四種面向去了解：任教環境、制度與待遇、教學現場的反饋及本土語言的外部支持。

##### （一）、任教環境

有關國小本土語教師的任教環境主要可依其勞動性質及工作過程分為四點探討，包含：上課教室、辦公空間、使用教材與行政支援。

##### 1、上課教室

就本土語教師的上課教室而言，本土語教師主要以跑班為主，而少數語種的教師則主要在藝能等其他共用教室上課，並且在訪談的八名受訪者當中皆無本土語的專科教室，不過多數教師是能夠理解學校資源的配置。

並沒有喔。比如說在 OO 國小啊，他其實使用的是跟藝能科還有資源班或者是其他原住民語別共用的一個叫做共用教室。(閩東語 H 老師)

沒有，這部分資源還不是很足夠，因為我們不會一整天在那所學校，所以可能比較不會讓我們佔一間教室就是了，通常在視聽教室上課。(排灣族語 F 老師)

因為我們都是跑堂的，所以不可能有。但老師們會去體諒學校的空間配置，這一部分是不能強求的。(賽夏族語 G 老師)

由上可知本土語教師不同於一般教師，具有需要跑班及共用教室的性質，這也使本土語教師面對與一般教師不同的挑戰，包括班級之間的溝通與經營、與班級導師的相處等，對此，C 老師有很深的接觸：

還有遇到那種，就是班導師會在教室裡面，那可能他（學生）對班導師就比較害怕，然後對我們科任老師、閩南語老師，他沒有在怕嘛。就告訴他說來跟著唸課文，那學生就會三三兩兩，班導師就會馬上站起來大罵：「到底有沒有在唸！」然後我就很尷尬，我就想說，那我再來是要繼續要求他們跟著唸，還是就這樣過去？所以我就很尷尬阿，然後就變成說，管學生的時候，提醒他要稍微專心一點，然後老師也會站起來罵，所以說有時候我會覺得「哇，那我到底要不要管學生？」這樣壓力也很大。(閩南語 C 老師)

如文獻回顧所述，本土語教師多會受到控班能力及班級經營能力上的質疑，受訪者 C 老師的狀況便是此一質疑的直面展現，班級導師基於對 C 老師的控班能力產生不信任感，繼而介入了本土語教師的上

課時間，這種以教室為場域所形成的三方關係亦是關注本土語教師勞動困境的重要著眼點，應作為後續本土語師資培育的參照。

## 2、辦公空間

辦公空間的部分會依學校的空間配置而有所不同，但主要會與該本土語教師的授課節數有所關聯，如：閩南語及客家語本土語教師由於一週在一校中上的課程較多，因此皆有獨立的辦公空間，而少數族語教師則提到，在其成為族語專職老師之前都是沒有辦公空間的，而閩東語老師由於一週僅有一節課，亦沒有自己的辦公空間。由此顯示，本土語教師所獲的學校資源及支持或許很大程度與其授課節數有關。在學生人數逐年減少的狀況下，學校應有餘裕空間來提供本土語教師使用，但學校似乎未意識到本土語教師的空間需求，也無提供意願。

## 3、教材來源

國小本土語教師所使用的教材來源多是以學校提供的教材為主，並輔以自身的文化經驗做為自編教材內容及授課內容，此外，本土語教師亦會結合新媒體資源進行授課。

*大部分的教材就是學校提供的，那學校有時候會問我們的意見（選擇哪家書商的教材），如果我要再做補充的話，我會再去上網找或是找其他本土語老師一起討論。（客家語A老師）*

*除了一般教材以外，還有就是文化這一方面的，我自己都很懂，所以我自己也會自編，然後有時候在開課，不一定要*

照著（學校提供的）教材，我會把他結合自己的經驗，比如說以前我們是住什麼樣的環境，然後蓋什麼樣的房子，這些也都是要讓他們去瞭解的，那可能比較年輕的族人，比如說三、四十歲，可能就沒有辦法了解，那一些就是生活經驗的累積。（排灣族語 F 老師）

我們有用建制的教材，那還有一個就是「族語 E 樂園」，它裡面的教材內容很多，我們都會在那邊去自行的取用，那是官方的，就是讓我們原住民族語老師可以去那邊去運用。（賽夏族語 G 老師）

由此可見國小本土語教師在教材的選擇上是具有彈性及創造力的，此亦展現了現職的本土語教師為了語言復振所做的付出，並且相較於早期的本土語教材，受訪者們對於現行出版的本土語教材普遍都較為滿意，不過亦有閩南語教師提出希望提高課文會話比例而非僅以韻文作為教學內容。

#### 4、行政支援

國小本土語教師作為學校的一員，需要與學校行政人員配合並培養默契始能完成自己的教學工作，包含影印文件、簡報筆的借用及校外教學通知等，看似普通的需求，卻令身處在教學場域邊緣的本土語教師感到困擾及不被尊重。

像我覺得我在我剛進入這個學校的時候，當然有些比如說組長們其實很客氣，但是他們從來都不會主動告訴你說教職人

員有哪些權利與義務，那也不會告訴你可以用什麼，比如說，像我覺得很不好意思，說我要去印個文件我都不敢印，那後來我就會自己在家裡印好了，但是還好學生只有一個兩個。不只這個，很多東西都沒有主動告知，都是我自己需要，比如說我要用 ppt 我需要去借那個簡報筆，那我就會跑去問我就說那我可不可以借這種東西，喔，可以借，那我才知道說我可以借，這是我嘗試去問了才有。(閩東語 H 老師)

對於此種缺乏行政配合的情形，受訪者 H 給出明確的情緒註解：

好像很你說他不尊重嗎？其實好像態度也還好，但是，在很多東西以及這種教具的借用上呢？或者是你能不能使用影印機呢？或者你可以到哪裡去使用影印機呢？這些，都沒有講。

(閩東語 H 老師)

在長期被忽略及心理鬥爭後，受訪者 H 做出的決策是「靠自己」以避免尷尬的職場交際狀況，而如此缺乏溝通的職場環境對於閩東語教師而言卻似乎是普遍的。

那如果以那個 OO 國小的方式來講的話，我也不敢問，因為我覺得好像沒有人可以問這樣子，然後呢？我看到很多的東西在那邊，但是他也沒有跟我講說我能不能使用，後來我因為還好他們有電子白板，我就自己把那些所有的文件處理好之後，全部都用電子白板來做教學，就避免說我去問他們，因為我也不知道要問誰，我的那些教學的夥伴們也都會有面



臨這樣的一個問題。(閩東語H老師)

本土語教師面臨的資訊不流通問題不僅出現在剛入職新校的本土語教師(受訪者H的教學年數為一年)身上,即便是入職逾十年的本土語教師亦會遇到此種情況。

之前有一次,學生去OO地校外教學,我就完全不知道,直到進到教室才發現裡面怎麼都沒有人,去問才知道,今天是三年級的校外教學……,那就是會讓人有很不被尊重的感覺,我怎麼會什麼都不知道,畢竟這種事(校外教學)就不可能是臨時才計畫的。(閩南語D老師)

由此可見,國小本土語教師的被忽略,或多或少是出自於未與行政人員建立起平等及合作的溝通網絡所致,而學校端的作為亦體現出了現行部分學校對於本土語一學科的不重視,不同於招聘時的積極招攬,在本土語教師實際走入職場後,仍會面臨諸多因為忽視而生的差別待遇,並對本土語教師的職場生活及心理健康產生影響,筆者認為,學校或有關部門應對此作出改善及回應始為妥當。

綜合上述四點國小本土語教師的任教環境特點可知,本土語教師因其性質及上課時數通常需要與其他科目共用教室;而辦公空間的部分則因學校配置而有所不同,通常與在該校的授課節數有關;至於教材來源的部分主要以學校提供為主,自編教材為輔;在行政支援上,則普遍存在溝通不良及受忽略等情形。

## (二)、制度與待遇

國小本土語教師的相關制度及待遇是本研究主要關心的要點之一，本土語文作為被正式法制化的科目之一，有嚴謹的任用制度可想而知，而國小本土語教師在此制度的框架下，會面臨的挫折與阻礙則依其聘用制度及教授的語種有很大的差別。

### 1、現職教學支援人員及代理代課教師對聘用制度的看法

現職國小本土語教師的組成主要以教學支援人員及代理代課老師為主，而其任用制度主要可分為一年一聘的任用制度及三年一聘兩種，對此，相較資淺的本土語教師會對每年的備考及續聘穩定度產生不安的心情，不僅如此，政策變動的不安定性亦是本土語教師對於自身留任可能性進行評估的重要考量。

會，會因為一年一聘不安，尤其是現在政府一直在推動國高中是屬於那種固定的課程，那因為師資不夠，教育部就一直在想辦法，那既然教學支援人員推不動，那他就推在職的正式老師給獎勵，獎勵很多啊，所以說學校或老師，他想不想去參加這個專長，我不知道啦，但是可能會學校會給他壓力，比如說現在它（教育部門）也規定說，117 年之後，24 班以上的學校，至少要有幾名的那種正式老師是要通過檢定的，那變成可能學校也會給老師壓力，那老師通過越來越多的時候就是我們教學支援人員慢慢退場的時候，所以說一年一聘我們也不知道今年學校會有多少老師考過也不確定，雖然說是說他可以續聘 3 年，但我們也不敢確定說我們這 3 年考上就可以穩穩的在這邊待，3 年都是變數。（閩南語 C 老

師)

在受訪者C的訪談中，可以看出教學支援人員對於自身定位的認知，其明白自身「支援」身分的非典態樣，同時亦對被取代一事感到無能為力，然而，究其勞動過程及心力其實與其他教師無異，同樣需要準時上班、備課及改作業，甚至需要用課餘時間幫忙指導學生參與本土語文競賽，對此，其他老師認為這是一種學校與教師間「不信任」的展現。

我覺得一年一聘對教支人員來講呢，我覺得是一個很浪費教支人員的時間又充滿了很多的不信任感在當中的，而且呢，我覺得也很浪費學校的資源，其實他就是要做很多次甄選對不對？1招、2招、3招、4招的。(閩東語H老師)

教學支援人員與其他教師相同，需要考取支援人員資格證明及語言證照，同時亦須達成相關的進修時數始得進入校園，因此，也不難理解受訪者對於自身的任用方式以「不被信任」等負面詞語作為註解，不過，相較於教資淺的老師（受訪者C老師任教年數為五年，受訪者H老師任教年數為一年），資深的本土語教師則對自己的不可取代性有所自信，表現也較為從容，如入職12年的A老師及入職7年的E老師便提及：

我自己覺得啦。如果你在這個學校，如果服務很多年了，基本上學校都已經知道，你也很認真，教學成果都有看到，那就不太會感到不安了。(客家語A老師)

不安？當然多多少少都會有啦，但是我是覺得工作嘛，其實現在很多工作也是一年一聘，我是覺得還好，目前是還可以，我是可以接受啦。因為畢竟還是要看自己的能力、自己的教學方式，學校、學生可不可以接受這樣。(閩南語E老師)

由受訪者A的教學經歷及描述可推斷，學校和本土語教師之間會因為教學年數的提升及教學成果的展現建立起默契，而此種默契即是信任的展現，換言之，較資深的本土語教師較有信心能夠留任於原校之中，長期待下來亦培養出歸屬感，對於任用制度感到認同；而較資淺的老師則會對短期的聘用制度感到不安，更甚與學校之間產生互不信任的惡性關係。

## 2、本土語教學支援人的優勢與困境

本土語教學支援人員薪水多年凍漲，且寒暑假期間皆未支薪，直至2022年，《國家語言發展法》正式推行後，始調漲薪資約4%，至每節課336元，雖然現已取消授課節數的上限，但相較於正式教師而言，依然是同工不同酬，對此，現職的本土語教學支援人員是感到無奈的，只能以文化使命感作為工作中的最大動力。

其實主要還是為了傳承，我對教學還是很有熱忱，但是薪水這部份現在雖然調漲了，但就幾十塊對吧，說真的就沒有很多，所以主要還是熱忱啦。(閩南語D老師)

不過，值得關注的是，即便本土語教學支援人員薪資較低，但這並沒有促使教學支援人員想再進修以考取正式教師執照，在受訪者中，也並未有教學支援人員有離職的打算，可見教學支援人員依然有其優勢，筆者認為，主要原因即是看中教學支援人員的自由性較高，且就目前而言，教學支援人員客觀上的受取代性依然較低。

這個制度可能他有一些好的地方或是他有一些不好的地方，像是他可能相對比較不是那麼穩定，但是它相對自由度是比較高的喔。而且到目前為止，好像這一塊，師資還很欠缺，所以還沒有感受到很大的威脅。(閩南語C老師)

我應該不會想考正式教師，就算考上了應該也不會想去，主要是我不想一週工作五天，其實現在身體也沒有以前那麼好了，像我現在這樣一週做四天，我反而比較開心，而且像我是想作證照(閩南語語言能力認證)推廣嘛，那你其實看得出有些學校他就很樂意推，有些就不願意，那我其實就會考慮下學期不去那一間(不願意推廣的學校)了。(閩南語D老師)

就上述而言，可看出教學支援人員的自主性是相對強的，特別是現在處於本土語師資缺乏的情況，不同於一般教師或本土語正式教師，教學支援人員出現了能夠挑選學校的優勢，更能在認為學校不適合時抽身離去，轉而尋找更能完成教學理念的學校任教。

### 3、教授少數語種的本土語教師的「跑校」制度

本土語於其語種的多樣性上，在教師招聘上會產生非常大的困難與約束性（徐柏蓉，2016），而在教育部要求只要一人選修就要開班的現在，本土語教師獨特的「跑校」現象更須關注。

原住民語老師很辛苦，必須要跑很多學校，不跑的話薪水就比較不足，但跨校兼課會有時間衝突的問題，所以他必須要放棄，那所以他可能要東找一個，西找一個，有的是中壢，有的是平鎮，有的會在楊梅，所以這個比較辛苦。（客家語A老師）

在訪問中，受訪者G（賽夏族語教師）表明，在其還是教學支援人員時期，甚至因為無法跑校即交通距離的限制，導致授課數銳減，薪資也受大幅度的影響，甚至低於最低基本薪資標準。

我兩年前當族語教師，我需要跑路程，對不對？我要滿足我自己的節課表，我是沒辦法的，因為我跑我自己幾節課，下一個學校的課程都會被抽離掉，所以我就是說：「我的族語教學不是在路上，就是在某個學校」，因為排課還有路程的問題，其實我教不到20節課，我的薪水其實不到25000，我有時候還更差，我還有時候是才20000。我原住民滿55歲的時候，我們就可以國民年金的補助，我還領過這樣的補助，補我的薪水，因為薪水沒有達到，第一級兩萬五的時候，那我們原住民年滿55歲，就那個勞保局就用這個3772元來補助，我的薪資不足欸，你看我的薪水有多低欸。（賽夏族G老師）

不僅是客觀的交通距離會使本土語教師產生困擾，在師資不足的現在，要尋求跨校支援更是難上加難，連帶導致許多本土語教師不敢請假，唯恐找不到代課老師，耽誤學生學習。

*我是不敢請假的，因為他（學校）跟我講說要找那個代課老師，那我的那些夥伴們都各有各的課程，而且也有點距離，就是不太可能來幫我。（閩東語H老師）*

就本土語言分布現況而言，在當地教授少數語種的本土語教師會面臨到許多客觀距離的限制，以原住民族語而言，若一週要教學 20 堂課，意即一週要跑 20 所學校上課，其中的交通成本及心力耗損，可想而知為本土語教師帶來許多挑戰。

綜合上述制度與待遇而言，本土語教師特殊的聘用制度會使新進（年資較淺）的本土語教師產生強烈的不安感，而政策變動亦讓教學支援人員對於自身的價值感產生質疑，而不同於此的是，資深的本土語教師則對聘用制度的不滿少有提及，此或許是出自筆者的訪談能力限制，不過，事實上，這些資深老師確實都在同一所學校服務許久，此或許也展現出了學校對於較熟悉的老師的偏愛。而就任聘制度及教授語種而言，教學支援人員雖相較低薪卻更為自由，而教授少數語種的教師則比教授多數語種的教師因為地理位置及交通因素受到更多限制。

### **（三）、教學現場的反饋**

就文獻回顧而言，本土語教師普遍面臨到學生反饋不佳的問題，而在

本研究中，亦發現了類似情況。

你看我教了10幾年了，我只有遇到一個，就是常跟著參加比賽朗讀的那個小朋友，只有他一個可以跟我對簡單的對話，那很多大部分，好像都還沒有辦法說：老師，你在講什麼，我可以跟你對話這樣。(排灣族語F老師)

究其原因而言，筆者統整後認為主要與下列二者有關連，一係學生缺乏學科意識，二係本土語教學時數不足。

本土語一個禮拜只上一節課，然後這個，並不是必考科，他是非考科，雖然國家語言發展通過這個法令，但是這麼小的孩子，他們的觀念還是英語是最重要的，那這個因為不考試，自然就不太被重視。(客家語A老師)

綜合上述，國小本土語教學現場的學生反饋不佳情形已是長期的教育現況，而依教師本人的觀察推斷，或許必須改變本土語的考核方式並延長授課時數始能更有效的達到語言復振的目的。

#### (四)、本土語言的外部支持

本土語言因為歷史及政策因素出現斷層，本土語教學長期缺乏外部支持，就筆者的歸納而言，本土語言的外部支持可從三個角度看待：家庭支持、教育體制的銜接及媒體傳播。

##### 1、家庭支持



家庭是母語傳播的重要橋梁，家庭若對本土語教學持正面態度，對學生的整體本土語參與會有所提升，此外，學生對本土文化的好奇與探索亦會回過頭促進家庭關係及文化傳承，就此，閩東語教師有深刻的見解：

畢竟這個母語其實是連結了代代的一個親子之間的關係，那我覺得孩子們可能不太懂這個之間種種的東西啦。那我覺得呢，以我自己而言，我覺得以母語的這一種教導之後呢，他們對家庭的親子關係應該是會有所幫助，就是說孩子可能因為這個母語，他可能會去，請教媽媽怎麼念或者是需要去問問看很多過往的一些不管是節慶的或者禮俗的那些東西，他可能都會去跟自己的家人，可能父母或是阿公、阿嬤去做一個諮詢，那其實親子之間就多了比較多的一個理解跟互動，所以又回歸於家庭這樣子，然後再由家庭聯繫本土語言。(閩東語H老師)

由此可看出家庭與本土語文之間的正向關係及循環，筆者認為，此即是本土語教育的最終期待：讓母語回歸家庭、回歸自然。

## 2、教育體制的銜接

在《國家語言發展法》實施以前，國小的本土語教育即是體制內本土語教育的最終階段，因此，無法期待國中及高中能給予足夠的外部支持促使學生學習本土語文。

其實以前主要會遇到的問題是，國中跟高中不教這個（本土

語文)，那你小孩學了六年閩南語，就斷了，其實你說會不會很有成效？我覺得有限吧。(閩南語D老師)

而在 111 學年度，正式增列國高中必修本土語文課程後，本土語教學所獲得的外部支持理應增加，然而其所給予的資源及促進國小階段本土語發展成效似乎仍然有所侷限。

我自己還有在國中階段兼課，因為我教的是私立國中，相對他們很重視升學，所以他們對這個科目講實在話，不是那麼重視，然後甚至學校會直接告訴我：「我們很重視升學，然後學校老師，你也盡量不要出功課讓他帶回家，可以的話，通通在教室裡面完成，然後成績也不要打太低，對家長不好交代。」我覺得私立學校他就講得很明嘛，但是學生應該說會認真聽的人，他對於閩南語這一塊，他還是會認真啦，但是學校就沒有很重視。(閩南語C老師)

由此可看出，即便政策改變，國小本土語教學領域所能獲取的外部支持依然有限，在從國小升上國中的過程中，亦會因為學校性質而導致本土語教學出現程度上的落差。

### 3、媒體傳播

在訪談中，閩南語教師E提到了教學現場中，學生的閩南語能力在逐年下降，而其推測原因，很大一部分來自現今主流媒體皆以華語為主，並在自媒體盛行的當下，學生更難以接觸本土語文。

我覺得教育是已經疏忽很多年了啦。很多人的意思是說，家長跟小孩講閩南語的機會本來就少了，但是以前小孩可以透過家長之間的對話，或者是一些媒體，可以至少聽得到閩南語，可是近年來小朋友的觀賞媒體都以華語為主，甚至來自中國的媒體啊，你看抖音，看那些平台，那裡面不可能會有台語的，他們不可能會有台語的內容，但是他們就是全套的（華語內容），不要說台語不講，他們現在很多用詞都已經中國化了，對教學而言，這個比較比較麻煩啦。（閩南語E老師）

由此可知，強文化的入侵導致第一線的本土語教學人員感到不安，而此亦為本土語文推廣的困境之一，如何運用自媒體，轉化學生的學習動力或許是當代本土語教學者需要考量的重要因素之一。

本土語文教學外部支持的缺乏是長期且影響深遠的，從家庭的相處模式轉變、學校體制銜接的不完整再到當代主流媒體的獨尊華語，於內於外皆影響了本土語教師的教學成效及力度，就此，如何增加本土語文的外部支持是本土語文復振的重要課題。

綜合上述，由國小本土語教師的任教環境、制度與待遇、教學現場的反饋及本土語言的外部支持進行觀察及分析，可看出本土語教師的教學現況及困境。在制度與待遇的部分，會因為本土語教師的任聘性質及教學語種的不同而有所差異，除此之外，在本土語教師的任教環境、學生反饋及外部支持上，本土語教師面臨的困境是跨越任聘制度及語種的，由此可見，本土語教師作為教學場域的邊緣群體所面臨的困境是長期且具有普遍性的。

## 五、《國家語言發展法》實施後的轉變

《國家語言發展法》被視為轉變本土語頹勢的解方，迄今已通過四年，而正式增列國中及高中必修本土語課程也已一學年，在教學現場的國小本土語教師如何看待法案實施後的轉變顯得尤為重要，以下將以五種不同角度分析之。

### (一)、學生學習狀況的轉變

就學生的學習狀況而言，國小本土語教師普遍認為法案通過後沒有太多的差別，會認真學習本土語的學生的數量並未有所轉變。

沒有感覺，他們也沒有積極，還是怎麼樣就還是一樣，我覺得會認真的學生不會因為這個法通過而去更認真，那不在乎的孩子，他也不會因為這個法通過說我再去加強這一部分的能力。(閩南語 C 老師)

不過，就教師而言，法案的通過或許有助於引導學生並增加學生學習的動機。

我認為差別不大。不過上課的時候，如果老師有特別跟他們講說，這個未來你到一些公家機關上班，或者是哪裡會用到這個本土語，甚至於加分，那或許某些孩子有聽進去的，他就會去重視。(客家語 A 老師)

總體而言，學生的學習狀況或許並未因為《國家語言發展法》的通過而有太大的改變，不過，隨著制度逐漸成形、學習誘因逐漸增加，國小本

土語教學現況的改變或也並非不可期。

## (二)、本土語教學資源的轉變

本土語教學資源的增加與否就受訪者的評價而言有很大的差異，有四位老師認為有大幅度的增加，而其他四位老師則較無感受。就有感受的教師而言，主要認為教學環境有所改變，同時，校外的文化推廣及進修課程亦有增加。

在客語的部分，國家有做很多，就是不論在硬體，或者是軟體的部分，是他給我們的資源，還有一些電腦上網，還有一些環境，是我們都有看到很明顯的改善，那像這一次世界客家博覽會就做蠻多有關這個客家的推廣，那這只是一小部分，那我覺得對我們老師的進修還有讓我們去充實自己都有非常多的一些資源。(客家語A老師)

而閩東語在《國家語言發展法》通過後始被納入國小本土語教育的一環，閩東語教師對於閩東資源的增加有明顯的感受。

就閩東語而言呢，其實在國家語言發展法通過之後，那我們就勢必因為他變成一個課程，要有很多的那個教學的文本，所以我們那個團隊當中的前輩老師們，都很認真的在做一些，創作書寫，還有去收集各種過往的一些史料，然後經過整理、編整這些，現在又是因為因為這個我們3c產品及媒體的進步所以就也很投入在這個本土的媒體資源上面，去做一個發展然後也比如說他可能可以做一個節目啊或者是做一個主題的介紹或者是旅遊的介紹，就

把他丟到那個youtube 上面，那其實呢就是都靠著這些前輩們去做一個閩東語的資源發展，就是要靠著他們，那也許也許接下來會越來越豐富，其實都還是需要一些時間去發展的啦，但我認為這個本土的資源應該是會越來越好，也會越來越成熟。(閩東語H老師)

不同於前述本土語教師對《國家語言發展法》的感受深厚及期待，亦有許多第一線的教師對教學資源的變化毫無感受。

沒有，我覺得感覺不到有什麼變化，因為雖然國家的教育局那邊好像好像辦了一些活動，但是會參與的還是同樣一群人啦。比如說我們市府有那個補充教材，我們發現每年來投稿的都還是一樣的老師。(閩南語E老師)

目前為止，我們有一些讀卡、掛圖都是廠商給我們的，也沒有因為這個國家語言法，然後我們有特別多的教具或資源。(客家語B老師)

由此可見本土語教學資源的提升或許還不夠普遍，即本土語的教學資源或許會因語種或所在學校的不同而有分配不均的情況，如何改善此狀，應為後續政策推行關注的要點之一。

### (三)、國小本土語教師待遇的轉變

國小本土語教師對於法案通過後，自身待遇轉變的看法則會因聘用制度是否轉變而有不同的感受，在《國家語言發展法》通過後，為鼓勵本土

語教師持續投入教學，國小的教學支援人員薪水每堂課調漲約十五元，顯然與教學支援人員原先期待的有所落差，增加甚微，不過對此，教學支援人員大都認為聊勝於無。

我有聽說最近有要調薪這件事情，雖然好像調的非常的廉價，就是它有調10幾塊的薪水，就這樣。(閩東語H老師)

好像10幾塊吧，真的是不多啦。不過我覺得有這條，對我們來講，是一種尊重，也是一種重視啦。那我覺得那至於這個幅度，好像我覺得好像不太夠。(閩南語C老師)

對於本身便是領月薪的代理教師而言，政策轉變對於其自身待遇的轉變並亦無太多影響，不過，從受訪者G的案例可看出，任用制度的調動，即從教學支援人員轉變為族語專職老師，對其本身的待遇及被需要感有強烈的正向成果。

你要是問我的話，我當然是有改變啊。因為我變成是族語專職老師，我領的是月薪水啊。那我們族語專職老師其實是專款專案的，因為我們有一部分，好像是從那個原民會補貼過來的，當然改變很大啊。你知道嗎？其實真的是你變成了族語專職老師以後，你吃的月薪然後呢，我覺得我自己，就是突然那個感覺就完全不同。我之前是因為我有節課問題沒有辦法，而且因為你要不斷的跑學校，所以現在變成月薪了，至少我的月薪是有保障的，然後呢，寒暑假重點，支援教師還有一個，最大的問題就是3個月沒有薪水啊，可是現在就是月薪，還有一個有年終獎金，然後

我還有那個升級，像我今年因為是考核是甲，我就升了一級了，然後有加薪，改變是真的很大，對他這樣子的一個改變，也讓我很願意付出啊。應該可以說以前是不是有付出也是這樣子的跑，可是這個時候能讓你有一個感覺，就是說你被賦予了價值感，我們總是要生活的提升，會讓你更安心的、安定的，在這樣子的一個教學上。(賽夏族語G老師)

由上述訪談可看出，本土語教師在自身待遇的轉變上或許很難僅因《國家語言發展法》的實施而有所改變，不過，若能藉此增加教學支援人員轉變為代理教師的機會，或是增加本土語教師的調薪幅度，相信能對本土語教師起到強烈的鼓舞效果。

#### (四)、本土語文一科目是否更受重視

本土語文作為正式編制的學科已行之有年，在《國家語言發展法》通過後，此一科目是否更受重視，是檢視此法案成效的關注重點之一，而就此，國小本土語教師給出的答案相對兩極。

有，以前有些校長，他不見得會重視本土語，但是經過客家語言法通過後，再加上我們外面的環境還有硬體，然後就是大家一起去重視這個語言，所以我覺得校長也有去重視這個部分，而且社會氛圍也有改變。(客家語A老師)

是一定有，因為它定位得很清楚，這就是我們的國家語言，像我們原住民族語一樣，你就是賽夏族的學生，你就應該要學習我們的賽夏族語，因為這就是我們的國家語言阿，為甚麼要來學？因



為這是我們台灣珍貴的，又是我們國家的語言。(賽夏族語G老師)

對此，也有本土語教師提出了完全不同的看法。

我覺得沒有更受到重視，但是對我們這些在推廣的人來講，我們比較站的住腳，我覺得給我的感覺是這樣，因為我們在跟人家討論的時候，我們就都只說國語(華語)，我說：「沒有啊！那個國家法國家語言法已經過了，所以現在這些都是國語了。」我們可以比較大聲的去跟學生說，我們教的也是國語啦，然後你們應該要學，大家也要去學這個啊，就是說不管你去學任何任你的母語都是應該被鼓勵的，我覺得這個我們在講的時候比較站的住腳，實際上，或許心理安慰比較大啦。(閩南語E老師)

其實我們各個語別真正受重視的都是在族群當中，你說在其他的  
地方，喔，我覺得還好耶。因為比如說，在學校來講，他可能更  
重視，英文的發展對不對？我講一個情況給你看，你聽好了，比  
如說在OO國中，那個教導英文的外籍老師，兩個東南亞籍的教  
英文的老師，他的座位呢，就在教務處，但是教務處並沒有任何  
本土語的老師的座位。(閩東語H老師)

由上述情況推測，本土語作為一個正式學科是否更受重視主要仍是取  
決於學校本身的態度及發展方向，若本身為特定語種的重點學校則會更重  
視該語種，而教授其他語種的教師則會相對無感，不過，總體而言，本土  
語教師仍是對此一科目的總體向上抱有正向的期待。

## (五)、本土語教師是否更受重視

觀察本土語教師的自我評價有無提升是了解本土語師資缺乏的切入點之一，在本研究中發現，在《國家語言發展法》通過後，本土語教師確實有感受到自己更受重視，而究其原因，大致可分為三點探討，分別為薪資待遇提升、師資缺乏所致的被需要感增加及族群認同感上升。

### 1、薪資待遇提升

由前述第三項受訪者G的表述可知，其由教學支援人員轉變為族語專職老師，亦增加了其本身的教學熱忱，同時也感覺自己「被看到了」，並且更樂意付出，而在其他教學支援人員的訪談中亦發現雖然其調薪幅度較為微小，但仍能給予本土語教師「被尊重的感覺」並保持對行業的信心，由此可知，《國家語言發展法》的通過確實提升了薪資表現，且薪資提高會有助於提升本土語教師的教學熱忱。

### 2、師資缺乏所致的被需要感增加

如前文所述，本土語教師的師資缺口隨者制度變遷而擴大，看似焦急的職場現況，反而使現職的本土語教師感受到強烈的需求感。

*在追師資方面，我真的好像有很受重視，因為常常聽到老師就打來：「請問老師，你還排的下課嗎？」突然覺得我好像很被需要。(閩南語C老師)*

*學校很苦於在找老師，缺口有點大，對就是說有沒有被重視，有啊，肯定有啊，就是說學校，你看每一個教學組長都*

很辛苦耶，要找老師，所以本土語教師的話，還是有被重視，其實今天我們校長，也大力的就是請正式的老師啊，不能就是說努力的朝閩語的中高級、客語的中高級去考，就是可以兼有雙重身份，那教授也方便，所以重視度是有的有啦。(賽夏族語G老師)

在師資缺乏的狀態下，本土語教師體會到過去少有的禮遇，即便在教學現場的狀況並不一定有所改變，但在被「追」的情況下，仍會感受到自我價值的提升。

### 3、族群認同感上升

在族群認同感的提升上，可從學校的內部及外部而言，以內部而言，學校變得更重視本土語的教學成果；以外部而言，族群內部給予的正面評價亦會讓教師感到自己更受尊重。

有受到重視，就是說很多很多的事情都要靠我去做，因為我們學校，客語老師有兩位，那就是變成我們就要去做一些學校派給我們的工作，在客語推廣上。(客家語A老師)

就像剛剛講的，其實就是族群當中，我們自己的，比如說閩東語的族群，他覺得你很好，你可以這樣子把我們過往的傳統、文化種種的東西給教導下去，而且不論說效果如何，光是做這個傳承的這一個動作呢？你就在族群當中就很受尊重，他們就覺得你很棒這樣子。(閩東語H老師)

綜合上述，本土語教師的被需要感於內於外皆有所提升，此應為《國家語言發展法》帶來的正面效果。

總體而言，本土語教師在《國家語言發展法》通過後，普遍認為自己更受重視，其體現於薪資待遇的提升、被需要感的增加及族群認同感的上升。

依據前五項的分析可推斷，《國家語言發展法》對國小本土語教師有強實的影響，而此影響時而正面，時而負面，在學生的學習態度上似乎未有太多改變，不過教師覺得法案通過後自己更站得住腳，並會試圖以此增加學生的學習動機；在教學資源的轉變上，則會因為教授語種及服務學校的態度而有很大的感受落差；就自身待遇而言，雖然大多數受訪者並未有太多改變，但始終聊勝於無；就本土語文作為一學科是否更受重視而言，大多數的受訪者也給出完全不同的答案，不過可以慶幸的是皆未朝向較差的方向前進；就國小本土語教師本人而言，大部分教師認為自己更受重視了。

## 六、國小本土語教師未來的職涯規劃

國小本土語教師的職涯選擇隨著制度變動而轉變，包括：國高中本土語教學領域開出大量職缺以及在職進修機會增加等，不過，就學生的訪談對象而言，大多數教師並未因此改變自己的職涯規劃，即便參與再進修亦是出自精進專業能力的求學心態，而非抱持考取中等教育教師證的動機而為之，究其原因，或許與學生組成、自身生理限制及未來展望有關。

### (一)、選擇繼續留在國小教學的原因

本土語教師選擇繼續於國小任教，很大一部分原因係受學生組成的影

響，即認為國小階段學生的可塑性較高，較有利於文化傳承、復振理念的推展。

因為我覺得國小的學生，他其實學習母語的時候是最自然、而且最容易的一個階段，因為他就像海綿一樣純真，所以你給他什麼東西，他其實應該是很容易就把它記錄在自己的生命裡頭的，其實你教導他很多的東西的時候，他其實就好像是沉浸在那個整個文化的流動，這我想這對於他未來母語的學習，在這個國小的階段是非常重要的。(閩東語H老師)

不僅係國小階段教育對本土語教師有較強的吸引力，對未知的國高中教學現場感到不安亦是本土語教師卻步的原因。

我也有接到OO高中(某地方明星高中)的電話，問我要不要去教閩南語，可是說實話，我不太敢欸，那些小孩都很聰明，我真是沒有百分之百的信心能夠帶給他們什麼的話，要我去教書，我真的會很不安。(閩南語D老師)

D老師已是一位教學經驗達十年的本土語教師，也多次獲得優良的教學成果，不過，對她而言，要貿然闖入陌生的領域從事教學依然不容易，可見國高中不同於國小階段的制度與教學方針，是使國小本土語教師卻步的一大原因，相較而言，待在熟悉的工作環境或許是更為穩妥的選擇。

## (二)、現職國小本土語教師不願意考取正式教師資格的原因

在筆者的研究中發現，九位受訪教師皆無意願再考取正式教師資格，

即便有幾位教師正在修習或已修畢中等教育學程，然而其考取正式教師資格的意願依然很低，究其原因，主要與年齡及未來展望有關，呼應了文獻回顧中本土語文教師學分班學分費補助自救會總召劉維欣所說的：「本土語教師再進修考慮的三大因素即時間、金錢與未來」，縱然政府已於去年開始大量補貼現職本土語教師再進修，不過以現況看來，似乎只解決了本土語教師在金錢上的躊躇，就時間及對未來的評估而言，現職的本土語教師依然充滿疑慮。

在本土語教師再進修的路上，從報名、上課再到考取證照，前後耗費的時間不下兩年，對於現已中年的本土語教師而言，時間及體力的限制屬實是一大考驗與門檻。

我的年紀已經超過55歲，我覺得我大概就比較不會想要去考正式教師了，如果我年輕10歲，我就會去考。(客家語A老師)

我說真的，我現在的眼睛也不太好了，我是很喜歡讀書沒有錯，我也有去修教程，可是主要就是在精進自己，要我在每天讀國文那些，真的很累，要考的話也是隨緣考了。(閩南語D老師)

而對本身資格門檻較低的教學支援人員而言，要考取正式教師資格所花費的成本更為龐大。

我那時候就唸到高中就卡住了，所以說我離正式老師教師證還有一大段的距離，我可能要一步一步慢慢爬上去，所以目前沒有這樣的規劃啦。(閩南語C老師)

除了時間以外，國小本土語教師的另一大考量便是「未來」，就教學支援人員而言，如本章前文第四節第二項所提，其本身高度的自由性是本土語教師做出職涯選擇的一大主因，這亦是其不願考取正式教師的原因。

我自己是不會考正式資格欸。我比較喜歡自由，這樣子我比較喜歡，因為我是半退休了嘛，一個禮拜有2天、3天、4天都可以，我不要每天進去那個學校。(客家語B老師)

而對代理教師而言，即便再進修中等教育學程，要進入國高中當正式教師的機會依然十分稀少，而且因為少子女化，本土語教師對於未來是否仍會開設正式教師缺額亦感到質疑。

沒有，因為我現在是雖然是在修教程啦。可是我的教程就是國中師資，國中師資也是本土語的師資，那雖然國家語言政策好像說現在國高中都要開設本土語課，可是師資的需求量可能沒有那麼大，因為像桃園向來講，今年是完全沒有案例的。(閩南語E老師)

我覺得我應該不會去做正式教師，因為你也知道現在那個少子化就是一個不可避免的一個趨勢，而這樣的狀況之下，老師其實就會多出很多來，就是會就很多老師可能就沒有課可以上，而且就我來講，我其實只是因為對於本土語這份情感以及相信母語的這種情感，所以我才會對教學有興趣。(閩東語H老師)

從H老師的訪談內容並結合國小本土語教師的共同入職動機即文化使命感而言，或能推斷，「正式教師」所能獲得的包含社會聲望、穩定性的任用制度及退休待遇等並不是國小本土語教師最在乎的，母語情感、成就感及使命感等情緒性價值，或許才是促使本土語教師做出職涯選擇的關鍵因素。

綜合上述，國小本土語教師的職涯規劃並未隨著《國家語言發展法》的通過而有大幅度的改變，在現職的本土語教師中，他們大多已有豐富的教學經驗，也在熟悉的學校服務了很多年，甚至產生歸屬感，要其轉變教學環境或許相對困難，即便對於新入職的本土語教師來說，「國小」作為吸收母語文化最有可期待性的階段，亦是本土語教學場域的不二選擇，此外，即便政府開設了許多再進修的資源希望本土語教師「向上發展」，然而，現職的國小本土語教師似乎仍因為其高度的不確定性及大量時間成本對其興致缺缺。



## 伍、結論與檢討

國小本土語教師作為教學場域中邊緣的一群人，隨著國家政策的變動走入了大眾視野，本土語教師的師資缺乏亦成了本土語言復振面臨的第一個難題，就此，本研究以國小本土語教師作為主角，去看待其係如何培養、入職、面對困境、回應制度變遷並做出職涯選擇，期待能為變動的政策做出回應。

就本土語教師的入職動機而言，主要係出自文化使命感及生命歷程的轉變，換言之，若要培養更多的本土語師資人才，應加強社會對本土文化的認同感並予以肯定、支持及輔導，同時，在下定決心想當本土語教師後，面臨的第一道關卡便是專業證照的取得，本土語文有著不同於華語文的拼音系統，此係本土語教師認為最難上手的地方，不過，現今的網路本土語資源也日益豐富，包括各縣市政府等也有提供補助及實際支援，在專業證照的考試上，特定科目也從一年一試轉變為一年兩試，此為政府的積極作為，或可預期新任的本土語有志人士的入職門檻將會降低。

在實際進入國小教學場域後，本土語教師會面對到不同於一般教師的困境，就任教環境而言，與班級導師的溝通及對教室空間的掌控能力是國小本土語教師面臨的一大挑戰；而就制度與待遇而言，則會因為聘任類型及教授語種的不同而面臨不同的困難，教學支援人員面臨著薪水低下的問題，一年一聘的任用制度亦會消磨教師與學校之間的信任關係，而就少數語種教師而言，「跑校」是一種不得不的選擇，而客觀距離的限制以及交通成本的增加，會使其落入低薪高勞的窘境。

而就教學現場的反饋而言，學生對本土語依然缺乏學科意識，且一週一堂的教學時數也使現場的教學成效有所限制，對此，部分的本土語教師寄希望於

家庭及媒體等外部支持上，不過本土語文長期的缺席以及強文化的入侵致使其能獲得的支援相對有限，現職的國小本土語教師亦對此感到相當無奈。

在《國家語言發展法》通過後，國高中正式增列本土語文為必修課程，並在社會的各個領域中試圖加入本土文化的痕跡，以復振本土語，此一立法立意良善，不過在師資配套尚未跟上的現況而言，許多該有的成效或許無法顯現，包括學生的學習成效並未明顯改變等，也導致了本土語教師內部的資源分配不均變得更加明顯，此可以從受訪教師對於《國家語言發展法》的兩極化評價中看出端倪，部分的國小本土語教師因為政策的轉變獲得了更多肯定及教學資源，甚至從教學支援人員搖身變成族語專職老師，待遇獲得大幅的提升，不過，另一部分的國小本土語教師則認為《國家語言發展法》的改變甚微，教學支援人員僅調薪約十餘元、國小對國高中的銜接依然不足等，皆是造成其對於政策改變無感的主因。

而就國小土語教師的未來職涯規劃而言，其也並未因為政策的改變而有太多的更動，大多數的受訪教師依然傾向待在國小進行教學，而且並無過多想要考取正式教師的動機與念想，究其原因，或許是因為相較於勞動條件的變化，本土語教師更多關注的是成就感、文化使命感等情緒價值。

對此，筆者提出幾點建議希望能改善當代本土語教育面臨的困境，包含：

一、與公教人員享有相同加薪幅度、增加交通補助

相較於其他教師，本土語教學支援人員薪水多年凍漲，對於薪資有更高的期待，如前章第四節及第五節所述，即便僅是微幅調薪仍能讓教師感覺自己受到重視，若能享有與其他公教人員相同的加薪幅度或增加跨校支援的交通補助，想必對本土語教師的續任及吸引人才投入有很大的幫助。

## 二、強化家庭與媒體的外部支持

筆者的研究成果回應了文獻回顧中母語之於家庭的依存關係，就此，筆者認為若能強化家庭在母語學習中所扮演的角色，對本土語文復振是極具幫助的。同時，媒體資源的應用也尤為重要，如受訪者所提及，學生容易受自媒體影響，若能藉此引導學生「開口說」本土語想必能有效提升學生的學科認同。

## 三、重視並加強學校與本土語教師之間的溝通

如前章第四節提到的本土語教師面臨的無論硬體設備或資訊不流通所致的負面教學經驗，很大程度便是來源於學校與本土語教師的溝通缺乏，若是能有效改善溝通渠道，預期將對本土語教師的教學生活產生正面影響。

## 四、重新檢討當前師資配額

本研究發現，「機會」不足及不穩定是使現職教師不願再進修的原因之一，亦回應了文獻回顧中使當代師培生卻步的主因，若政府能重新審視本土語師資的缺額情形並予以補正，想必能鼓勵更多新血投入，亦使現職國小本土語教師更有意願投入再進修或進入國高中任教。

綜上而言，國小本土語教師做為使本土語文復振的重要角色，卻因其特殊性，經常係教學場域中受忽視的群體，而在本土語文正式法制化的現在，隱而未顯的師資議題及不同於一般教師的教學困境浮於檯面，並有望得到改善，對此，應投入更多的關注及資源，始能達成本土語文復振的文化目的，本研究即是對國小本土語教師教學歷程的初探，希望能為當代本土語言政策做出回應。

## 參考書目

- 王淑滿 (2021)。中等教育階段本土語文師資培育之探討。臺灣教育評論月刊，2021，10 (4)，頁 133-138。
- 王崇憲 (2021)，高雄市國民中學閩南語教學之概況與建議。臺灣教育評論月刊，2021，10 (11)，頁 11-16。
- 江佩芳 (2003)，鄉土語言在國中教學的困境與展望—以閩南語為例。國立高雄師範大學國文教學碩士班碩士論文，高雄市。
- 徐柏蓉 (2016)，本土語言教學與臺灣母語日活動之實踐與省思。臺灣教育評論月刊，2016，5 (9)，頁 62-65。
- 高翠鴻 (2016)。瀟灑露風姿，層層出雲霄：本土語言師資培育的發展與展望。臺灣教育評論月刊，2016，5 (9)，頁 50-56。
- 陳美如 (1997)。臺灣戰後語言課程與教學演變趨勢之研究。Proceedings of the National Science Council (Part C) 7 卷 2 期。
- 張又千 (2005)，都會區客語生活學校之個案研究。臺北市立師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張學謙 (2013)。台灣語言政策變遷分析：語言人權的觀點。臺東大學人文學報，3 卷 1 期 (2013 / 06 / 01)，頁 45-82。
- 張學謙 (2020)。母語優先的臺灣本土語言復振教育規劃。教育科學研究期刊，第六十五卷第一期，頁 175-200。
- 黃美金 (2011)。台灣原住民族語師資培育之回顧與展望。臺灣語文研究，6 卷 1 期 (2011 / 03 / 01)，頁 69-114。
- 黃秋香 (2003)。國小教師實施客語教學之個案研究。國立新竹教育大學臺灣語言與語文教育研究所，新竹市。
- 楊素玲 (2021)，國小閩南語教學實施現狀與未來展望。臺灣教育評論月刊，2021，10 (10)，頁 147-151。

趙曉美、廖文斌、潘淑芬 (2006)，國小實施客家語教學學校支持系統之研究：以臺北縣市為例。教育研究與發展期刊 (第二卷第二期) 2006.6，頁 125-152。

羅玉君 (2021)，他山之石：國高中本土語文必修政策施行前的考量。臺灣教育評論月刊，2021，10 (11)，頁 38-40。

文化部 (2018)。國家語言發展法。取自

[https://www.moc.gov.tw/content\\_275.html](https://www.moc.gov.tw/content_275.html)

國家發展委員會 (2022)。將國小教學支援人員每節鐘點費提高為 380 元；國中提高為 420 元；高中提高為 460 元。公共政策網路參與平臺。取自 <https://join.gov.tw/idea/detail/50b27a12-7de1-4a4d-817f-a240102206c3>

陳郁心、徐榮駿 (2022)。政院 5/12 通過 5 年 300 億預算 復振本土語言。客家新聞 Hakka News。取自 <https://www.hakkatv.org.tw/news-detail/1664339517340715>

趙宥寧 (2022)。僅 44 名高中師有本土語認證 師批：強推政策勇氣哪來？聯合報。取自 <https://udn.com/news/story/6885/6036585>

戴祺修 (2020)。流浪教師人數逼近 10 萬 藍智庫：錯誤師資政策犧牲孩子與人才未來。蘋果新聞網。取自

<https://www.appledaily.com.tw/politics/20220702/BD520F3CB89FA44385E6801FCE>

簡惠茹 (2022) 實在太薪酸...「本土語」納國高中必修，鐘點費僅數百元、人才稀缺，全台 70 校釀教師荒，今周刊，2022/09/07，

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/183027/post/202209070032/>

## 附錄

### 附件一、訪談大綱

您好，我是輔仁大學社會學系四年級學生曾彥傑，首先感謝您的參與，本次訪談主要想了解本土語教師的養成與職涯路徑，訪談時間約為一小時，訪談內容將全數作為研究用途，並以去識別化方式呈現，以下訪談內容會全程錄音，若您同意，我們的訪談就正式開始。

#### 一、基本資料與概述

- 1.請您簡單的介紹一下自己(任教語種、任教年數、工作性質)
- 2.請問您是哪個學校甚麼專業畢業的呢？
- 3.請問您的家庭有哪些成員？
- 4.請問您為何會投入本土語教學的行列之中呢？
- 5.當初考取本土語相關教學證照的準備過程？
- 6.請問您選擇在國小任教的理由為何呢？

#### 二、任教環境

- 1.請問您在幾所學校任教過呢？
- 2.請問您一週任教幾堂課呢？
- 3.請問您是否擁有自己的辦公空間？
- 4.請問您是否在專科教室上課？
- 5.請問您目前使用的教材來源為何（學校提供、前輩傳承、自行準備…）？
- 6.關於教材的使用狀況如何？您覺得使用起來有什麼好或不好的地方嗎？
- 7.可以簡單描述您一天的工作過程嗎？
- 8.在教學期間碰過印象深刻的事是什麼？可以詳細敘述嗎？

#### 三、教師制度與待遇

- 1.請問您對教學支援人員的看法為何？
- 2.請問您有沒有勞健保？
- 3.請問您請假時有沒有薪水？（追問是否因此會不敢請假）
- 4.對於一年一聘的任用制度是否會感到不安？以及如何因應？
- 5.是否考慮考取正式教師資格？

#### 四、《國家語言發展法》通過前後的變化

民國 108 年《國家語言發展法》公告施行，本土語文被正式認可為「國家語言」，其地位受國家保障，而國家語言的保障及傳承應由教育著手，民國 111 年國中及高中正式增列本土語文為必修課程。

- 1.在《國家語言發展法》通過後，您認為學生的學習態度是否有所改變？
- 2.在《國家語言發展法》通過後，您認為本土語教學資源有沒有甚麼變化？
- 3.在《國家語言發展法》通過後，您的自身待遇有沒有甚麼變化？
- 4.總體而言，在《國家語言發展法》通過後，您是否感覺本土語科目更受重視？
- 5.總體而言，在《國家語言發展法》通過後，您是否感覺自己更受重視？

#### 五、未來展望與期許

- 1.您是否有意願進入國高中任教？或選擇再進修呢？
- 2.總體而言，《國家語言發展法》對您的職涯規劃有甚麼影響？

此次訪談到此結束，謝謝您的配合。

## 附件二、知情同意書

# 「國小本土語教師的養成與職涯路徑」研究計畫

## 訪談知情同意書

您好，

我是輔仁大學社會學系四年級學生曾彥傑，目前正在進行「國小本土語教師的養成與職涯路徑」研究計畫，本計畫由輔仁大學社會學系戴伯芬教授指導，並獲國科會補助大專生參與研究計畫補助(案號: 112-2813-C-030-007-H)。本計畫旨在瞭解國小本土語教師的職涯選擇與教學歷程，並探討國高中本土語教學法制化之後，國小本土語教師面臨的資格與受僱條件變化，以作為後續師資培育及語言政策的參考。希望邀請您參與訪談。本研究將以一對一方式進行訪談，時間約為一到二小時。

為記錄正確的資料，訪談過程將會全程錄音，請考慮是否可以接受錄音，如果您在受訪過程中想停止，本次訪談可隨時無條件中止，不會影響您的權益。

我將會對錄音資料負起保密責任，未來研究成果不會呈現您的真實姓名，亦會盡力避免他人從研究發表辨識出您的身份、任教學校、所在縣市或其他可供辨識的特定人物或事件等，並將以匿名方式處理。本研究蒐集的錄音與逐字稿僅供在本研究使用，內容將在計畫結束兩年後由本人刪除銷毀。

過程中，若您感到不舒服，想要暫停或退出研究，我們會完全尊重您的意願，先前已蒐集的資料將全數銷毀。如果您對研究成果有興趣，我會將研究成果寄給您參考。

如果有關於本研究的任何問題，請聯絡：

曾彥傑，電話：\_\_\_\_\_，E-mail：\_\_\_\_\_

### 研究參與者簽署欄：

我已了解以上的資訊且同意參與此項研究計畫。

簽名：\_\_\_\_\_ 日期： 年 月 日

如果您需要研究成果，請留下郵寄方式，我會在研究完成之後寄送給您。

### 研究人員簽署欄：

簽名：\_\_\_\_\_ 日期： 年 月 日