

新住民語言教學支援人員專業培訓模式 及聘任之研究

新住民發展基金補助研究成果報告

中華民國 112 年 12 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

新住民語言教學支援人員專業培訓模式 及聘任之研究

接受補助單位：國立高雄師範大學

研究主持人：韓必霽

研 究 員：張簡義璽

兼任研究助理：歐俞秀

新住民發展基金補助研究結果報告

中華民國 112 年 12 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

著作權授權書

茲同意授權內政部將本研究成果「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任研究」，進行典藏與無償再製利用，並得不限時間、地域與次數，以紙本或數位方式發行和出版，或進行數位化典藏、重製、透過網路傳輸，進行公開散布，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、瀏覽、下載或列印，以利學術資訊交流。

立授權書

機關(團體):

(請蓋章)

負責人:

(請蓋章)

地

址: 802 高雄市苓雅區和平一路116號

電

話: (07) 7772930 # 8420



中 華 民 國 1 1 2 年 1 月 13 日



目次

表次	III
圖次	IV
第一章 緒論	1
第一節 研究緣起與背景	1
第二節 研究目的與問題	18
第三節 名詞釋義	21
第四節 研究範圍與限制	22
第二章 文獻探討	23
第一節 目前臺灣新住民語言教學支援人員培訓現況與聘任制度	23
第二節 他山之石：探究其他國家外語師資的專業培訓之相關研究	33
第三節 臺灣外語師資的專業培訓之相關研究	62
第四節 梳理英文文獻之外語教師聘任原則	75
第三章 研究設計與實施	79
第一節 研究架構	79
第二節 研究策略與方法	80
第三節 研究對象與工具	82
第四節 研究流程與實施	84
第五節 資料處理與分析	87

第四章 資料分析結果與討論	92
第一節 深度個別訪談結果分析	92
第二節 焦點團體座談結果分析	102
第三節 綜合探討	110
第五章 結果與建議	119
第一節 研究發現	119
第二節 研究結論	120
第三節 研究建議	129
附錄一 深度個別訪談受訪者名單	138
附錄二 焦點團體座談者名單	140
附錄三 研究倫理審查通過證明	143
附錄四 深度個別訪談大綱	144
附錄五 深度個別訪談知情同意書	145
附錄六 焦點團體座談大綱	147
附錄七 焦點團體座談知情同意書	148
附錄八 訪談大綱關聯題目與訪談意見	150
附錄九 焦點團體座談會會議紀錄	192
附錄十 本土語老師相關資格和聘任辦法整理	203
附錄十一 新住民發展基金112年度補助研究計畫期末報告審查會議審查意見回復表	211

參考文獻	214
中文文獻	214
外文文獻	216

表次

表 1-1-1 臺灣之東南亞籍相關之婚姻移民人數統計	5
表 1-1-2 110 學年各級學校新住民子女就學概況提要分析	11
表 1-1-3 各縣市新住民語文教育輔導團推廣成果	16
表 2-1-1 新住民語言教學支援人員培訓內容之相關整理	24
表 2-1-2 新住民語言教學支援人員相關之研究(內政部移民署發展基金)	28
表 2-2-1 建構專業標準(國家專業教學標準委員會, NBPTS)	36
表 2-2-2 編制專業標準的分類語言教師	38
表 2-2-3 各模式之相互關係	40
表 2-2-4 日本教師證種類及有效期間範圍	54
表 2-3-1 臺灣英語和外語師資培育之相關研究	66
表 2-3-2 越南語檢定比較表	70
表 2-3-3 印尼語檢定比較表	71
表 2-3-4 泰語檢定比較表	72
表 3-5-1 深度個別訪談者之背景變項	89
表 5-3-1 研究建議事項之辦理單位及規劃辦理情形	132

圖次

圖 1-1-1 臺灣外籍婚姻移民人數佔比	3
圖 1-1-2 110 學年各級學校新住民子女就學概況提要析	5
圖 2-2-1 新加坡教師職業三軌專業生涯發展進階順序	46
圖 2-2-2 新加坡教育部、國家教育學院及學校之間的夥伴關係 圖	47
圖 2-3-1 母語師資培訓課程內容	73
圖 3-1-1 研究架構圖	79
圖 3-2-1 質性資料分析步驟	81
圖 3-5-1 受訪者年齡分佈圖	90

摘 要

關鍵詞：新住民語言教學支援人員、專業化培訓、聘任

一、研究緣起

在臺灣根據內政部移民署（2023）統計資料顯示跨國婚姻移民現象，大約在 1980 年代之後進入高峰期，2005 年之後則進平穩期。其資料顯示，從 1998 年截至 2023 年 11 月底，女性外裔、外籍與中國大陸（含港澳）人數統計總計 610,678 人，其中女性中國大陸籍配偶為 323,878 人，其他國家女性配偶則為 286,800 人，由此可見臺灣婚姻移民已經使得「新住民」已成為我國第五大族群，且這些新住民的年齡仍落在勞動年齡層，對國家的勞動力已經形成一股不可小覷的人力資本（Human Capital），又其中女性佔比高達 84%，對於國家整體人力資源的所佔比例，已經成為造就國家總體競爭力的關鍵因素（Key Factor），因此婚姻移民除了對我國人口帶來結構性改變，也直接影響臺灣勞動力的來源之一。

二、研究方法及過程

為了達到研究目的，本研究採取質性方法進行研究並且參與現況調查(持續性)，為了瞭解臺灣東南亞新住民語言教學支援人員在教學新住民語言之現況與挑戰和專業培訓之策略，本研究從 2023 年 7 月 21 日至 10 月 31 日，採取【深度個別訪談法】共 21 位人次，並於過程中做訪談資料收集(data collection)，並針對與計畫案深刻相關人員（如：輔導團人員、校務人員、專家學者等）進行【焦點團體座談】共 3 場 9 位，並以解釋現象學分析(Interpretative Phenomenological Analysis, IPA)做為研究策略，

三、重要發現

本研究結合文獻分析和資料分析探討結果，歸結以下結論

(一)制度面

1. 薪酬(含交通費補貼)與勞健保(寒暑假無)
2. 課程安排時段、課程時數不均

(二)環境面

1. 無固定教室

2. 各校教學設備差異性

有些學校很努力的擠出一間教室，但是是間普通教室，沒有其他E化設備能提供教支人員更多元化的教學。

3. 教學環境

教無定所，使的教學環境備受挑戰，其中還發生過一個現象，會有「多種語言教學」在同一間教室，干擾彼此的學習。

(三)教學面

1.教學方法能力待加強

培訓的內容在時間上分配上很不足對於一線的教支人員來說，他們更渴望的是經驗的分享與傳承，學理理論固然重要，但是在面對現實的教學環境中，經驗將使他們可以因應小部分的困境。

2.課程設計內容之不足

教師手冊為中文出版，而教支人員大都來自非中文語系之國家，且各自的中文能力(閱讀理解)程度落差很大，有些人員對中文的文字理解更是程度不夠，而造成他們在參閱教師手冊時，其實很難看得懂手冊上的意思。

3.教材與教具須額外補充及延伸

教材從108課綱編列後，雖有微修改，但在教學實際上建議還是以每幾年做微調整以貼近實際教學，或是增加補充教材內容，使其教材更加完善；教具部分，由於線上數位板的圖卡與字彙卡，目前還停留在第六冊，還需要部訂或是教支人員積極提供製作。

4.班級經營的挑戰

首先這於教支人員教學經驗有極大關係，教學經營直接影響教支人員在面臨班級相關困境時，他會知道如何去處理，或是尋求協助；對於學生方面的困境:每位學生學習態度、學習心態和學習程度都大不相同，尤其是在國小階段的學生，由於心理正值發展年齡，變化非常大，這點也挑戰了老師如何在同班級中帶領學生學習好新住民語文。

5.教支人員的三力(中文能力、母語能力及電腦文書處理能力)的培養

教支人員的中文能力，除了關係到教學時對學生釋義的能力和表達的能力之外，同時也是教支人員是否理解教育部國教署制定新住民語文教支人員教師手冊的內容含意

母語能力-「會聽說讀寫，不代表他會教」，這是兩件不同方向的事，如同中文一樣，尤其是新住民語教支人員的背景學經歷差異太大，這種落差正是會變成在聘任時，聘僱方的罣礙與質疑。

新住民教支人員的困境-電腦文書處理能力，由於學歷與生長背景的因素，很少語教支人員在投入此工作中，會時常碰觸到電腦，導致在使用電腦處理教學上相關的文書編撰或是教材教具的設計都會碰到阻礙，甚至經過前兩年的疫情期間，不得不利用線上遠距離教學，線上教學的線上視訊課、簡報製作與作業設計，都是新的挑戰，同時也是鼓勵語教支人員在此技能中也能多學習，以增強自己在文書處理上之能力。

四、研究建議

(一)制度面

根據本研究結果發現，對於新住民教學支援人員的制度規劃上，需要如師資培育專業培訓、新住民母語能力檢測制度、教材與教具編撰製作、教學支援人員的專職化及相關權益問題等，都需要政府政策及經費的支持。以下就政府政策面，提出下列幾項建議：

一、師資培育專業培訓和教學支援人員的專職化及相關權益問題

新住民語言教學支援人員至今已發展 5 年，在這段期間，不免於發現其現行不足的地方與困境，其中師資培育是極其重要但是目前也沒有相關政策可以參佐，在與訪談者-新住民教學支援人員和專家學者焦點團體座談中，得到一些很棒的建議，首先建議教支人員可利用時間到各地區性大學，瞭解並學習所謂的師資培育內容與方式以精進自我教學能力，也能從中瞭解若要成為一位專職化的教師須要具備什麼條件，現行的法令法條為何等？雖然正規的師資培育路程漫長且艱辛，但這正是專職化必經之過程。

同時也鼓勵教支人員挑戰自我，發展出不一樣的長才與人生，自我學習至終生學習是現今的教育的理念，更是做為永續發展的基石，也是為了將來新住民語言教學支援人員走向專職化的過程。專職化後即可改善目前低薪與寒暑假無勞健保的窘境，且也能鼓勵現在正在教學的語

教支人員，讓他們相信他們是有未來的願景，更會積極投入目前的教支工作。

此外，藉由本土語言(原住民、客家和閩南)分別在 2018 年 8 月 8 日發布「高級中等以下學校原住民老師資格及聘用辦法」、2020 年 2 月 21 日發布「高級中等以下學校及幼兒園客語師資培育資格及聘用辦法」和 2021 年 11 月 11 日發布「高級中等以下學校及幼兒園閩南語師資培育及聘用辦法」，其中由原住民發布的日期最早，且原住民族相當多族群，新住民語也有類似相同的情況。

建議未來在立法時，「高級中等以下學校新住民語老師的師資培育及聘用辦法」，可參佐本土語言的正式老師(特別可參考原住民語老師)，薪水穩定且在合理薪酬，且不用擔心沒上課就沒有勞健保保障的問題，名稱是老師，與原來的「教學支援人員」有所差別

二、新住民母語能力檢測制度

至今臺灣還沒有設置新住民母語能力檢測，建議可以委託國內大專院校的語言中心和新住民母國具有公信力和權威性的大學共同辦理新住民母語檢定，以利在未來專職化和現行聘任的學校能夠清楚瞭解該教支人員的母語程度大概為何?是否考慮聘任之相關問題。

三、教材與教具編撰製作

教材方面，建議增補跨冊學習之銜接教材，讓學習者在換冊中，降低學習的難度，以免失去學習者學習的心，此外也能增加關於「文化」方面的教材，研究發現其實學習者對於異國文化充滿好奇，文化可以提升學習者的學習興趣。

教具方面，由於現行的教具明顯不夠，建議可以由各教支人員設計後，交給當地縣市教育局處做評審，得獎者有獎金，也能鼓勵教支人員平時多集思廣益的創作，而得獎的作品也能當作是縣市政府的公定學習教材，以利未來新進的教支人員在教具方面一開始不用傷腦筋，二來也能激發後者超越前者之教具作品，良性的競爭和適當的鼓勵，相信可以再創更好的作品和教學品質。

貳、環境面

此指教學環境語教學設備等，主要還是希望各國中小學能夠打造出一個良好的語言教室，平時可以擺放相關的文化物品及學生參與的學習作品，相信好的學習環境一定能提高學習者的

學習，建議增設語言學習空間和設施。

參、教學面

建議多開設針對新住民語言教學支援人員所需的培訓課，使其可以改善缺點，增加自己的能力，尤其在中文能力和電腦文書處理方面之能力，有急需的迫切需求！而教學方法與課程設計之專業學理，則必須靠著較學者的經驗和提升自我能力，需要時間的培養，無法立即見效，需要一段長時間的培訓和成長。

專業的語文人才需要有相關科系培養，這是一個長期的計畫，也建議大專院校開設東南亞學系，培養的不只是語文方面，也包含了經濟、政治、歷史、文學等面向，有了需求性的產生，聘任制度才會跟著改善。

第一章 緒 論

第一節 研究緣起與背景

壹、研究緣起

在全球化的浪潮衝擊下，全球人口頻繁移動、密切往來；根據聯合國(United Nations, UN)全球移民報告(World Migration Reporter, 2022)指出截至 2021 年底，移民現象在世界各地並不均衡。移民現象在世界各地並不均衡，而是受到經濟、地理、人口和其他因素的影響，從而形成獨特的移民模式，全球移民人口超過 2.81 億人，處於就業年齡層(20~64 歲)的移民近 2.02 億，占移民總數的 74%，而 20 歲以下佔 14%，顯示移民人口將會成為駐在國(Host Country)重要的人力資源。在臺灣根據內政部移民署（2023）統計資料顯示跨國婚姻移民現象，大約在 1980 年代之後進入高峰期，2005 年之後則進平穩期。其資料顯示，從 1998 年截至 2023 年 11 月底，女性之外裔、外籍與中國大陸（含港澳）人數統計總計 610,678 人，其中女性中國大陸籍配偶為 323,878 人，其他國家女性配偶則為 286,800 人，由此可見臺灣婚姻移民已經使得「新住民」已成為我國第五大族群，且這些新住民的年齡仍落在勞動年齡層，對國家的勞動力已經形成一股不可小覷的人力資本（Human Capital），又其中女性佔比高達 84%，對於國家整體人力資源的所佔比例，已經成為造就國家總體競爭力的關鍵因素（Key Factor），因此婚姻移民除了對我國人口帶來結構性改變，也直接影響臺灣勞動力的來源之一。

再者臺灣婚姻移民(Marriage Migrant)已經促使臺灣成為多元文化、多元族群的國家之列，然而因新住民來自不同國度，所以不同的語言、文化思想、生活習慣也導致新住民幾乎面臨各式各樣的問題（王碧君，2015）。我國從 1999 年起，產官學的先後努力下，成立外籍配偶照顧輔導基金、識字班以增進其語言文化及生活適應能力優先，繼而以融入台灣社會與生活作為發展的路徑，以及透過超越傳統工作坊運作的方式，以影像故事、戲劇論壇、舞蹈分享等，執行辦理許多培力(empowerment)新住民女性的活動。另外，政府並肩負起照顧輔導之責任，為因應婚姻移入人口發展需求，並建構

友善多元文化社會，行政院亦於 2015 年 6 月成立跨部會之新住民事務協調會報，積極統整各項資源來加強照顧與培力新住民。近年來不斷推出許多長期的計畫方案，內政部自 2012 年 3 月起將照護新住民及其子女的工作整合為「全國新住民火炬計畫」(移民署，2012)，落實推動多元文化於教育之中，羅列全國約三百六十二所為新住民重點學校，並辦理新住民家庭關懷訪視、母語學習課程、多元文化推廣工作，舉辦新住民之生活短片、創意家譜、美食及親子母語歌謠等全國性活動，建置火炬計畫專屬網站，邇近教育部編印新住民母語學習教材，推動新住民母語教學人才培訓(潘淑君，2016)，以促進親子溝通和母語承傳，且落實強化文化與語言平權之人權信念。

貳、研究背景

隨著政府南向政策的發展，許多臺商紛至東南亞設廠，使得臺商和外派人員發現東南亞地區廣大的婚姻市場，成為婚姻仲介者(蕭昭娟，2000)。根據內政部(2023)統計至 2023 年 11 月底，臺灣各縣市之外裔、外籍婚姻移民總人數為 718,047 人，其中男性 107,369 人(佔 14.95%)，女性 610,678 人(佔 85.05%)，女性人數佔比最多，其中來自東南亞國家之女性婚姻移民人數為越南籍 382,284 人(佔 53.24%)、印尼籍 105,464 人(佔 14.69%)、泰國籍 23,205 人(佔 3.23%)、菲律賓籍 35,419 人(佔 4.93%)和柬埔寨籍 14,962 人(佔 2.08%)等東南亞外裔、外籍婚姻移民人數佔全臺灣外裔、外籍婚姻移民總人數 91.92%，其他國籍之婚姻移民人數佔 8.08%(包含大陸、港澳地區)，根據內政部(2021)統計顯示，已經取得本國國籍及身分證的新住民約為 941,092 人，佔臺灣人口的 4%以上，若不分國籍視為一體，此時已超越臺灣原住民的人口 580,497 (2021 年 11 月底)，成為臺灣第五大族群，而且不可否認的，新住民已經成為臺灣的母親，因此相關之政府機關及學界更加關注新住民與臺灣之子的文化承傳與母語的溝通，可見臺灣與東南亞各國關係日益增加，也提高臺灣在東南亞各國家之東南亞語言之需求(內政部，2023)，如圖 1-1-1 所示：

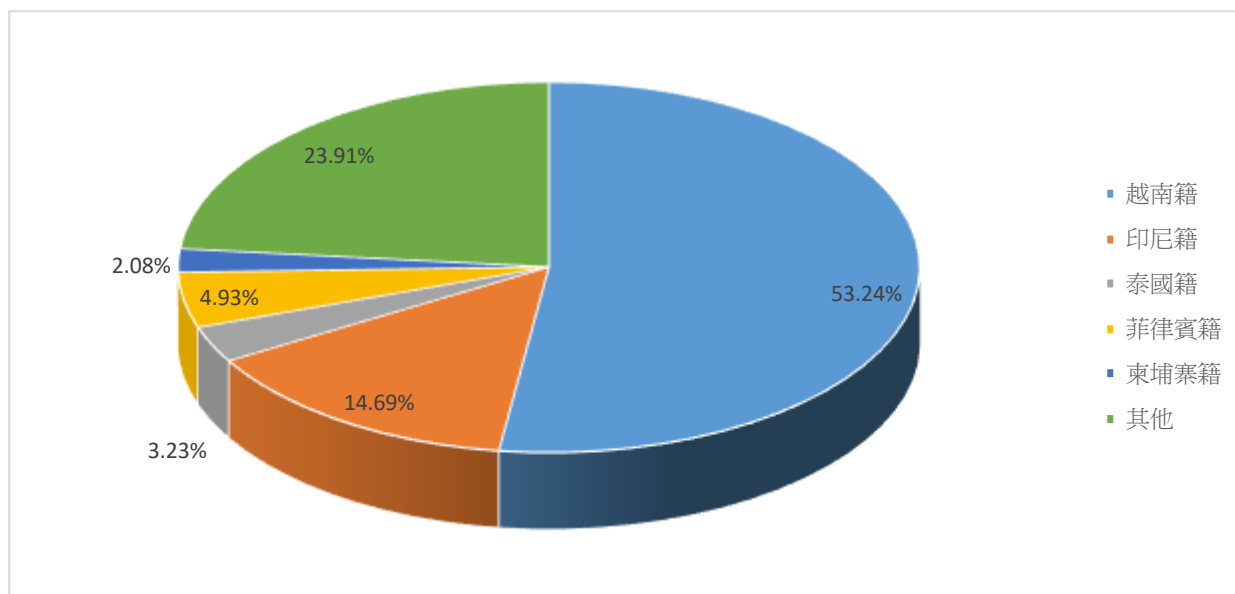


圖 1-1-1 臺灣外籍婚姻移民人數占比

資料來源:內政部(2023, 11 月), 研究者繪製

但長久以來，新住民女性再加上面臨離鄉背井的文化、生活等適應問題、角色轉換問題、以及社會互動問題的挑戰（許雅惠，2009），另外由於仲介婚姻等因素，過去台灣社會常加諸於新住民女性汙名化渲染之負面刻板印象（夏曉鵬，2011），或被論斷為文化水準低落，傷害下一代教育（陳志柔、于德林，2005），但隨著人數的越來越多，政府的政策也日趨重視（潘淑君，2016），特別是以新住民在臺灣各縣市之分布發現的東南亞新住民人數占全臺灣東南亞新住民總人口數的一半以上，相對密集，並且隨著新二代人數的增加，母語、文化平權之議題和母語教學的問題，三者有著密切不可分割的關係，其中母語教學將會影響母語平權及母語文化等政策之推動。尤其，文化部 2019 年 6 月 5 日公布施行《文化基本法》，正式對外宣示「保障人民文化權利，擴大文化參與，落實多元文化，促進文化多樣發展，並確立國家文化發展基本原則」為推動文化平權主要目標。而《文化基本法》第 2 條至第 8 條也明定文化公民權之自由與平等原則，並明列國家應保障人民之文化近用權、語言權、智慧財產權、文化政策參與權等基本權利。文化生活是人民的基本權利，不應因身份、年齡、性別、地域、族群、身心障礙等原因產生落差，因此研究整合臺灣東南亞語言教學支援人員更顯重要。

本研究計畫動機有二點：(1)探索人數日益增加之東南亞新住民二代與其學習新住民語言之現況、(2)瞭解臺灣各縣市的國中及國小所需之新住民語言教學支援人員，並探究其專業培訓與聘任原則及制度之問題所在，分述如下，進而思考和提出改善方法。

一、探索人數日益增加之東南亞新住民二代與其母語教學推廣之現況

從教育部統計處(2022)的「110 學年各級學校新住民子女就學概況提要分析」得知在 2021 年有以下要點分析：(一)110 學年各級學校新住民子女學生數合計 29.6 萬人，占全體學生總數之 7.2%；近 5 學年間大專校院新住民子女學生數增加 6.7 萬人、(二)110 學年新住民子女學生 29.6 萬人中，以父(母)來自大陸地區者計 12.9 萬人或占 43.7%居首，越南 10.5 萬人或占 35.6%居次，印尼 2.6 萬人或占 8.9%再次 3 者合佔 88%，併計菲律賓、泰國、柬埔寨、馬來西亞及緬甸等東南亞國家，人數共計 28.4 萬人，占比達 96.0%，如圖 1-1-2 所示、(三)新住民子女學生近 7 成集中於六都，以新北市 4.5 萬人(占 15.3%)居首，臺中市 3.7 萬人(占 12.4%)次之，桃園市 3.5 萬人(占 12.0%)再次，六都新住民子女學生合計 20.5 萬人，合占全體新住民子女學生之 69.2%；其中表 1-1-1 為 106 學年至 110 學年各級學校新住民子女學生人數(國小至高級中學)，我們可以發現這 5 年裡，每年的新住民子女學生數逐年遞減，尤其以國小和國中最为嚴重，而新住民子女學生數的減少，是否也會影響東南亞新住民語言教學支援人員的授課與聘任方式，必須待研究驗證。

此外，從教育部統計處得到近 5 學年間大專校院新住民子女學生數增加 6.7 萬人，從中發現合計東南亞各國二代在臺灣各個學級階段佔比極高(與其它國外新住民子女學生數相比)，佔了 96%，在此高的佔比得出東南亞語言之需求性和迫切性，藉此瞭解東南亞新住民子女學習新住民語言之現況，此為本研究之【第一個研究動機】。

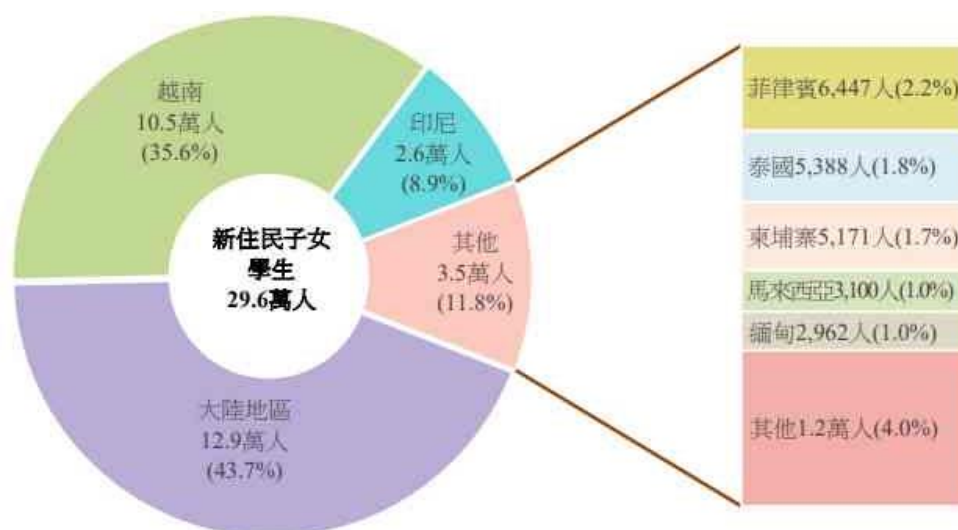


圖 1-1-2 110 學年各級學校新住民子女就學概況提要分析

資料來源:教育部(2022)

表 1-1-1 106 學年至 110 學年各級學校新住民子女學生人數(國小至高級中學)			
學級 學年(人)	國小	國中	高等中學
110 占該級學生總數比(%)	79,242 6.7	47,804 8.1	71,528 12.2
109 占該級學生總數比(%)	84,535 7.2	54,738 9.2	77,249 12.7
108 占該級學生總數比(%)	91,468 7.8	61,873 10.2	80,163 12.5
107 占該級學生總數比(%)	98,060 8.5	69,130 11.1	77,278 11.1
106 占該級學生總數比(%)	107,486 9.4	73,970 11.3	68,883 9.2

資料來源:教育部統計處(2022)「110 學年各級學校新住民子女就學概況提要分析」,研究團隊彙整

二、瞭解臺灣各縣市的國中及國小對新住民語言教學支援人員的需求，並探究其專業培訓與聘任原則及制度

為了瞭解臺灣各縣市的國中及國小對新住民語言教學支援人員的需求並探究其專業培訓與聘任原則及制度，我們採取了以下的做法：

(一)蒐集整合國家統計數據與現存中西相關文獻探究：〈十二年國民基本教育課程綱要〉自 108 學年度起將新住民語文列入國小語文領域至今已經滿了四年，在這段時間裡，各縣市政府教育局處和學校積極配合中央政策，為了新住民語言推廣來努力，但研究團隊發現，即使每年各縣市都有舉辦新住民語言教學支援人員資格班，但是還有缺少相關語言別老師上課的情形發生，而且是新住民語言中較為普遍的越南語、印尼語和泰國語等語言別，以目前對於新住民語言教學支援人員的聘任方式，應是相關教學支援人員逐年累積增加而不缺師資才是，根據教育部(2023)提到在師資培訓方面，培訓新住民語文教學支援工作人員計 3,650 人，挹注師資供給量並且每位老師不只有在一所學校上課，最少是一間學校課，最多五至六間學校，依照學校承辦人員的排課及新住民語言教學支援人員的教學意願，同時亦開辦遠距直播教學，以協助偏遠學校開課；此外，在 2022 年四月教育部的「國民中小學校概況統計」中提到 110 學年國小校數 2,626 所、國中校數 734 所，合計 3360 所。照理說，由上述的統計數字中，應該不缺新住民語言的教學支援人員才是正常狀況，若有缺員是否表示有些許新住民語言教學支援人員，雖然通過資格班或是進階班之後，但卻沒有投入在新住民語言教學支援人員的「工作」中，是急需釐清的問題？本研究對於他們為何在通過國家統籌訓練之資格班或是進階班之後，而沒有投入「新住民語言教學支援人員」暫時假設可能與沒有完善「聘任制度」的現況有關，對此議題，有待本研究計畫進行驗證，並給予可能改善之建議。

另外，針對新住民語言教學支援人員之缺員問題，本研究團隊在參閱整合國家統計數據資料後，另外製作表 1-1-2，凸顯缺員問題之趨勢。在表 1-1-2 為全臺國民中小學校徵才-新住民語言教學支援人員需求統計，統計時間從 2022 年 4 月 19 日至 2023 年 6 月 23 日，其中將全國(不含離島)分為北區(基隆市、臺北市、新北市、桃園市、新竹縣、新竹市和宜蘭縣)、中區(苗栗縣、臺中市、彰化縣、雲林縣、南投縣和花蓮縣)和南區(嘉義縣、嘉義市、臺南市、高雄市、屏東縣和臺東縣)，若從七國不同語言別來觀察，發現其中需求(徵

求)累計為越南語 35 人、印尼語 20 人、泰國語 21 人、柬埔寨語 6 人、緬甸語 2 人、馬來西亞語 10 人、菲律賓語 13 人，合計 107 人，其越南語和印尼語等二國語言更是佔了 5 成以上，顯示了其開課需求和師資需求的趨勢，而這趨勢恰巧呼應上段的「臺灣外籍婚姻移民人數占比」的前二名，可見從推廣母語的發展上，新住民語言教學支援人員的出現和需求在此體現。

為落實十二年國民基本教育「成就每一個孩子」的願景，提供新住民子女父親或母親之原生國語文學習，除了可以令新住民子女傳承其父母親原生國之語文學習，亦可拓展臺灣各族群修習新住民語文的環境，更可以增進國內 K-12 學生之跨文化理解。新住民語文亦為臺灣對外發展合作的重要資源，東南亞新住民語文的學習，有助於開啟國際理解的窗，尤其益於認識鄰近臺灣的東南亞各國，強化跨文化溝通與跨國行動的能力與素養(新住民子女教育網、十二年國民基本教育課程綱要國民中小學、語文領域-新住民語文)。

然而，目前在臺灣並無針對東南亞國籍的移民進行其母國語言之語言程度檢定與其在推廣母語教學中如何評斷其專業教學之評比，對促進東南亞語言教學支援人員的專業培訓(Professional Training)，也鮮有實證研究證據與文獻，已經成為研究缺口，本研究希望藉由計畫的開展，能為未來的東南亞語言教學支援人員在教學新住民語言的專業能力培訓有所清楚界定與釐清，進而提供有關縣市政府單位，在計劃執行增進東南亞語言教學支援人員之專業培訓提出改善建議，並對針對專業培訓與聘任制度的聯動關係做出實證探索，藉此研究建構相對應之調查結論研究，以促進東南亞語言教學支援人員之專業培訓的訓練效果，同時裨益發掘其聘任原則與制度可能之挑戰，藉此提供國家在建構未來完善之聘任制度之政策參佐，此為【第二個研究動機】。

由上述知新住民語言教學支援人員本是因應新課綱需要及為了新二代對於母國語言、文化的傳承，因而出現了「新住民語言教學支援人員」，但是「新住民語言教學支援人員」至今之定位上早已發展出新的層級，是原先的推廣母語文化工作者或是定位在「外語師資」上，目前並未有個明確的定奪，但是根據文化部 2019 年 1 月 9 日公布〈國家語言發展法〉定義國家語言係指台灣各固有族群使用之自然語言及台灣手語，顯然新住民語言並未被包含在內，難用推廣母語

的方式進行專業化的培訓和專業化發展，而只能借鏡外語師資培訓和外語師資聘任方式作為參考。因此本研究計畫將以新住民語言教學支援人員作為外語師資來研究其所需的專業培訓和聘任方式(制度)的探討。

(二)蒐集整合臺灣新住民新住民語言教學支援人員的「專業培訓」與「聘任」相關之學術文獻與期刊，作為本研究計畫之相關文獻探討：本研究團隊，針對「新住民語言教學支援人員」為關鍵字查找國內博碩士論文只有 3 篇，且並無完全針對「專業培訓」及「聘任」作研究，若查找期刊部分，也是只有 3 篇，不過其中范垂玲(2017)提到熟稔語言並非就代表可以教好課程，教學技巧更是重要，授課老師需積極參與各種「語文教學的專業訓練」、或觀摩前輩的現場教學以累計更多的教學經驗技巧，再者並非每所學校都會開課，任教機會有限，也因此任教工作只能視為額外或兼差工作，無法進一步成為全職工作。

(三)【多方位】現況的整合與理解：對於整合理解現況，本研究團隊除了蒐集參閱國家統計數據與現存中西相關文獻探索外，並積極搜羅查找國內外關於「外語師資」和「新住民語言教學支援人員」的專業培訓與聘任方式，此外本研究團隊更積極參與相關研討與活動，藉此對現況作更全面性理解探究。其中包含下列：

(1) 參與 2023 年 2 月 4 日參與在國立臺中教育大學英才校區舉行的「112 年度全國縣市新住民語文教育輔導團年會」，參加成員有新住民語文教育輔導團成員（含籌備中縣市）、新住民語文課程推動學校校長與主任、教育局（處）指導單位長官與承辦、新住民領域相關計畫執行之專家學者與學校校長，此年會受益良多，因為也有不少來自全國各地的新住民語言教學支援人員來到現場，利用休息時間進行交流，得到不少的反饋，如班級經營與教學教材及教具方面等問題，還有就是對新住民語言教學支援人員之未來發展、是否能永續進行而非曇花一現，只是為了政策而產生，抱持著懷疑與不安），這些問題或疑問對於本研究計畫相當有幫助，也呼應了此研究計畫的重點「專業培訓」與「聘任」，交流當中也提到許多目前新住民語言教學支援人員時常會遇到的困境與他們的需求；此外，各縣市輔導團也有展示宣傳當地縣市政府的用心與成果，如表 1-1-3 為各縣市新住民語文教育輔導團推廣成果。

(2) 研究團隊為了理解越南語教程現況，參與 2023 年 6 月 14 日，由文藻外語大學東南亞學系

的阮清廉助理教授舉辦的新書分享會〈越南語教程 A1〉：阮教授曾在越南河內國家大學附屬外語大學研究中國語言文化，之後來臺灣研究越南語教學之專業，發現出目前臺灣學習越南語的相關問題，第一個問題：目前很少有越南語老師可能是上課時間的因素或是個人因素，會花大量時間在教學「越南語字母」上，尤其在發音的部分，且由於越南國土面積大，在官方承認的民族高達 54 個族群，越南北部、中部和南部口音差異大，所以阮教授以越南官方也是本身為河內人之官方語言作為教學越南語言的基礎，所以在臺灣教學越南語必須先統一為越南官方語言。第二個問題：他強調會「說」越南語不代表會「教」越南語，這是兩回事，不能認為會說就可以來教學，因為沒有深厚的研究基礎和「語言學」、「語音學」的涵養及教學方法、課程設計等能力的培育，是無法解釋語言的由來和進行有意義有效的語文教學。第三個問題：教學者背景和專業素養差距甚大，姑且不論是否為越南語教學之專業人士，他認為從越南語新住民語言教學支援人員到一般教學越南語的教學者中皆充斥著這類問題，有關「教學者之教學專業問題」，研究團隊提問：「請問如何檢核或鑑定教學者的語文教學程度，在越南有鑑定的方式嗎？」，阮教授回應：「越南跟臺灣一樣都有專門培育師資的方式，至於要如何先評鑑教學者的語文能力，其實在越南國家系統有個越南語檢定，此檢定不分越南國內或是外籍人士都能參加，而且目前也有許多台商以此檢定當作招聘的依據。」，另外，阮教授也補充到臺灣目前的越南語檢定首先是針對臺灣國人設計的，再者，這些檢定的公信力有待商榷？阮教授接著解釋原因，因為阮教授發現這些臺灣越南語檢定分級有個嚴重問題，就是算「平均分數」，因為考核分成聽、說、讀和寫，有些考生可能比較會筆試分數較高，但是不太會說，但是他的成績有可能平均後是在越南語高級的檢定，所以建議應該是各個項目有各自門檻作為評比，這樣出來的分級才會比較符合考生真正的越南語分級。第四個問題是在臺灣學習越南語或是新住民語言缺乏學習環境氛圍，除了上越南語課之外，離開教室並沒有其他學習或接觸越南語的機會，加上學校系所課程安排時間略顯不足，阮教授認為應該可以再增加越南語教學的課(增加學分數)，讓學生能有多接觸越南語的時間與機會。同時，阮教授也鼓勵學習者多利用身邊能學習的機會，如善用科技媒體，尤其現在網路發達，Facebook 和 Youtube 都有免費的越南語學習課程，還有就是關懷居家附近的越南移工，進行跨文化的交流也能從中學習越南語，總之現在生活便利，善用自己方便學習的工具，一步步，扎實地學習。

(3) 本研究計畫主持人擔任高師大東南亞學碩士在職學位學程【東南亞跨文化溝通研究】課程教授：因應課程內容設計及每週的學生報告與分享，其中包含兩位有新住民語言教學支援人員，分別為越南語和泰國語，在他們的簡報報告中凸顯新住民語言教學支援人員之現況，與他們面對的問題挑戰等相關問題，與對培訓與國家當前對新住民語言教學支援人員之聘任原則的建議，在其簡報中呈現以下問題：(1)新住民語言教學支援人員不懂如何經營班級和管理學生、(2)反應薪酬少，課堂數不多(鐘點費)，難以完全靠新住民語言教學支援人員這份工作生活、(3)學校安排課程的時段不佳、(4)在學校新住民語言教學支援人員容易受到其他臺灣老師的歧視、(5)缺少校方支持，沒有資源，很多教具或文化活動開支都需要自己貼錢，甚至自己來做、(6)沒有統一課程，教學教材需要新住民語言教學支援人員依照不同學生理解等級而編製等，難以符合新住民語言教學支援人員教學之需求、(7)凸顯跨文化語言認知與溝通障礙，如何解釋新住民語言成學習者能接受的方式與溝通，極為重要，因為細微的偏差就有可能曲解語言上的意義，並造成不好的影響等，以上種種問題，顯示出目前新住民語言教學支援人員之相關教學資源並不完善，需要有更多的資源投入，不只是物質資源，更重要的是學校和承辦人員投入的熱忱，畢竟新住民在臺灣生活相對陌生，尤其在學校更不知該求助於誰？這些跨文化溝通困境與困難，值得本研究深入探討和提出改善之建議。

(四)整合臺灣教育部國教署關於新住民語言教學支援人員聘任之資料，來理解現行臺灣新住民語言教學支援人員的聘任方式(制度)：根據教育部國教署在2023年3月9日所發布的「國民及學前教育署補助辦理新住民子女教育要點」修訂要點，對於新住民語言教學支援人員鐘點費有所規定如下：

(一) 修訂協同人員用語及薪資計算方式(遠距直播)

111學年度協同人員名稱從「現場跟課助教」更為112學年度的「現場協同人員」，且過去學校現職的專任、代理無法聘任，在112學年度更為學校現職專任、代理和兼任、代課、語言教學支援人員及家長都行，而鐘點費為336元起/節(國小336/節，國中378/節)。

(二) 修訂新住民語言教學支援人員鐘點費(實體開課)

國小：原320元/節，變更後為336元/節，每節增加16元。

國中：原 360 元/節，變更後為 378 元/節，每節增加 18 元。

(三) 修訂新住民語言教學支援人員交通費(實體開課)

非跨校(自聘)：

原 2000 元/學期(不分地區)，變更後一般地區為 2000 元/學期，偏遠地區為 4000 元/學期，區分了一般地區和偏遠地區的交通費，在一般地區並無改變，仍維持 2000 元/學期，而這次增加了偏遠地區的部分，4000 元/學期，比一般地區多了 2000 元/學期的交通費。

(偏遠地區查詢系統 <https://eii.ncue.edu.tw/Apps/Sys/OrgPartial.aspx>)

跨校(主聘)：

原 3000 元/學期(不分地區)，變更後一般地區：同鄉鎮 4000 元/學期、跨 2 鄉鎮 5000 元/學期、跨 3 鄉鎮 6000 元/學期、跨 4 鄉鎮以上 8000 元/學期；另外，偏遠地區的部分，同鄉鎮 6000 元/學期、跨 2 鄉鎮 7000 元/學期、跨 3 鄉鎮 8000 元/學期、跨 4 鄉鎮以上 8000 元/學期，其中一般地區跨 4 鄉鎮與偏遠地區跨 3 鄉鎮和跨 4 鄉鎮以上皆為 8000 元/一學期，也是交通費最高的上限，最少的交通費也有 4000 元/學期比起原 3000 元/學期增加至少 1 千元的補助。

表 1-1-2 全臺國民中小學校徵才-新住民語言教學支援人員需求統計

校名	區域	日期	語言別						
			越南語	印尼語	泰國語	柬埔寨語	緬甸語	馬來西亞語	菲律賓語
新市國小	台南市	2022 04.19			1				
翠屏國中	高雄市	2022 05.02			1				
小新國小	台南市	2022 05.05			1				1
后里國小	台中市	2022 05.20			1	1			1
逸仙國小	臺北市	2022 05.25						1	
新興國中	台南市	2022 05.25	1						
大鵬	台中	2022	1	1	1		1	1	

表 1-1-2 全臺國民中小學校徵才-新住民語言教學支援人員需求統計

校名	區域	日期	語言別						
			越南語	印尼語	泰國語	柬埔寨語	緬甸語	馬來西亞語	菲律賓語
國小	市	05.26							
武功 國小	臺北市	2022 05.30	1						
三民 小學	台中市	2022 06.06	2	2	1			1	1
沙鹿 區	台中市	2022 06.08	4						
大鵬 國小	台中市	2022 06.09			1			1	
梧棲 國小	台中市	2022 06.10	2	1	1	1			1
市立 永信 國小	台南市	2022 06.14			1				
民生 國小	彰化縣	2022 06.15			1				
三芝 國小	新北市	2022 06.16							1
潭子 國小	台中市	2022 06.20	2			1			
溪州 國小	高雄市	2022 06.23		1					
光武 國小	高雄市	2022 06.26	1						
大安 國小	臺北市	2022 06.29		1					
河濱 國小	高雄市	2022 07.06	1						
烏日 國小	台中市	2022 07.06	1						
沙崙 國中	台南市	2022 07.12			1				
華興 國小	新竹縣	2022 07.18	1						
南門 國中	臺北市	2022 07.21	1						
中山	彰化	2022	1						

表 1-1-2 全臺國民中小學校徵才-新住民語言教學支援人員需求統計

校名	區域	日期	語言別						
			越南語	印尼語	泰國語	柬埔寨語	緬甸語	馬來西亞語	菲律賓語
國小	縣	07.27							
新興國小	台中市	2023 01.15	1						
興南國小	新北市	2023 03.24	1						
歸仁國小	台南市	2023 03.30			1				
文昌國小	雲林縣	2023 04.13	1	1			1		1
瑞豐國中	高雄市	2023 04.21	1						
清水國小	台中市	2023 05.05						1	
鼓山國小	高雄市	2023 05.08	1						1
月津國小	台南市	2023 05.09			1	1			
后里國小	台中市	2023 05.11	4	1	1	1		1	1
三重國小	新北市	2023 05.13		1	1				
大佳國小	臺北市	2023 05.15		1					
東興國小	屏東縣	2023 05.15	1						
新民國小	台南市	2023 05.15		1	1	1			1
大鵬國小	台中市	2023 05.16						1	1
樟樹國小	新北市	2023 05.16		1	1				
東山國小	台南市	2023 05.17		1					
新市國小	台南市	2023 05.22	1						
竹田國小	屏東縣	2023 05.22	1						

表 1-1-2 全臺國民中小學校徵才-新住民語言教學支援人員需求統計

校名	區域	日期	語言別						
			越南語	印尼語	泰國語	柬埔寨語	緬甸語	馬來西亞語	菲律賓語
達觀 國中小	新北市	2023 05.25		1				1	
建國 國小	屏東縣	2023 05.25	1						
延平 國小	臺北市	2023 05.26							1
社皮 國小	屏東縣	2023 05.26	1	1					1
頭社 國小	南投縣	202305. 30	1						
雙峰 國小	新北市	2023 06.01		1	1			1	
大炭 國小	新北市	2023 06.01							1
大佳 國小	台北市	2023 06.08		1					
志清 國小	台北市	2023 06.13	1						
大龍 國小	台北市	2023 06.13		1	1				
三峽 國小	新北市	2023 06.20		1	1			1	
潮州 國小	屏東縣	2023 06.21			1				
埔墘 國小	新北市	2023 06.23		1					
玉成 國小	臺北市	2023 06.26							1
永建 國小	臺北市	2023 06.27	1						
南華 國中	新竹市	2023 06.30	1						
板橋 國中	新北市	2023 07.03	1						
百齡 國小	臺北市	2023 07.03	1						

表 1-1-2 全臺國民中小學校徵才-新住民語言教學支援人員需求統計									
校名	區域	日期	語言別						
			越南語	印尼語	泰國語	柬埔寨語	緬甸語	馬來西亞語	菲律賓語
永建國小	臺北市	2023 07.07	1						
北政國中	臺北市	2023 07.11							1
仁善國小	桃園市	2023 07.13			1				
正義國小	新北市	2023 07.14		1					
光復高中 (國中部)	新北市	2023 07.24		1					
玉田國小	屏東縣	2023 08.25	1						

資料來源:新住民子女教育資訊網，研究團隊繪製

表 1-1-3 各縣市新住民語文教育輔導團推廣成果

		
▲「新竹市-乘著南風來去緬甸 GoGoMYANMAR」，來自緬甸的新住民姊妹用緬甸特有植物-特納卡或稱黃香椿粉，是一個緬甸傳統的護膚品亦為化妝品，將其塗抹在皮膚上後便會呈現黃色的狀態，許多緬甸女性出門在外會塗抹檀娜卡在其臉上或手臂上，利用緬甸特有文化帶入緬甸語教學，能夠吸引民眾增加學習緬甸語的動機。		
		
▲「臺北市-愛上臺北市，多元文化新視野」，由越南籍新住民姊妹做介紹，她利用越南美食置入越南語學習，很用心的將各種美食做成字卡，她說她做完後非常開心，而且目前還再持續增加字卡。		▲「新北市-新北新民語文 智慧教學/數位轉型」，展示印尼元素，並且宣傳智慧課堂數位化元年之成果。
		
▲「臺南市-臺南好 YOUNG 南向好樣 文化多元 護花綻放」，其中越南籍姊妹向我們展示她所做的越南語單字版，利用格子交錯產生新的單字和拼音，簡單且學習者攜帶方便。		▲臺東縣新住民語文教育輔導團以「文化融入教學」、「團務行政運作」和「競選工作坊」展示其教學成果。
		
▲「基隆市-新心向榮-多元幸福基隆」，與宜蘭、金門輔導團做交流，	▲遠距團隊-新住民語文課程遠距直播教學計畫，不只在疫情期間強力出	▲研究團隊派研究員參與其年會證明。

訪視新住民教學和開辦馬來西亞文化與飲食體驗。	擊，並在平時的偏鄉及當地無所需的教支人員需要共聘線上上課發揮出強大的作用。	
------------------------	---------------------------------------	--

綜合上述，我們整合出目前臺灣對於新住民語言教學支援人員日趨需要且重視，但是，自 108 課綱開始至今，對於「新住民語言教學支援人員」的專業培訓和聘任方式，仍處於開創期，但其設計仍有改善空間，究其現況問題，歸納以下：(1)新住民語言教學支援人員資格問題，現況是只要有參加新住民語言教學支援人員資格班培訓就有其教學資格，但每位新住民語言教學支援人員學經歷和語言教學方式差異極大，從高中職學歷(母國)至碩士學歷都有且大都為非語言教學工作者；此外，會說新住民語，不代表其能教授新住民語，如何評鑑新住民教學新住民語之能力，目前臺灣並沒有辦法評量或是分級，而造成新住民語言師資之品質參差不齊，呼應張雅梁(2017)研究中，所提到新住民語文師資培育存在的問題，其一是欠缺常設機構主導，而缺行政主管機關將無法建立起師培、教學、輔導和評鑑等制度，其二是培訓課實用性不足，東南亞新住民語文老師需要的是實用教學方法及經驗而非學理。(2)教材統一性和教學法之需求：雖然教育部國教署有針對東南亞七國出版 18 冊參考教材和補充資料，但是當新住民語言教學支援人員拿到或是上網下載參考資料，他們雖可以看得懂，但如何或用下載參考資料去教學習者？換言之，新住民語言教學支援人員缺乏教學法與課程設計的先備知識是個急需被關注的問題，特別是新住民語言教學支援人員大都是在教授國小、國中階段的學習者，對於年幼的學習者，研究團隊發現或許推動學習動機，加入「異國文化課」較能吸引年幼學習在課程中加入以文化(母國文化)和母國生活方式、飲食、手做等來提高學習者的學習心。(3)新住民語言教學支援人員之聘任：目前聘任為鐘點費制，也就是有課上才有錢，但問題在於薪資不吸引人且課程安排的問題，會導致很多已經通過資格班的新住民語言教學支援人員為了生活，而放棄教學新住民語言工作，目前新住民語言教學支援人員總人數早已超過全臺的國小與國中數，但如表 1-1-2 所示：截至 2023 年 8 月 25 日仍呈現新住民語言教學支援人員缺員現象，表示目前在聘任方式上也出了很大的問題，而以上的「專業培訓」與「聘任」皆是本研究計畫的主要研究，迫切需要改善。

第二節 研究目的與問題

本研究在提升新住民語言教學支援人員之專業培訓及改善目前教學新住民語言所遇到之挑戰，作為建構新住民語言教學支援人員的學習典範，翻轉長期以來新住民固化之弱勢思維，進而對正在從事教學新住民語言的新住民語言教學支援人員給予正向之肯定，更重要的是藉著本研究讓臺灣新住民語言教學支援人員對文化與語言平權的瞭解與認知。

研究目的

藉由本計劃案建構並整合新住民語言教學支援人員專業培訓【底線資料庫】，並作為該議題首發研究，探究新住民語言教學支援人員在其新住民語言教學所面對之挑戰及提升專業培訓交互關聯分析，亦即探索新住民語言教學支援人員在教學新住民語言上對其發展專業語言教學能力。

另外，本計劃案除了探究新住民語言教學支援人員在教學新住民語言之專業培訓(Professional Training)現況，並且促進發掘東南亞新住民語言教學支援人員在語言教學所面對之挑戰與經驗現況，藉此計劃案提供新住民語言教學支援人員培力【供需相符】之訓練，以及【對症下藥】的缺口補正方向。另外查找「臺灣博碩士論文知識加值系統」中，發現沒有專門對於新住民語言教學支援人員之專業培訓(PT)與聘任原則及制度的相關研究，故本計畫案將作為補正學術研究文獻缺口之首發研究，更凸顯本計畫案的重要與必要性。此外，本研究計畫之研究目的將符應《十二年國民基本教育課程綱要-國民中小學》中之語文領域-新住民語文提到的核心素養面向有：自主行動(身心素質與自我精進、系統思考與解決問題、規劃執行與創新應變)、溝通互動(符號運用與溝通表達、科技資訊與媒體素養、藝術涵養與美感素養)、社會參與(道德實踐與公民意識、人際關係與團隊合作、多元文化與國際理解)，研究目的如下所示：

一、探索新住民語言教學支援人員(包含七國語言)專業培訓的經驗與挑戰。

符應(核心素養)：自主行動(身心素質與自我精進、系統思考與解決問題、規劃執行與創新應變)

二、探究新住民語言教學支援人員(包含七國語言)現行的聘任制度與挑戰。

符應(核心素養)：自主行動(身心素質與自我精進、系統思考與解決問題、規劃執行與創新應變)

三、探討新住民語言教學支援人員(包含七國語言)其不同背景變項(國籍、性別、年齡、教學經驗和教育程度)教學的經驗。

符應(核心素養)：溝通互動(符號運用與溝通表達、科技資訊與媒體素養、藝術涵養與美感素養)、社會參與(道德實踐與公民意識、人際關係與團隊合作、多元文化與國際理解)

四、比較各國(美國、澳洲、歐洲、韓國、芬蘭、新加坡和日本等)外語師資培訓與聘任原則及制度相關文獻，俾利整合臺灣新住民語言教學支援人員(包含七國語言)之專業培訓模式。

符應(核心素養)：自主行動(身心素質與自我精進、系統思考與解決問題、規劃執行與創新應變)、社會參與(道德實踐與公民意識、人際關係與團隊合作、多元文化與國際理解)

五、補正臺灣新住民語言教學支援人員(包含七國語言)聘任制度和專業培訓的文獻之缺口。

符應(核心素養)：自主行動(身心素質與自我精進、系統思考與解決問題、規劃執行與創新應變)、社會參與(道德實踐與公民意識、人際關係與團隊合作、多元文化與國際理解)

六、研提臺灣新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議。

符應(核心素養)：自主行動(身心素質與自我精進、系統思考與解決問題、規劃執行與創新應變)、溝通互動(符號運用與溝通表達、科技資訊與媒體素養、藝術涵養與美感素養)、社會參與(道德實踐與公民意識、人際關係與團隊合作、多元文化與國際理解)

待答問題有：

一、探索臺灣新住民語言教學支援人員(包含七國語言)專業培訓的經驗與挑戰為何？

二、探究新住民語言教學支援人員(包含七國語言)現行的聘任制度與挑戰有哪些？

三、比較各國(美國、澳洲、歐洲、韓國、芬蘭、新加坡和日本等)外語師資培訓與臺灣東南亞

新住民語言教學支援人員(包含七國語言)之專業培訓與聘任方式有何差異？如何借鏡？

四、探討不同背景變項(國籍、性別、年齡、教學經驗和教育程度)的臺灣新住民語言教學支援

人員(包含七國語言)之教學的經驗對現行專業培訓和聘任建議為何?

五、整合文獻與本研究計劃之實證發現，補正文獻缺口，並作出對新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任之政策建議。

第三節 名詞釋義

1.新住民(New Residents of Southeast Asia)

根據內政部《新住民發展基金收支保管及運用辦法》對新住民之定義：「臺灣地區人民之配偶為外國人、無國籍之人、大陸地區人民及香港、澳門居民。」

本研究定義與內政部《新住民發展基金收支保管及運用辦法》相同，但主要探究來自越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓及馬來西亞七國之新住民。

2.教學支援人員(Teaching Support Staff)

指具有特定科目、領域之專長，並以部分時間擔任教學支援工作者包含本土語文(原住民族語文、客語文、閩南語文及閩東語文)、臺灣手語、新住民語文(以越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓及馬來西亞七國官方語文為主)、英語文及第二外國語文、藝術、綜合活動、其他學校發展特色或經各主管機關指定科目、領域專長。

在本研究定義以教學越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓及馬來西亞七國官方語文為主的新住民語文教學支援人員。

3.母語教學(Mother Tongue Teaching)

劉富連(2007)認為除了是培養幼兒說及應用母語的能力、充分瞭解語言的內涵之外，鼓勵幼兒懂得去尊重、包容、瞭解及欣賞各種不同的文化。實施母語教學有文化上與民族上的意義，在文化上，多語言文化的教育是世界教育的主流也是民主主義的精神；在民族上，母語是族群歸屬的象徵。母語教育理念是順應基本人權的作法，實施母語教學一方面增進教育的成效。

本研究定義為教學者生長背景以教學越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓及馬來西亞等七國語言，且在臺灣教學其新住民語言之教學支援人員。

4.專業培訓(Professional Training)

基本上要有一定程度的花費才能證明是專業培訓。此外，專業培訓的目的必須是「培育不可替代的人才」。(法律 010 <https://laws010.com/blog/labor-dispute/resign/resign-01>)

第四節 研究範圍與限制

本節探討之研究範圍與研究限制，分別如下說明：

研究範圍

本研究的研究範圍以臺灣之越南籍、印尼籍、泰國籍、菲律賓籍、馬來西亞籍、緬甸籍和柬埔寨籍之新住民語言教學支援人員作為研究對象。

研究內容中，針對新住民教學支援人教學新住民語言之現況和目前新住民教學支援人員的培訓與聘任情形，發掘其在新住民語言教學中面臨的挑戰與可能改善挑戰之策略。本研究以質性研究方法中的深度個人訪談進行研究探討，接著蒐集相關資料以分析臺灣之新住民語言教學支援人員所面對之困境與因應策略。

研究限制

本研究所探討之研究參與對象為臺灣新住民語言教學支援人員，此外，若因為不可預測之因素造成無法面對面訪談，屆時會利用線上訪談為主；影響東南亞裔新住民推廣母語教學中面臨的挑戰眾多，本研究僅對專業培訓、聘任制度等進行研究。

由於臺灣的東南亞各國新住民人數比例不同且各語言別的教學支援人數差異人數極大，所以本研究將設定在全國，團隊將篩選優秀不同背景經驗之新住民語言教學支援人員 21 位，且需要涵蓋東南亞七國語言別之語言，若特定語言完全無法找到語言教學支援人員，則以其他新住民語言教學支援人員遞補。接受訪談之不同國別語言教學支援人員最少要有 1 位，最多不得超過 4 位，以確定此研究之合理性。

第二章 文獻探討

第一節 當前臺灣新住民語言教學支援人員培訓現況與聘任規範與原則 (Hiring and Recruitment)

語文教育歷來是一個國家或民族母語教育的主要組成部分和最重要的途徑，語言、文學、文化是母語教育三個可供選擇的向度(張申平、李榮菊，2008)，在研究語言現象中，社會語言學家從四個方向出發：(1)語言和社會階層之間的關係，(2)語言和族群之間的關係，(3)語言與性別，(4)語言與社會情境(林美麗，1998)，其中母語教學與推廣涉及以上四個層面。

對於母語推廣的重要 Antoine Meillet (1992)曾說過：「不明白使用哪種語言的民族生活情況，就無法瞭解這種語言；而不瞭解那些人的語言，也就無法真正明白他們的宗教信仰與社會習慣」。母語的多樣性正是文化最豐富的寶庫，不同的母語之間並沒有優劣尊卑的差別，而是消泯語言的霸權心態(楊振裕，1994)，因此張學謙(2004)認為母語本來應該是個體最熟悉最親切的語言，應該由家庭出發，但是在臺灣歷史發展上，卻形成家庭不傳承母語的問題，同樣的問題也發生在臺灣東南亞新住民的母語承傳上，邇近因為東南亞新住民二代人數的攀升，更凸顯母語傳承的重要。

目前臺灣對於新住民語言教學支援人員有下列以下培訓計畫：(1)教學支援人員培訓資格班(針對新學員) 36 小時、(2)教學支援人員進階班(36 小時)、(3)教學支援人員回流教育課程班(8 小時)、(4)教學支援人員職前訓練研習新進班(8 小時)、(5)教學支援人員職前訓練研習進階班(8 小時)、文化課程設計(4 小時)、多元文化繪本教學(4 小時)和語言學習科技(4 小時)等，表 2-1 為新住民語言教學支援人員培訓內容之相關整理；而聘任制度根據「111 年國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」辦理：(1)應經直轄市、縣（市）主管機關所舉辦之教學支援人員認證，取得合格證書；其報名資格、審查基準、認證程序及內容，應依直轄市、縣（市）主管機關之規定辦理。(2)各校聘任教學支援人員，應公開甄選，並經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之；其聘任期間，每次最長為一學年。但未達一學期者，得逕由校長聘任之。(3)新住民語文

教學支援人員之甄選，無合格人員報名或合格人員經甄選未通過者，學校得聘任具備新住民語文專長之新住民或相關人士擔任。(4) 教學支援人員表現良好，經教師評審委員會審查通過者，得免甄選再聘一學年，並以免甄選二次為限。此外，教學支援人員於受聘期間，得享有下列權利：(1)對學校教學及行政事項提供興革意見。(2)參與教學有關之校內研習或活動。3.享受學校各種教學資源。

表2-1-1 新住民語言教學支援人員培訓內容之相關整理

培訓名稱	時數	內容	備註
資格班	36小時	臺灣國中小學教育現況與趨勢(2小時) 班級經營(4小時) 新住民語文學習教材文本教學(4小時) 新住民語文學習教材詞彙與拼讀習寫教學(4小時) 新住民語文教材教法與教學資源運用(4小時) 教具製作與新住民語文學習教材教學應用(4小時) 新住民語文學習教材聽力與口說教學(4小時) 新住民語文學習教材語法教學(4小時) 新住民語文學習教材文化理解與實務(2小時) 新住民語文學習教材文化應用與教學方法(2小時) 教學演示與評量(2小時)	針對新學員
進階班	36小時	教具設計與應用(5小時) 教案設計與撰寫(12小時) 電腦資訊與應用(7小時) 教材教法與應用(9小時) 教學演示與評量(3小時)	已取得「教學支援人員」證書者
回流班	8小時	教學媒體與應用、教學資源運用(4小時) 多元文化理解(2小時) 增強策略與班級經營、學生問題解決與輔導(2小時)	已取得「教學支援人員」研習證

表2-1-1 新住民語言教學支援人員培訓內容之相關整理

培訓名稱	時數	內容	備註
			書者，並有授課證明者；或已取得「教學支援人員」進階班研習證書者。
職前新進班	8小時	政策法令(2小時) 班級經營與親師溝通(2小時) 新住民語文課綱、教學與評量(3小時) 各縣市政策宣導及其他(1小時)	(1) 從事新住民語文課程之教學支援工作人員。 (2) 取得教學支援工作人員資格證書者。
職前進階班	8小時	新住民語第7、8冊教材及教師手冊導讀(2小時) 教育部政策法令Q&A(2小時) 差異化教學與班級經營(2小時) 非同步線上觀議課平台介紹(2小時)	(1) 從事新住民語文課程之教學支援工作人員。 (2) 取得教學支援工作人員資格證書者。
文化課程設計	4小時	什麼是多元文化教育 多元文化課程設計模式 新住民文化課程目標 新住民文化教學內涵(教學內容、組織及教學方法) 新住民文化教學範例(實例分享)	
多元文化繪本教學	4小時	圖畫書文字與圖像傳達 新住民多元文化繪本目的 新住民多元文化繪本內容	

表2-1-1 新住民語言教學支援人員培訓內容之相關整理

培訓名稱	時數	內容	備註
		新住民多元文化繪本教學目標 新住民多元文化繪本介紹 新住民多元文化繪本的教學方法 結語	
語言學習科技	4小時	一、認識臺灣的教育 1.多元的就學管道 2.教育的重要啟航十二年國民基本教育課程 二、新住民語文 1.基本理念與特色 2.課程實施的時間與學習課綱 3.新住民語文教材形式 4.當前新住民語文教育的趨勢 三、科技輔助學語言學習 1.學習科技概念與趨勢 2.傳統多媒體學習科技	

資料來源:新住民子女教育學習網 <https://mkm.k12ea.gov.tw/study>

此外，從臺灣博碩士論文文獻蒐集查找並整合現況中，發現身為新住民語文教學支援人員的新住民也積極思考和研究相關制度不足及教學問題，如潘羽姍(2020)提到本身為新住民語文教學支援人員，在成為新住民語文教學支援人員之前，完全沒有任何教學語文的經驗和沒有經過專業的教學訓練，憑藉著六年中的教學經驗累積，後來發現新住民語文教學人員存在著一些漏洞，像是參加新住民語文教學支援人員資格班沒有限制學歷背景，考試要求不高，沒有實習機會就直接上場，造成師資品質欠佳，許多老師通過考試之後還是不敢上場教學，許多學校找不到老師。新住民語文課程實施不久，並非每所學校都會開課，任教機會有限，在機會有限的情況下，則學校與新住民語文教學支援人員都在觀望當中，有心從事者在不確定報酬的情況下，不會貿然辭去固有的工作，如此使得新住民語文課任教被視為額外或者兼差工作，無法進一步

成為全職工作(范垂玲, 2017; 蘇玉英, 2021), 而鍾惠媛(2019)曾以越南語教師為中心作研究, 發現以下在教學越南語中所遇到的困境: 年齡混合編班使得教學難度增加、未建立解決教學問題的協助媒介、教師需要研習及增能課程進修和教師薪水偏低, 張簡義璽(2022)研究中也提及目前新住民語文教學支援人員遇到的教學困境如下: (1)發現教學支援人員的薪資和交通津貼不對等酬勞, 無法吸引更多東南亞裔新住民女性投入母語教學的推廣、(2)現有的東南亞語文教材無法滿足教學所需、(3)因各級學校課程時間安排不同, 造成東南亞裔新住民女性推廣母語教學者之心力與體力衝突性、(4)東南亞裔新住民女性在推廣母語教學中常被質疑其教學的資格、(5)東南亞裔新住民女性在推廣母語的教學當中, 缺少教學指導教師的直接或間接協助, 造成推廣東南亞母語教學的阻礙、(6)東南亞裔新住民女性在推廣母語教學中面對與學習者跨文化溝通和語文表達差異之挑戰、(7)學校(中心)對東南亞裔新住民女性推廣母語的態度與環境資源影響造成其教學之困境, 同時, 陳珍珍(2022)的研究針對新住民在臺灣教學越南語也發現相似的問題。

綜合上述各研究者研究成果我們整理出下列目前關於新住民教學支援人員的不足以作為本研究計畫後續之探討:

- 制度面: 新住民語文教學支援人員之薪酬(聘任制度)、課程時間等
- 環境面: 學習環境、教學之軟硬體設備和教學之相關協助等
- 教學面: 教學者增能(教學方法、課程內容與設計和班級管理)、新住民語言教學資格(專業培訓模式)

另外, 對於學習環境與教材, 在臺灣學習東南亞語言除了向新住民語言教學支援人員學習外, 也有在非正式學習單位或是學校教學東南亞新住民語言, 其中韓智恩(2023)發現學習泰語或是其他語言, 「環境」和「教材」很重要, 雖然她不是新住民語言教學支援人員, 但是同時也察覺出與新住民語言教學支援人員之共同性, 如環境問題, 需要學習相關語言的氛圍和時間, 尤其每週上課只學幾個鐘頭, 只要下課離開教室, 學生就脫離外語的學習環境, 也就不容易練習學習外國語言, 李平周(2023)也提出相同看法, 李平周教學印尼語也是認為每週的上課時間都集中在某天, 希望能把時間分散, 讓學習者可以接觸印尼語的機會多一點, 另外教材方面, 初階教材其實在臺灣很完善(越南語、印尼語、泰國語), 但是依照學習者的學習情況及學習者

的程度，不免於要編輯新的教材使用，但是到了更進階或是高階就必須藉由著教學者自行編輯的教材教授(李平周，陳芳草，韓智恩，2023)，所以教材還不是很完善，需要循序漸進並且發展出一套有系統的學習教材，值得我們深入研究。

又經由查找臺灣博碩士論文知識加值系統，輸入關鍵字「新住民語文教學支援人員」，只查到僅3篇論文，且皆無直接對於其專業培訓及聘任作研究，另輸入關鍵字「越南語教學」:6篇、「印尼語教學」:0篇、「泰語教學」:1篇、「柬埔寨語教學」:0篇、「馬來西亞語教學」:0篇、「緬甸語教學」:0篇、「菲律賓語教學」:0篇，其中越南語教學的那6篇裡有一篇題目較符合本研究計畫之文獻，即是陳氏蘭(2016)的博士論文-「台灣越南語教學師資培訓課程之研究」裡面提到，她利用SWOT分析模式作為研究架構，進行課堂觀察、問卷調查和訪談，從研究結果發現現行的越南語師資培訓課程的劣勢有(1)培訓對象的限制：教育程度不高、越南語專業知識薄弱和缺乏越南語言教學的經驗。(2)課程規劃的限制：課程時間太短、培訓內容安排不足和缺乏全國性統一的越南語能力認證；另外，對課程不利的發展趨勢所形成的挑戰包含三個因素：(1)新住民教育背景差距、(2)如何安排適當的課程內容、(3)資源的限制及工作機會。

此外，在內政部移民署發展基金的歷年結果報告中(共85篇)，其中與新住民語言教學支援人員相關之研究有5篇，如表2-1-2所示。

表 2-1-2 新住民語言教學支援人員相關之研究(內政部移民署發展基金)			
計畫案 代號	計畫主持人/ 協同主持人	計畫名稱	發現的問題(困境)
1101f302	許育健/ 歐亞美、 曾秀珠	影響新住民子女學習 新住民母語之因素及 政策建議之研究	一、學校困境： 學校排課不當、資源與支援不足、混班混齡問題、學校行政問題和教師跨校跑班安全問題等。 二、教師困境： 師資分佈不均問題、教師能力被質疑、差異化教學的挑戰和文化教材正確與否等。 三、課程實施困境： 初學者擔心進度、發音不同之辨正、同儕

			互動不足和小學學習難國中易等。 四、家庭配合困境： 家庭配合度不足、家長無法指導孩子、各地口音不一和家庭母語環境不足等。 五、政策困境： 語言政策未提升新住民母語、多元文化素養有待提升、國高中開辦意願不高、初學年齡不同的問題、學習時數不足以及各縣市待遇與投保問題等。
1082f307	黃富順/ 吳淑娟	新住民母語文化傳承 與推廣之研究	一、政策延續性及推動力待加強 •政策計畫延續性不夠、政策宣導不夠，是新住民母語文化推廣的困境之一。 •對新住民多元文化的尊重及新住民家庭本身對新住民母語文化的價值，仍有待持續推廣。 二、社會家庭普遍對新住民母語文化仍有歧視現象 •東南亞國家各方面的發展相對落後於台灣。 •買賣婚姻過程中許多偏差的誤解。 •遠嫁而來的新住民學歷或相關資歷證明不足、語文差異等，缺少展現自身能力的機會。 •部分新住民學歷較低，對自己語言文化認同度不足。 三、學校新住民母語教學準備度有待強化 •新住民母語師資仍顯不足、不穩定、參差不齊；且某些母國新住民人數較少、所生子女少，如何兼顧多元尊重及教育學習權，是另一個兩難的議題；新住民母語教學支援人員須持續增能（教育部，2018b）。 •教師對自己的自信不夠，害怕自己教不好；專業師資培訓相當重要，但培訓後又面對機會不足的問題，導致師資收入低、教學誘因不高。 •在招生方面，學生學習動機及意願不高，

			且缺少溝通互動的環境，學習成效難以彰顯，且許多學生並不瞭解學習新住民母語的意義都對於學習的意願與成效大打折扣。 •學校及教師的認同度不足，及學校排課時間所限，缺乏彈性，限制母語學習的選擇性。 •混齡的語文教學困難度高且上課時間短，學習成效不易彰顯，更遑論遠距教學缺少互動式的語言文化學習，在成效上更有限。 •缺少專任推動人力，人手不足及經費不足且呆板等（教育部，2018）。
1042f303	林國榮/ 成之約	外籍配偶母語教學支援人員職能分析與訓練課程規劃之研究	一、教學困境 •在準備教材上，因為班級的學生狀況不一，並非一套固定的教材就可以適合班上的所有學生，所以準備教材的能力與技巧就非常重要，要懂得如何掌握新、舊生的程度，編輯一套適合的教學內容。 •因為母語教學課程並非正規課程，所以有些學生對於這個班級的態度比較不積極，故母語教學支援人員對於班級的經營與管理能力就非常需要，要適當的鼓勵小孩子，亦須適時的監督要求小孩的學習。 •通常學習課程一個禮拜教一次，且一堂課40分鐘，導致學生的學習不連貫，學習成效不佳，所以要懂得運用有限時間，提高小朋友的學習興趣及專注力。 •因為有些新住民小孩子家庭的家長不支持，小朋友回家後無練習的環境，造成學習效果不好，所以母語教學支援人員除了與其家長溝通外，營造班級的踴躍發言氣氛，能使小孩子在課堂上勇於開口練習。
1041f302		國民小學東南亞籍配偶母語教學人才之職能分析與課程規劃	一、制度面:新住民語文教育資源薄弱 •師資認證無法源支持，認證標準待建立 •缺乏行政、教學、輔導與評鑑等相關輔助 •語言學習環境闕如 二、環境面：推展新住民語文課程的困境 •國人對東南亞、新住民存有刻板印象，視東南亞語為次等、無實質效益的語言。

	嚴智宏/ 張雅梁		•越早期入台的新住民，越有感台灣歧視新住民氛圍。 •新住民家長對小孩學習新住民語文的態度-既期待又怕受傷害。 •東南亞、新住民的刻板印象，影響學童學習新住民語文的意願。 三、教學面：新住民語文師資職能現況與問題 •教學經驗不足，單向式口述教學方法與中文授課的情形最常見。 •自編教材無系統，教具、評量使用少，反應出教師職能與整體教育資源缺乏。
1032f303	黃富順/ 許籐繼、 歐亞美	全國新住民火炬計畫 成效評估研究	校長主任的看法中，在火炬計畫的執行過程，所遭遇的問題與困境： •母語師資培訓 母語師資來源不易，新住民子女對於母親的母語缺乏學習動機，學生參與意願過低且母語學習練習機會太少，效果不彰成效欠佳。 •新住民家庭的參與程度 新住民忙於工作，或對講座較缺乏興趣，參與不踴躍，以致原本規畫好之活動因參與比例不足，而無法如期舉行。 •校務人力的負擔 行政人員業務繁多，致執行計畫僅以完成應執行項目為目標，各項子計畫執行需要利用課餘時間或假日，學校執行人員難以配合。 •經費欠缺彈性 縣府會計審核要求嚴苛，用不完經費不能彈性運用，項目間無法流用影響執行效益，錨銖必較，使得經費核銷過於刻板化，加上會計人員對於憑證核銷見解不同，提升執行的難度。 •家庭訪視不易 關懷訪視常利用下班時間，對行政人員、老師來講是一大負擔，家長接受度欠佳，有些家庭拒絕家庭訪視且外籍配偶多數妻離子散，無力推行。

		學生的看法中，所遭遇的問題與困難有： •繪本心得的寫作 因為要寫很多字母語學習，要背很多字，且功課多又沒有時間。 •多元文化幸福講座 講座大多聽不懂，內容又很長，比較枯燥，沒有趣味性，且交通不方便。 •活動對象的限制 沒資格報名參加幸福家庭親子生活體驗營，沒有很多活動可以給一般學生參與的機會。 新住民的看法中，所遭遇的問題與困難有： •被標籤化 不喜歡一直強調自己是「新住民」。 •演講活動 太多演講聽不懂，再加上心得感想活動，不會寫且能力不夠，加上沒有時間。 •家庭關懷訪視 沒時間，家裡很亂且空間太小不方便，不想說家人的事，讓我有點不自在，比較沒有自己的隱私。 新住民子女的看法中，所遭遇的問題與困難有： •母語學習營 上課學太多種語言，很快就忘記了，應該把學校的功課先顧好，再去學別的語言。 •多元文化繪本甄選 因為要看書還要寫心得學習單，媽媽不太會，覺得不容易，且不喜歡被說是新住民，跟別人不一樣。 •家庭訪視 老師會問一些事情，很不想回答。 •培力獎學金申請 申請結果用抽籤的，抽中機率很低。
--	--	---

資料來源:內政部移民署新住民發展基金，研究團隊整理

(<https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7445/7451/7508/7526/?Page=1&PageSize=20&type=&alias=>)

第二節 他山之石：探究其他國家外語師資的專業培訓之相關研究

在瞭解外國的外語師資之專業培訓前，首先我們必須先瞭解到臺灣目前師資培育之現況，根據教育部(2020)訂定5項教師專業素養及17項教師專業素養指標，作為各師資培育職前教育階段暨教資職前教育課程基準之參考，其5項教師專業素養：(1)瞭解教育發展的理念和實務、(2)瞭解並尊重學習者的發展與學習需求、(3)規劃適切的課程、教學及多元評量、(4)建立正向學習環境並適性輔導、(5)認同並實踐教師專業倫理，而教師資格考試教育專業科目三科：教育理念與實務、學習者發展與適性輔導、課程教學與評量，而17項專業素養指標中有下列幾項國外的外語師資專業培訓之理念和宗旨不謀而合，表示這些共同的指標非常重要，如(一)了解有關教育目的和價值的主要理論或思想，以建構自身的教育理念和信念。(二)了解並尊重學生的身心發展、社經與文化背景的差異，以作為教學和輔導之依據。(三)了解並運用學習原理，以符合學生個別的學習需求和發展。(四)掌握社會變遷趨勢與議題，以融入課程與教學。(五)應用多元的教學策略、教學媒材和學習科技，以促進學生有效的學習，以這規定符合所有教師包含臺灣外語師資培育。(六)應用正向支持原理，共創安全、友善及對話的班級與學習環境以養成學生良好的品格及有效學習。(七)應用輔導原理與技巧進行學生輔導，以促進適性發展。(八)思辨與認同教師的專業倫理，以維護學生福祉。(九)透過教育實踐關懷弱勢學生，以體認教師專業的角色。(十)透過教育實踐與省思，以發展溝通、團隊合作、問題解決及持續專業成長的意願和能力。冀望未來在新住民語言教學人員的專業培訓上，能夠有所參照，讓「新住民語言教學支援人員」更專業化，為未來臺灣美好且多元文化的發展上能夠錦上添花，使得社會更圓融。

針對其他國家外語師資的專業培訓與規範，將以美國、澳大利亞、歐洲、新加坡、芬蘭和日本等國家依序敘述如下：

壹、美國的外語師資專業培訓與規範

Pufahl(2001)曾提到美國對於外語的師資培訓已有相當專業化的制度與規範，其中以嚴謹的師資教育、多方面技術的綜合運用、有效的教學策略、完善的政策及評鑑制度，皆為專業培訓所不可或缺之要素。一般而言，招聘外國語教學者標準除了是呼應教學者的種族或語言理解背景，更重要是需要選擇教師是可以反映構成參與課程大部分的學生群體的學習需求，以及對學

習者文化的了解，避免發生學習者與教學者文化誤解(Redman, E., Wiek, A., & Redman, A., 2018)。在 Pufahl(2001)的文章中提到美國參考了澳大利亞、歐洲各國的專業化師資培訓，也制定了屬於自己國家對於外語師資專業培訓的制度與政策：

一、嚴謹的師資教育

- 1.與卓越的外語教育相關的最常的因素之一是一支訓練有素的教學隊伍。
- 2.教師素質的一個關鍵因素是教師職業的地位。
- 3.將學科研究與教學研究相結合的職前培訓教學實踐被認為是國外最成功的多個國家的語言教育。

二、技術綜合運用

大多數受訪者，尤其是來自加拿大、丹麥和泰國強調了互聯網和用於信息檢索的專門數據庫。

三、有效的教學策略

- 1.語言和內容學習的整合，學習內容領域科目通過外語媒介在許多國家變得越來越流行響應國家。
- 2.交際教學法。
- 3.專注於語言學習策略。
- 4.建立在第一種或後續語言的基礎上。
- 5.其他成功的方法。

四、強而有力的政策

- 1.語言和教育政策，在澳大利亞，最成功的外語教育涉及國家語言政策(NPL)(LoBianco,1987)，它為語言教育提供了一個框架，是澳洲第一個官方語言政策，並將語言政策分為四個階段：二戰後至 60 年代末期為自由放任階段 (laissez-faire phase)、70 年代初至 70 年代中期為平權階段 (rights-equality phase)、70 年代中至 80 年代中稱為第三階段為「文化主義」或「多元文化」階段(70 年代中至 80 年代中稱為第三階段為「文化主義」或「多元文化」階段越)和 80 年代中葉以後至 90 年代，一般咸認為是經濟理性時期 (economicrationalism phase) 我們看到澳洲視內部多元、多語的情況為團結國家並連結世界的利基，慢慢地從：一、多元文化的國家認

同朝向世界公民觀的型塑；二、重視語言與文化學習，強調跨文化認知是溝通能力的一環；與三、國家發展利益導向轉向個人成長與自我發展。這三種趨勢與轉變，恰可用來作為思索當前台灣語文政策之參考(林經桓，2018)。

2.外語作為核心科目。最具影響力的尊重政策之一外語學習是語言在學校課程中的地位。在所有歐洲國家和加拿大、哈薩克斯坦、摩洛哥和泰國，至少一個外語是所有學生的必修課。

五、評鑑

1.學生參加大學預科班參加考試，其中包括三個方面的成就測試外語：英語、法語和德語。

2.另外發現在中國，入學英語考試（MET）不僅評估語法和詞彙，而且也使用它們，從而導致英語學習實踐中死記硬背的減少（例如，參見 Hamp-Lyons、Hood、Sengupta、Curtis 和 Yan，1999）。

3.研究結果顯示：這些項目有助於外語通過幫助維護一個國家現有的語言資源和促進在少數民族中取得成就，該政策的第一部分宣示澳洲境內各語言的平等地位，該政策也肯定社區語言的重要性，以及使用其他非英語語言的權益，包括手語與原住民語，除了提供管道讓新移民學習英語，融入社會外，澳洲政府更鼓勵保存與發展包括原住民語在內的，一百多種不同族群之語言，因此，該政策是澳洲語言教育的重要里程碑，對後來相關語言政策影響深遠。它的重要性有二：一是承認原住民語是澳洲的本土語言，原住民有使用他們的語言以及讓他們的語言被平等尊重的權利，同時承認移民有使用社區語言及社區語言被接受尊重的權利。其二是將語言多樣性視為資源，相較於過去視多樣性為造成社會分歧的問題或是發展的阻力，這一政策的轉變也更加確立了以多元為國家核心價值的重要基礎。

美國從中學習到如何專業培訓其外語師資，並且制定系統化的教育教學，如：1.儘早開始語言教育、2.向別人學習、3.進行長期研究、4.提供更強有力的領導、5.如何改善語言教學、6.改善教師教育、7.制定適當的語言評鑑、8.指定外語為核心科目、9.利用社會語言學背景。而美國依循美國國家專業教學標準委員會(NBPTS)曾經發展出一套針對語言教學者專業培訓之標準，其中對於教學者與學生在各方面教學與學習中，提出有關之專業建議，如表 2-2-1 所示，

且所以依據美國語言國家專業教學標準委員會(NBPTS)，能使臺灣的東南亞新住民語言教學支援人員之專業培訓有所借鏡。

表2-2-1 建構專業標準(國家專業教學標準委員會，NBPTS)	
建構	內容
為學生做準備學習	-學生的知識，特殊教育知識，多樣性，主題知識
進階學習	-有意義的學習，多重通往知識之路，社會發展
支持學生學習	-評估、學習環境，教學資源，家庭夥伴關係
專業的發展與外展	-反思練習，為專業做貢獻和教育

資料來源：Kennedy (2005)

貳、澳大利亞的外語師資專業培訓與規範

由澳大利亞現代語言教師聯合會協會建構出專業標準化的外語師資培訓內容,其原則規範如下：

- 1.教育理論與實踐-含當前的教育理論，教學的一般原則和學習，和課堂管理。
- 2.語言和文化-跨文化意識在教學、意識和對角色的理解、人類的語言和文化互動和身份。
- 3.語言教學法-包含目前的發展語言學習與教學研究。
- 4.道德與責任-教學責任和學習關係社會和文化關係。
- 5.專業的關係-與他人的關係語言和文化教師，與其他學科的老師，與學生、與家長和與學校社區。
- 6.積極參與更廣泛的背景-在地全球化。
- 7.倡導-倡導語言學習的能力，跨文化交流與文化多樣性。

8.人的特點-對自己的承諾持續專業和個人學習，相信自己和學生。

上述的專業化培訓的內容可以知道，在澳大利亞要成為一位外語老師必須接受相關的師資培育教育，並且也要不斷增進跨文化的知識與關係，最重要的在語言教學法和道德責任是方面更是不能草率的。

參、歐洲外語師資專業培訓與規範

歐洲的情形最為複雜，除了多元族群多種語言外，不同文化所涵有的價值體系也非常不同，因此，歐洲外語師資專業培訓與規範特別將【價值觀】導入培訓重點，建構專業標準化的歐洲語言教師教育概況如下：

- 1.知識和理解-
 - A.語言教學方法和最先進的課堂技術和活動；
 - B.發展一個關鍵的和探究式教學方法和學習；
 - C.語言能力和評估學員的語言能力；
 - D.教學中使用的先進科技方式；
 - E.個人對於資訊和組織化的規劃和找尋資源；
 - F.各種評估的應用記錄程序和方法學習者的進步；
 - G.對國家或地區採用的課程目的和結果進行批判性評價；
 - H.內部理論與實踐外部項目評估；
- 2.策略和技能-
 - A.依教育背景和學習者的需求，調整教學方法的方法；
 - B.批判性評價、發展和教材的實際應用；
 - C.學習方法，反思實踐的發展，以及自我評估；
 - D.獨立發展語言學習策略；
 - E.維持和增強的方法持續的個人學習語言能力；
 - F.課程的實際應用和教學大綱；
 - G.同行觀察和同行評審，發展與教育的關係適當國家的機構；
 - H.行動研究

I.將研究納入教學；

J.內容和語言集成學習（CLIL）；

K.結合歐洲語言的使用自我評估；

3.價值觀-

A.社會和文化價值觀；

B.語言和文化的多樣性；

C.關於外國語言和文化教與學的重要性；

D.教授歐洲公民身份；強化團隊合作、協作；

E.終身學習的重要性

此外，Liliana MĂ (2014)針對教師之專業培訓提出一套和要求教師應具備的知識、技能和態度，指出教學者應該在他們與學生的活動中，展示教學質量，並符合社會所接受的水平，亦即是發展在教學中可以被觀察和衡量的維度。根據 Shulman (1987)認為，專業能力是根據主要內容分為五個不同的類別知識的種類。Commins (1995)區分五個廣泛的能力領域，涵蓋知識，實際課堂實踐中涉及的任務，以及人際交往能力和態度。Day 和 Conklin(1992)提出提升語言教師專業的相關模式由四種知識組成：(1)主題的內容知識、(2)教學知識、(3)教學內容知識、(4)支持知識，如表 2-3-2 所示：

表 2-2-2 編制專業標準的分類語言教師	
作者	專業能力類別
Shulman (1987)	-目標語言和文化的知識； -教學知識 -學習理論，方法和策略； -學科知識——應用語言學（語言學習理論）； -專業和背景知識； -道德知識（與他人交往，責任和不斷發展的自我）
Commins (1995)	-使用和發展專業知識和價值觀； -溝通、互動和合作學生和其他人； -規劃和管理教學和學習過程； -監測和評估學生的進步和學習成果； -反映、評估和計劃連續的提高
Day and Conklin (1992)	-主題的內容知識以語法、語義、音韻學、語用學以及文學和文化方面； -教學知識，注重知識通用的教學策略、信念和實踐，不論題材的重點

	(我們如何教學)，例如教室安排，動機、決策； -教學內容知識(專業了解如何表示內容以多種方式了解知識，使學生可以理解;學生如何來的知識了解主題，有什麼困難他們在學習的時候很可能會遇到，哪些誤解會干擾學習，以及如何克服這些問題); -支持知識，參考知識通知我們的各種學科母語教學方法(心理語言學、語言學、第一語言習得、社會語言學、研究方法)
--	--

資料來源：Liliana MÂ (2014)

本計畫是研究在台灣東南亞新住民語言教學支援人員的專業培訓和聘任，而東南亞語言教學支援人員除了是母語教學的教師，並且也扮演著促進臺灣東南亞新住民母語和文化傳承之關鍵人物。

母語教學者及母語課程的設計者是第一線的母語推廣執行者，現正受到臺灣產官學各界的重視，尤其是如何促進東南亞語言教學支援人員之專業培訓，更為重要。Kennedy(2005)提出教師持續性的 CPD (Continuing Professional Development) 頻譜，其中包含 9 種的專業發展模式：(1) 訓練模式(training models)，不斷的給予訓練、(2) 獎勵模式(award-bearing models)，用獎勵方式來鼓勵、(3) 缺口模式(deficit models)、(4) 串聯模式(cascade models)、(5) 基礎標準化模式(standards-based models)、(6) 輔導/指導模式(coaching/mentoring models)、(7) 社區實踐模式(communitiy of practice models)、(8) 行動研究模式(action research models)、(9) 轉化模式(transformative models)，另外 Kennedy(2005) 提出各模式之相互關係如表 2-2-3：

表 2-2-3 各模式之相互關係		
教師持續性專業發展模式	模式目的	
訓練模式 獎勵模式 缺口模式 串聯模式	傳遞知識與訊息	提高專業自主能力 
基礎標準化模式 輔導/指導模式 社區實踐模式	轉銜知識與訊息	
行動研究模式 轉化模式	轉化知識與訊息	

資料來源：Kennedy (2005)，CPD 模式的頻譜

依照 Kennedy (2005) 的 CPD 模式的頻譜，提供本計畫案對於東南亞新住民語言教學支援人員欲提高專業自主能力，首先必須掌握知識與訊息之傳遞方式，其中包含傳遞知識與訊息、轉銜知識與訊息、轉化知識與訊息等三個階段。對照現新住民語言教學支援人員的問題，提升各

專業發展模式之串聯，並與師資培育結合（語言教學專業知識、課程設計、教學法、教育哲學）。

訓練模式中，Little(1994)、Kelly and McDiarmid(2002)皆提到 CPD 的訓練模式(training models)是被公認的，此模式基於技能的、技術專家的教學觀，即 CPD 為教師提供有機會更新他們的技能，以便能夠展示他們的權限。它通常由“專家”交付給老師，交付者確定的議程，訓練模式是兼容且基於標準的教師發展觀(教師努力展示在全國範圍內指定的特定技能商定的標準)，另外 Hoban(2002)也提到訓練模式被認為是有效的引入新知識的方法。獎勵模式通常是一種依賴或強調完成有獎勵的學習課程，然而，在蘇格蘭當前的教育話語中，有一個強調專業行動並不總是支持正在發生的事情被認為是“學術的”而不是“實用的”。因此有一個獎勵課程的壓力集中在課堂實踐上，往往以犧牲價值觀和信仰為代價(Solomon & Tresman,1999)。從缺口模式(deficit models)得知專業發展可以專門設計用於解決感知到教師表現的不足，且能夠使用缺口模式來糾正個別教師的弱點，Rhodes & Beneicke (2003)建議教師表現不佳的根本原因不僅是個別教師，更要組織管理實踐。事實上，將責任歸咎於個別教師，並將 CPD 視為補救個人弱點的方法。串聯模式(cascade models)涉及參加“培訓”的個別教師事件”，然後將信息級聯或傳播到同事。

接著在轉銜知識與訊息階段裡的基礎標準化模式(standards-based models)，Beyer(2002)表示它‘代表了創建教學系統和教師的願望教育，可以產生並憑經驗驗證聯繫教師效能與學生學習之間的關係’。至於輔導/指導模式(coaching/mentoring models)涵蓋了各種 CPD 實踐，這些實踐是基於一系列哲學前提。Rhodes & Beneicke(2002)發現通常在兩位教師之間，其目的是支持 CPD。教練和指導都有這個特點，儘管大多數區分這兩者表明以技能為基礎，而指導涉及到一個元素“諮詢和職業友誼”，Clutterbuck(1991)認為事實上，指導也常常意味著一種關係，其中一個人合作夥伴是新手，而另一個則更有經驗。再者，社區實踐模式(community of practice models)中，Wenger (1998)認為，雖然我們都是不同領域的社區實踐成員，這些社區內的學習涉及三個基本過程：不斷發展的相互參與形式、了解和調整成員企業、發展成員的風格和話語，在實踐社區中成功的 CPD 的基礎是權力的問題。Wenger (1998) 為，實踐社區應該創造自己對聯合企業的理解，因此允許該社區的成員發揮一定程度的控制議程。讓專業學習發生在這種情況下，

它既不應該是一種問責形式 (accountability)，也不應該是績效管理，而是一種自發自主能力轉化的持續精進。

最後，藉由提高專業自主能力轉化到最後兩個模式，行動研究模式(action research models)與轉化模式(transformative models)，在行動研究模式中 Somekh(1999)將行動研究定義為“對一種社會情境，參與者自己作為研究人員，以提高其內部行動的質量”。“質量”行動”可以理解為參與者對行動的理解情境，以及情境中的實踐。而轉化模式(transformative models)本身並不是一個可明確定義的模式；相當它認識到轉化所需的不同條件的範圍實踐。轉化性模式的關鍵特徵是其對模型範圍的有效整合以及對問題的真正意識權力，即其議程正在通過該過程得到解決。

雖然上述每個模式都描述了一組特徵，但它是不建議將模式獨立存在；而是他們對於 CPD 的特定方法之特徵描述。而在教師的持續性專業發展文獻當中使用的五個關鍵問題，是需要被重視的：(1)CPD 支持哪些類型的知識獲取，即程序的還是命題的？(2)主要關注的是個人發展還是集體發展？(3)CPD 在多大程度上被用作一種問責 (accountability) 形式？(4)CPD 允許哪些能力支持專業人士自治？(5)CPD 的根本目的是提供一種手段傳播還是促進轉化性實踐？由於教師專業發展在臺灣國內文獻討論極少，甚至沒有東南亞新住民語言教學支援人員之文獻，藉由此文獻探討，除了欲瞭解臺灣東南亞新住民語言教學支援人員之專業培訓情況，而且更能補正國內之文獻缺口。此外，教學者的 CPD 在多大程度上被用作一種問責 (accountability) 形式，也就是教學者也必須自己負起教學精進的責任。

肆、韓國雙語師資專業培訓與規範 (Choi, 2021)。

在南韓對於定義雙語教師，與台灣並不相同。在韓國，除了韓語之外的外語皆可以是雙語教育的搭配語言，且韓國將雙語教育發展與聯合國永續理念(Sustainability)和語言人權(Linguistic Human Rights)結合，其中分為四個部份(1)雙向發展 (two-way developmental) 的雙語教育，(2)社區為主 (community-based) 的雙語教育，(3)家庭母語素養 (family language literacy) 的雙語計劃，以及(4)遠距離(distance education) 雙語教育。在韓國雙語教育有四種方式：

(a)雙向發展雙語教育(Two-Way Developmental Bilingual Education, DBE)

在 DBE 計劃，是結合了維持雙語教育和浸入式模式，而且強調多元文化教育的重要性，可

以使得少數民族與主流社會的融合，要在韓國申請 DBE 計畫，Lindholm-Leary and Howard(2008)提出有幾個重要的要求：(1)因為 DBE 課程包括少數民族和主流語言學生，並將他們安置在在同一个班級中，小學生和小學生都應該有足夠的興趣和支持。(2)少數民族語言必須給予相對特權在特定社會中的地位，以及(3)社區或地區必須有足夠的少數民族語言學生的人口。目前，韓國政府承認八種外語是官方批准的高中外語教育語言：德語、法語、西班牙語、阿拉伯語、俄語、日語、越南語和中文。由於這些語言不僅用於外國語言教育，也用於評估韓國人的外語技能，更是韓國雙語教育搭配韓語的外國語。

此外，DBE 計畫讓學習者有機會了解學術和情感語言少數民族學習者在韓語課堂中面臨的挑戰。還可以幫助語言少數民族學生髮展他們的聲音，讓他們意識到和欣賞他們多元文化和多語言背景的價值，同時能讓大多數語言學習者將語言和文化多樣性視為一種資產(Shin, 2013; Pérez, 2004)。

(b)社區為主的雙語教育(Community-Based Bilingual Education)

以社區為基礎的雙語教育，社區運營的語言項目可以滿足可能希望發展目標的少數民族語言學生的需求語言能力，同時保持他們的傳統語言。具有三個重要要求：(1)語言少數群體和社區必須認識到他們需要保持傳統語言背景，(2)他們必須對雙語教育有足夠的興趣，以及(3)社區必須有相當數量的語言少數民族學生。在韓國，少數民族人口語言學生通常集中在某些地區，例如工業園區或傳統農業區。在這些地區周圍，大約有 60 個以社區為基礎的組織，主要支持語言少數群體。雖然很多這些組織為學生和他們的父母提供韓語課程，很少有學校提供雙語或傳統語言教育課程。

鑑於事實各種以社區為基礎的韓國語已經成為基礎的雙語是可行的，旨且能豐富學生對他們的語言能力的理解和欣賞。

韓國的社區組織是志願者教師，他們可能會遇到困難與語言少數群體學生打交道，因為他們以前很少或沒有接受過培訓或教學經驗。從學生的角度來看，以社區為基礎的雙語教育計劃可能是最容易獲得的計劃之一，學生可以積極參與課程和物質發展，因為他們可以表達自己的

需求和偏好。

(C)家庭素養的雙語課程(Family Literacy Bilingual Programs)

家長成人基本技能教育與幼兒教育相結合的模式，鼓勵父母了解父母的角色，塑造正面形象和他們的多文化和多語言背景的看法，並有一個積極的對孩子學業成功的影響，並強調家長積極參與的雙語教育計劃通過給他們分配語言模型和教師的角色。家長不僅可以通過此方式，最終成為孩子雙語教育的積極參與者擔當“語言學習者榜樣”的角色，同時也擔當課外雙語教育班的“老師”。

家庭雙語教育最大的優勢在於通過提供韓語服務達到雙重目的，鼓勵使用少數民族語言的家長擔任傳統語言教師。

(D) 遠距離(distance education) 雙語教育

儘管遠程教育通常不被視為少數民族語言教育的替代教育方式，但它可以成為少數民族語言教學的替代模式，韓國的少數民族語言學生，遠程教育是一種教學方法，少數民族語言學生的教學方法。在韓國語境中，可以是雙語教育，其目標學生既可以是少數群體，也可以是多數群體語言學生如果學生之間有足夠的興趣。

遠程教育的一大優勢是無需僱用教師、重新安排課程或在學校層面進行行政變更。它是一個韓國人口背景下少數民族語言教育的現實方法語言，由於少數民族學生的人數仍然相對較少，很難聘請雙語學生不同少數民族學生的教師。遠程教育需要高度發達的技術設備、各種材料和訓練有素的教師可以處理遠程教育模式，熟悉在線教學或技術輔助教學。

由韓國這篇文獻中發現，目前大多數語言少數民族學生都被安排在浸入式課程中，沒有任何考慮確保他們的語言權利或他們的可持續發展。可能會吸引來自從行政優勢和高度適用性的角度來看，但是這樣它高度破壞且貶低語言少數民族學生的多語言和多文化背景，Jang,E.

Y.(2023)也從語言和種族方面回顧了文化及語言多樣化(culturally and linguistically diverse,CLD)人群的人口複雜性，然後通過考察韓國多種語言的使用和教育的多元文化研究和政策，發現韓國是以多元文化為基礎但是非多語制，反而支持單語(韓語)制，造成少數族裔學生在其語言不被視為文化資本或是其身分受到歧視和不平等，所以 Jang,E. Y 建議將批判性多語言納入師資教育，並在語言課堂中實施跨語言實踐，期望能改善少數族群在其身分不平等，朝著真正的多元文化發展。但是韓國的家庭素養的雙語課程(Family Literacy Bilingual Programs)，鼓勵家長參與促進國家多元文化和多元語言教育，強調家長積極參與的雙語教育計劃，影響孩子對多元文化和多元語言教育，值得我國培育新住民語文教學支援人員參照互鑑。

伍、新加坡雙語教育

新加坡為亞洲移民國家，近年來在新加坡的華語及英語(雙語並行下)，使得世界皆向新加坡學習並成為雙語教育國家之典範，自 2000 年以來進行一連串教師專業發展改革，其中尤以 2005 年全面推動教師能力本位的「提升表現管理機制」(Enhanced Performance Management System ,EPMS)最為重要，不但改變過去教師評鑑的方式，也影響了職前師資培育與在職教師專業發展系統，提高新加坡整體的教育品質。

過去新加坡在教師評鑑上對所有教師而言都是單一標準化取向，主要將評鑑重點放在教師的領導與管理職位上 (Kelly, Ang, Chong & Hu, 2008)。在 2001 年，新加坡教育部建構教師職業生涯發展三條職業軌道 (career tracks)，而為了支援教師職業三軌的專業發展，讓評鑑內容及指標更符應不同職業軌道教師的專業角色，新加坡教育部便從 2003 年提出了 EPMS 評鑑機制，並隨即從學校行政領導人開始試辦，2005 年則進一步推廣至全體教師 (MOE, 2007)，藉以提升學校績效表現與促進教師專業發展。EPMS 從全面推動至今將近十年，對新加坡整體教育系統影響非常大，不僅改變過去教師評鑑的方式，也影響了職前師資培育與在職教師專業發展系統，以提高新加坡整體的教師素質。

教師的職業三軌，包括：「教學軌道」(teaching track)、「領導軌道」(leader track)與「高級專家軌道」(senior specialist track) (MOE, 2014b)，職業三軌各自有其專業生涯發展順序和職業階層 (career ladder)，圖 2-2-1 為新加坡教師職業三軌專業生涯發展進階順序：

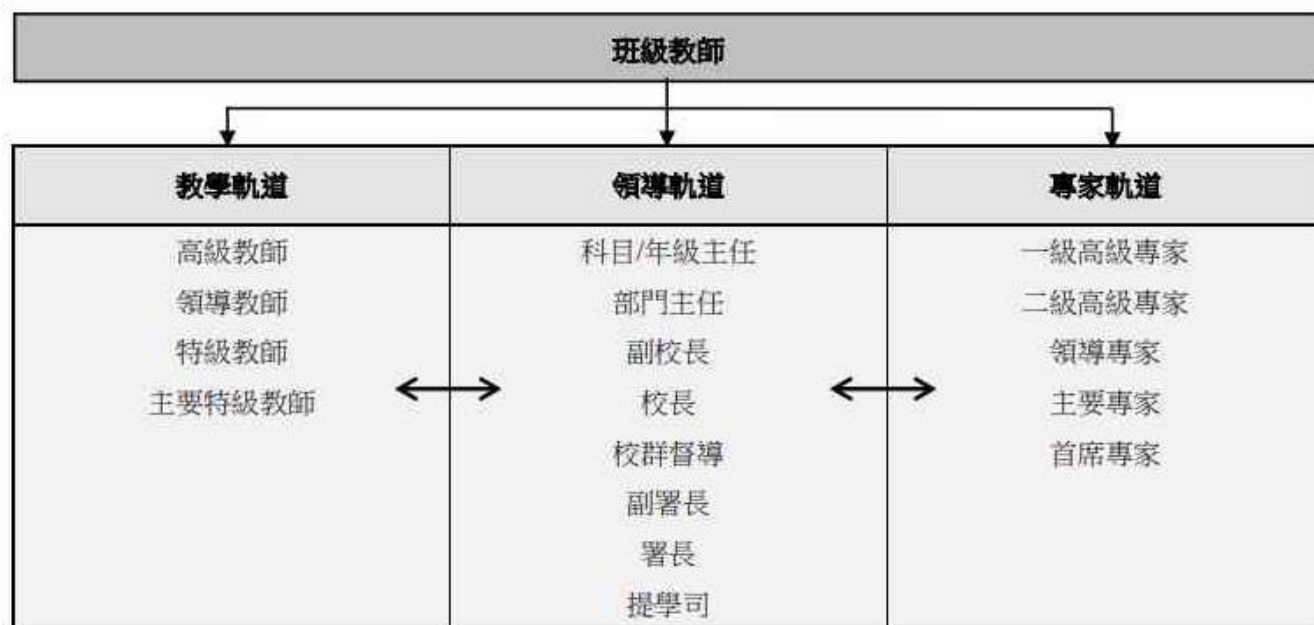


圖 2-2-1 新加坡教師職業三軌專業生涯發展進階順序

資料來源：出自 MOE (2014b)；許宛琪、甄曉蘭(2015)

新加坡的教師能依據自己的興趣與志向自由地選擇不同的職業軌道，若教師喜歡與學生互動和熱愛教學工作，可以選擇「教學軌道」，並透過特定的鑑定程序朝向更高的職業階層邁進，此軌道主要目的是希望實現教室中的優質教學，提供教師專業發展和職業進階的機會(林元紅、蔡麗華, 2009)，讓進階的優秀教師們有更多機會發揮個人教學長才。第二條軌道是「領導軌道」，讓具有領導潛力的教師有機會在學校或教育部擔任領導職位，通常教師進入學校教學三年左右，學校會對教師進行潛能評估，評估教師是否有擔任領導的素質與潛能，而後若透過副校長、校長及校群督導 (the cluster superintendent) 的推薦，經新加坡教育部同意，教師便可至國家教育學院受訓關於成為主任的「學校中的管理與領導」課程，或副校長受訓進階成為校長的「教育領導者」課程用 (祝懷新、劉曉楠, 2004)。若教師期望獲得更深更廣的專業知識與技能，則可以選擇第三條「高級專家軌道」，包括：「課程與教學設計」、「教育心理與輔導」、「教育測驗

與評量」及「研究與統計」四大教育專業領域，這些高級專業教師須具備教育領域的深度知識與技能，創新、研發新的教育方案，使新加坡的教育發展能保持世界領先的優勢(MOE, 2014b)。

新加坡教育部將教師教學能力模式分為四個不同的表現水準，分為一般教師、高級教師、特級教師及領導級教師 (teacher-leaders)，年初計劃階段，教師將會和督導者討論與設定相關能力目標，在年終評鑑階段時，督導者將會以教師的表現在四等級能力量表上評比，從低到高為「沒有觀察到的」(no observed)、「發展中」(developing)、「有能力的」(competent) 和「傑出的」(exceeding) (Sclafani& Lim,2008)，這些不同的專業能力表現也引導著新加坡教師的專業發展，讓教師清楚知道其若想要進階之專業能力表現基準為何。新加坡教育部很重視教育者的專業培訓與成長 (Training and Development) 及教育者對學校創新和改進的投入 (Innovation and Improvement)，因此，教師如果想在教師評鑑上有優秀的表現或追求更高層級的職業階梯，可積極投入參與學校相關教育或行政事務，以提供革新的意見，並展現實際的行動與支持，讓督導者了解教師對於學校教育有著實質的表現與貢獻。

新加坡教育部與國家教育學院及基層學校之間一直保持良好的夥伴關係，如圖 2-2-2 所示 (NIE,2009)，故新加坡教育部制定的 EPMS 評鑑機制除了影響國家教育學院訂定師資生專業能力之方向，也結合了基層學校推動的「學校卓越模式」(School Excellence Model, SEM) 之政策，帶動在職教師的專業成長。

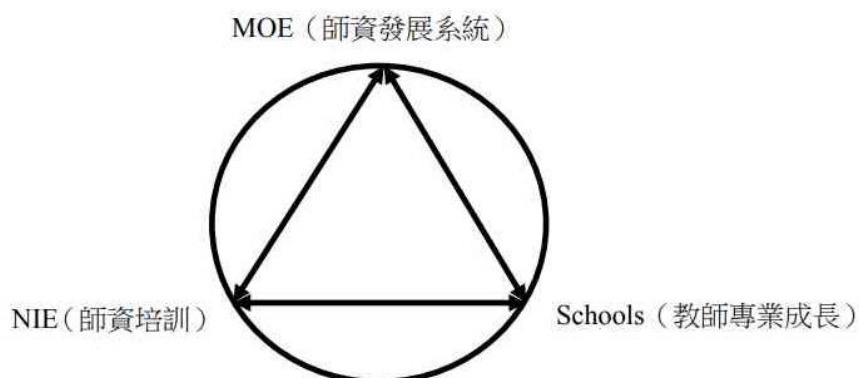


圖 2-2-2 新加坡教育部、國家教育學院及學校之間的夥伴關係圖

資料來源：NIE (2009)

國家教育學院為新加坡唯一的師資培育機構，為強化師資培育，引導職前教師能力培養並結合「學校卓越模式」，促進在職教師專業發展，我國能藉由新加坡賞罰分明，且集權強勢的評鑑的方式，以精進臺灣師資培訓、培育，或是也能藉此 3 軌分流方式來昇華臺灣新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任制度，朝著更專業化和體系制度化發展，為臺灣新住民語言注入一股強而有力的力量。

陸、芬蘭師資培育

2011 年由天下雜誌蕭富元先生寫道「芬蘭教育 世界第一的秘密」中提及自西元兩千年開始，經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）每三年舉辦十五歲學生能力評估測驗「國際學生評量計劃」（PISA），芬蘭青少年連續兩屆在閱讀與科學兩項評比稱霸，解決問題和數學則位居第二，我們發現芬蘭教育受人學習的特點有：(1) 九年義務教育，經費政府出，教委會決定採用「綜合學校」（comprehensive school）的模式，讓七歲到十五歲的中小學生，不分年級，都待在同一所學校學習。在九年一貫教育中，學生課本、交通和午餐費用，全由政府負擔，經費則由中央政府出資 57%，地方政府分攤 43%。這個決策延續三十年至今，不因政黨輪替而改變。(2) 堅持平等精神，一個都不能少，當其他國家還在施行菁英教育時，芬蘭卻反其道而行，絕不標榜菁英，堅持每一個小孩公平受教。從制度設計到資源分配，芬蘭教育從平等出發。六十萬中小學學生，分布在四千所綜合學校，平均每校約一百五十人，班級人數不超過二十人，小班小校的制度有利於「無一人落後」（No Child Left Behind），沒有貴族和平民學校之分。(3) 絕不放棄學習慢的孩子，提升學習遲緩者的學習能力，是芬蘭專注策略的另一個重點。專門負責特殊教育的教委會顧問 Pirjo Koivula 指出，教委會的目的是讓「每個」小孩都具備基本能力，當學生出現短暫學習困難時，老師會立即提出矯正計劃，在課堂上或是放學後進行個別輔導，費用由政府負擔。芬蘭有將近 20% 中小學生接受額外學習輔導，OECD 國家平均只有 6%。曾經當過特教老師的 Pirjo Koivula 邊看數據邊說，在老師早期介入輔導後，有輕微學習障礙的小孩都進步很快，一兩個月之後，就不再需要「補救」。(4) 「芬蘭沒有壞學生，即使最差的學生也很好，」以培育師資聞名的約瓦斯其拉大學（University of Jyväskylä）教育研究所所長 Jouni Valijarvi 直言，芬蘭十五歲以下人口逐年減少，將資源導入

需要輔導的小孩身上，可以創造最大的國家利益，「我們承擔不起放棄任何一個人。」(5)全球最嚴格的師資標準，自一九七九年開始，教委會就定調，中小學老師屬「研究型」，必須具備碩士學歷，這幾乎是全球最嚴苛的規定。師資教育從原本的三年，延長為五年，高中生畢業申請師範學校時，除了要看在校成績，還必須通過層層面試，確認有教學熱誠與創新思維，才能擠進錄取率僅 10% 的師範窄門，專研師資培育的赫爾辛基大學教授坎 Pertti Kansanen 也提到，芬蘭師範體系的唯一任務，是培育有能力的老師，並發展必要的專業品質，以確保教師生涯能夠持續進步。換句話說，在芬蘭，老師必須要有終身學習的能力與意願，「有能力學習，才有能力創新教學，教育才會不斷提升，」作育無數教師的瓦里亞維比喻，在芬蘭，老師是一種「最愛學習的動物」。芬蘭老師愛學習出了名，大學暑期班開課，座中最多的是中小學老師。芬蘭教育部長現在最頭痛的是缺老師，好學的老師都跑去繼續念博士；芬蘭企業也喜歡雇用老師，跟政府搶人。嚴格要求師資品質，芬蘭政府也相對給老師和學校最大的教學自主權。教委會和教育部每四年制定並公布核心課程綱要，其他如徵聘師資、經營管理則由各校自治，舉凡班級大小、課程內容、學生課表，甚至是每年上課幾學期都由學校全權負責；至於要教什麼、怎麼教、用什麼教科書，則由老師自由選擇。芬蘭中小學並沒有全國一致的聯合評量，學校也很少有考試；芬蘭官方也不進行教師評鑑。被問到是否要考核教師表現，任職教委會長達三十年的資深顧問勞卡南幾乎動了氣，反問：「為什麼要評鑑老師？」他驕傲地說，芬蘭根本沒有不好的老師，每個老師都很自律，不需要打考績。主管教育的中央教育部或地方政府，並不實施學校評鑑制度，對學校有絕對信任，再小的學校，也擁有絕對行政自主權。

柒、日本語文教育政策

日本在 2021 年 6 月為止，中長期外國人在留者達到了 288 萬 5904 人。其中，永住者（包括特別永住者）是 110 萬 154 人，技能實習是 40 萬 2422 人，技術/人文知識·國際業務是 28 萬 8995 人，留學是 28 萬 273 人。從性別構成比看，女性為 146 萬 861 人（50.6%），男性為 142 萬 5043 人（49.4%）。女性首超男性。在留國籍人數前三為中國大陸 78 萬 6830 人/韓國 43 萬 5459 人/越南 42 萬 415 人。記得 30 年前的 1989 年，外國人在日本只有 98 萬人。30 年增加了近 200 萬人。288 萬外國人在日本生活，超過了廣島縣（282 萬人）、大阪府（270 萬人）和京都府（259

萬人)的人口規模。2021 年經濟合作與發展組織(OECD)資料顯示,移民難度最大的發達國家日本,已成全球第四大移民國家。(THECHICAGOCHINESENEWS, 2022)

日本語文教育政策具有統一性與多樣性。在統一性方面,採單語同化的國語政策。在多樣性方面,實施多樣的語言教育政策,即英語、方言、移民語言。就歷史的變遷而言,日本的單語同化國家語言政策的濫觴,可追溯自 1853 年受到著名的美國黑船來襲事件的影響,當時的統治階級為求能與西方列強平起平坐,因此提出所謂的一國家一民族一語言的國家語言政策,進行語言的統一政策。其內容主要是,廢止或減少漢字的使用、語言與文字的一致要求、表記法的整理、制定標準語言。

一、標準語與方言

根據學者胡慶山(2015)的《世界各國語文教育政策研究》中提及 1916 年(大正 5 年),國語調查委員會研究全國的方言,在「口語法」中規定,當時東京接受高等教育的人所說的變種語言為標準語,使居住東京接受教育的人成為有特權的語言支配階級,結果造成說標準語以外的變種方言成為後進閉鎖,甚至要撲滅且赤裸裸的歧視對象。經過三十一年後的 1947 年文部省的學習指導要領規定,國語科學習的指導目標是,「盡可能地矯正方言、鄉音、結巴,使其接近標準語」,方言成為矯正的對象之一。

其方言中以琉球語和愛努語影響最大,1879 年(明治 12 年)的「琉球處分」造成琉球王國喪失統治權,並設立沖繩縣。基於語言中央集權主義,在翌年於首里那霸設置會話傳習所(其後的師範學校),縣廳學務課對優秀的學生開始進行標準語教育(ましこ・ひでのり, 2002)。經過四年後的 1883 年(明治 16 年)發佈「方言取締令」,結果造成校方對使用方言的小學生掛上具有處罰性質的方言木牌(井谷泰彦, 2006),以至有今日在公共場合使用標準語,在家庭等私下場合使用琉球語的兩種語言變種使用區別(diglossia)現象,目前的沖繩的日常用語是標準語的日語(ヤマトーグチ),年長者說琉球語(ウチナーグチ),年輕世代說的是受琉球語語彙與文法影響的標準語(ウチナー ヤマトッグチ)。迨至 1980 年代以後,年輕世代肯定自己的母語,有積極使用前述受琉球語語彙與文法影響的標準語之傾向(真田信治、庄治博史編, 2005)。

而愛努語言在 1869 年(明治 2 年)明治政府在北海道設置開拓使,大量的和人移住。

是 1872 年（明治 5 年）的地所規則與 1899 年（明治 32 年）的北海道土人保護法，皆剝奪愛努人的土地與生計，強迫其實施不習慣的農耕。此外，1901 年（明治 34 年）「北海道舊土人教育規定」造成學校必須否定愛努的語言與文化，憑著有限的日語能力難以就業經濟窘迫。甚至在 2004 年愛努人說母語的人數僅剩 10 名以下，已成為瀕臨絕跡的語言。然而，1997 年並通過「關於愛努文化振興並愛努傳統等相關知識的普及與啟發的法律」（愛努文化振興法）。此項法律未涉及政治與經濟權利，僅承認文化復興的權利，特別在第二條明文規定「愛努文化」包含「愛努語」在內（日本北海道道庁アイヌ政策推進室，1999）；並在一九九九年制定的「謀求愛努文化振興等政策相關基本計畫」中 34 次提及「愛努語」振興，並指出在北海道已有十四所愛努語教室，必須提供愛努語的學習機會與發表的場所（日本北海道道庁アイヌ政策推進室，1999），藉由財團法人愛努文化振興與研究推進機構進行愛努語復興事業（胡慶山，2015）。

二、英語教育的實施

《世界各國語文教育政策研究》中提到，迨至 1987 開始實施招聘外國人進行語學指導的 JET（e Japan Exchange and Teaching）計畫，以地方公共團體做為主體，由文部省、外務省與自治省進行的共同事業。日本儘管在 2000 年廢止國語審議會，但又另新成立文化審議會國語分科會，針對國語教育進行檢討，結果是大多數的國民認為，唯有英語才是獲得西方學問藝術宗教真理的最佳語言。另外，在 2000 年小淵惠三前首相委託設立的諮詢機關「二一世紀日本的構想」懇談會，在其報告書「日本的未來在日本之中」，提出英語作為第二公用語，引起論爭。支持者船橋洋一指出，日本應藉由英語作為第二公用語，不僅可提升與世界的對話能力（接收訊息、交流與發出訊息的能力），亦與作為少子化政策的組織性移民政策的推動有關（船橋洋一，2000）。中村敬等的反對者則批判日本之所以在歷史上是亞洲唯一未成為殖民地的國家，若採取單獨集中英語的一極政策，只會傷害日本人的自我認同性（中村敬，2002），結果並未採取英語作為第二公用語。

同時，並於 2002 年確立 SELHi（Super English Language High School）制度，2006 年已有 100 位高中受指定為 SELHi。2002 年文部科學省制定的「『會使用英語的日本人』培育行動計畫」中，明白指出國家應改善英語教育的具體政策，值得注意的是，2009 年起在小學每年有 35

個單位時間（平均每周一次）進行「外語活動」講授英語。根據日本新學習指導要領，學習目的是「藉由外語，對語言或文化加以體驗並深化理解，養成積極尋求溝通的態度，習慣外語的音調與基本的表現方式，培養溝通能力的基礎。必修的前階段是 1998 年開始的「綜合學習時間」內，學習英語會話，作為國際理解教育的一環(胡慶山，2015)。

三、移民語言

2006 年日本總務省提出「多元文化共生推進計畫」，與外國人住民共生的制度，必須整備適合外國人居住的環境。計畫中提出援助語言的溝通，第一是將地區的資訊加以多語言化，第二是檢討關於日語與日本社會相關學習的援助。

日本知名學者唐澤富太郎教授於 1955 年歸納出日本的優良教師十個特質（唐澤富太郎，1984）；（1）熱心教育研究、（2）勤勉努力、專心校務、（3）協調和圓融的個性、（4）不追求名利遵從教育天職觀、（5）得到家長的信賴、（6）照顧後進晚輩教師、（7）關心學童得到學童的敬愛、（8）經常自省、具有素養內涵、（9）教職員管理能力卓越、（10）頭腦敏銳清楚。此十個特質一直沿用至今（石村卓也，2010）。但是，無論為了提高教師的資質，除了在培育階段加強其教師專業知識的充實，務使志在為人師表的師培學生學有足夠的預備教學能力。在任用方面，加強教師性格、個性之適性、適任的考量。在任用後，落實現職教師的進修與研習機會的需求，規劃出培育、任用、進修，連續一貫的教師養成和研習制度（梁忠銘，2019）。此外，教師的教育熱忱意識的加強和教師專業的自我提升、自我評鑑，教師檢定和教師證的更新制度、開放社會人士參加教師的招募等，更是近年日本師資培育度和教師教育變革所呈現的重點。

梁忠銘(2022)提到日本師資培育與教師證制度，首先日本教師資格取得方式來看，現行的教師培育方式大抵上可分為二種方式，一是直接養成方式，設置以教師養成為目的教育大學或教育學院，在此大學或學院畢業的學生基本上全部都必須取得教師資格，才可畢業。二為間接養成方式，即所謂開放式的教師培育方式。文部科學省將所有教師資格取得所需的條件（學分）公佈，任何高等教育機構，包括通信教育（放送大學），只要能設置足夠的教師資格學分提供供學生選修，學生可依自己意願在取得所需的學分後，向當地的教育委員會，取得教師資格（楊思偉，1999；赤尾勝己，2002）。日本的教師資格在法律上的依據主要有《教育職員免許法》、《教

育職員免許法施行規則》兩個重要法規。《教育職員免許法》的目的主要是規範日本所有教育職員的免許（證照）相關的標準，確保教育職員資質的品質的提升。《教育職員免許法施行規則》則是依據《教育職員免許法》的規定，確保其可具體實施的有關規定。大致上的原理原則和目的並無不同，只是因應時代和社會發展所需，學校和教師的種類和免許變得更多元，更具有彈性，換句話說，此兩法是規範師資培育與教師任用的準則。因此，被稱為教師「免許主義」。

日本所謂的教師，是指在《學校教育法》第一條提及的幼兒園、小學、初中、義務教育學校、高中、中等教育學校、特殊學校以及經過認證的兒童機構內任職的教師、營養師、助理教師、護理教師。換句話說，在以上正式的學校和認證的機構服務的「教育職員」，均需要取得「教師證」。其教師證又可以分為三種：普通教師證、特別教師證和臨時教師證，小學不分科，中學及高中之教師證是以「教科」來認定。日本在申請教師證之前，須通過師資培育機構或教育委員會認證機構，對於師資生的人品、學力、實務及身體等條件，進行評鑑，通過評鑑取得「教師免許（教師證）證資格」2022 年 7 月起，終生有效。主要是因為在少子化影響之下，日本社會大量的缺乏勞動人口；同時在國際化之下日本社會也亟需國際化人才，因此從 1980 年代後期開放外國人可取日本的教師證以外，也有條件地承認外國的教師證，也就是說「外國之教師證或是外國學校畢業、修了者」只要通過「教育職員檢定」可授予各相當之教師證（教育職員免許法第十八條）。在以往日本教師培育，採行開放式的師資培育方式，只要在高等教育機關或研究所修滿教育職員免許法所定的學分（包括教育實習），即可取得教師免許（教師資格證），修畢課程也無檢核考試機制，常被批評為濫發教師證照（王家通，2003）。

此外，日本教師資格在形式上依據學歷與取得學教育學分的多寡，可區分為全國有效的教師資格免許，稱為普通教師證，依學歷又可區分為「二種」、「一種」、「專修」三種資格，由都道府縣的教育委員會所認定頒發，但是普通教師證雖然是由各地方的教育委員會頒發，但是全國都可通用（清水一彦，2005）。此外，無論是哪個地方政府所發行的「教師證」，目前對教師生涯的發展與教師證的資格並沒有直接關係，但是有密切的關聯。另外，還有在各都道府縣承認的「特別教師證」與「臨時教師證」，兩種區域性的教師資格證書，只限發行的地方縣市有效（藤田晃之，2019）。如表 2-2-4 所示

表 2-2-4 日本教師證種類及有效期間範圍

證照種類	有効期間	有効地域範圍	概 要
專修教師證 一種教師證 二種教師證	永久	全國學校	教師、養護教師、營養教師證。添附資格取所需要之書類，申請後通過授予。可區分為專修、一種、二種（高中只有專修、一種）。已經取得教師證的場合，有一定的教師經驗、通常可再修一些學分數可取得較上位的資格、隣接學校種類、同校和其他教科的免許之授予也是可被接受。
特別教師證	10 年	都道府頒發縣內的學校	特別免許教師，有社會的經驗者、通過教育職員檢定就可授予。授予接受者需要有任命或是雇用者的推薦、教科相關之專門的知識經驗和技能、社會的信望、具有教師職務所需之熱誠與見識是被要求。幼稚園教師沒有頒發特別教師證。小學教師有特別教師證但是以教科來授予，可以擔任特別活動教科外活動。
臨時教師證	3-6 年	都道府縣頒發的學校	有助理教師、養護助理教師證。只限於無法任用到具有普通免許任用之場合，通過教育職員檢定即可授予。目前只限在一定期間內，無具有普通教師證者應徵的場合發行，依據都道府縣教育委員會規則所定，有效期間為最長為 6 年。

引用 梁忠銘(2022)

在 2019 年進行較大幅度的簡化，將 以往的「教科相關科目」「教職相關科目」「教科和教職相關科目」統整為「教科和教職相關科目」。並於當年六月四日法律第五七號公布，以往要取得小學教師證，專修資格需要 91 個學分，一種資格需要 67 學分，二種資格需 45 學分，新規定分別簡化為 83/59/37 個學分，減少的幅度不小，主要是「其他」的 8 學分。讓師資培育機構更容易開設的同時，也讓教師資格更容易取得。另外，2019 年《教育職員免許法》將第十六條之二「依據普通免許の第五條第一 項之規定外、因應普通教師證の種類文部科學大臣或是文部科學大臣所委託之 大學進行考試（以下「教師資格認定試験」）合格者，且與同項各號不同者，

準許授予相關教師證，以檢驗和強化大學加強教師能力的檢核，通過檢定制度的之後 才有資格申請教師證，雖是師資培育以往既有的規範，但是重新強化其檢核其實 質的相關能力，對於教師全體的資質能力的向上，同時也需要經過教師適性以及在人品及專業上的認證，在某些方面日本教師的專業是有被持續管控和要求，對於確立教師的信賴有相當大的意義（文部科學省，2019a）。但是，值得關注是，近年因為參加教師甄試的人數逐年減少，教師需求增加，加上選擇教育學院和取得教師資格的學生逐年銳減。日本文部科學省在 2022 年 5 月 13 日修改《教育職員免許法》，取消「教師證更新制」，同時恢復以前未更新而失效之教師證，並於 2022 年 7 月 1 日生效。但是，以往取得有期限的教師證，需重新辦理教師證資格的更新。

至於日本近年教師任用現況，無論是以直接養成方式或間接養成方式取得教師資格，都需要通過教職員採用甄試及格，錄取報到後才可成為正式的教師。依據日本文部科學省義務教育課管理課的資料顯示，近年來小學教師的競爭倍率有降低，錄取率有逐漸提升的傾向。所以，日本文部科學大臣於 2021 年 1 月 19 日設置「『令和時代日本型學校教育』確保教師人材品質向上有關檢討本部」針對教師養成、任用、研習的應有方案，檢討基本的策略和中長期的應有的具體方法。而 2020 年代所要實現的學校教育定義為「令和的日本型學校教育」就是所謂「日本型學校教育」，係指一體性培育孩子「智、德、體」的學校教育。進而以日本學校教育迄今承擔的角色及發揮的成果為基，引導新的教育改革動向，而使得今後必須培育孩子具備以下資質及能力：（梁忠銘，2022）

- （一）每一個孩子都能認識自己的優點及可能性，同時尊重所有他人作為有存在的價值性。
- （二）與多樣多元的人群協同合作，跨越各式各樣的社會變化，開拓豐富多彩人生，成為永續發展社會的創造者。

其中日本型學校教育的成果及課題如下：（一）國際性頂尖的學力、（二）學力城鄉落差縮小及（三）高度的規範意識及道德心；同時面臨著（一）孩子的多樣化、（二）孩子學習意願低落、（三）教師長時間工作的疲憊感、（四）資訊化加速發展的應對落後、（五）少子女化及高齡化、人口減少的影響及（六）應對新冠疫情等傳染病毒等挑戰課題。所以我們必須有個未來實現的目標與方向：

（一）孩子的學習：充實運用「個別優化學習」及「協同學習」的一體性組合，在各個學校階段實現各個階段目標的學習方式。

（二）教職員的態度：教職生涯持續學習積極接納環境的變化。作為教師應該最大限度承擔啟發每一個孩子學習的角色，培養具備輔助及伴同孩子自主性學習的能力。

（三）學校營造支持孩子學習及教師的教育環境：充實改善「靈活運用資訊通訊科技」

（Information and Communications Technology, ICT）環境促進輔導體制、提升校務效率化等及在人口減少區域實現具有吸引力的教育環境。

由於近年日本也鼓勵現職教師繼續前往研究所進修也取得「專修教師證」，2008年4月開設針對現職教師及優秀的大學畢業生特別目的的「專門職大學院」制度的成立，都是突破以往改革的思維方向與方法，來提高現有教師與未來師資職能的水準，透過大學來進修的情況有增加的趨勢（梁忠銘，2019）。整體而言，日本教師進修的體系，基本上有兩大類：一為職務上或職務內的專業稱為「行政研習」，包括指定研習與校內研習，可視同為與職務內容的一種，可分為「指定研習」與「校內研習」兩類，其中又以「指定研習」為最重要的研習，可分為三類：

1.基本研習（依據職級、任教年資區分課程性質）：包括新任教師的進修、中堅教師的進修、各種主任的進修、管理職的進修。

2.專門研習：有關各教科及各領域的進修，內容涵蓋國語、社會、公民、算數、數學、理科、生活、音樂、美術、圖畫工作、體育、技術、英語、道德、特殊教育等；其中又可分為新任人員研習、經驗者研習、指導者研習與職務者研習。

3.特別研習：有關教育課程、學科領域、一般教育、學校經營、特定課題或教育論壇等3至12個月不等的長期探討。至於校內研習責由學校依據其實際需要自行規劃，自主研習則為教師個人自願性進修。

另一則為職務外的「自主研習」是教師依其喜好，自由參加教育的研習（日本教育學會教

育制度研究委員會，1991；梁忠銘，2019）。至於在支持教師研習的費用負擔的部分，如屬於經過考核或甄試、考試性質的在職進修者，最多可以留職留薪一至兩年。指派性質的「行政研習」一般有出差費，但也可能因為學校的經費並不充裕，自費也不無可能，自主進修或研習則以自費為多。

梁忠銘(2022)寫到有關日本在規劃其教師進修制度，基本上是考量教師的專業能力的發展，確保其有機會接受必要的進修活動，主要是為了教師在執行其職責之時所必備的知識、技能、教養等能力不斷的提昇，做有計畫性且必要的努力。同時根據各縣市教育的現狀和課題，學習指導要領的主旨，教師的經驗年數，設計出可提昇每位教師在專業上相關的能力。歸納日本教師研習的特質，首先則為其研習雖然是以「權利」為著眼的研習體系，而同時對於自主研習性質之研習活動傾向保守與否定的立場，再者透過強化行政研習的方法達到都、道、府、縣教育委員會主導行政研習，之後則是透過行政研習體系的健全來抑制自主研習的過度發展。日本的教師進修課程內涵包括四方面（時事通信社，1998）：

- 1.教育活動：涵蓋各教科、領域的教材研究、教學媒體的活用與使用方法、教學方法、生活指導、學童的輔導、教育評鑑的方法、課程設計理論、教科外活動的實施方法。
- 2.教師的態度、地位：內容包括教師的使命、教育觀的確立、研究的理論與方法、學校經營的理論與方法、教育法規的理解、各種事務處理的方法、校內研習的計畫與營運、小型學校的經營、校務分掌的企劃等。
- 3.學校的組織營運：包含班級經營的理論與方法、學年經營的理論與方法、學校經營的理論與方法、教育法規的理解、各種事務處理的方法、校內研習的計畫與營運、小型學校的經營、校務分掌的企劃等。
- 4.個別問題、課題：現代的教育問題（校內暴力、不良行為）、人權、個別教育、特殊教育、環境教育問題、產業教育、國際理解教育、性教育、霸凌問題、中輟問題、逃學問題、學習障礙問題。

日本進入 21 世紀長期的少子化，經濟不振，產業停滯，導致地域生產力頹廢，其實同時也是日本教育變革被要求的時代。如何提振國家實力和地方生產活力以及學力的教育體制，學生如何透過學校教育體系，將「生存能力」與「教育課程」連結，學校與家庭、地域社會的連携合作。將教育問題，併同教師素質的提升與制度的調整，有著相當多新的思維和作為（文部科學省，2019a, 2019b），以下為日本對於師資的「質」與「量」近年來的調整，不止臺灣目前的師資培育可作借鏡，更相信在新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任方面的相關議題，也能有大量合適的參佐，進而提升其專業化和聘任方式。

- 1.促進教師證有効期限到期者的復職；因生產育兒等因素離職者，其教師證の有効期限如果已經過期者，若要復職的情形、有條件可授予臨時教師證。
- 2.確保可更靈活聘任臨時教師，調整教師證更新制方法。促使社會人士多樣人材可以靈活任用，確保學校現場有多樣管道人才得以參加。
- 3.透過考試取得小學教師資格（2020 年度開始實施），使可在其他職場工作期間，也可參加教師資格考試的機會，調整小學教師資格認定考試的時間，可以在星期六、日實施線上考試。
- 4.活用有民間企業勤務經驗者取得教師證（2020 年度指針改訂），改訂特別免許狀的條件，針對有各種多樣經歷者給予適當評價，讓有符合學校現場需求之人才可以有成為教師的可能。
- 5.邊就業邊修取得教師資格所需之教師證（法改正事項）。社會人等可以一邊工作一邊取得教師資格所需教職相關科目的學分，教職特別課程修業年限的彈性化（現行的 1 年，調整為 1 年以上）。
- 6.民間企業所屬員工，同時也可體驗在學校現場的勤務（2020 年度開始實施）。企業與學校之間的合作，企業所屬的員工，同時也可參與學校的營運，創造出「學校雇用共享連結」體制。
- 7.重新學習轉職學校現場的機制（2020 年度開始實施），支援開發新教師證持有者可以在小學現場任職計畫。

最後，放寬師資培育機構的規範條件，增加師資培育的管道，讓教師證可以更多方式可以

取得，積極鼓勵社會人參與師資培育課程，增加臨時教師證的制度，導入有社會經驗的管理者參與學校的經營管理，讓更多的學生和社會人士可以加入教師的行列，改善教師職場環境和待遇等，具體的擬定師資培育與進修政策的變革提高現有教師與未來師資素質水準的提升，或許可提供我國未來面臨相同情境可參考之策略(梁忠銘，2022)。

此外，今年 2023 年 5 月 6 日(六)，參與由國立高雄師範大學教育學系所舉辦的「師資培育政策與改革趨勢研討會暨王家通榮譽教授追思紀念會」，目的在於研究團隊希望能就由此研討會能夠更深入了解臺灣在師資培育上的近況，特別是在「外語師資」的部分，在研討會中，由國立臺灣師範大學教育學系的王麗雲教授演講-「芬蘭師資教育及對臺灣師資培育的啟示」中，研究團隊擷取了此演講之重點，王教授提及芬蘭師資培育改革重點有：(1)統一師資培育層級、(2)於高等教育機構(大學)中進行師資培育、(3)教師須具備碩士學位、(4)師資生須修 180 個學士學分及 120 個碩士學分；另外在培育理念的啟示則有(1)專業導向：須重視教師的教學思考、自主反省與問題解決能力，這些被視為師資生的關鍵能力，此外，能服務實務才是專業，同時師資甄選與課程設計重視現場教學的需求，並且強調理論與實務的交互檢視，採螺旋式師資培育，特別重視師資生個人教育學(教學知識與教育觀)的建構。(2)智識績效責任導向：以信賴為本的專業主義，與新加坡重視評鑑與獎勵的作法不同，找對了人並且教會了他，就信任他可以去做好被賦予的責任。(3)志業導向：教師的非學術能力，如教學熱忱不容易透過培育達成，所以挑選合適的人至為重要，在此教師評鑑變成是多餘的。

最後反問臺灣師資培育下列問題：臺灣師資培育是否專業？還是被改革的對象？再者是否教學現場需求反應在師資培育中？(以現場需要的師資條件為主)、個人教育學之建立是否足夠？(因為專業與訓練均須在教學實作中建立)，從中反映出臺灣目前的師資培育方面的問題，這不單單只是外語師資，而是涵蓋所有的師資培育系統裡面的癥結點，而對於新住民語文教學支援人員，芬蘭師資培育方法中強調理論與實務的交互檢視，採螺旋式師資培育，特別重視師資生個人教育學(教學知識與教育觀)的建構，也可以提供政府主責機構在執行新住民語文教學支援人員培訓前後之參佐。而同一天的另外一場次，演講題目是：「Internatonalizing Teacher Education Programs in Taiwan: Multiple Contexts and Realotoes」，如何將臺灣師資培育與國際接軌？從中我們

得知第一中華民國師資培育的白皮書並沒有包含新住民語言，第二臺灣的師資培育也沒有包含新住民語言，第三針對教育部外語師資培育，有幾種實踐的方案，主要都是主張國外教育「見習」和國外教育「實習」，經由此交流來促進國際外語教育的師資培育，但是對於新住民語言教學支援人員因為在第一個面向就已經沒有包含在裡面，演講者當天再三強調，我國已進入高齡和多元族群的時代，特別是在 2000 年之後，但是目前在教育部並未談到與新住民語言教學支援相關的師資培育的方案，表示跨部會的聯繫與對話實為重要。

因此，從美國、澳大利亞、歐洲、韓國、新加坡、芬蘭和日本等國家的外語師資培育與本土語師資培育文獻中理解，雖然大多數國家都提到/量計劃(PISA)報告中，顯示芬蘭青少年連續兩屆在閱讀與科學兩項評比稱霸，也讓臺灣的天下雜誌以專刊的方式來報導(天下雜誌 384 期，2011)；另外，因為芬蘭與上述其他國家不同之處在於更強調教師應該要培育具有自我反思的能力和自我問責的態度、教學思考和教學熱忱，因此，並不受傳統教學之限制，同時又建構出信賴為本的專業主義。比較芬蘭與新加坡重視評鑑與獎勵的作法雖然不同，其實都是讓教師信任教師並被賦予的責任。而歐洲則是特別將【價值觀】導入培訓重點，建構專業標準化的歐洲語言教師，日本則是利用多元化教師管道，來彌補本身師資缺乏之問題，進而鼓勵社會人參與師資培育課程，增加臨時教師證的制度，導入有社會經驗的管理者參與學校的經營管理，讓更多的學生和社會人士可以加入教師的行列，改善教師職場環境和待遇等，以上國家對於外語師資的專業培訓和聘任方式都有不同著重之處，但是依照以上各國相關文獻表示，建立良好的「師資培育」和「師資評鑑制度」應為當務之急，可以使新住民語言教學支援人員在未來專業培訓與聘任作為借鏡：

- 美國-嚴謹的師資教育、多方面技術的綜合運用、有效的教學策略、建立完善的政策及評鑑制度。
- 澳大利亞-認為專業的外語師資應具備以下條件：教育理論與實踐、語言和文化的認同與了解、語言教學法的精進、道德與責任、在地全球化觀念、提倡跨文化交流與文化多樣性及持續的個人學習。
- 歐洲-建構語言教師專業標準化、知識和理解、提升教學策略和技能 and 做重要的教學理念與價

值觀。

•韓國-與聯合國永續理念和語言人權結合重視雙語教育：(1)雙向發展、(2)社區為主、(3)家庭母語素養、(4)遠距離教學以因應教師不足之困境。

•新加坡-區分教師等級：一般教師、高級教師、特級教師和領導級教師。

區分教師興趣與志向：建置教學軌道、領導軌道及高級專家軌道。

•芬蘭-統一師資培育：高等教育機構進行師資培育。

教師須具備碩士學位：師資生具 180 個學士學分及 120 個碩士學分。

專業導向：智識績效責任導向、教學志業導向。

•日本-統一語言政策：在採單語同化的國語政策。

多樣性語言政策：實施多樣的語言教育政策，即英語、方言、移民語言。

重視教師資質提升以及提示教育改革方向性

強調教育實習：強調具備學士學位等資格，修習學校的教育學分後取得教師證照，並且

重視教育實習，主要包括四週左右(幼稚園、小學以及中學階段)以及二週左右(高中階段)

的教育實習，主要以授課以及角色扮演等誦教的方式進行學習。最後，在小學以及中學

的證照授予方面，更強調要參加七天的介護(Care)體驗活動(申育誠，2017)。

重視教育學分認定學校(申育誠，2017)。

第三節 臺灣外語師資的專業培訓之相關研究

臺灣的外語學可分為兩種，第一是各大專院校所開設的正式學制外語課程，而另一則是民間的外語培訓機構所開設的培訓課程(陳氏蘭，2016)。經由查找「111 學年度大專院校一覽表」，得知全臺的外國語文系所不論公私立學校總共有 160 個系所，大部分皆以歐美日語系為主，而有開設東南亞語言或是相關科系所的學校非常少，目前設立東南亞學系相關的系所僅有國立暨南國際大學東南亞學系及研究所、政治大學東南亞語言與文化學士學位學程、國立臺北教育大學東南亞區域管理碩士學位學程(限收外籍生)、文藻外語大學東南亞系所(越南語組、印尼語組、泰國語組和碩士班)、高雄大學東亞學系(越南語組)、長榮大學東南亞文化與產業學士學位學程和國立高雄師範大學東南亞學碩士在職學位學程等 7 間學校，相當稀少，且只有國立暨南國際大學有開設學籍從學士至博士之完整高等教育的培育。

由於在臺灣之外語教學師資深耕已久，早已累積大量相關文獻，能讓東南亞語教學師資作參考與借鏡，如表 2-3-1 臺灣英語和外語師資培育之相關研究，得知臺灣英語教學師資培訓在早期即被重視，從 1999 年開始臺灣教育部舉辦國小英語師資檢核測驗(余舒淇，1999)，目前臺灣不僅有自己的英語教師資格檢核制度之外，也有國外的英語教師能力認證，如劍橋英語教師認證(Teaching Knowledge Test,TKT)由英國劍橋大學所研發，是針對非英語系國家英語教師的英文程度及教學專業知識，所設計的一套英語教學能力評量系統。主要檢測教師們對語言及語言應用基本概念的瞭解，以及對教學與學習的背景知識只執行過程的掌握，主要認證重點如下：(1)教學用語、(2)不同的教學方法、(3)教學資源利用、(4)教學準備的關鍵因素、(5)針對不同需求的課堂管理方式。通過此測驗後，由英國劍橋大學語言測評考試院(Cambridge Assessment English)核發劍橋英語教師認證，共分成以下四個等級(Band)：初等-對教學知識專有名詞所知有限、中等-對教學知識有基本但有系統的認識、高等-對教學知識具有一定廣度及深度的認識和優等-對教學知識具有廣大的認識；考試後教師可取得印有成績等級之 TKT 證書(終身無年限)。讓老師在英語教學的專業知識上有更有力的證明。反觀目前臺灣對於東南亞語言之相關檢定、認證目前皆以臺灣國內及當地(國外)大學互相認可之認證，接受度比起國際認證來說，公信力稍嫌不足，其中研究團隊將越南語、印尼語和泰語在臺灣的相關認證作以下說明分析：

越南語檢定：(整理如表 2-3-2 越南語檢定比較表)

(一)國際越南語認證(iVPT)

是國立成功大學越南研究中心所研發的越南語能力認證制度，目前已獲國內外許多大學的越南學系承認，譬如越南國家大學、河內大學、美國哈佛大學、澳洲國立大學、日本大阪大學等。國際越南語認證依照 CEFR 及越南教育部於 2015 年 9 月 1 日公布的越南語認證分級標準，共分為三階六級，分別為 A1 (基礎級)、A2 (初級)、B1 (中級)、B2 (中高級)、C1 (高級) 及 C2 (專業級)。考試前，考生須先自行選擇初級(A)、中級(B)或高級(C)報考，考完後再依照成績細分成 A1 或 A2，B1 或 B2，C1 或 C2 的某一級數。初級考試科目包含聽力測驗及閱讀測驗二科。中級及高級考試則包含聽力測驗、閱讀測驗、書寫測驗及口語測驗四科。

(二)國際越南語能力認證檢定

致理科技大學與越南胡志明市國家大學下屬人文與社會科學大學越南語學系聯合舉辦【國際越南語能力認證檢定】，本檢定測驗特色如下：

1. 考題由胡志明市國家大學下屬人文與社會科學大學越南語學系專業教師團隊研發，經過嚴謹的前、後施測取得信效度後建置題庫，每份考試試題皆經過團隊審慎編輯。
2. 考試日期、時間與越南胡志明市國家大學下屬人文與社會科學大學同日同步施測。
3. 每場考試皆由越南教師親自來台監考與面試。
4. 每場考試試卷皆送回越南經由專業團隊閱卷批改。
5. 檢定認證依照 CEFR 及越南教育部於 2015 年 9 月 1 日公布的越南語認證分級標準，共分為六級，分別為 A1 (基礎級)、A2 (初級)、B1 (中級)、B2 (中高級)、C1 (高級) 及 C2 (專業級)。「不」分分級統一試題考試，考完後再依照成績細分成 A1、A2、B1、B2、C1 或 C2 的某一級數，精準診斷個人語言能力，不會因為分級報名考試而失敗。
6. 檢定認證受中華民國教育部採認為公費留學考試之越南語能力證明，及越南教育部認可，越南語能力證書將由越南胡志明市國家大學之人文社會科學大學與致理科技大學共同署名核發，具國際認證效力，有利於國內外各職場與學術進修之越南語能力證明。

(三)政大外語學院與越南河內大學合辦越南語檢定(Vietnamese Proficiency Test)

為能提供國內越南語學習者衡量自身學習成效評之參考評量，也作為越南語教師衡量教學成果的依據之一，政治大學外國語文學院 2017 年首次與越南河內國家大學所屬人文與社會科學大學合作辦理，引進與越南同步之語言檢定考試機制。

本測驗為越南官方認定，是越南河內國家大學所屬人文與社會科學大學針對越南語學習者所設計語言能力測驗。測驗完畢後，將頒發證書，有利目前或未來有意赴越南工作者、從事越南語教學等相關工作及留學越南人士，取得越南語能力資格認定。

(四)文藻東南亞語言能力檢定(越南語檢定)

有鑑於東南亞語言人才無論在台或東南亞之需求日益增加，為檢測國人之東南亞語言能力、增加考取證照管道，東南亞語言教學中心(現為東南亞學系)自 107 年辦理第一屆越南語檢定及印尼語檢定、108 年新增辦理泰語檢定；合作單位：越南河內國家大學社會科學與人文大學。但是在「2023 年越南語檢定考前通知&試務調整」說明：我方近日接獲越南合作方-河內國家大學所屬社會科學與人文大學(社人大)越南語學系通知，指越南教育部函文越南各大學，要求本年語言檢定之舉辦、證書核發等僅限越南國內。附件為社人大出具之聲明，即指該校此次無法具名與本校合作在臺辦理語檢、核發證書：是否會影響此檢定之公信力，有待探討。

印尼語檢定：(整理如表 2-2-3 印尼語檢定比較表)

(一)印尼語初級檢定測驗(Basic TIBA TKA)

國立臺中科技大學獲印度尼西亞大學(Universitas Indonesia, UI)授權為辦理經印尼政府機關認可之印尼語能力檢定(Tes Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Asing, TIBA)。印尼語能力檢定(TIBA)是印度尼西亞大學針對印尼語非母語人士所設計之印尼語能力測驗，為官方認定的考試，檢定成績獲當地教育機構、企業認可，有利目前或未來有意在印尼工作、申請印尼工作簽證、從事印尼語教學等相關工作者，取得印尼語能力資格認定。

(二)印尼語文能力檢定(Uji Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing / UBI-PA)

係印尼國立雅加達大學(Universitas Negeri Jakarta)授權本校(亞洲大學辦理，為官方認定的考試。2019 年起國立雅加達大學授權亞洲大學合作辦理，可依歐盟架構參考指標(CEFR)測

試 A1&A2 等級之學習者，並依考試成績決定級別，授以成績證明，以利從事與印尼語文相關之業務或留學。

(三)文藻東南亞語言能力檢定(印尼語檢定)

有鑑於東南亞語言人才無論在台或東南亞之需求日益增加,為檢測國人之東南亞語言能力、增加考取證照管道,東南亞語言教學中心(現為東南亞學系)自 107 年辦理第一屆越南語檢定及印尼語檢定、108 年新增辦理泰語檢定;合作單位:印尼瑪朗國立大學。

泰語檢定：(整理如表 2-3-4 泰語檢定比較表)

(一)泰國語文檢定測驗 TLPT

泰國語文檢定測驗」(TLPT) Thai Language Proficiency Test, 自 2014 年開始由台灣泰國交流協會長期推動。

新制測驗程度

T1 第 1 級：泰國高中三年級

T2 第 2 級：泰國國中三年級

T3 第 3 級：泰國國小五、六年

T4 第 4 級：泰國國小三、四年級

T5 第 5 級：泰國國小一、二年級

受測資格：母語非泰語人士。

(二)泰語能力檢定(Chulalongkorn University Proficiency Test of Thai as a Foreign Language, CUTFL)

2016 年起朱拉隆功大學詩琳通泰語中心(Sirindhorn Thai Language Institute)授權國立高雄大學合作辦理。檢定共分為五個等級:初級、中級、良好級、優秀級、特優級(ChulaNovice, Chula Intermediate, Chula Advanced, Chula Superior, Chula Distinguished), 依考取的分數決定級別。完成考試者,可取得成績證明,有利目前或未來有意在泰國工作者、從事泰語教學等相關工作及留學泰國人士,取得泰語能力資格認定。2021 年亦授權持續合作辦理此泰語能力檢定。(三)文藻東南亞語言能力檢定(泰語檢定)。

有鑑於東南亞語言人才無論在台或東南亞之需求日益增加,為檢測國人之東南亞語言能力、增加考取證照管道,東南亞語言教學中心(現為東南亞學系)自 107 年辦理第一屆越南語檢定及印尼語檢定、108 年新增辦理泰語檢定;合作單位:泰國清邁大學。

表 2-3-1 臺灣英語和外語師資培育之相關研究

研究者 年代	論文名稱	畢業學校	研究內容和結果
劉玲芳 (2000)	我國小學英語師資培育課程之探討	國立新竹師範學院 國民教育研究所	研究指出臺灣國小英語師資培育可分為 4 種培育方式：第一是師範院校設立英語教育系或是規劃小學英語教學課程；第二是一般的大學外語系結合國小教育學程；第三是縣市政府辦理英語師資培訓；第四是教育部規劃的國小英語師資班，並且分析每一個培訓方式的有點和缺點，針對國小英語教師基本能力、課程設計方面、課程內容方面和課程實施方面提出建議。
林美玲 (2000)	國小英語教師專業知能內涵之研究	國立花蓮師範學院 國民教育研究所	探討國小英語教師應具備的專業知能內涵，以訪談基層英語教學工作者和英語教學界的專家學者為對象，找到以下結論： 一、國小英語教師學科知能內涵主要分為英文基本語文能力和英文專業知識，在英文基本語文能力主要分為聽、說、讀、寫和譯等五個能力；英文專業知識則分為英文語言學知識及英美文化基本素養。 二、國小英文學科教學知能主要分為英文課程層面和教學層面；課程實施的兩大層面，其中在英文課程層面，主要為英文教師英文課程設計與規劃能力，而教學層面，則可分為英文教學法知能、教學資源運用知能。 三、國小教師專業知能主要分為教師通用知能和教育專業知能等兩個層面知能。在教師通用知能方面，主要分教師通用知識和通用能力(表達與溝通能力)，而教育專業知能方面，則分為教育目標、教育價值、人格特質、教育精神、心理與輔導、班級經營和學校環境、脈絡知識等。

			四、理想國小英文教師應具備英文學科、英文學科教學和國小教師專業等三個知能層面。
詹餘靜 (2000)	國小英語教育發展趨勢及三「教」——教師、教材、與教法——相關問題研究	國立臺北師範學院學報，第十三期，P.203~238	探究目前國小英語師資概況包含：師資來源及困境，提出極待解決的事實外，並詳述教育培育計畫和相關研究與進修課程，從師資檢測與認證制度方面，討論篩選優良國小英語師資方式。
楊式美 (2001)	國小英語教師師資培訓班學員對「英語教學活動設計」及師資培訓課程法之調查研究	國立臺中師院學報，第十五期，P.219~254	研究 1999 年教育部「國民小學英語師資近程培育計畫英語培訓班」之課程架構，瞭解學員對培訓課的看法，並且提出五點建議：(1)師資培訓各種課程之教學內容應理論與實務並重，並且能符合學員需求、(2)師資培訓各種課程應多聘用具備語言教學專業及熟悉國小英語教學之授課教師，且能加強課前協調工作、(3)師資培訓的各種課程在時間安排上應適切、(4)教育部應繼續鼓勵師範院校設立英語教育系，以循正規管道長期培育優良的國小英語教師、(5)教育部當局應有明確的國小英語師資培訓政策以保障受訓教師之權益。
陳錦瑤 (2001)	兒童英語教師專業能力與專業訓練之研究——以台中市兒童英語補習班為例	朝陽科技大學企業管理系碩士班	研究旨在了解兒童英語補習班教師專業訓練之現況與相關問題，並以臺中 180 間合格立案的英語科之兒童英語補習班教師為調查對象，研究結果發現：(1)兒童英語教師專業訓練包含「基本英語能力訓練」、「英語教學技能訓練」和「教師通用專業知能訓練」等三個領域。(2)兒童英語教師認為最重要之專業訓練課程，前三項為日常會話主題、用語練習、預先準備之討論活動、教室常用英語、遊戲與律動之教法及英語教學觀摩與試教。(3)兒童英語教師依任教英語年資不同，對整體與各領域專業訓練課程之重要程度，看法也不同。
李永真 (2002)	我國與德國第二外語師資培育制度之比較	中國文化大學德國語文學研究所	藉德國第二外語師資培育制度之助，探討我國第二外語師資培育制度，作一對比分析，以期健全我國第二外語師資培育之管道，並作為日後第二外語師資培育改進之參考。兩國師資培育的精神均在於「多元化」與「專業化」，多元化可促使不虞匱乏的師資來源；而專業化則是確保師資的品質不墜，研

			究者提出四個方面作為討論：(1)法源依據方面，兩國皆採開放式的培育方式，但是臺灣採「儲備式自費培育制」，德國係採「儲備式公費培育制」，且臺灣高中教師之任職是「聘任制」，不具公務員身分；而德國教師之分發是「派任制」，具有公務員身分。 (2)職前教育方面：臺灣是由大學內設立的系、所和教育學程中心協同負責，而德國則是由邦政府設立在大學內部的師資培育中心統籌。 (3)實習教育方面：臺灣教育主責機關將實習責任與義務大量交付給師資培育機構，造成其機構不堪負荷，而實習輔導機構因缺乏相關的法令配套下，導致諸多成效不彰之影響。 (4)教師資格取得方面：德國的第二外語教師須經過2次嚴格的國家考試，而臺灣第二外語教師資格相較之下，略顯容易，望未來能有完善且具公信力的教師資格考評機制，能過濾教師的品質與適任問題。
賴秀芬 (2003)	國中英語專家教師實務知識之探究	國立中正大學教育研究所	研究探討國中英語專家教師實務知識的內容，瞭解國中英語專家教師實務知識的特質與可能的認知，分析可能形成的國中英語專家教師實務知識的因素，並找出英語專家個案之教師實務知識內容，包含發音教學、字彙教學、文法教學、聽力教學、口語教學、閱讀教學及書寫教學七個部分，其中結合了自我知識、學習者與學習的知識、一般教學法的知識、英語科學法、課程知識，以及情境脈絡而形成的知識；另外，師資培育方面，研究建議在師資培育課程中的設計裡，引進教學反省法以加強師資生並讓他們去思考更多且有效的教學策略，在教師研習中挪出一部分時間讓教師省思與檢討自身的教學實務知識，更能讓他們思考如何把學習到的新知識和新訊息結合運用在自己的教學當中。
林麗華 (2007)	歐洲的小學外語師資資格研究--法國對外籍師資的制度和培育為台灣參考之模式	淡江大學法國語文學系碩士班	探討小學實施外語教育的理論基礎，並深入了解其在小學義務教育階段實施的意義、發展以及爭議所在；進而了解外語教育師資在歐盟、法國以及台灣等地的培育概況，並以法國及台灣對外籍外語教師的培育為例，以

			進一步比較及評析法國和台灣的外籍外語師資培育制度，最後援用經濟學上的策略理論，以 SWOT 分析法國的外籍外語師資培育制度可為台灣採用的價值，以做為後續教育決策者，私立學校以及補習班等的參考。
陳翠霞 (2011)	國小英語教師專業發展之研究－以字母拼讀法教學為例	國立新竹教育大學 教育學系博士班	對於國小英語教師專業發展議題，認為國小英語教師進行專業發展的行動包含教學行動研究的知能培養、參與區域性的英語專業學習社群，此外，影響專業發展的因素包含英語教學方法知能的改進、運用電腦媒體輔助英語教學知能及學校組織對英語教師專業發展具有影響，並同時提出有效改善字母拼讀法的教學策略與作法。
戴邑玲 (2012)	國小英語師資探討	教育人力與專業發展(期刊)，201202(29:1 期)，P.61~66	針對國小英語師資問題進行分析，目前國小英語師資困境包含：(1)缺乏合格的專業師資(2)教師缺額少，無新進英語教師(3)現職教師擔任英語教學能力不足(4)引進的外籍教師素質不一(5)英語教師流動高等問題；研究提出改善策略如鼓勵教師積極參與英語相關研習及在職進修、各縣市教育局處應健全英語師資體系以改善英語教師教學的困境，並瞭解英與教師的教學需求以提供協助，增進教學成效、獎勵優秀英語教師至偏遠地區服務和加強各縣市英語領域輔導團的功能。
歐晉成 (2014)	國小英語師資培育學程之需求分析之研究	國立嘉義大學 外國語言學系研究所	探究國小英語師資培育學程的需求並調查國小英語師資培育學程之學習情境分析和目標情境分析，並且針對國小英語師資培育學程之差異性中發現：(1)國小英語師資培育課程之學習情境分析包括必修課程、國小師資培育課程、英語教學課程、英語文素養課程和通識教育課程。(2)擔任國小英語在職教師的目標情境分析有：精通兒童英語之教學內容包含教學法與教室管理技巧、融入教育科技於英語教學包含使用電子白板和電子書於課堂教室教學中、具備高階的英語語言能力包含準確的發音和專業的文法知識。(3)國小英語在職教師對國小英語師資培育學程的學習情境分析和目標情境分析看法不同；國小英語在職教師認為最重要的課程項目卻沒有聚焦在擔任國小英語在職

			教師所需的專業課程中。
--	--	--	-------------

資料來源:陳氏蘭(2016)，再經研究團隊更新編輯

表 2-3-2 越南語檢定比較表										
名稱	國際越南語認證(iVPT) (考試前須選定級別報考)						國際越南語能力認證檢定 (不分級統一試題考試)	政大外語學院與越南河內大學合辦越南語檢定	文藻東南亞語言能力檢定(越南檢定)	
級別	A1	A2	B1	B2	C1	C2	A1、A2、B1、B2、C1、C2，精準診斷個人語言能力，不會因為分級報名考試而失敗。	A1、A2、B1、B2、C1、C2，依考取的分數決定級別，並頒贈相對應之證書。若分數低於A1，僅寄送成績單，無頒贈證書。	自最初即到最高級分別為 A1、A2、B1、B2、C1、C2 等六級，考生將依一份試題之答對率評分並決定通過等級。	
費用	1200 元		1500 元				1600 元	1500 元	2000 元	
考試科目	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗		1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 書寫測驗 4. 口語測驗				1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 口說測驗 4. 寫作測驗	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 口說測驗 4. 寫作測驗	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 口說測驗 4. 寫作測驗	
考試方式	選擇題（2B 劃卡）		聽力、閱讀為選擇題（2B 劃卡），書寫、口語為非選擇題（筆試及口試）				聽力、閱讀、寫作為紙筆測驗 口說測驗為面試	聽力、閱讀、寫作為紙筆測驗 口說測驗為面試	聽力、閱讀、寫作為紙筆測驗 口說測驗為面試	
合作單位	越南國家大學、越南河內大學、美國哈佛大學、澳洲國立大學、日本大阪大學						越南胡志明市國家大學下屬人文與社會科學大學越南語學系	越南河內國家大學所屬人文與社會科學大學	越南河內國家大學社會科學與人文大學	

資料來源：張簡義璽(2022)

表 2-3-3 印尼語檢定比較表

名稱	印尼語初級檢定測驗 (Basic TIBA TKA)	印尼語文能力檢定 (Uji Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing / UBI-PA)	文藻東南亞語言能力 檢定(印尼語檢定)
級別	初級	A1、A2 並依考試成績決定級別，授以成績	自最初即到最高級分別為 A1、A2、B1、B2、C1、C2 等六級，考生將依一份試題之答對率評分並決定通過等級。
費用	4,000 元整 (依印尼大學之收費標準) 報考人數 未達 25 人不予辦理 25-35 每人檢定費 4,000 元 36-50 每人檢定費 3,000 元 51-55 每人檢定費 2,500 元	1200 元	2000 元
考試科目	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 書寫測驗 4. 口語測驗	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 書寫測驗 4. 口語測驗	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 書寫測驗 4. 口語測驗
考試方式	聽力、閱讀、寫作 為紙筆測驗 口說測驗為面試	聽力、閱讀、寫作為紙 筆測驗 口說測驗為面試	聽力、閱讀、寫作 為紙筆測驗 口說測驗為面試
合作單位	印度尼西亞大學	印尼國立雅加達大學	印尼瑪朗國立大學

資料來源：張簡義璽(2022)

表 2-3-4 泰語檢定比較表			
名稱	泰國語文檢定測驗 TLPT	泰語能力檢定 CUTFL	文藻東南亞語言能力檢定 (泰語檢定)
級別	T1 第 1 級： 泰國高中三年級 T2 第 2 級： 泰國國中三年級 T3 第 3 級： 泰國國小五、六年級 T4 第 4 級： 泰國國小三、四年級 T5 第 5 級：泰國國小 一、二年級	檢定共分為五個等 級：初級、中級、良好 級、優秀級、特優級	自最初即到最高級分別為 A1、A2、B1、B2、C1、C2 等六級，考生將依一份試題 之答對率評分並決定通過 等級。
費用	1200 元	2000 元	2000 元
考試科目	前 40 題為聽力測驗， 後 60 題為閱讀與理解 能力測驗	口說： 由考官與應試者進行 口說測驗 2. 測驗全程錄音。 3. 測驗類型： (1)對話 (2)問答 (3)個人陳述	1. 聽力測驗 2. 閱讀測驗 3. 書寫測驗 4. 口語測驗
考試方式	本級測驗主要檢測方 式為選擇題，總計 100 題，滿分 100，合格分 數為 70 分。試後將 以成績單寄送為主， 申請證書需另繳交工 本費 500 元。	依考取的分數決定級 別。完成考試者，可 取得成績證明，有利 目前或未來有意在泰 國工作者、從事泰語 教學等相關工作及留 學泰國人士，取得泰 語能力資格認定。 2021 年亦授權持 續合作辦理此泰語能 力檢定。	聽力、閱讀、寫作 為紙筆測驗 口說測驗為面試
合作單位	無	泰國朱拉隆功大學	泰國清邁大學

資料來源：張簡義璽(2022)

近年來，由於各國的族群融合與發展，尤其對於四面環海的臺灣更是世界族群之大熔爐，陳氏蘭(2018)發表「台灣越南語教學師資培訓現況與問題」中提到，目前在台灣的越南語教學，以國中小學推動新住民語文課程和高中職及大專院校推動東南亞語選修課程為政府推動之政策，且也發現目前對於新住民語言教學支援人員缺乏「專業化」的培訓，大都是參與地方政府提供的研習班，研習結束通過測驗，取得教學支援人員證，相對於臺灣的英語和日語的專業師資上，差異性極大，尤其如圖 2-3-1 所示，能得知目前教學支援人員缺乏專業化系統的培訓及正規的師培教育，其中對多元學法的應用、語言教育的課程設計、語言/語音學的專業知識，是明顯缺乏的。

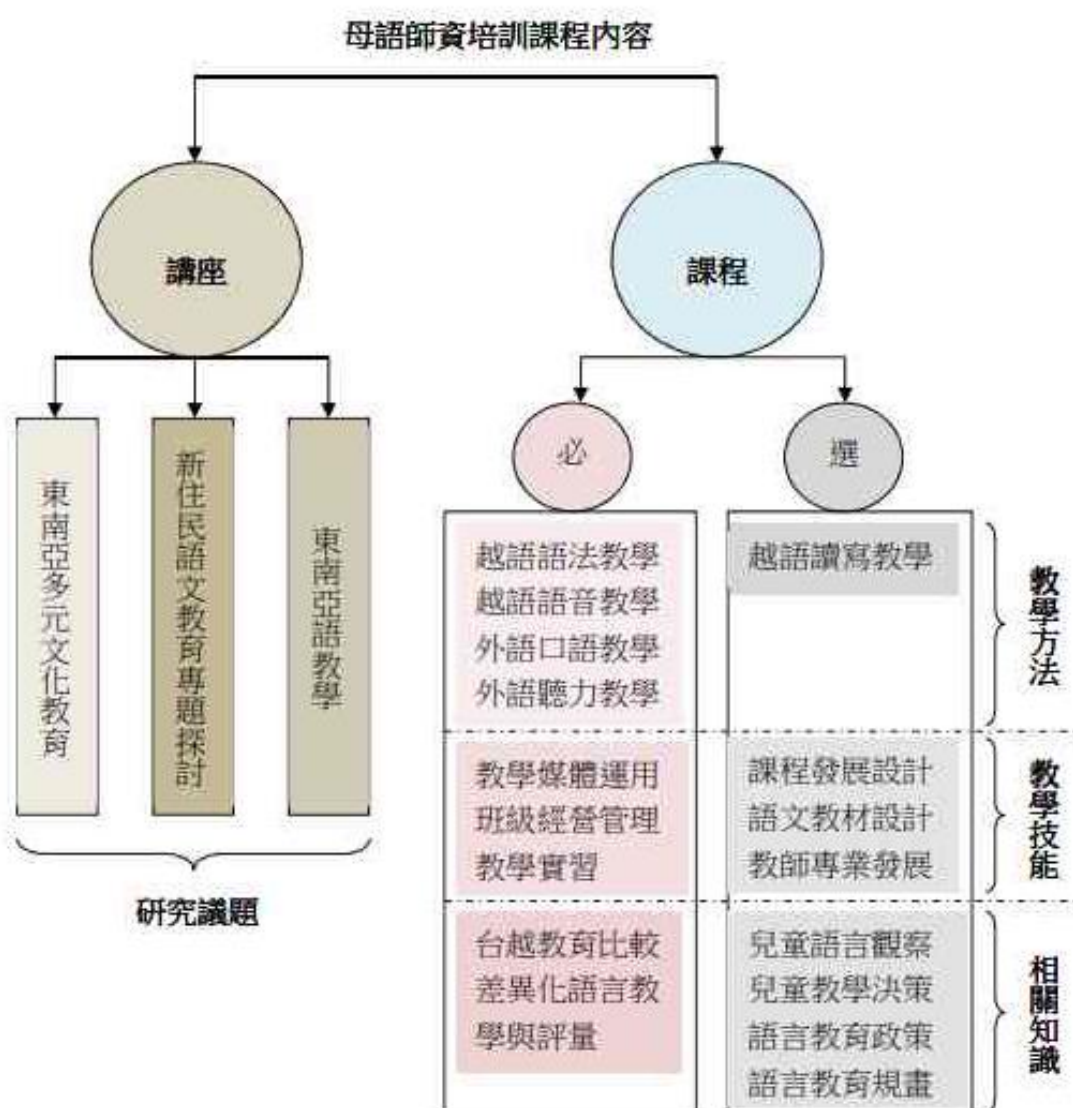


圖 2-3-1 母語師資培訓課程內容

資料來源：新住民家庭及二代卓越幸福計畫之母語師資培訓課程內容分類(陳氏蘭，2018)

根據師資培育及藝術教育司中的「中華民國師資培育白皮書」提到：(1)教師圖像與核心內涵-具備教育愛、專業力、執行力、(2)師資培育圖像-兼具「專業標準本位」與「師資培育理念」的師資培育體系的新時代良師；教育實習體制與教師檢定機制師資導入輔導階段，師資生如通過半年教育實習以及教師資格檢定考試者，即可取得教師證書，成為合格教師。

目前臺灣對於新住民語言教學支援人員的培訓，不論是研習時數和研習內容的深度，皆遠遠不及正規師資培育教育，這存在一個隱憂，教學包含了豐富的學識涵養、課程設計和寶貴的教學經驗，總總影響教學的因素，都需要長時間的灌溉和培養，除了專業師資培育問題，還有就是新住民語言教學教材的問題，目前公認是教育部國教署訂定的東南亞七國語言各 18 冊課本及語言繪本，無法因應各年齡層、語言程度及統一性，導致新住民教學支援人員必須自己編輯自己要上課的教材，但是對於沒有任何教育經驗的新住民而言，「教材編輯」和「課程設計」只憑著研習短短的 2~4 小時的培訓，很難想像可以從中學習多少幫助多少，唯有將其提升為專業化且有制度的栽培以成就完善聘任制度，才是對新住民語言的最大的推力。

第四節 梳理英文文獻之外語教師聘任原則

為了填補外語教師的空缺，世界各地的學區都在採用各種招聘策略。例如，在加拿大，學區已開始為法語浸入式教師支付搬家費用（Alphonso，2018）。中國繼續增加工資和福利以招聘英語教師（Gamlam，2016），美國和其他國家/地區的學區已採取國際搜索來招聘和僱用外語教師（Gamlam, 2016; Kissau, 2014; Kissau et al., 2011; Millman, 2010）。

雖然這些策略可能有助於填補外語教師的空缺，但它們缺乏強大的研究基礎。很少有人知道是什麼促使人們從事外語教師的職業，以及這些動機的影響在不同國家有何不同。中國人教外語的動機可能與美國或德國人的動機大不相同。在投入時間、精力和資金招聘外語教師之前，學區需要更好地了解是什麼促使世界各國的個人從事外語教師的職業。通過更好地了解不同國家的個人從事這一職業的動機，學區和外語教師培訓計劃可以推出更有針對性的招聘計劃，以幫助解決短缺問題。

Park 和 Lee（2006 年）調查了韓國 169 名教師和 339 名學生認為有效的 EFL 教師的特徵，調查問卷包括三個類別，即英語熟練程度、教學知識和社會情感技能。結果顯示，教師認為英語水平最重要，而學生認為教學知識最重要。最近，Wichadee（2010 年）調查了 400 名曼谷大學學生和 53 名全職 EFL 教師認為有效的 EFL 教師的特徵。調查結果分為四類，即英語熟練程度、教學知識、組織和溝通技巧以及社會情感技能。結果表明，曼谷大學的學生將有效的 EFL 教師定義為準備充分、有效的溝通能力和愉快的性格。這與 EFL 教師形成鮮明對比，他們認為擁有良好的英語語言能力對他們的工作來說是最重要的。儘管如此，在 Ostovar-Namaghi and Hosseini (2015)之研究文獻中，呈現外語師資之【教學資格、面試表現、教學經驗、教育背景和推薦信】，是西方國家（美國）招聘人員最重要的標準。

而在 Kissau 等人 (2019)研究中，他們提出不同國家通用的外語教師招聘原則：1.注重教師想成為一名教師的教學動機：研究中指出，教學者【想成為一名教師的動機】，是需要熱情以及以人為本（human-based）的教學理念支持。由於動機影響可能因文化背景而異，在他們的跨國

比較研究中，除了提出比較後不同國家外語教師的動機概況，並且在其研究的總結中，提到經濟合作與發展組織（OECD）（OECD，2005）報告，呈現在法國、澳大利亞、荷蘭、加拿大和英國從事教學職業的主要激勵因素有【內在原因】，例如教師想與兒童和青少年一起工作的願望、個人能力實現的潛力，以及有機會成為社會貢獻的渴望。研究還報告常見的動機影響也同時是適用在澳大利亞的教學者背景（Watt，2012）。在澳大利亞、德國、挪威和美國的教師，皆呈現激勵因素是內在價值，即是教學者對教學感興趣、感知的教學能力、做出社會貢獻和與兒童一起工作的願望，以及具有積極的先前教學和學習經驗。

2. 招聘有效（effective）教師：有效的教師是那些實現他們為自己設定的目標或教育相關部門為他們設定的目標的人。從另一個角度來看，Stronge (2002) 認為，一位有效的教師是指總是培養出一批高成就的教師。外語教師不僅具有深厚的目標語言教學能力，而且必須具有一系列個人品質，如敏感、熱情和寬容（Vadillio, 1999）。Burton（2000）認為優秀的教師需要具備知識、獨特性、互惠性和專業性。由於有效的教師應該是優秀的管理者和處理者，Kounin（1970）將“有效的教師”定義為“準確處理不當學生行為，通過教學更順利地管理競爭或發展事件，保持適當的節奏，並保持團隊關注的人”（p.49）。Brown (2001) 還提供了一份優秀語言教師特徵的清單，其中包括四類：技術知識、教學技能、人際交往能力和個人素質。另一方面，Ruiz-funes (2002) 著眼於內在特徵，從對目標語言的熱愛、對職業和學生的態度、潛在外語教師應該表現出來的動機和熱情等方面來描述語言教師。

1. 著眼外語教師之本土語言專業培訓的重要：即無論語言教師是母語者還是非母語者，他們都應該是受過本土語言（在本計劃案就是華語）作為外語教學的專業培訓基礎，外語教師需要擁有雙語（教學語言、本土語言）聽、說、讀、寫能力之專業培訓與級別能力之國家鑑定考試。
2. 注意人格和融洽師生關係被認為比教學能力更重要：除了專業教學能力，教學者是否有能力營造良善溝通建構信任師生關係更為重要。Barnes (2010) 調查了學生對有效 EFL 教師特徵的看法。該研究的結果分為五個類別，包括融洽、交付、公平、知識和可信度以及組織和準備。

3. 開展以人為本的教學：Witcher, Onwuegbuzie, 及 Minor (2001) 在實證定量研究中，呈現六大聘任指標，分別是以學生為中心（79.5%）、教學熱情（40.2%）、倫理道德（38.8%）、課堂和行為管理（33.3%）、教學方法（32.4%）和學科知識（31.5%）。
4. 願意承擔艱鉅教學責任：Wong（2009）對未經培訓的 ESL 導師進行了案例研究，分析表明：（1）未經培訓的母語英語教師，傾向於使用真實的材料而不是傳統的語法教科書，並且他們中的大多數人在教案中都非常有創意；（2）未受過訓練的母語英語教師，擔心課程的長度，無法解釋語法和詞彙；（3）未經訓練的母語英語教師的教學信心水平在短時間內得到了極大的提高。在另一項研究中，Ulate (2011)調查了對母語或非母語英語教師的見解，發現優秀的語言教師既不是母語也不是非母語，而是專業和個人準備好執行艱鉅的教育他人任務的人。
5. 建議語言教師招聘原則，需要從以母語教授母語者謬誤，轉向專業主義（professionalism）：如以英語為母語的教師，雖有資格教授英語作為外語或第二語言，他們應該同樣有資格教授以英語作為第一語言。亦即，在本國教英語的母語人士，也都需要經過嚴格的培訓。在教授英語作為外語時，他們會因為口語流利而受到歡迎，但不象徵他們具備教學專業。倘若以本身母語就是英語的教師，若是者教授母語是自己語言的文盲，聘任他們來教學，這種做法不僅在專業上是不合理的，而且在道德上也是不可接受的。

另外，在新加坡，對於教師的聘任方式為「強制排序法」的評鑑，把每一位教師的表現依不同的級別與其他教師進行比較，然後對他們的表現加以排序，從第一名排到最後一名，同時把既定比例的教師分別排列到 A、B、C、D、E 五個等級的範圍之中，一般而言，A 級占教師總人數的 5%，B 級占 25%，C 級占 65%，D、E 級占 5%，排名最後的 E 級教師沒有硬性規定比例，但不超過 5%，在評鑑中獲得 A、B、C 等級的教師可以直接獲得聘任，如果考核為 D 級，學校會對該教師指出問題所在，提出改進要求。如果連續兩年沒有改進，都是 D 級，學校將會勸其辭職，教師也可以向教育部申請轉校，到其他學校給其考查的機會。而被評為 E 級的教師，

通常學校會再給半年的考察期，如仍無改進，上交教育部解決，而通常這樣的教師，教育部會根據學校的報告透過法律程序進行解聘。教師一旦被評為 E 級或被解雇，學校要寫出詳細的報告上呈教育部（劉玉祥，2009；劉峰，2010；蔡葵，2007）；除了是否聘任之外，還有職務與薪資晉升和年度績效獎金（Annual Bonuses）的發放。

最後，在回顧了聘任原則的西方文獻與有效教師和母語或非英語教師相關的理論觀點和實證結果後，研究人員發現以前的研究旨在改善從業者的工作。在實踐領域，就外語教學的改進而言，希望加入一些相關研究的結果，可以為語言教師的招聘過程提供新的途徑。考慮到理論和實證結果，建議導師應該：(1)有足夠的資格成為教師選擇過程的決策者；(2)在教師錄取過程中考慮一套科學上可接受的標準；(3)在招聘中納入有效英語教師的各個方面；(4)具有批判性推理和分析能力，能夠從其他人中區分出最佳申請人；(5)拋開他們的偏見，考慮與有效教師相關的所有重要技能。此外，該研究對英語教師具有寶貴的啟示。他們：(1)將根據相同的標準而不是監管者的主觀判斷進行評估；(2)能夠在應聘前做好充分準備；(3)能吸取有效英語語言的特點，並根據這些標準努力提高自己。

第三章 研究設計及實施

第一節 研究架構

本研究旨在探討臺灣東南亞新住民教學支援人員教學新住民語言之現況，且深入分析瞭解臺灣東南亞新住民教學支援人員教學新住民語言之需求，探究臺灣東南亞新住民教學支援人員教學新住民語言及在專業培訓及聘任制度上所面對的問題與挑戰，提供發展東南亞新住民教學支援人員教學新住民語言之促進、改善與措施進行研究，發展出下列研究架構圖以明確表示，

如圖 3-1-1：

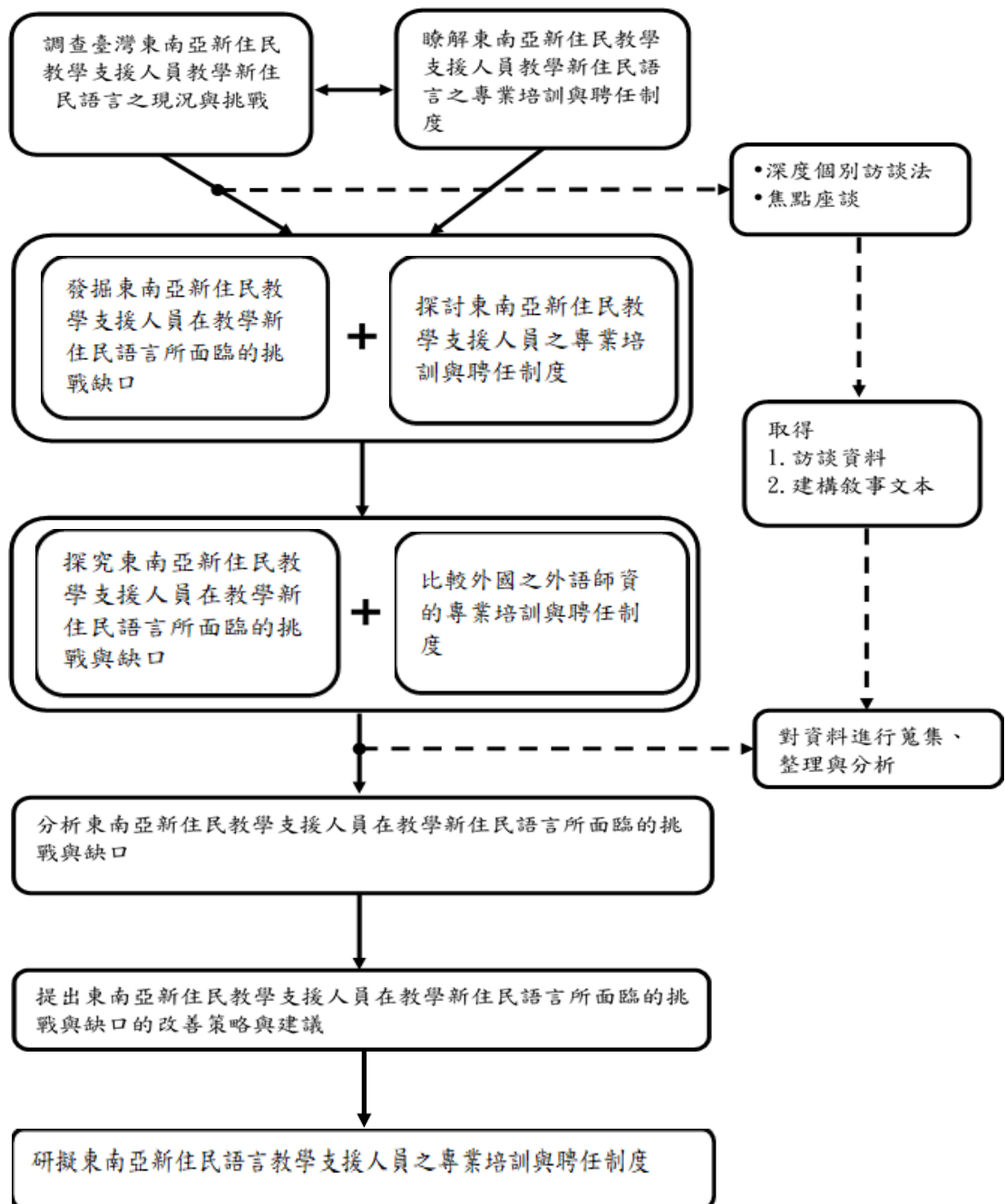


圖 3-1-1 研究架構圖

資料來源：研究團隊繪製

第二節 研究策略與方法

本研究採取質性方法進行研究並且參與現況調查(持續性)，為了瞭解臺灣東南亞新住民語言教學支援人員在教學新住民語言之現況與挑戰和專業培訓之策略，本研究除了採取【深度個別訪談法】，並於過程中做訪談資料收集(data collection)，並針對與計畫案深刻相關人員（如：輔導團人員、校務人員、專家學者等）進行【焦點團體座談】。以解釋現象學分析(Interpretative Phenomenological Analysis, IPA)做為研究策略，研究人員使用訪談、日記或焦點小組等技術從研究參與者那裡收集質性數據，使用靈活和開放式詢問的角度來進行的，訪問員對研究參與者採取的態度是好奇和促進(Gill, 2014)，以便發掘更深度之議題。此外，焦點團體座談是為了更符應深度個別訪談所發現的問題與挑戰，並邀請國內相關之專家學者和新住民語教支人員有相關之輔導團及校務人員，針對此問題與挑戰給予有實質性的建議和想法，所以本研究之深度個別訪談與焦點團體座談差異在於，深度個別訪談主要目的在於發現問題、困境等，當然也有些許建議(理想化)，而焦點團體座談則是針對所發現的問題、困境給予較實際面向(可行性)之建議提供或是集思廣益想出改善之道。

由於採用解釋現象學分析，並根據研究分析結果撰寫結論與建議。以 Moustakas(2014)解釋現象學分析的建議步驟，從(1)收集資料(data collection)，收集訪談內容包含語言與非語言(肢體動作)並做成逐字稿。(2)反覆閱讀訪談文本(reading and re-reading the interview transcription)，閱讀訪談文本，沉浸在文本的描述中，體會研究參與者的述說的情境與內涵。(3)定義主題(identifying themes)，將訪談內文解構或改寫，定義並標記出主要和次要的主題(major and minor themes)。(4)結構化分析(structuring the analysis)，將第(3)步驟所標記的主題架構出其本質與意義。(5)製作主題摘要表(Production of a summary table of the themes)，選定並保留表達明確的主題，汰除不明確或不良的主題。(6)建構一個敘事文本(construction of a cohesive narrative)，基於上述的摘要表，包含研究參與者的引述，以增加文本的深度與豐富性。另外針對未來資料分析，本計劃將參考 Carney (1990) 提出質性分析五大步驟來協助梳理質性訪談與焦點座談 (Focus group) 之逐字稿資料加以分析。Carney (1990) 之分析模式如圖 3-2-1：

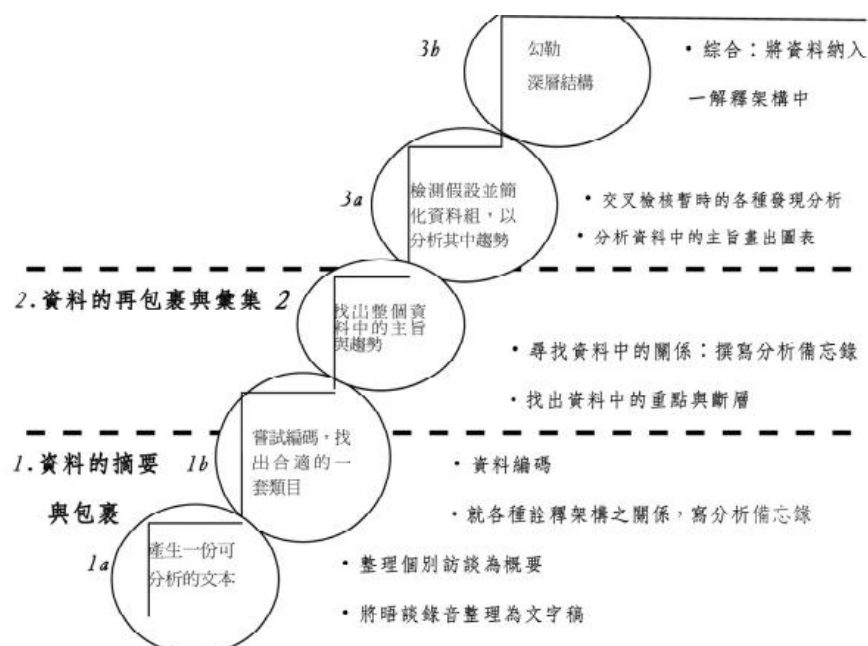


圖 3-2-1 質性資料分析步驟

資料來源：Carney (1990,p.128)

經由這些步驟，資料可以轉換來探索東南亞新住民語言教學支援人員教學新住民語言所面臨之挑戰與提升專業培訓之策略研究，並由這些產出內容發現的缺口與需求提出解決方案或建議。

第三節 研究對象與工具

本研究採滾雪球(snowball sampling)取樣技術，透過研究者在【新住民團體女性領導力發展與社會與公共參與之現況與挑戰】的研究中所認識的東南亞新住民和各縣市政府教育局處承辦人員及新住民語文輔導團人員推薦，透過其人際網絡尋找符合本研究需求的研究參與者，再透過這些新進研究參與者的人際網絡繼續尋找新的研究參與者。本研究只針對臺灣東南亞新住民教學支援人員進行研究訪談調查。

本研究於研究概念形成後，即確立研究主題與研究目的，並著手蒐集相關文獻，進行文獻整理及深入探討，接著【建立研究架構】及【編制訪談大綱】，其中訪談大綱編製是經由文獻資料彙整最後交付於【專家檢定編製】而形成。以半結構式訪談型式，並用現象學為基礎進行訪談，加強訪談者與研究參與者間的互動，以專注研究參與者在臺灣母語教學之經驗故事，以建構訪談意義。

接著發掘並篩選【研究參與者】，本研究採滾雪球取樣技術，透過研究者在【新住民團體女性領導力發展與社會與公共參與之現況與挑戰】的研究中所認識的東南亞新住民，透過其人際網絡尋找符合本研究需求的研究參與者，再透過這些新進研究參與者的人際網絡繼續尋找新的研究參與者，直到找到【42 位正在教學母語之東南亞的新住民】即停止取樣。由於臺灣的東南亞各國新住民人數比例不同且各語言別的教學支援人數差異人數極大，由於臺灣的東南亞各國新住民人數比例不同且各語言別的教學支援人數差異人數極大，所以本研究將設定在全國，團隊將篩選優秀不同背景經驗之東南亞新住民語言教學支援人員 21 位，且需要涵蓋東南亞七國語言別，若特定語言完全無法找到語言教學支援人員，則以其他語言別之語言教學支援人員遞補。接受訪談之不同國別語言教學支援人員最少要有 1 位，最多盡可能不超過 4 位，以確定此研究之合理性；但是需視實際情況而定。附錄一為 21 位(含東南亞七國語言)深度訪談受訪者，若受訪者剛好為此計畫評審委員，將迴避利益原則，則請後備人選，以示此計畫之公平和公正；另外補充說明受訪者之教學城市區域：北區有基隆市、臺北市、新北市、新竹縣、新竹市和宜蘭縣，中區包含有臺中市、

彰化縣、雲林縣、南投縣、苗栗縣和花蓮縣，南區有嘉義縣、嘉義市、臺南市、高雄市屏東縣及臺東縣。此外，未加入離島地區前就需要 21 位深度個別訪談和 9 位焦點團體座談人員，使得資料蒐集與分析龐大，加上本研究遴選教支人員為受訪者時，經歷 3 個遴選階段(優秀、優質和特優)且於一年期限之研究時間(含安排訪談時間)與經費(交通費、訪問費)顯不足，另外考慮到研究是以東南亞七國語言之教支人員為研究對象，此上述之 3 個因素造成本研究對離島地區的教支人員研究限制;不過，在未來延伸研究可以納入離島地區的教支人員之研究，以增補相關研究資料庫。

受訪者來源自各縣市政府教育局處推薦之新住民語言教學支援人員名冊及相關人士轉介紹等渠道中所選，並且確認這些受訪者目前仍持續教學東南亞新住民語言，由於緬甸語、柬埔寨語和菲律賓語在南部開課較少，所以選定的「緬甸語」、「柬埔寨語」和「菲律賓語」教學支援人員多為中部、北部較多；附錄二為本研究計畫之焦點團體座談名單，此名單來源自各縣市政府承辦人和各縣市新住民語文輔導團提供，加上研究團隊努力尋找出在臺灣深耕多時之專家學者而擬定出的名單。

第四節 研究流程與實施

本研究訪談實施過程與步驟如下：

- (1) 通過聯繫各縣市【教育局處】等相關主責單位之承辦人員，推薦【優秀正擔任新住民語言教學支援人員】，型塑本計畫【優質基礎受訪團隊】成員約 30 人。
- (2) 透過研究者上次研究案所結識之東南亞新住民協會優秀女性領導，經由此直接人際網絡，尋找其推薦可能成為訪談的東南亞新住民語言教學支援人員 12 人，以增加【優質基礎受訪團隊】成員，成為 42 人。
- (3) 在 42 人【優質基礎受訪團隊】，進行篩選，選擇最後 21 位參加深入訪談受訪者，其篩選標準將聯繫其教學指導教師，參考教學評鑑，釐清其教學方法、課程設計、教學理念（以人為本的哲學）作為篩選出最後受訪者，成就最後之【特優基礎受訪團隊】成員 21 人為原則。
- (4) 在最後篩選出的 21 位【特優基礎受訪團隊】，寄發知情同意書，並以個別電話解說，本計畫案所有訪談資訊將僅用於學術研究，並保證其隱私與資料安全，取得同意參與研究，願意接受錄影錄音，倘未獲同意則再繼續尋找原始【優質基礎受訪團隊】其他可能參與研究者，接受訪談。其中，
 - 優秀：依臺灣各縣市教育局處承辦員依各新住民語言教學支援人員之平時教學評鑑、願意參與本計畫案及教學的年資、經驗等條件，推薦出「優秀」的新住民語言教學支援人員。
 - 優質：優質的基礎團隊是結合臺灣各縣教育局處與計畫主持人之先前計畫所認識新住民語言教學支援人員，至少教學一年以上之年資。
 - 特優：從優質的新住民語言教學支援人員中(42 位)，經由強烈的訪談的意願、教學評鑑和教學成果及教育局處推薦(加分)等，至少教學年資三年，選取最後 21 位訪談人員。

- (5) 訪談日期預計在 112 年 7 月至 112 年 10 月間，並於訪問前一週，再以電子郵件和傳真方式交付訪問大綱，前一天、前三天，電話提醒研究參與者，並再次確認其知情與是否可以接受訪談，並於訪談當天做最後確認，訪談時間為 40-60 分鐘之間。
- (6) 於約定時間至約定地點訪談研究參與者，事先皆徵求研究參與者之同意，訪談過程中為全程錄音，並於正式訪談結束，且關掉錄音筆之後，維持約五分鐘左右的後續訪談接觸，以警覺是否有新的資訊出現。訪談依歸納重點問題依序發問，其中偏離主題或轉移到其他題項時，則調整訪談方式。訪談過程中對研究參與者所提供的資料進行深入瞭解，且視研究參與者之情緒狀態與疲勞狀況略做休息，研究參與者表示不宜錄音之處，則停止錄音。
- (7) 在訪談過程中，研究者以不同方式重複訪問研究參與者相同的事件或經驗，藉以檢核研究參與者前後談話內容的一致性。訪談完成後，研究者將受訪結果以文字記錄為逐字稿，並將逐字稿回覆予研究參與者，並以電話和電子郵件進行確認資料無誤。在後研究參與者回覆確認資料後，再進行研究的撰寫。
- (8) 在進行深度個別訪談時，利用手稿方式記錄重點內容，而訪談與參與會議過程全程內容曾經研究參與者與會議參與者的同意，以錄音和攝影器材拍攝研究參與者與會議參與者，紀錄訪談與會議參與過程，藉此清楚記錄研究參與者的回答與會議過程，提升資料獲取的正確，亦方便資料彙整，附錄一為深度訪談大綱。
- (9) 本研究研究參與者對象除了 21 位【特優基礎受訪團隊】接受個別深入訪談外，另外在全國北中南共舉辦 3 場焦點座談，由於焦點座談人數以 6-8 人為佳 (Morgan & Krueger, 1993)，便於聚焦問題，產生互動回應，更可以讓參與焦點團體成員之間產生有意義的網路連結與議題互動，團隊將邀集校務人員(1 人)、輔導團人員(1 人)、各縣市師培機構專家(1 人)，三場共 9 人，經由受訪者同意進行【焦點座談 (Focus group)】，60-90 分鐘，並以錄音錄

影和手稿方式記錄，預計在 112 年 10 月至 11 月進行，由各縣市主責單位之承辦人員推薦。

- (10) 本校為中小學師資培育之優良學府，再加上主持人是南區樂齡輔導團協同主持人經常需要訪視、屏東、台南等相關政府部門之主責人士，所以可以確保本計劃案，得以順利如期進行，並完成無誤。

第五節 資料處理與分析

本節針對本研究蒐集到的質性資料進行分析，訪談人員於訪談中全程錄音或錄影，且訪談後將訪談內容轉譯成可分析之逐字稿，並且交互核實訪談內容，並對逐字稿文件進行人員編號。在深度個別訪談部分，由研究人員進行訪談後，委外進行逐字稿轉譯，核實無誤後將隨即進行編碼，以利後續之資料分析；為了顧及研究倫理及保護受訪者之權益，每份深度個別訪談與焦點團體座談會議紀錄之內容將以編碼呈現，其中深度個別訪談之編號為第一碼為教學該語言別之代號（越南語：V、印尼語：I、泰語：T、柬埔寨語：C、緬甸語：My、菲律賓語：P、馬來西亞語：M），第二碼為該語言別受訪者之受訪順序，與地區無關，此目的是為了保護在某些區（城市）之稀少語言別之老師權益，因有給本計畫案相關之受訪者名單，為避免爭議和保護受訪者，故以受訪順序作為編碼，第三碼為訪談大綱關聯題號，第四碼為出處（逐字稿所在行數），示意範例如下：

V25-133

V:越南語教學支援人員

2: 第二位越南語教學支援人員受訪

5: 訪談大綱關聯題號

133: 逐字稿行數

至於次架構的研究方法，本研究團隊是採取耗時費力但是利於編撰的人工方式-大字報，利用大字報寫下相關研究主題再來使用標籤紙卡（分色）歸納整理所有逐字稿並以螢光筆標記出來次架構項目並貼上，然後藉由第一位深度個別受訪者至第 21 位個別受訪者對各問題的回應，是否有共同之處並提取出來成段落，再從共同段落找出次架構之問題，所以才整合出這些有關制度面、環境面和教學面等面向之問題。

而焦點團體座談編號部分，則以第一碼為區域碼（北區為 N；中區為 M；南區為 S）、第二碼為身份別碼（專家學者為 E；新住民協會為 A；學校教師：T；輔導團人員：C）、第三碼為訪談發言順序、第四碼為撰寫逐字稿行數，以上編號結束後，經由研究人員檢核並分析深度訪談逐字稿與焦點團體座談會議紀錄，抽絲剝繭地找出研究目的的核心並歸納主題與子題，在資料分析

過程中，研究人員相互驗證資料分析結果，以確保研究資料分析結果之正確性。

除了逐字稿分析之外，本研究也蒐集受訪者之不同背景變項(國籍、性別、年齡層、教學經驗和教育程度)來探討對其教學之差異，受訪者背景變相如表 3-5-1 所示，共七國 21 位受訪者的年齡層平均都落在 37 歲~46 歲與 47~56 歲年齡層(分別約有 9 位)，而在學歷方面則是參差不齊，落差相對大，從國小至研究所(台灣或是母國)都有，而其中碩士學歷者只有 5 位。

表 3-5-1 深度個別訪談者之背景變項

語言別	代號	性別	最高學歷	年齡層 (歲)	自編教材 教具	遠距離 教學	教新住 民語年 數	母國之 教學母 語經驗	訪談日期 & 訪談時間
越南語	V1	女	碩士(臺灣)	37~46	有	有	5	無	2023.07.21 57:03
	V2	女	大學(台灣)	37~46	有	有	5	無	2023.10.20 01:34:14
	V3	女	大學(台灣)	37~46	有	有	7	有 (成人, 台商陸商)	2023.11.27 01:19:21
印尼語	I1	女	高中	37~46	有	有	7	無	2023.10.04 01:05:07
	I2	女	碩士(台灣)	37~46	有	有	6	無	2023.10.07 46:13
	I3	女	碩士(台灣)	37~46	有	有	11	無	2023.10.18 45:35
泰語	T1	女	高中	47~56	有	有	3	無	2023.07.22 01:03:52
	T2	女	大學	47~56	有	無	5	無	2023.08.25 01:14:30
	T3	女	碩士(台灣)	37~46	有	有	6	有 (2 年)	2023.09.12 01:11:17
柬埔寨語	C1	女	大學	27~36	有	有	6	無	2023.08.21 47:29
	C2	女	大學	47~56	有	無	5	無	2023.08.27 56:55
	C3	女	國中	37~46	有	有	2	無	2023.09.14 43:02
	C4	女	高中	37~46	有	有	6	無	2023.10.18 01:04:57
緬甸語	My1	女	大學(緬甸)	47~56	有	有	2	無	2023.07.26 43:49
	My2	女	高中	47~46	有	有	4	有 (2 年)	2023.10.18 55:38
	My3	女	大學(緬甸)	57~66	有	有	6	有	2023.10.25

表 3-5-1 深度個別訪談者之背景變項

語言別	代號	性別	最高學歷	年齡層 (歲)	自編教材 教具	遠距離 教學	教新住 民語年 數	母國之 教學母 語經驗	訪談日期 & 訪談時間
									01:09:03
	My4	女	大學(緬甸)	47~56	有	有	5	無	2023.11.11 43:20
馬來西亞語	M1	女	碩士 (馬來西亞)	47~56	有	有	3	無	2023.07.23 01:27:32
	M2	男	大學	47~56	有	無	4	無	2023.08.23 01:02:26
菲律賓語	P1	女	大學 (菲律賓)	47~56	有	有	6	有 (3 年)	2023.11.11 01:00:05
	P2	女	大學 (菲律賓)	57~66	有	有	5	無	2023.11.12 01:17:40

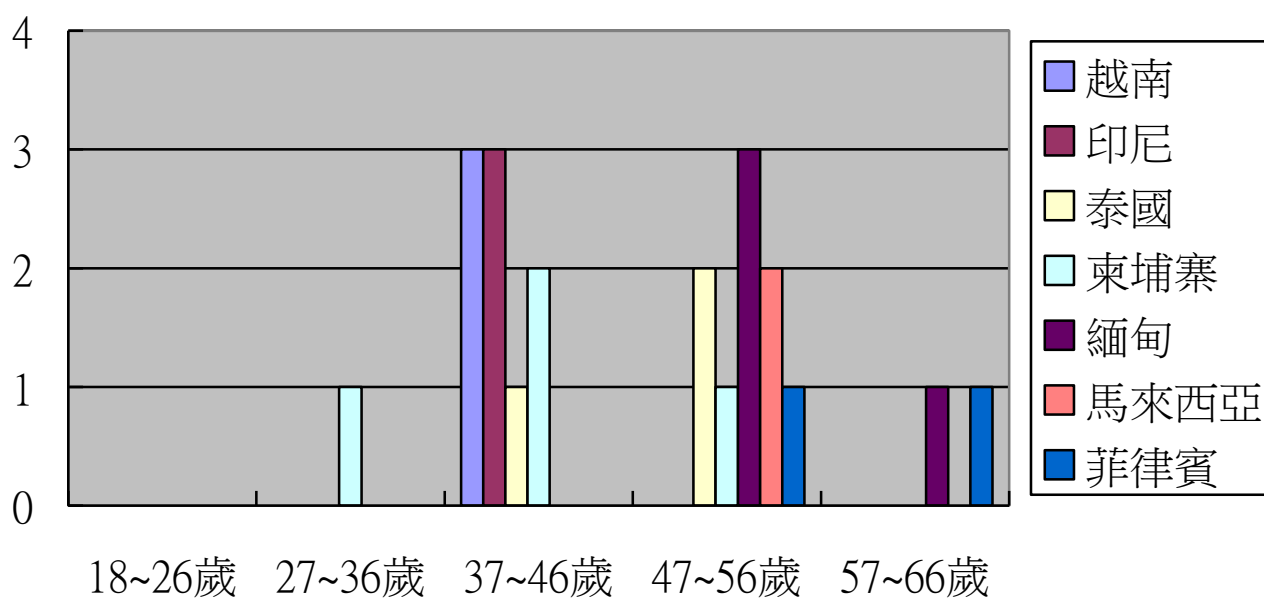


圖 3-5-1 受訪者年齡分佈圖

研究團隊整理

從圖 3-5-1 中可發現大部分平均年齡都落在正值中壯年需要負擔家計的年齡，在之後的深度訪談中，我們能瞭解其為何願意投入「新住民語言教學支援人員」的工作中，以及他們在教學中有遇到哪些共同的問題與挑戰，尤其對於目前的專業培訓與聘任方式之現況，首先發現問題，進而提出改進方案，以符合本計畫對於新住民語言教學支援人員的專業培訓模式和聘任之研究目的。

第四章 研究結果與分析

本研究為了達成研究目的，主要在臺灣採三區的焦點團體座談(北區、中區和南區)各一場，及深度個別訪談共 21 位受訪者(將七國新住民語言盡平均分配在北、中、南三區)。根據訪談規劃，本章就蒐集資料與結果進行質性分析，茲呈現如下結果。

第一節 深度個別訪談結果分析

本研究從 2023 年 7 月中開始至 10 月底，在臺灣西部城市粗分北、中、南三區進行 21 次深度個別訪談，其中包含了現任及曾擔任新住民語言教學支援人員(七國:越南語、印尼語、泰國語、緬甸語、柬埔寨語、菲律賓語、馬來西亞語)等受訪者，對於新住民語言教學支援人員的專業培訓模式及聘任之現況，發現其目前相關問題與挑戰，並從制度面、環境面及教學面等三個面向提出看法與建議，以下依據深度訪談大綱，分別整理與說明(如附錄八)。

壹、制度面

將以現行新住民語言教學支援人員之薪酬(含交通費補貼)制度和課程安排時段、課程時數等，發掘其在母語教學上所遇到之困境，並探究相關之問題，作為後續研究之建議。

一、新住民語言教學支援人員之薪酬偏低以及不穩定之聘任

雖然 112 學年通過新住民語言教學支援人員課堂鐘點費費用，國小從原 320 元/節加薪至 336 元/節，國中從原 360 元/節加薪至 378 元/節，而交通費也提高至上限 8000 元/學期(一般地區跨 4 個鄉鎮或偏遠地區跨 3 個鄉鎮以上)；但是隨著全球通膨效應，外加本來鐘點費用就不夠，其「微調」的薪資，讓新住民語言教學支援人員認為幫助不大，仍靠著新住民語言教支人員對母國熱愛及臺灣認同，抱持著滿腔對母語教學和母國文化推廣之熱愛與熱忱，咬牙堅持著，此外，也面臨著人才留不住情況。

這個堂數少，收入就會少啊，這是很現實的都是不能靠這個賺錢，尤其是堂數不多，現在一堂課漲價也才多 10 幾元，漲的好心酸，……。 (My23-363)

尤其是我們緬甸，……，只是因為考慮到現實，啊就…去上也上沒幾堂課啊，是這個(工作)吃不飽。(My23-423)

薪水太少，我認識的好多老師就是他們去當導遊耶!(My33-761)

……，學生人數比較少，課堂不多，他也跟我一樣，別的老師需要就給他，結果他也堂數很少，他的薪水不夠用了，……，他寧可去外面找工作去工廠上班比較穩，賺比較多。(My43-901)

我覺得新住民語教支人員要比照那個學校的外語老師啦，還有對原住民老師啊，原住民老師現在都是和固定的啊，月領、領月薪的。(My43-822)

二、不穩定之聘任，造成在無教學期間無法投保勞健保，也值得我們去研究省思如何改善此制度，以讓我們新住民語言教學支援人員更有保障。

勞健保這很重要，……，就是我在沒有還沒有來學校之前，我就是保那個國民年金，有這個勞保之後國民年金就停了，但是我就不知道，……，有沒有錢領?哈哈。(My29-656)

我們那個是七、八月份的(勞健保)丟出來我們繳啊，……要不然就沒有薪水就不能保了嗎?還是?(My33-959)

還有那個連健保、勞健保這個問題很大，兩個月(暑假)而已啊，為什麼政府這個錢，讓我們製造很多不方便，有區公所會寄信啦，但是有些會斷掉，就很變成很大的困擾，……。(My43-856)

三、現階段課程安排與配課不均之現象

這是要看學校一開始，就是我們因為節數比較少，所以我們可以配合學校的時間，……，因為我沒有時間可以讓他排了，然後他說我就跟他講，那十二點四十是不是午休，那你來上課好不好?我也來上課阿。(V23-342)

所以就是要看那個學校，然後我也想啊，學校已經退一步讓你安排好時間、讓你順便，幫妳方便，那你也替那個學校想一下。(V23-355)

既然一整天八節下來，你不用跑來跑去，真的差很多，然後你看八節下來的話就是一個學校而

已，不然你看有時候早上我在古坑，下午就去麥寮。(V23-359)

我說真的，我早上六點四十，……，有時候一邊開車、一邊快睡著，這樣子因為太早起來，這也許是因為那個冬天的時候。(V23-363)

排課就是也是有一些學校真的排課時間排不出來的話，就是我們就是去那個是早自習上，……，這間學校是第二節課，那另一間學校也是第二節課。把他錯開，……，就是我們比較忙，……，如果同一天的話，那也很趕!就是你中間一定要錯開一堂，中間夾一堂課不然你會不及。

(My33-248)

授課時數少不但影響新住民語言教學支援人員之收入，同時也影響他們在日常生活中的時間規劃，然後很難在其他公司再兼職工作，且會降低其教學的熱情，若此時此刻又沒有家庭的支持，很容易失去培養好的新住民語言教學支援人員，而失去人才。

很少，8 堂而已。(My23-109)

教的堂數比較少，只有三堂課而已。(My43-138)

現在還是有在上晨光時間，很多人上班的時間，那個時間去騎車又變成比較危險。(My43-347)

四、語言教學支援人員研習班開課問題，有些少數語言別的語言教學支援人員研習班無法開班，因為只有他一位報名，他也有想過到鄰近城市上課，但是礙於時間和交通不便，所以失去很多學習和提升自我的機會。

就是說我們緬甸的老師太少了，就我們 XX(城市名)啊，就是根本沒辦法開啟到那個進階班，這…沒辦法人數…不夠就沒辦法開課。(My2-230)

貳、環境面

隨著臺灣社會經濟繁榮及社會的進步，在學校教育方面的軟硬體設備也相對提升，李慧娟(2004)提到學校支持包括行政支援、教學的時數及時段、經費補助等，而行政支援部分，則包括學習場地、環境及教學的軟硬體設備、教材教具的提供、校內社會文化、同儕間的互動等。

由於大多數新住民語言教學支援人員在學校授課時數不多，對學校也不盡了解，常須協助卻找不到人(張簡義璽，2022)。在此將探討新住民語言教學支援人員在教學環境中所面臨的困境及如何因應困境，尋求協助。

一、難以營造語言教學支援人員環境的歸屬感：無固定教室造成教無定所，形塑其無歸屬感，造成母語教學上的困難與不便。

教支老師來，你不熟悉學校，我們就只知道上課教室在哪裡，然後要找教學組長還是找指導老師幫忙學校方面的相關協助。(My43-198)

這就要看學校，有時候我也來不及啊!真的因為有一些資料你必須的要印出來，……，我們還沒有這個課本，訂的書還沒來，結果沒人理我，沒人幫我印。(P23-461)

後來到現在學生因為我現在有一班有十一、十六位，有一班最高二十六位，二十六位的樣子，如果今天他忘記來怎麼辦，……，我說老師請你幫我廣播一下今天來上課的越南語的小朋友來，……，你看我就可以省很多那個時間。(V23-279)

我覺得就是我們教學人員跟那個學校要把那個關係，……，就是我們是很好的一個關係，就是有一個溝通的關係這樣他會協助我們，也是我們要敢講出來，她才知道我們困難在哪裡。(V23-287)

我就是去上課，然後那天沒有電腦，然後就變成都沒辦法寫，因為那邊就是用那個白板那個寫，但是又沒有筆，我還要拿這樣子空白的紙寫給小朋友，第一個是花很多時間，因為我們之前給小朋友看我們沒有辦法寫很草，很草的話他們就看不懂，因為學新的語言像我自己那邊的他可能就完全不懂。(V23-268)

有在圖書館過，每個角落，好像去經歷過。但是我覺得都算還不錯，還可以啦，因為我們學生少啊，不能去佔用人家太多位置了，換個角度想，搞不好這也是一種好事啊，比如說我們就算在圖書館，我們搞不好那個小孩子除了我們上課之外，他也可以看到一些書本啊什麼的啊。其實你往好處想就是好的啊，因為學校已經在努力安排給我們。(My23-171)

怕會影響到別人!然後有一些教室就有些學校就是不能給教室所以我們上課的所以大部分的就是在圖書館，圖書館當然是怕會吵到別人。然後就是沒有白板、數位設備都沒有，所以那就是

那時候就是老師自己準備，比如說沒有白板，我們就是拿去那個是空白的紙，讓他們寫這樣子，平板電腦！是有些學校就是可以借啊！可是有時候就是很麻煩。他們說你們要借，平常提早一個禮拜講，所以就是要借這樣的設備有比較困難，所以老師說有時候就是自己自備，拿自己的電腦給他們上課。(My33-218)

當然就是我們的學生也比較少是他們的教室也很少，所以我們沒辦法。(My33-204)

甚至有些學校是感覺沒有尊重，他感覺在倉庫之類的地方，可能他們學校也真的是沒有找到方便的位置，所以有些是在圖書館或者是老師開會的地方。(My43-142)

很多學校都是沒有空的教室，所以有時候我們遇到，有一些教室真的沒有黑板哎！沒有電腦，所以要自己帶，也有在會議室、圖書館上課，而且教室會一直換來換去，不會固定。(P23-358)

二、多語教學在相同教室造成學生分心，降低學習力。

大部分的學校都是有兩、三種語言一起上課，比如說越南語這一個角落、那緬甸語這一個角落，就是這樣子。(My33-208)

在同間教室兩、三個位老師同時教，變成一個語言教唱歌，一個是唸書這樣會影響到，對動態會影響，蠻想那個靜態的之類的。(My43-160)

參、教學面

在教學核心能力包含了教學方法、課程內容與設計、評量方式等三大主軸，由於 108 課綱至今實施將近五年，仍須有更完善模式待研究發現及探究，以新住民語言來說，其中教材、教具及教學時所面臨的困境是最常被提出修正的議題。

一、教學前，面臨之挑戰：需要對上課內容進行備課和跨校教學

我們教支人員，就是那個是上課之前我們要準備教材，充足的準備備課、那是備課的時候也是好一邊，一個方面是備課，一個方面是沒辦法，就是我們就是用數位化的那個教材，也是準備，

然後就是跟他們互動，這樣子就是小朋友就是比較有興趣，他們是學生的，那個是學習動機是比較有提升。(My33-196)

其實很現實的一個問題就是像我堂數那麼少，那我一定會去多做其他的工作，那我去多做其他工作就不可能像有些堂數多的老師那樣子，一心一意每天在研究怎麼教書。(My23-826)

我去八德，中壢到八德，從那回家大概半小時(塞車的話)，因為這樣危險，所以我希望是不要一大早，一大早上班的人一起跑路上，然後超級危險的，就第二節開始就比較好。(My43-313)

二、教材部分，教育部定教材無法滿足現況

然後有時候教材就是我一個人覺得無助，沒有夥伴一起，實體課沒有交流，可是遠距課我有交流，因為我做的教材跟他做，我說比如說這一課你要做，我旁邊輔助，然後第二課我來做，你看一下有缺什麼你可以處理，這樣的話我們的教材，可以幫忙補一點，會比較完整，實體課我們之間是各教各的。(My43-417)

三、教具部份，語言學習教具缺乏系統化的整合

教具當初是有一年有，有發字卡，我覺得字卡學習品質是很好，可是只發一年就不發了，可是我那個字卡做的不是很理想是他品質很好，但是圖、字卡是 A4 的 size，但是他的圖很小，就感覺應該再做大一點，後來也沒改善說第二年就不發了，所以我有拿到一年，卡的品質也蠻好的，它就是滑面的，輔助教材需要自己做。(My43-257)

四、缺乏教學方法之扎根訓練

因為我們新住民語是一個禮拜才有一節，那時候我跟其他的老師不太熟悉，因為我們個性比較內向的話就不敢講，不敢講就不敢問，不敢問的事情會後面一大堆，教學如果沒有那個變成不方便，你會影響到班級經營小朋友，因為老師都還沒有準備好變成是小朋友會鬧哄哄，就是後來我發現如果我去到一間學校去當那個母語老師的話很重要，就是對每位老師就是我們要把那個認識關係接近一點點，那時候，你有時候人家很願意先幫忙你，但是你沒有問的話，人家以為你是 OK 的。(V23-257)

五、尋求校方支持系統，須額外與校方建立良好的互動關係

後來到現在學生因為我現在有一班有十一、十六位，有一班最高二十六位，二十六位的樣子，如果今天他忘記來怎麼辦，你要打電話，你要打二十幾通電話嗎？所以我就是現在學會了，我那天我傳 Line 給老師，我說老師請你幫我廣播一下今天來上課的越南語的小朋友來 0709 那一間教室上課，他就撥一通電話就全部都來了，你看我就可以省很多那個時間。(V23-279)

教支老師來，你不熟悉學校，我們就只知道上課教室在哪裡，然後要找教學組長還是找指導老師幫忙學校方面的相關協助。(My43-198)

我覺得就是我們教學人員跟那個學校要把那個關係，不是說關係是我們要有那個講他怎麼樣，就是我們是很好的一個關係，就是有一個溝通的關係這樣他會協助我們，也是我們要敢講出來，她才知道我們困難在哪裡。(V23-287)

六、對班級經營缺少系統化的認知與理解

我困難是學生有時候他會..譬如他今天不想來讀，他今天來了故意跟那個隔壁的小朋友玩、打鬧。(V23-298)

所以那時候一開始就是我還是要花很多時間在他那邊，然後後來我就是學了一招，我就會用提問的問題很多跟他問，我說這一個越南語是不是我們自己選修的？然後他給我回答是，然後我說是你自願的嗎？還是老師逼你的呢？然後他說他想來學，那我說那你想來學為什麼你今天會發生這件事情？然後他就不講話了，然後我再開始跟他引導，就是把他拉回來，我就說你看你學了這個，那以後你去外面，還是你有機會去越南玩，你會講越南語是不是就不用怕迷路了？這是不是很實用了？還是你跟我講話的話，我們不是有蓋章嗎？就是我說他有開口跟我講，用越南語跟我講話，我就給他獎勵，然後後來我說如果你考到比賽還是什麼，那如果你贏了、你考上了是寫你的名字，還是寫老師的名字？他想一下，寫我的名字，那我說那你學這個是為了自己，然後他說為了自己，那我說對啊，那如果你的目標對了，那你現在坐下來一起跟朋友講話好不好？(V23-306)

現在小朋友很厲害、很聰明，如果你再罵他一次，第二次可能他就不來了，後來他哭了，他就回去班上跟那個(班)老師說他不來了，但是我就是一開始第一次來上課的時候，我就跟他講我

教這個，我的目的是開心的學習，但是你們也一樣要給我一個肯定的學習，不可以開玩笑，因為你不要浪費你時間，也不要浪費我的時間，也不要浪費那個學校的資源，……，這個是我的一點點經驗。(V23-324)

我第一年有碰到一個一年級的學生剛來上學嘛，他很愛玩啦，一年級的學生小男生，……，然後他看到媽媽跟老師，喔那麼親切，……，他什麼都跟著我講，但是不專心，感覺聽起來沒有成就，教起來沒有成就感。(My43-80)

還有我另外一個朋友的問題是，他的學生好好學但是問他的，時候，他說不知道、不知道、不知道，他能學但是不講、不回答，他不知道所以我那個同事很頭痛，我朋友說他不想教了，要請別位老師來教。(My43-124)

其實現在很多喔，現在很多有些看不出，就真的教的時候你就知道，一般老師會受不了。(My43-1033)

因為這個我在教時候，你要記得每個學生是有不一樣，那樣的好像我旁邊的時候，我有一個學生，他說啊：所以你應該讓那個小孩子去學校很放心，就是讓他有那種心情學這個東西，如果小孩子無聊回來上課，在教室那邊讀書發呆，所以這個時間浪費啊。(P23-339)

七、新住民語言教學支援人員的能力：中文能力、電腦文書處理與數位能力和母語教學能力。

中文部分還可以，基本上都還好，只是可能在翻譯成意思時，需要多理解。(My43-237)

第一個很大的問題，我們菲律賓人都說中文，真的有問題啊!因為在菲律賓我們沒有學過這個語言，完全沒有碰到過。所以到教室嚇到我讀中文，因為你在講一些言辭，當然咱們會用英文講，如果用英文喊給你我們改，但是用的全部都是中文寫中文，他們在他們的 PPT 都是中文，然後老師就講的是中文，所以你在那邊在講，根本不知道；國語、英語，因為國語啊!年紀的小孩子不知道，你用你的英文，他聽不懂。(P23-84)

有重要是要用那個電腦啊，因為我發現都是，用很多很多那個..像一些圖片的擷取，教材和教具的製作。(P23-221)

本節從深度個別訪談中發現下列問題，將以制度面、環境面和教學面作為研究探討，並在第五章提出研究建議，從研究中我們發現目前新住民語言教學支援人員在教學新住民母語時，在制度面上有這些困境：(一)薪資待遇差，難以留住教支人員、(二)鐘點費薪資在未上課的時段(寒假、暑假)皆無保障，個人福利和人身安全保障都沒有、(三)課程安排時段與配課時數不均，由於學校課程安排吃緊，大都安排在晨光時間與午休等非正式學習的時段，在晨光時間，學生容易遲到進而壓縮學習時間，午休時間則是學生容易想睡覺，皆為非理想的學習時間、(四)新住民稀少語言別的教學支援人員容易遇到進階班或是其他的增能班開課不成，而失去努力學習的機會，時間一久，會使得教支人員喪失學習的動力，而影響教學的品質。

此外，在環境面所遇到的問題有：(一)無固定教室使用，且時常換非正式學習之場所，如：儲藏室、會議室和圖書館等，讓新住民語言教學支援人員感覺不被重視，對學校歸屬感低、(二)由於學校空間不夠，使得有時候會有同一間教室裡有 2~3 種語言別在授課學習，學習者如何專心學習，都會其他語言別干擾，讓學生分心，甚至不好好學習之窘境。

再者就教學面來談，首先談到(一)教學前之備課與跨校教學對於語教支人員相當耗時，尤其在備課階段，損耗的心力及財力不少，若是可以發展平台共備和遠距離教學就能減少不時間的消耗、(二)教學教材之應用，雖然目前有教育部國教署 18 冊教材作為根本，但是在教學上常需要額外的補充，而目前也有補充教材但是仍不夠，且多數教支人員並非教育背景，在自行教材編列上有一定的困難度、(三)教具的製作也需要教支人員自行處理、本研究團隊曾上「新住民子女教育網」查找學習教材，結果發現七國語言(圖卡、字卡、字彙)都只編到第六冊，但是現行從 108 課綱至今第一批已到小學五年級，也就是第 9 冊、10 冊，明顯補充不足、(四)缺乏教學方法之紮跟訓練，語言教學支援人員教學法能力明顯不足，須多累積實際經驗與訓練、(五)校方支持與協助對於語教支人員很需要，不論是教學或是行政上，與校方的友善合作大都能降低部分的困境。(六)班級經營對所有師資都相對重要，不論是課堂秩序，對於不同學生給予不同教學法及特生班級管理，時時刻刻考驗著我們語教支人員的能力，萬一無法處理，是否知道從何處尋求協助?、(七)一位語言教學支援人員的三力：中文能力、母語能力及數位學習能力，其中文能力，對於某些語言別老師相當吃力，希望未來可以多培訓中文能力，以避免翻譯過來詞意的誤會，而母語能力雖然會聽、說、讀和寫，但是當教材難度提升，其教支人員是否有能

力傳授教學給學習者(尤其是國小、國中生)，最後是數位學習能力包含數位教材製作、簡報、教案設計等都離不開數位化，而本研究深度個別受訪者的年齡大都集中在 47 歲~56 歲，還沒來臺灣以前有些人是沒有碰過電腦的，所以臺灣方面必然要多研習這方面的增能課程。

第二節 焦點團體座談結果分析

起初母語文化傳承自「教育部補助執行弱勢跨國家庭子女教育輔導計畫」(2004 年~2008 年)開始，其中一項目的為讓新住民子女認同並樂於學習及運用其父(母)之母語，形成其另一語言資產，同時孕育國家未來之競爭力，接著自內政部與教育部 2012 年 3 月起共同推動「全國新住民火炬計畫」，該計畫 23 項工作項目中，教育部負責部分有 9 項，其目的為穩健家庭功能、提供多元發展、建立支持網路、推展多元文化，再經由「新住民揚才計畫」(2015)、新住民語文樂學活動實施計畫(2015 年)、外婆橋計畫(2016 年)至討論研究最多的「108 新課綱新住民語文」(2019 年)等以上有關新住民語文之相關政策已行之有年，但在本研究發現下列之問題，值得我們去探討與深思如何改善，以達本研究計畫之研究目的。

本研究於 2023 年 10 月開始至 11 月底，在北中南三區舉辦三場焦點團體座談，共邀請 9 位專家學者、新住民協會、輔導團人員和師資培育中心老師等出席指導，提出對於「新住民語言教學支援人員專業培訓模式與聘任之研究」之觀點和建議，下列將依據焦點團體訪談大綱，分別整理及說明。

壹、目前「新住民語言教學支援人員」實施現況與在教學上所遇到的困境

在此主要依制度面、環境面和教學面來作整理與說明目前新住民語言教學支援人員所面臨的困境。

一、制度面

制度面的部分，大致分成薪酬(含交通費補貼)、課程安排、上課時數等面向作說明，其中上課時數與薪酬有正相關關係。

有幾個面向，第一是「節數」是不夠的，第二是學校對待他們就是有的很溫暖有的很冷漠，你看教學組長每年都會換(學校支持性)，第三是沒有固定教室；但是我今天也代表學校，學校「排課」也不好排，這些情況不只有新住民語言還有閩、客、原也是，還有一個是地理位置的因素，都市型或是偏遠地區，交通不便也會有影響教支人員的教學意願，到偏鄉，以教支來講交通遠，

他的意願可能也會比較低。(NE2-29)

最重要的就是待遇真的不高 常常留不住他們，以鐘點採計，且寒暑假放假就沒有收入，且勞健保也停止，更別說所謂的績效獎金或是年終獎金等，加上近年來基本工資不斷提升，大部分收入連基本工資都達不到；而且疫情結束後，工作機會增加，加上東南亞旅遊市場活絡，亟需導遊等，這些都是現實生活的困境。(NE3-40)

再來是薪資的部份；我們會看到他們在學校教學時，學校能給予的支持相對不足的部分，例如他們有時候需要教學課程的活動或是 DIY 也好，學校無法提供他們經費，為什麼會這樣?因為在不同的科目上面，例如：國、英和數，我們其實都有書商，那書商其實都會提供很多教材啦、教具啦，甚至電子書，讓我們學校的老師可以有很多教材跟媒材來使用，所以他們在教學上有很多教材和教具的幫助，對教學有很大的幫助；可是我們新住民老師沒有這些，所以他們在教具方面很多都要自掏腰包，那學校並沒有編列這樣的預算給他們，這是他們所面臨的困境。

(SE1-57)

有幾個面向，第一是「節數」是不夠的，第二是學校對待他們就是有的很溫暖有的很冷漠，你看教學組長每年都會換(學校支持性)。(NE1-14)

我也是從 108 開始，在台中上課，也是從那一年加入台中市教育局輔導團輔導員，把台中分成 11 區，用共聘的方式去聘任語言教學支援人員，選中心學校(主聘)，中心學校幫忙排課，語言教學支援人員只會收到課表，要討論再討論(排課內容)，台中在 111 年的時候有 1194 位學生在學新住民語，總共開了 584 個班，其中國小 537 個班 國中有 47 個班，聘任了 55 位的語言教學支援人員。(MC1-4)

另外新住民老師真的很辛苦，尤其是跑校(跨校教學)，有危險，有要來回跑，薪水部分跟開排課的量有關，這要做有系統的宣導，提高節數就一起提高薪資。(SE2-78)

二、環境面

環境面包含了教學之硬體設施、學習環境和學校支持性，其中學習環境對語言教學和學習，有不能忽視的影響。

沒有固定教室；但是我今天也代表學校，學校「排課」也不好排，這些情況不只有新住民語言還有閩、客、原也是。(NE1-89)

但是有些學校設備不足空間不足，若 3 個學生不同年齡但學同冊加上老師又是新手，老師會不會不好教？還有就是同年齡，但是程度與冊別不一樣，更難教(目前最大的挑戰)，但是學校有學校的困難他們也只能硬湊(成班)。(MC2-124)

還有(教學)空間的問題，我也有看到學校在露天邊角擺桌椅上課，在學校端也是有空間不足的問題，因為教語言也很重視視聽的部分，有些學校是提供不起的，所以也有人會用視聽教室等。(SE2-76)

三、教學面

教學面包含教學方法、課程內容設計、教材與教具、班級經營、教支人員三力(中文能力、母語能力及電腦文書處理能力)等，其困境多元，需要改善的議題也較多。

教支人員自己的教學能力，像我們教育大學也要讀四年耶，所以不論是教育理論的課程，但是他們只有 36 小時就要具備這些能力，所以他們需要長期的培訓，他們需要被培養，對他自己來說，他必須在自己課堂上累積經驗這是一個，第二個是對他們很大的挑戰就是..我們輔導團現在還在協助的就是我們其實是不限於你一年級用第一冊，根據學生的能力與程度，老師可以幫學生挑教材，不一定按照年紀，可是挑戰來了，有可能孩子是 1~5 年級有選,也有可能他是「復修生」又回來選，然後再來就是新修生(可能五年級才開始學第一冊)，對教支老師來說本身教學能力可能沒有很豐富，但是當他遇到了不同程度的挑戰時，這也是我們現在除了基礎的課程之外，我們也要告訴他怎麼去因應在同一個課堂裡他有不同程度的「差異化教學」，這兩塊都屬於他的挑戰，一是他要累積她課程設計與教學技巧經驗，二是學生多元化之挑戰。(NE3-107)

109 開始加入成長社群 加入 line，會有活動紀錄簽到簽退，統計大概每年有 50 位語言教學支援

人員參加，主題是分享教學內容跟學習教學、教學 Q&A、班級經營，講師的部份是小組人員輪流當講師，每次不同人分享，分享自己擅長的部份，然後組長(輔導團人員)會整理資料放在網路上共享，另外，在課程方面有教育部國教署 72 小時(資格班+進階班)、職前教育 8 小時，回流班由各縣市自己辦，每年 2 次共 16 小時，至於相關培訓課大都一直輪流重複，課程變化不大；別的縣市也有進階班開不成 這可以討論為什麼，因為他都是一樣固定的課程，上過 2-3 次就好，沒有一個新鮮感，他沒有往細緻一點去教，都是大概而已。(MA3-55)

在另外一個部分，我們這些教支人員，他們在班上會遇到混齡的，也就是說這個班可能有一年級跟二年級，或是有三四年級，那這樣的混齡的學習裡，其實不同的年齡，其學習能力也會不一樣，另外一個部分是學生的程度不同，有的是他學過有的沒有學過，把他們弄在一班的時候，真的很不好教，那另外一個就是學生學習的意願，不諱言地說，不是每個孩子去參與新住民語學習的部分，都不是他們很有興趣，很想要學，其實有時候是爸爸媽媽叫他去的，也有老師叫他去的，也有可能學校怎麼樣之類的，所以他沒有很強大的學習意願與動機的時候，他就不會這麼積極，有聽教支老師反應說(小朋友為什麼要學這個?)當然後續教支老師有用教學方法讓他(小朋友)很喜歡，這部是關於學習意願。(ST1-238)

再來是這些教支人員的專業部分，因為他們上完 36 小時就去當了，其實我覺得這是應急啦，因為課綱的推動，但是事實上他們真的很不足，而其中內容上些甚麼?臺灣教學概況、第二個班級經營、第三個上如何做教具等，另外一個就是文化跟母語的課程，臺灣的老師是非常的專業，以前師專師範的訓練是非常紮實的，至少都要培訓 4~5 年，那是非常紮實的，但是教支人員只有 36 小時。建議要鼓勵他們持續進修，像臺灣的老師都是終生進修，而且我們還常常有不同的學習或是觀摩，這在學習上也是一個很大的問題，這是教學的部分，那另外一個部分，就是現有的教材，我們是 108 教材我們開了好幾百場的會議，我們很努力的把教材編輯起來，當然在編輯的過程中，都按照課程發展來編寫，可是課程他應該要不斷個修正與改正，但是目前大概是有幾年還沒有做調整，只是說這些教材能否符合我們現有的學生的學習需求，這個部分可以思考看看，另外就是臺灣社會氛圍的支持，我有發現在六都，其實大部分的家長是支持新住

民語言的，可是在非六都的城市就會有落差，當然要建議的是很多，但是首先要先鼓勵孩子學習和如何使老師的差異化教學，以及語言跟文化的連結（做文化補充教材），當初是在語言的部分做補充教材，而學習資源的提供上，當地縣市政府的支持，雲林縣是只要每開一班就給予 1000 元的材料費補貼。(SE1-357)

貳、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」之建議

主要對於新住民語言教學支援人員的「需求導向」及「問題導向」設計，以期望改善現況之困境，以提升新住民語言教學支援人員的專業化。

他有回流教育回流班和專業社群，教育部會補助每個縣市兩個專業社群 一個是五萬元有些縣市政府會自己出錢給他們做培訓，會有地方政府跟教育部培訓兩種，回流班只有一天，但是量體比較大課程，原來是由上而下，但是現在希望從「需求導向」著手，像他們現在很喜歡資訊電腦課程，就新北市而言還有教育部 70 萬元共備課程(針對現有教材)、觀課、議課，將新北分為六個區，一個區 7~8 萬，每個月一次 3 小時都是在假日然後一起展現課程演練。(NE1-588)

首先是教支老師要有這個動機和意願繼續提升自己，提升專業可能要有政策上的規範，像是規定要幾年後要累積多少研習時數等等，還要考慮他們家庭因素，希望他們可以逐年充實提升自己，而目前資格班及進階班課程的師資均採遴選方式，所以教學有一定的品質，但是因為新住民語文教學目前實施到第七冊，對於不同冊別有不同的教學重點及策略，所以講師要年年回訓很重要，同時也要設計講師檢核機制。另外，對於教學支援人員的回流教育增能研習，應有所規範，除了基本教育專業課程之外，如資訊運用、素養評量、專業倫理、議題融入、教育政策等，都要規範在研習課程中。(NE2-485)

師資多元化與解開目前問題會讓專業培訓更順暢，也要以教支人員的「問題導向」做專業培訓，經由實地到校園「訪視」，訪視後有沒有提出在回流班或是增能班檢討和建議，觀察教支人員有無以教師手冊為基礎上課，畢竟在課程設計上對於每節課的內容重點都不同，都有其意義，避免混淆式教學，從訪視中找到問題結點並給予討論與建議，讓其教學能更完善。(NE3-334)

只針對第一冊和第二冊的教材去做培訓而已，新住民語言教學支援人員試教都是在那兩冊而

已，我覺得回流班可以針對高冊別去做培訓。另外，新手教師適應能力跟技巧有限，要鼓勵他們去培訓，但是課程內容要自己斟酌.. 教材、教具部分，有些教師覺得都吃不飽，沒有力氣去製作。建議可以開課單位可以跟其他語言單位、大學、師培教師來上課，可能會教得更有趣。我們比較需要職前的東西，遇到學生怎麼教要教我們麼教，要實體一點；另外，專業成長社群可以做更大的範圍，可以跟其他族語或是外語，甚至臺灣的老師在一起交流一起學習，像學校的成長社群應該開放給我們自由參加，這樣會更好，參考外語師資培訓的部分，我自己本身也從他們身上學到，只是新住民大部分都比較害羞，不敢去請教，還要跟學校的其他老師交流，所以我們要創造一個交流的機會，資訊的流通，讓大家有提升的空間，目前大家只知道在新住民子女教育網的培訓班，但是這樣是不夠的；另外家庭家長的支持也很重要，跟家長聯繫溝通，這樣學生才學得好。(MC1-437)

在專業培訓上，要針對語言教學支援人員的問題和需要，而設計出專業的專業培訓，像是班級經營、教育心理學、教材與課程設計等，都是相當薄弱的，還有就是教支人員的中文能力，他們能否看懂理解教師手冊裡面寫的意思，甚至在教學中，他們是否可以與學生有良好的溝通及傳遞正確的語意，我們也看到很多教支人員真的沒辦法只靠那 36 小時，就能理解其意思，另外，由於目前臺灣在高教方面，並沒有專業學院、(專業)系所因應，所以在專業培訓上，會是一個很大的問題，其實不妨從他們原國家聘請對外教學的學者，進行教學交流與分享，這樣能讓語教支人員學習到對於母語教學之專業能力掌握。(SE1-584)

參、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」之建議

為了彌補現行新住民語言教學支援人員聘任制度的不足及建構其未來之專業培訓模式，以及留住對其母語教學備有高度熱忱的語教支人員，更重要的是，發展出多元文化之社會正義。尤其跟原住民老師最接近，可以參考，如果表現績優可以讓她就是五校共聘，類似巡迴教師，平時有課教，沒課時他可以幫忙學校其他推廣事務，這就要慢慢地研議跟建議(公務部門)，像現在代理老師已經在 112 年 8 月開始都有薪水，對教支老師 7、8 月份沒薪水又沒勞健保，在生活保障、福利保障等等都沒有，我們慢慢朝向專職化去努力，當然也是希望他們可以不斷提升，

像新北市原住民老師也是慢慢增加，當然會有一些門檻，一個科任是 20 節課，或許還要兼其他科目，這個可以參考新北市原住民語老師的聘任，現在已經有這個制度，可以借鏡，其實早期新住民語言也是放在原特組，有相同的發展脈絡，其實可以參考，不用特別規範，當然會有個考試，讓他在學校服務，當然裡面有教學的倫理、教學的知識阿、口試等等甄試，給他一個專任的機會，其實本土語也有遇到一樣的問題，另外還有個方式就是..可能現職老師加註專長 例如:現職老師加註東南亞語言或是東南亞語老師加註其他科目，結論就是建議採共聘的方式，也就是由縣市政府主導公布各校師資需求，由縣市政府設計聘用積分順序，可以讓教學支援人員一次完成所有學校的選課，各有一張週課表，依據時間、居住地等考量，創造學校、教學支援人員及學生多贏。(NE1-556、NE3-672)

希望之後會有「正式老師」的聘任制度更好，我自己本身教 30 節還有人 40 節，希望聘任可以依照經驗評估，此外正職(老師)的條件可以建議服務滿幾年? 貢獻憑證? 或是研習時數等等，這樣也可以鼓勵大家出來學習，這樣才有動力，像現在報名率這麼少，可能是…建議固定時間要回來回流(強制性)，例如滿 2-3 年還要複訓一下，要有一個明確的政策。給全國新住民有個表揚會，以茲鼓勵他們繼續提升自我專業能力，建議教支老師有個母語認證(有需要)。(MC1-495)

至於如果移民法的推動不知道有沒有幫助?看原住民法裡面其實，福利保障很多，但新住民沒有這些...像新住民基金也很重要 萬一沒有了 就完全沒經費，要有母法的關注，也需要大家的關心 不然會被認為不需要 沒有要求，沒有移民法的保障 就沒有保障。(MA3-331)

目前在新住民語言教學支援人員之聘任大可分成「共聘制」和「媒合制」，差別在於這和各縣市開班的量，也就是需求導向有關，例如開班數多，所需要的教支人員也相對多，那這樣當地縣市政府可以統籌分配，把有需要的學校最好是鄰近的學校做個資源整理與排課，而因共聘制甄選進來的語言教支人員，他們會拿到已經被安排好的課表，若有問題可以私下調整，第一被排好的課程多，自然收入就會提高，第二是盡量安排都是鄰近學校，可以降低教支人員在跑校中所產生的不安全因素，同時也省了時間，但是誠如前面說的，共聘制需要的教支人員和開班數都是相對較大的，這樣才有辦法用共聘的方式做聘任的方式，如果說量體不大的情形下，就會變成各校各別開缺媒合，或是小學校 2~3 所共同找教支人員。(SE1-679)

雖然很多新住民語言教學支援人員很希望有固定上課時數和穩定的薪水，這部分傾向於「專職老師」的部分，但是由於現況對於新住民語言的教支人員來說，並無母法作為依據，所以現實上，要從類似代課老師或是鐘點費老師的性質，提升至專職老師是有困難的，但是我們可以提升一級，從代課老師變成代理老師，比如說平時幫他們安排 15 節課的語言教學，平時沒課的時候，他們可以待在主聘學校協助處理一些有關新住民方面的行政工作、教材教具製作、備課和文化推廣等工作，一方面可以增加他們對學校的認識和認同，另一方面，也不會因為跨校教學而沒地方可以休息，而路途和教學時的危險。(ST1-445)

第三節 綜合探討

本節依本研究之六大目的，探究新住民語言教學支援人員專業培訓的經驗和挑戰、現行的聘任制度與挑戰、探討其不同背景變相之教學經驗、比較各國外語師資培訓與聘任原則，整合出專業培訓模式、補正相關文獻缺口、探討新住民語言教學支援人員教學困境之因應對策，並根據訪談結果和焦點團體座談結果探討分析，綜合整理如下。

壹、目前新住民語言教學支援人員專業培訓的經驗和挑戰

一、目前新住民語言教學支援人員專業培訓的經驗

我國從 2006 年制定發展新移民文化計畫開始，接著內政部於 2012 年推動三年期的「全國新住民火炬計畫」，並在 2013 年修訂了《人口政策白皮書》、2014 年將新住民語文納入課綱、2015 年推動新住民語文課程像是「外婆橋計畫」、「樂學計畫」等，直到 2019 年 108 課綱上路，到今年已邁向五年。

因 108 課綱而產生出我們新住民語言教學支援人員，其培訓課有：(1)教學支援人員培訓資格班（針對新學員）36 小時、(2)教學支援人員進階班(36 小時)、(3)教學支援人員回流教育課程班(8 小時)、(4)教學支援人員職前訓練研習新進班(8 小時)、(5)教學支援人員職前訓練研習進階班(8 小時)、文化課程設計(4 小時)、多元文化繪本教學(4 小時)和語言學習科技(4 小時)等，非常豐富且多元。

二、目前新住民語言教學支援人員專業培訓的挑戰

目前有關新住民語言教學支援人員專業培訓的挑戰大致上有(一)相關培訓課來源單一，且課程內容差異性不大，眾所皆知，以教支人員的培訓課大都在「新住民子女教育網」，經由深度個別訪談與焦點團體訪談中得知，其實教支人員更需要的是「需求導向」的專業培訓，如：班級經營、教案設計(課程規劃)、教材、教具設計與製作和電腦文書處理方面的培訓等各專題之深入學習；(二)進階班開班受阻，由於臺灣各縣市城鄉差距大，造成七國語言分布不均，使得某少數語言別之教支人員想自我精進學習，卻只

有他一人報名參與，結果無法開班，時間一久，使其對自我充實之理想，逐漸產生放棄自我學習的態度；(三)臺灣新住民語言之「專業師資」在哪？因大部份新住民語教人員的學經歷都跟教育和教學無關，即便他們的確會聽說讀寫其母語，但是我們很難去界定他們會「教學」和對其「母國文化」之瞭解與推廣。

貳、現行新住民語言教學支援人員的聘任制度與挑戰

一、現行新住民語言教學支援人員的聘任制度

目前聘任制度是依據「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」實行，也就是只要參加並取得新住民語文教學支援人員(資格班)之證書，即符合任教之資格，但是資格班只有短短 36 小時，很明顯的對於一位「師資」和「培訓課程」之各科目的學習時間更少、更難以理解，受訓完(資格班)36 小時並取得證書，便一輩子可以使用，也沒有硬性的回訓或是鼓勵增能，我們都知道教學與學習都必須與時俱增，以保持教學的品質，或許未來能研提如何鼓勵或是有條件的使教支人員能自我更精進和參與專業培訓課程。

二、現行新住民語言教學支援人員的聘任之挑戰

另外在媒合方面，目前主要分成「共聘」和「各校私自媒合」兩種，一般縣市大都以各學校自己徵才媒合的方式，其缺點為有可能學校偏遠，讓教支人員有所考慮是否要去教學，也會考慮跨校教學的方便性，還有就是有可能會跟目前自己正在教學的學校“衝堂”只能割捨其一，對雙方都很可惜；但是若用共聘方式，即能降低此情形的發生。

目前有使用共聘的縣市為桃園市和臺中市，由於這兩個城市開班數量大且教支人員也不少，故當地縣市政府教育局處會很熱心的將當地國中小學各校所需各語言別的教支人員統計並安排授課的時間，其好處為教支人員甄試入取後，會得到排好的課程時間表，若沒有意見就能按照上面的排課時間去教學，且這樣排課的方式也避免教學節數少的問題和跨校教學跨很遠區域的問題，其市府主責人員在排課時都會盡量安排好，若有問題(排課)即稍作修正即可。

參、探討新住民語言教學支援人員教學困境之因應對策

一、新住民語言教學支援人員之教學困境

在教學困境中，主要分成三大面向，制度面有薪酬(含交通費補貼)與勞健保、課程安排時段、課程時數不均；環境面有無固定教室、各校教學設備差異性和教學環境；教學面有教學方法、課程內容設計、教材與教具、班級經營、教支人員之能力(中文能力、母語能力及電腦文書處理能力)等。

(一)制度面

1.薪酬(含交通費補貼)與勞健保(寒暑假無)

薪酬採「鐘點費」制，所以教支人員的薪水取決於他上課的時數多寡，上課的節數越多，其薪資越高，但是沒有上課教學就沒有收入，但是目前國小是 336 元/節，國中是 378 元/節，若以教支援一週排 20 節課計算，估計一個月才 2 萬 6 千多元，薪資非常低，加上自身對母語教學較無熱忱及本身家庭有經濟壓力或是家庭不支持，則留不住教支人員捨棄母語教學，而從事其他行業，無法吸引更多新住民投入在母語教學上。

承如上述，當寒、暑假來臨時，新住民語言教學支援人員的勞健保黑暗期即將到來，由於寒暑假無授課，導致教支人員無勞健保之保障，且還被迫從主聘學校暫時移出勞健保，自行去繳納，無疑對當時無收入的教支人員更是雪上加霜。

2.課程安排時段、課程時數不均

雖然教育部訂第一節課至第七節課為正常授課時間，但仍為了學校排課方便，給予晨光時間與社團活動彈性授課，卻造成大部份新住民語言教學支援人員都有在晨光時間上過課的經驗，以國小晨光時間為例，時間段是早上 8 時至 8 時 40 分，常發現情況有一、學生遲到，姍姍來遲，影響學生學習新住民語言的機會；二、讓新住民語言教學支援人員多花時間找學生，影響其教學時間，使其授課時數變少；三、原班級導師可能有時會安排小考或是其他事務造成學生有時無法到場上課；四、若新住民語言教學支援人員受聘的各校皆安排在晨光時間，有可能會造成衝堂，無法兼顧；五、若教導學生只有

一位，而臨時請假沒來，而新住民語言教學支援人員已到場，卻無法上課和無法領取當節課的鐘點費用(因無授課之事實)；六、此上課時間由於車流量相對大，易造成新住民語言教學支援人員在通勤交通安全之顧慮。

張芳全(2017)指出，實施新住民語文教育可能會面臨到的問題及挑戰：減少數學、英語、國語、科學等其他科目學習的時間，學校課表的授課時間有限，將會剝奪其他語言課程的學習時間，影響其他語言學習的穩定性及專業性。

(二)環境面

1.無固定教室

由於學校教室數量皆以固定，且同時又有本土語跟新住民語教支人員同時授課，更是擠壓到本來教室不夠的窘境，常遇到新住民語教支人員被迫無固定教室授課外，還有在會議室、儲藏間、圖書館等非正式學習的場所進行教學，不只影響到學生的學習，同時也會影響教支人員教學的心情，被認為好像自己和自己的語言不被重視，會有失落感。

此外，研究中也發現，正因教室不夠用，所以有發生過，在同一間教室裡，教學多種語言的情形發生，容易造成學生的分心，這無疑對教學和學習造成很大的影響，

2.各校教學設備差異性

由於先前提到的無固定教室教學及「正式學習」的空間，連帶著就是教學設備的差異性，有些學校很努力的擠出一間教室，但是是間普通教室，沒有其他E化設備能提供教支人員更多元化的教學。

3.教學環境之重要性

教無定所，使的教學環境備受挑戰，其中還發生過一個現象，會有「多種語言教學」在同一間教室，干擾彼此的學習，尤其是在語言方面的課程，在教材第一冊、第二冊非常注重發音的練習，也增加了教支人員的班級經營之難度，主要原因仍是歸咎於正規教室數量不足之因。

(三)教學面

1. 教學方法能力待加強

從新住民語言教學支援人員培訓課程中發現，在「資格班」的部份，有關教教學方法的課程有教材文本教學(4 小時)、教材詞彙與拼讀習寫教學(4 小時)、教材教法與教學資源運用(4 小時)、教材聽力與口說教學(4 小時)、教材語法教學(4 小時)和教材文化應用語教學方法(2 小時)合計約 22 小時，在 36 小時的資格班中，占了一半以上的培訓時間，看似很多，實則非常不足，這使新住民教支人員剛開始接觸時，才剛認識什麼是教學方法課程即結束。

相較於培訓課的訓練，經由研究訪談得知，對於一線的教支人員來說，他們更渴望的是經驗的分享與傳承，學理理論固然重要，但是在面對現實的教學環境中，經驗將使他們可以因應小部分的困境。

2. 課程設計內容之不足

課程設計主要依據教育部國教署之語文教材-教師手冊為根本，教師手冊完善，裡面道出很多小細節和課程規劃與進度，美中不足的是，教師手冊為中文出版，而教支人員大都來自非中文語系之國家，且各自的中文能力(閱讀理解)程度落差很大，有些人員對中文的文字理解更是程度不夠，而造成他們在參閱教師手冊時，其實很難看得懂手冊上的意思。

3. 教材與教具須額外補充及延伸

教材也是以教育部國教署統一編輯之教材，七國語言分別各 18 冊，非常完整，但是在某幾冊例如越南語第五冊開始有大量句子和拼音出現的時候，難度突然提升太高，建議在每一冊之間都編列補充教材，好讓學生不至學習難度突然升高。

再者，教材從 108 課綱編列後，雖有微修改，但在教學實際上建議還是以每幾年做微調整以貼近實際教學，或是增加補充教材內容，使其教材更加完善；教具部分，由於線上數位板的圖卡與字彙卡，目前還停留在第六冊，還需要部訂或是教支人員積極提供

製作，此外，也有教支人員反應前輩都有拿過教育部發給他們的專業圖卡、字卡，可是到他們的時候，卻說發完？沒拿到的教支人員有點感受到不公平，對此議題可放置未來後續研究探討，甚至研擬方案，讓教支人員都可以拿到教育部發的教具，但避免資源浪費，若教支人員中途離開或是沒有繼續教學，教具須繳回當地縣市政府教育局，以利更好的資源分配。

4. 班級經營的挑戰

班級經營的困境，是所有困境中最難改善的，首先這於教支人員教學經驗有極大關係，教學經營直接影響教支人員在面臨班級相關困境時，他會知道如何去處理，或是尋求協助；對於學生方面的困境：每位學生學習態度、學習心態和學習程度都大不相同，尤其是在國小階段的學生，由於心理正值發展年齡，變化非常大，這點也挑戰了老師如何在同班級中帶領學生學習好新住民語文。

另外一種本身就是特教學生，或是你可以感受到此學生非一般學生的情況，這點也是鼓勵教支人員多瞭解與學習有關特殊生的心理學，以利在面對此情況下，教支人員如何改善他的教學方法和處理班級上相關事務問題。

5. 教支人員的三力(中文能力、母語能力及電腦文書處理能力)的培養

教支人員的中文能力，除了關係到教學時對學生釋義的能力和表達的能力之外，同時也是教支人員是否理解教育部國教署制定新住民語文教支人員教師手冊的內容含意，因為手冊都是統一中文版，並無發展成依各語別之需求翻譯成教支人員最熟悉也最能理解之文字。

而教支人員的母語能力則是因為目前臺灣並無對新住民語教支人員有個評鑑母語之制度，最耳熟能詳的代表句子就是「會聽說讀寫，不代表他會教」，這是兩件不同方向的事，如同中文一樣，尤其是新住民語教支人員的背景學經歷差異太大，這種落差正是會變成在聘任時，聘僱方的罣礙與質疑。

最後談到大部分新住民教支人員的困境-電腦文書處理能力，由於學歷與生長背景

的因素，很少語教支人員在投入此工作中，會時常碰觸到電腦，導致在使用電腦處理教學上相關的文書編撰或是教材教具的設計都會碰到阻礙，甚至經過前兩年的疫情期間，不得不利用線上遠距離教學，線上教學的線上視訊課、簡報製作與作業設計，都是新的挑戰，同時也是鼓勵語教支人員在此技能中也能多學習，以增強自己在文書處理上之能力。

二、新住民語言教學支援人員教學困境之因應對策

(一)制度面

1.薪酬(含交通費補貼)與勞健保

薪酬與勞健保這部分主要與聘任方式有關，在政策未改之前，應盡量幫教支人員排課以增加薪水，而寒暑假之勞健保部分，則是能以學校工讀生或是兼任助理(時薪制)來聘任，其工作目的可以在放假中開設新住民樂學文化營，一方面吸引招生，同時也能解決新住民語教支人員在寒暑假無勞健保之窘境與保障。

2.課程安排時段、課程時數不均

課程安排時段與時數不均可就要麻煩學校負責排課的老師，排課真的很辛苦，光自己一間學校就很難排了，所以才都會排在晨光或是午休時間，因為這是一班普通科的老師不會強制去應用的時段，很常遇到不同學校安排在同一天的晨光時間課，建議可以使用遠距離教學，省去跑校的時間與風險，也能解決各校在同教學時段對教支人員的需求

(二)環境面

1.無固定教室

其實各校的教室量不足，尚能理解，畢竟校方目前能用的教室是有限制的，除非未來能希望再增設教室，以利學習；建議能騰出一間教室或是空間讓所有語言別(本土語+新住民語)共同使用共同營造出語文學習的環境中，也能降低無固定教室的困境。

2.各校教學設備差異性

由於各校本來發展的目標導向與教育部投入的經費也不相同，實在很難取之平衡，

唯一能建議的就是要麻煩教支人員平板電腦和一些要線上上課的配備攜帶好，假設剛好被安排在無電腦的空教室，至少還有自己的筆電可以分享數位媒體教學的部分。

3.教學環境

基本的教室硬體設備要提供，若遇到混到別種語系的課，建議可以一起去電腦室或是在教室使用電腦教學(戴上耳機)，利用數位媒體教學，同時不能讓學生發呆，可以使用電腦軟體設計的語言遊戲，像是拼單字或是找對應圖片和字彙等，或許使用電腦也能提高學習者的學習興趣並且加強專注力。

(三)教學面

1.教學方法的精進

教學方法需要很深的紮根理論和實務經驗，希望在之後的培訓課裡能夠將「教學方法」為單一的培訓內容進行教學與分享，使得教支人員能夠更深刻體會教學方法的涵意及用途，再配合教支人員慢慢的累積教學母語的經驗，這就能夠更提升自己的教學方法，等到成為一位專業的教支人員，就像種子一樣，傳承下去給其他新進之教支人員。

2.課程設計內容的訓練

這是非常專業且如果沒有經過類似師培教育的人，是不可能會設計課程內容的，除了既有的格式與內容撰寫外，還要配合教學大綱來設計出好的課程內容，也是需要專門學習討論的研習班或是學分班作培訓。

3.教材與教具的更新與延伸

教材部分需要固定時間依照實際教支人員教學的回饋做教材更新，教具部分要延伸下去，目前圖、字卡都在六冊，但實際上授課已經到第9~10冊，需要跟上補充；此外，也能鼓勵教支人員設計教具，可以設置教具比賽或是評鑑做為鼓勵。

4.提升班級經營的能力

除了提升自我班級經營能力之外，更重要的是要與學校人員保持友善關係，當在面臨學生問題時，往往能從學生原班級之班導師瞭解學生的情況，並尋求協助，這些都是

課本上無法給予的寶貴經驗與建議。

5.教支人員的三力(中文能力、母語能力及電腦文書處理能力)的培訓

此三力皆為教支人員基本能力，中文能力和電腦文書處理能力可以利用培訓或是研習來增能，但是母語能力則是必須要有鑑定，確定新住民語教支人員的母語能力，進而配合所教學的冊別做訓練培訓。

第五章 結論與建議

本研究在探討新住民語言教學支援人員專業培訓模式與聘任之研究，研究目的有六，(一)探索新住民語言教學支援人員的專業培訓經驗與挑戰；(二)探究新住民語言教學支援人員現行的聘任制度與挑戰；(三)探討新住民語言教學人員其不同背景變項之教學經驗；(四)比較各國外語師資培訓與聘任原則及制度相關文獻，以俾利整合新住民語言教學支援人員之專業培訓模式；(五)補正新住民語言教學支援人員專業培訓語聘任制度的文獻缺口；(六)研提新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議。為了達成此研究目的，本研究透過文獻分析、進行 21 位新住民語言教學支援人員進行訪談及舉辦 3 場焦點團體座談，從不同角度蒐集相關意見和想法，並綜合分析後回應本研究之研究目的。

本章將以第四章之研究結果，說明本研究的發現，再根據研究的發現，歸納成研究的結論，最後根據目前政府政策、計畫推動和執行、師資培育訓練的規劃及未來研究提出綜合性的建議，以作為未來執行的參佐。

第一節 研究發現

本節主要針對研究目的，藉由研究的結果與分析進行綜合整理，研究發現整理如下：

壹、新住民語言教學支援人員目前實行之現況

一、在政府各部會、機關局處的積極努力推廣下，對於新住民語言的推廣及多元文化的包容與尊重，都有很明顯的成效並且持續發展中。

二、新住民語言教學支援人員在母語的傳承及母國之文化推廣扮演著至關重要之角色，由於他們對母語及母國文化的認同與熱愛，才能在讓生長在臺灣這片土地上人們，可以不用出國就能體驗到來自不同國家之多元文化，並提升國民之國際觀和多語言學習之機會。

貳、新住民語言教學支援人員教學時所面臨之困境

一、教學上需要家庭支持與學校支持，才能降低教學時所面臨的困境，進而使得語言及文化的

學習更加紮實且更能永續發展。

二、不論是制度面、環境面和教學面所面臨的困境，其實都有其因應之對策，只不過礙於現行

學校資源不足和政策法令無母法之痛處，需要一段時間草擬補足法令的不足。

三、現況新住民語言教學支援人員的薪資待遇的不足、寒暑假的勞健保保障問題、排課時段、

授課的節數少等，還有校方提供的資源不足和不均、教支人員的能力培養等等問題。

參、新住民語言教學支援人員困境之因應對策

一、因該政策之永續發展，建置新住民語言教學人員專門教學教室及教學相關一切軟硬體資源。

二、教支人員除了新住民語別之外，還有本土語別(閩、客和原)，由於本土語言別有專法保障—

國家語言發展法，故不論是資源上或是待遇上皆比新住民語別更優渥，福利更好，所以設

置新住民語言法興許也能保障目前對於新住民語言教學支援人員相關待遇及保障的不足。

第二節 研究結論

本節主要依據第四章研究結果分析和研究發現，並呼應本研究計畫之六項研究目的綜合歸納整理如下結論：

壹、探索臺灣新住民語言教學支援人員專業培訓的經驗與挑戰

一、專業培訓之經驗

自 108 課綱開始，教育部國教署便委託國立臺中教育大學新住民語文課程整合推動資源中心與地方學校開辦「新住民語文教學支援人員培訓資格班」、「新住民語文教學支援人員培訓進階班」、「新住民語文教學支援人員培訓回流班」和「新住民語文教學支援人員培訓職前班」等，可以說是目前唯一對於新住民語言教學支援人員之專業培訓課程，後來在 2021 年開始，由於前兩年的疫情、師資不足和解決學校不易聘任師資問題等因素，於是教育部國教署即委任國立中央大學和財團法人商業發展研究院(商研院)開辦「新住民語文課程遠距教學」，至今線上遠距教學效果還不錯，但仍有待解決之問題。

除了上述的專業培訓之外，最多新住民參與的培訓課程是由內政部移民署開辦的「移民輔導通譯人員培訓」、地方政府開辦的「新住民生育保健通譯員教育訓練」(偏醫療)等皆為目前新住民所能去參與之專業培訓；而經由研究結果分析，發現其實目前全臺灣擁有「遠距教學」證照的新住民語言教學支援人員並不多，且多集中在臺中以北，尤其是北部，其分析原因可能為大多數新住民語言教學支援人員的時間配合不上開課日期和遠距教學推廣目前力度不夠，目前只要有資格班的認證即可教學新住民語，建議未來能有個機制鼓勵新住民語言教學支援人員多多參與研習並提升自我能力，像是進階班、回流班和其他個別開辦的單元主題班，同時也能保持教學的熱忱與服務的態度。

二、專業培訓之挑戰

從研究結果分析，上述之培訓課程尤其是「資格班」、「進階班」和「回流班」每年課程差異性不大，受訪者反應許多班之課程內容一成不變，學不到新的東西，甚至沿用過往資料，造成新住民語言教學支援人員參與動力下降，且資格班的考試要求不高也沒有實習的機會，如潘羽姍(2020)提到本身為新住民語文教學支援人員，在成為新住民語文教學支援人員之前，完全沒有任何教學語文的經驗和沒有經過專業的教學訓練，憑藉著六年中的教學經驗累積，後來發現新住民語文教學人員存在著一些漏洞，像是參加新住民語文教學支援人員資格班沒有限制學歷背景，考試要求不高，沒有實習機會就直接上場，造成師資品質欠佳，許多老師通過考試之後還是不敢上場教學，許多學校找不到老師。在此建議應將「進階班」與「回流班」進行分級，能依據教支人員的教學經驗與資歷，大致區分初級(新手)、中級(教學三年以上)和高級(五年以上)，做課程內容之調整，以符合各階段之教支人員需求，增加其參與學習培訓的意願，再者從研究發現對於稀少語言別常因當地相關教支人員稀少和配上研習時間搭不上等因素，而造成該語言別之進階班開不了，使得該語言別之教支人員無法參加培訓，希望未來若有類似此情形，建議可以用遠距培訓的方式完成，以免讓該語言別教支人員失去她學習提升的權益。

最後新住民語言教學支援人員在教學方面應該提升自身教學專業能力，不斷充實自我，以利未來朝著專業化的師資努力，相對應的培訓課及良好的聘任方式應該慢慢產生，來吸引更多語教支人員人才，對於新住民語言教學支援人員對教學及對臺灣這片土地熱愛表示深深感謝，

因為有強烈對臺灣的認同感及對母國的熱愛，才能夠在資源相對匱乏中，咬著牙不斷的付出，不過我們從先前的研究發現中瞭解，除了很多因素是來自資源的不足，應該請相關的負責單位多針對一線語教支人員的困境給予適當的培訓課研習，也冀望教支人員時刻保持學習的心，多多參與相關培訓課以精進自身的教學能力，相關的培訓課不限定是「新住民子女教育網」所提供的培訓課，在大學或是相關師培中心，常會推出相關的論壇、研討會及工作坊等，如果在沒有資格限制下，都歡迎教支人員去觀摩去學習，興許會得到意外的收穫。陳氏蘭(2018)「台灣越南語教學師資培訓現況與問題」中提到，目前在台灣的越南語教學，以國中小學推動新住民語文課程和高中職及大專院校推動東南亞語選修課程為政府推動之政策，且也發現目前對於新住民語言教學支援人員缺乏「專業化」的培訓，大都是參與地方政府提供的研習班，研習結束通過測驗，取得教學支援人員證，相對於臺灣的英語和日語的專業師資上，差異性極大。

貳、探究臺灣新住民語言教學支援人員現行的聘任制度與挑戰

一、現行的聘任制度

根據《國民中小學教學支援工作人員聘任辦法》經中央主管機關或其所屬機關，或直轄市、縣（市）主管機關所舉辦之新住民語文教學支援人員認證，取得合格證書者得以聘任為新住民語文教學支援人員，其中資格班的規定為年滿二十歲且符合下列條件之一者：1. 有志於從事東南亞語文教學之新住民及其子女、2. 符合就業服務法規定之外籍學生、3. 有志於從事東南亞語文教學之東南亞語系（所）學生（含畢業生）、4. 擁有教師證及新住民語文國內外官方認證之證書。只要取得資格班證明即可教學新住民語文。

在薪酬方面為：以鐘點費支給，國小每節 336 元、國中每節 378 元、高中每節 420 元，與臺灣的代課老師薪酬一樣，且有工作之實才有勞保與健保保障，另外還有跨校教學交通費補貼，跨校最高額度為 8,000 元/學期。（一般地區跨 4 個鄉鎮和偏遠地區跨 3 個以上鄉鎮）。而上課時間由各校自行彈性安排，但從研究結果分析來看，大多學校都安排在早自修或是下午第一節課，其中以早自修最多（訪談 21 位語教支人員皆是）。

二、現在聘任制度的挑戰

薪資低，由於為鐘點費老師，若授課堂數(節數)不多，則收入則明顯不足，如果教支人員又需要擔負撫養家庭的重擔，則會離開教支人員這份工作，鍾惠媛(2019)也提到教師薪水偏低且無法吸引更多新住民投入教支人員工作(張簡義璽，2022)，使得新住民語文課任教被視為額外或者兼差工作，無法進一步成為全職工作(范垂玲，2017;蘇玉英，2021)。

此外，「授課時段」也是挑戰之一，由於大多學校都安排在早自修時間，造成教支老師有時候會衝堂或是一大早就要跑校(離家較遠的學校)而造成交通安全和個人時間安排等問題;為了改善上述之問題，研究團隊與專家學者進行焦點團體座談，眾人集思廣益想些辦法來具體改善，首先以目前近程可以做到的就是把「新住民語文教學支援人員」提升為代理老師，也就是從「代課」老師晉升為「代理」老師，好處有：1.教支人員薪資穩定，不只能安定目前的教支人員，同時也能吸引其他更優秀的新住民投入母語教學、2.增加教支人員對學校認同感及沒授課時也能在學校備課和推廣新住民語言及文化，是雙贏的結果、3.寒暑假的勞保與健保依舊有保障，不會因為沒有授課的時間而失去保障，最重要的是讓教支人員對未來有理想、有永續的概念，讓教支人員可以覺得從目前的身份有機會要升代理老師進而兼職老師、正式老師(專業老師)，這些並非一蹴可幾，需要有良好的聘任制度與階段性發展才能完成專業化之新住民語文老師。

參、探討臺灣新住民語言教學支援人員不同背景變項對於教學的影響

此不同背景變項包含國籍、性別、年齡、教學經驗和教育程度，首先「國籍」的部份，從七國受訪者中發現，柬埔寨籍與菲律賓籍教支人員在中文能力方面較為薄弱，尤其菲律賓籍教支人員學習中文較慢，大都以英文溝通，所以在教學國小國中小朋友的語文溝通方面就非常重要，畢竟國小生的中文與英文字彙量和理解能力有限，建議未來可以培訓教支人員(不分國籍)的中文能力，以免產生語意上的誤會;而從「性別」生理女和生理男來分析，由於先前資料，外籍移民性別比大概是 8:2(女:男)，但從研究中只有 1 位男性，男性占比甚低，在訪談中，研究者發現 21 位對於教支人員這份工作，支持他們心中不放棄的理念就是「喜歡小朋友」和「喜歡教書」，若單從性別論定，或許女性熱愛小朋友比男性相對高一些，這可能也是造成教支人員大多數為女性的原因之一，此外建議教育部國教署能公開各語言別和性別等人數，因目前只有相

關人員才能查詢到相關數字，而且數字不會影響個人資料隱私，只是希望在未來研究或是其他學者研究時，能夠掌握到正確數字，才能利於研究的開展。

再者「年齡」變項，本研究受訪者都落在 37 歲至 56 歲共有 18 人(總共 21 位)，比例高達 85.7%，非常高的占比，推估這年齡階段者較不用負擔家庭生活的負擔，所以可以毅然決然的投入自己想要做的作品中，而從圖 3-5-1 中發現，泰國籍與柬埔寨籍的教支人員較年輕，而以緬甸籍與菲律賓籍的教支人員較年長，但是年齡與教學年資並無正相關；「教學經驗」部分，本研究訪談調查 21 位受訪者中只有兩位在母國有 2 年的教學母語經驗，訪問中得知其 2 位在臺灣教學新住民語時，在班級經營和教案設計上都普遍優於其他非教學背景之教支人員，在面對挑戰時也較能以正面思考和經驗迎刃而解，所以有教學經驗對教支人員是非常有幫助的；最後談到「教育程度」，從受訪者資料中提取，其中越南籍和印尼籍教支人員最積極，在臺灣還會持續進修，獲得碩士學位不在少數，而菲律賓籍與馬來西亞籍教支人員則是在母國都有大學文憑，教育程度較平均，至於柬埔寨籍教支人員學歷落差較大，從母國國中至碩士都有，而從教育程度的差異，我們發現在製作個人教材和對於電腦軟體應用上也差異很大，教育程度較高者對於教材設計和製作簡報等較無困難，反之。

肆、比較各國外語師資培訓與聘任原則及制度相關文獻，俾利整合臺灣新住民語言教學支援人員之專業培訓模式

從美國、澳大利亞、歐洲、韓國、新加坡、芬蘭和日本等國家的外語師資培育與本土語師資培育文獻中理解，雖然大多數國家都提到培訓外語教師，除了側重自身的學識知識、教學方式(技能)和教學態度之外，更重視外語師資的評鑑方式和制度之建立與實施，尤其以新加坡之「賞罰分明」的獎勵方式，值得本計畫來參考並從中學習。此外，相較於新加坡，芬蘭不但沒有教師評鑑，且芬蘭外語師資教學成果，卻在國際學生評量計劃(PISA)報告中，顯示芬蘭青少年連續兩屆在閱讀與科學兩項評比稱霸，也讓臺灣的天下雜誌以專刊的方式來報導(天下雜誌 384 期，2011)；另外，因為芬蘭與上述其他國家不同之處在於更強調教師應該要培育具有自我反思的能力和自我問責的態度、教學思考和教學熱忱，因此，並不受傳統教學之限制，同時又建構出信賴為本的專業主義。比較芬蘭與新加坡重視評鑑與獎勵的作法雖然不同，其實都是讓教師信任教師並被賦予的責任。而歐洲則是特別將【價值觀】導入培訓重點，建構專業標準化

的歐洲語言教師，日本則是利用多元化教師管道，來彌補本身師資缺乏之問題，進而鼓勵社會人參與師資培育課程，增加臨時教師證的制度，導入有社會經驗的管理者參與學校的經營管理，讓更多的學生和社會人士可以加入教師的行列，改善教師職場環境和待遇等，以上國家對於外語師資的專業培訓和聘任方式都有不同著重之處，但是依照以上各國相關文獻表示，建立良好的「師資培育」和「師資評鑑制度」應為當務之急，可以使新住民語言教學支援人員在未來專業培訓與聘任作為借鏡。

伍、補正臺灣新住民語言教學支援人員聘任制度和專業培訓的文獻之缺口

目前關於臺灣新住民語言教學支援人員聘任制度與專業培訓的文獻相當有限，其中以陳氏蘭(2016)的博士論文-「台灣越南語教學師資培訓課程之研究」裡面提到，她利用 SWOT 分析模式作為研究架構，進行課堂觀察、問卷調查和訪談，從研究結果發現現行的越南語師資培訓課程的劣勢有(1)培訓對象的限制：教育程度不高、越南語專業知識薄弱和缺乏越南語言教學的經驗。(2)課程規劃的限制：課程時間太短、培訓內容安排不足和缺乏全國性統一的越南語能力認證；另外，對課程不利的發展趨勢所形成的挑戰包含三個因素：(1)新住民教育背景差距、(2)如何安排適當的課程內容、(3)資源的限制及工作機會和內政部移民署歷年計畫案之許育健、歐亞美、曾秀珠(1101f302)研究報告〈影響新住民子女學習新住民母語之因素及政策建議之研究〉中發現困境如：一、學校困境：學校排課不當、資源與支援不足、混班混齡問題、學校行政問題和教師跨校跑班安全問題等。二、教師困境：師資分佈不均問題、教師能力被質疑、差異化教學的挑戰和文化教材正確與否等。三、課程實施困境：初學者擔心進度、發音不同之辨正、同儕互動不足和小學學習難國中易等。四、家庭配合困境：家庭配合度不足、家長無法指導孩子、各地口音不一和家庭母語環境不足等。五、政策困境：語言政策未提升新住民母語、多元文化素養有待提升、國高中開辦意願不高、初學年齡不同的問題、學習時數不足以及各縣市待遇與投保問題等。

另外，黃富順、吳淑娟(1082f307)研究報告〈新住民母語文化傳承與推廣之研究〉也發現共同之問題困境如：一、政策延續性及推動力待加強政策計畫延續性不夠、政策宣導不夠，是新住民母語文化推廣的困境之一，對新住民多元文化的尊重及新住民家庭本身對新住民母語文化的價值，仍有待持續推廣。二、社會家庭普遍對新住民母語文化仍有歧視現象東南亞國家各方

面的發展相對落後於台灣。買賣婚姻過程中許多偏差的誤解，遠嫁而來的新住民學歷或相關資歷證明不足、語文差異等，缺少展現自身能力的機會。部分新住民學歷較低，對自己語言文化認同度不足。三、學校新住民母語教學準備度有待強化新住民母語師資仍顯不足、不穩定、參差不齊；且某些母國新住民人數較少、所生子女少，如何兼顧多元尊重及教育學習權，是另一個兩難的議題；新住民母語教學支援人員須持續增能（教育部，2018b）。教師對自己的自信不夠，害怕自己教不好；專業師資培訓相當重要，但培訓後又面對機會不足的問題，導致師資收入低、教學誘因不高。在招生方面，學生學習動機及意願不高，且缺少溝通互動的環境，學習成效難以彰顯，且許多學生並不瞭解學習新住民母語的意義都對於學習的意願與成效大打折扣。學校及教師的認同度不足，及學校排課時間所限，缺乏彈性，限制母語學習的選擇性。混齡的語文教學困難度高且上課時間短，學習成效不易彰顯，更遑論遠距教學缺少互動式的語言文化學習，在成效上更有限。缺少專任推動人力，人手不足及經費不足且呆板等（教育部，2018）。

以上述相關文獻作為研究支持，發掘新的困境與改善之道，重要是本研究目的為能夠補正目前臺灣新住民語言教學支援人員在聘任制度與專業培訓之研究，將來作為其他研究者之參考文獻，朝著更完善的制度與專業培訓模式目標前進。

陸、研提臺灣新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議

一、政策制度面

1. 推動新住民語文專職化教師的建置。
2. 建立新住民語文能力檢測系統。
3. 設置新住民語文教學能力之評鑑制度與系統。
4. 修改《國家語言發展法》，將「新住民語文」納入，以保障新住民語文之教育和使用，才能永續發展並且依法設立專業師資。
5. 全臺廣設新住民會館和培力中心結合地方新住民協會，以利新住民在當地有所根據地和資源分享，並且可跨縣市整合新住民語文資源，拉近城鄉之間的資源分配與共享。

6. 建立中央政府跨部會合作，以利發展專業師資之人力、資源有共同平台。
7. 在臺灣北、中、南、東(含離島)等四區師培大專院校中成立「東南亞學系所」，以培養東南亞相關之師資與人才(教育、語文、經濟、歷史和工程等)
8. 部定新住民語文統一教材定期修改與增補，以讓學生有更好的學習教材，也減少教支人員額外花時間補充。
9. 依據新住民語教支人員需求開設培力學習課程，並且將培訓班分級以提高教支人員參與培訓課的意願。
10. 積極推廣新住民與社會服務做連結，一來能推廣出新住民母國文化特色，二來也能讓國人體會到友善與多元的包容社會。
11. 定期讓優秀之新住民語教支人員回母國與當地師資進行學習交流，不只增加新住民語教支人員的教學也能增強對此工作的認同，更能增加國民外交。

二、教學環境面

1. 各縣市鄉鎮學校提倡設置「新住民語文教室」，主要是讓學生沉浸在良好的語言學習環境。
2. 學習設備器材和教學教具，同縣市應統一購買設置，以利學習者的學習品質。
3. 實施新住民語教支人員責任教學區域，減少因跨校教學而造成時間的浪費與危險，若當語言別師資不足，鼓勵利用遠距教學彌補。

三、教學面

1. 開辦新住民語教學增能課程，如班級經營分享、教學方法與課程設計等課程，以提高新住民教支人員職能。
2. 鑑測新住民語教支人員的中文能力，以免造成語文教授時的誤解。
3. 開辦教育心理學相關課程，在面對不同狀況之學生能妥善處理問題。

新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任之研究

4. 建立區域性新住民語教支人員社群，定期辦理教學反饋分享與工作坊培力，也能連結彼此的凝聚力。
5. 建設教支人員(各冊)教學影片和遠距離教材
6. 定期開年會，讓新住民、本土語教支人員和一般教師進行學術交流，除了能增進新住民教支人員的教學能力與經驗吸取，更能讓一般師資更了解新住民教支人員，以降低因跨文化因素造成的偏見與歧視。
7. 對於混齡同班和混冊同班，應於當班授課之學校溝通，以免造成教學和學習的混亂。

第三節 研究建議

根據上述研究發現和研究結論，本研究將針對制度面、環境面和教學面及未來研究提出幾項建議，分述如下：

壹、制度面

根據本研究結果發現，對於新住民教學支援人員的制度規劃上，需要如師資培育專業培訓、新住民母語能力檢測制度、教材與教具編撰製作、教學支援人員的專職化及相關權益問題等，都需要政府政策及經費的支持。以下就政府政策面，提出下列幾項建議：

一、師資培育專業培訓和教學支援人員的專職化及相關權益問題

新住民語言教學支援人員至今已發展 5 年，在這段期間，不免於發現其現行不足的地方與困境，其中師資培育是極其重要但是目前也沒有相關政策可以參佐，在與訪談者-新住民教學支援人員和專家學者焦點團體座談中，得到一些很棒的建議，首先建議教支人員可利用時間到各地區性大學，瞭解並學習所謂的師資培育內容與方式以精進自我教學能力，也能從中瞭解若要成為一位專職化的教師須要具備什麼條件，現行的法令法條為何等？雖然正規的師資培育路程漫長且艱辛，但這正是專職化必經之過程。

同時也鼓勵教支人員挑戰自我，發展出不一樣的長才與人生，自我學習至終生學習是現今的教育理念，更是做為永續發展的基石，也是為了將來新住民語言教學支援人員走向專職化的過程。專職化後即可改善目前低薪與寒暑假無勞健保的窘境，且也能鼓勵現在正在教學的語教支人員，讓他們相信他們是有未來的願景，更會積極投入目前的教支工作。

此外，藉由本土語言(原住民、客家和閩南)分別在 2018 年 8 月 8 日發布「高級中等以下學校原住民老師資格及聘用辦法」、2020 年 2 月 21 日發布「高級中等以下學校及幼兒園客語師資培育資格及聘用辦法」和 2021 年 11 月 11 日發布「高級中等以下學校及幼兒園閩南語師資培育及聘用辦法」，其中由原住民發布的日期最早，且原住民族相當多族群，新住民語也有類似相同的情況。

建議未來在立法時，「高級中等以下學校新住民語老師的師資培育及聘用辦法」，可參佐本土語言的正式老師(特別可參考原住民語老師)，薪水穩定且在合理薪酬，且不用擔心沒上課就沒有勞健保保障的問題，名稱是老師，與原來的「教學支援人員」有所差別，附錄十為本土語老師相關資格和聘任辦法整理。另外也建議在全臺大專院校增設「東南亞學系所」，以培養相關專長之人才，並且因應近年與南向國家日益增加的貿易、教育等關係，藉由彼此的交流，擴大市場機制，這時增設系所的適當性也有必然性與需求性。

研究團隊根據現行本土語師資《高級中等以下學校原住民族語老師資格及聘用辦法》、《高級中等以下學校及幼兒園客語師資培育資格及聘用辦法》、《高級中等以下學校及幼兒園閩南語師資培育資格及聘用辦法》並整理出可能未來新住民語師資可參佐的政策制度建議如下：

•高級中等以下學校得從事新住民語文課程教學之師資：

(一)取得新住民語文專長教師證書之合格教師。(中小教程加註新住民語文專長)

(二)參加新住民語能力認證，取得中高級以上能力證明之合格教師。

⇒目前臺灣無此相關認證，需要建置新住民語能力認證制度(短程計畫)。

(三)參加新住民語能力認證，取得中高級以上能力證明，並取得由地方各縣市政府之新住民語文教學支援人員合格證書之教學支援人員。

•高級中等以下學校得從事新住民語文課程以外學科教學之師資：

參加新住民語能力認證並取得中高級程度以上能力證明之合格教師。

二、新住民母語能力檢測制度

至今臺灣還沒有設置新住民母語能力檢測，建議可以委託國內大專院校的語言中心和新住民母國具有公信力和權威性的大學共同辦理新住民母語檢定，以利在未來專職化和現行聘任的學校能夠清楚瞭解該教支人員的母語程度大概為何?是否考慮聘任之相關問題。

三、教材與教具編撰製作

教材方面，建議增補跨冊學習之銜接教材，讓學習者在換冊中，降低學習的難度，以免失去學習者學習的心，此外也能增加關於「文化」方面的教材，研究發現其實學習新住民語言教學支援人員專業培訓模式與聘任之研究者對於異國文化充滿好奇，文化可以提升學習者的學習興趣。

教具方面，由於現行的教具明顯不夠，建議可以由各教支人員設計後，交給當地縣市政府教育局處做評審，得獎者有獎金，也能鼓勵教支人員平時多集思廣益的創作，而得獎的作品也能當作是縣市政府的公定學習教材，以利未來新進的教支人員在教具方面一開始不用傷腦筋，二來也能激發後者超越前者之教具作品，良性的競爭和適當的鼓勵，相信可以再創更好的作品和教學品質。

貳、環境面

此指教學環境語教學設備等，主要還是希望各國中小學能夠打造出一個良好的語言教室，平時可以擺放相關的文化物品及學生參與的學習作品，相信好的學習環境一定能提高學習者的學習，建議增設語言學習空間和設施。韓智恩(2023)發現學習泰語或是其他語言，「環境」和「教材」很重要，雖然她不是新住民語言教學支援人員，但是同時也察覺出與新住民語言教學支援人員之共同性，如環境問題，需要學習相關語言的氛圍和時間。

參、教學面

建議多增設針對新住民語言教學支援人員所需的培訓課，使其可以改善缺點，增加自己的能力，尤其在中文能力和電腦文書處理方面之能力，有急需的迫切需求!而教學方法與課程設計之專業學理，則必須靠著較學者的經驗和提升自我能力，需要時間的培養，無法立即見效，需要一段長時間的培訓和成長，戴邑玲(2012)對國小英語師資問題進行分析，得到如缺乏合格師資、現職教師擔任英語教學能力不足等都呼應新住民語教支人員的情況。

專業的語文人才需要有相關科系培養，這是一個長期的計畫，也建議大專院校開設東南亞學系，培養的不只是語文方面，也包含了經濟、政治、歷史、文學等面向，有了需求性的產生，聘任制度才會跟著改善。

本研究團隊依據主辦單位要求，特別對於研究建議事項規劃有關的單位和近中長程表列說明，詳如表 5-3-1：

表 5-3-1 研究建議事項之辦理單位及規劃辦理情形				
建議事項	辦理單位		辦理情形	
	主辦單位	協辦單位	近程	中長程規劃
一、政策制度面				
1.推動新住民語文專職化教師的建置。	教育部	縣市政府 地方學校		○
2.建立新住民語文能力檢測系統。	教育部 內政部	縣市政府	○	
3.設置新住民語文教學能力之評鑑制度與系統。	教育部	內政部 縣市政府		○
4.修改《國家語言發展法》，將「新住民語文」納入，以保障新住民語文之教育和使用，才能永續發展並且依法設立專業師資。	行政院 文化部	教育部 內政部		○
5.全臺廣設新住民會館和培力中心結合地方新住民協會，以利新住民在當地有所根據地和資源分享，並且可跨縣市整合新住民語文資源，拉近城鄉之間的資源分配與共享。	縣市政府 地方組織	教育部 內政部	○	
6.建立中央政府跨部會合作，以利發展專業師資之人力、資源有共同平台。	內政部 教育部	縣市政府	○	
7.在臺灣北、中、南、東(含離島)等四區師培大專院校中成立「東南亞學系所」，以培養東南亞相關之師資與人才(教育、語文、經濟、歷史和工程等)	教育部	內政部 縣市政府	○	
8.部定新住民語文統一教材定期修改與增補，以讓學生有更好的學習教材，也減少教支人員額外花時間補充。	內政部 教育部	縣市政府 大專院校 地方組織	○	
9.依據新住民語教支人員需求開設培力學習課程，並且將培訓班分級以提高教支人員參與培訓課的意願。	內政部 教育部	縣市政府	○	

10.積極推廣新住民與社會服務做連結，一來能推廣出新住民母國文化特色，二來也能讓國人體會到友善與多元的包容社會。	內政部 教育部 文化部	縣市政府 大專院校 地方組織	○	
11.定期讓優秀之新住民語教支人員回母國與當地師資進行學習交流，不只增加新住民語教支人員的教學也能增強對此工作的認同，更能增加國民外交。	內政部 教育部	縣市政府		○
二、教學環境面				
1.各縣市鄉鎮學校提倡設置「新住民語文教室」，主要是讓學生沉浸在良好的語言學習環境。	縣市政府 學校	內政部 教育部	○	
2.學習設備器材和教學教具，同縣市應統一購買設置，以利學習者的學習品質。	縣市政府 大專院校	內政部 教育部	○	
3.實施新住民語教支人員責任教學區域，減少因跨校教學而造成時間的浪費與危險，若當語言別師資不足，鼓勵利用遠距教學彌補。	縣市政府	內政部 教育部	○	
三、教學面				
1.開辦新住民語教學增能課程，如班級經營分享、教學方法與課程設計等課程，以提高新住民語教支人員職能。	內政部 教育部	縣市政府 學校 地方組織	○	
2.鑑測新住民語教支人員的中文能力，以免造成語文教授時的誤解。	內政部 教育部	縣市政府	○	
3.開辦教育心理學相關課程，在面對不同狀況之學生能妥善處理問題。	內政部 教育部	縣市政府 學校	○	
4.建立區域性新住民語教支人員社群，定期辦理教學反饋分享與工作坊培力，也能連結彼此的凝聚力。	內政部 教育部	縣市政府 學校	○	
5.建設教支人員(各冊)教學影片和遠距離教材	內政部 教育部	縣市政府 學校		○
6.定期開年會，讓新住民、本土語教支人員和一般教師進行學術交流，除了能增進新住民教支人員的教學能力與經驗吸取，更能讓一般師資更了解新住民教支人員，以降低因跨文化因素造成的偏見與歧視。	內政部 教育部	縣市政府 學校		○
7.對於混齡同班和混冊同班，應於當班授課之學校溝通，以免造成教學和學習的混亂。	縣市政府 學校	內政部 教育部		○

最後根據國家教育研究院闡釋成人教育學(andragogy)是一種描述成人學習的理論或原理，探索成人教學與學習行為。此名詞係源自希臘字 aner 即 andr (意思為人) 和 agogé (意思為引

導)兩字合成。因此，andragogy 的意思是幫助成人學習的科學和藝術。這是美國成人學習理論學者諾爾斯提出倡議，主要作為構建了成人學習的理論原理與基礎，諾爾斯並提出了支撐其理論之六項指導原則。由於為諾爾斯主張成人與兒童的學習方式與動機並不不同，因此在規劃、設計、傳播、促進、發展成人學習方案，需要依循諾爾斯所提出的成人學習六大原則，而正可以作為提供新住民語言教學支援人員作參佐：

- 1.第一個原則是【需要知道】(need to know)：成人學習的意願與其個人生活或工作任務需要與需求相關，因此在 Covid-19 疫情爆發後，比如成人學習者由於 Covid-19 以及在家工作的需要，就必須了解線上工作環境。
- 2.第二個原則是【自我導向】(self-directed)：隨著成年人身心成長和成熟，他們成為自我導向的學習者，成人希望自己決定其關注和學習的內容。
- 3.第三個原則是【經驗】(experiences)：抑或是成人自身的先前經驗，由於成人願意分享其經驗，而其經驗將影響其後學習意願與方向，所以在規劃、設計、教學、與執行成人學習課程，必須先了解成人學習者過去之經驗，並在規劃擴展和設計活動時藉鑑他們的經驗。
- 4.第四個原則是【準備好學習】(readiness)：成人需要在現實生活中做某事時，必須先具備已經準備好學習的心態與對學習的意願(willingness)，才可以提升學習成效與成果，並同時解決生活上的議題，使得成人意識到學習將對其個人生活是有用的。
- 5.第五個原則是【學習導向】(learning orientation)：作為成人，學習轉變為以目標/結果為導向(goal/result-oriented)，換言之，學習是以解決自身問題出發，因此成人需要知道為何而學習，以及其學習的預期結果是什麼？所以當規劃、設計、教學、與執行成人學習活動時，必須需要讓學習者知道學習的明確結果，是可以解決成人學習者所面臨的問題。
- 6.第六個原則是【動機】(motivation)：成年人的學習動機是內在的，而不是外在的亦即我們不能逼著讓成人學習，但我們可以幫助成人確定他們想從學習中獲得什麼，進而增加學習成效(effectiveness)。

透過：

- 1.問題導向學習（problem-based learning）：培養成年人對語言學習的敏感性，並引導他們通過語言學習的知識和技能解決這些問題。這種學習方式讓學習者參與解決實際問題，從而增強他們的語言學習和實踐能力。
- 2.經驗學習（experiential learning）：基於成人學習理論，瞭解成年人的經驗對於學習的重要性。在語言教學中，強調通過實踐和體驗來獲得知識。因此，可以通過案例研究和互動式學習來加強成年人對新住民語言和文化的理解。
- 3.自主學習（self-directed learning）：成人教育理論認為，成年人更傾向於自主學習，因此可以提供自主學習的機會和資源，例如網路課程、自主閱讀材料和社區健康活動。結合新住民語言的原則，鼓勵成年人積極參與相關的活動。
- 4.客製化教學（customized instruction）：根據成人學習者的需求和背景，定制母語教學的教學內容和方式，以確保學習的個性化和實用性。Diversity, Equality, Inclusiveness, Belongingness（DEIB）代表多元性、公平性、包容性和歸屬感。這個縮寫代表著一個框架或一組原則，專注於創造一個價值多樣性、促進公平、實踐包容並讓每個人都有歸屬感的環境，無論他們的差異是什麼。以下是每個組成部分的解釋：
 - 多元性：承認、尊重和接納個體間的差異，包括但不限於種族、族裔、性別、性取向、年齡、能力、社會經濟地位、宗教等。
 - 公平性：確保在過程、制度和機會中為每個人帶來公平和正義，認識到不同的個體可能需要不同的資源和支援以實現平等的結果。
 - 包容性：創造一個讓多樣化的個體感到受歡迎、受尊重和受重視的環境。包容性意味著培育一個所有聲音都被聽到的文化，每個人都有歸屬感和貢獻。
 - 歸屬感：創造一種環境，讓個體無論其差異如何，都感到被接受、被重視和被包容。這超越了簡單的容忍，旨在為所有人創造一種社區和接納的感覺。

DEIB 倡議通常在工作場所、教育機構和各種組織中實施，旨在為所有個體創造一個更加公平和包容的環境。這些倡議可以涵蓋政策、實踐和文化轉變，旨在解決偏見問題、促進多樣性並創造一個更加歡迎和公平的環境。當涉及支援新移民的語言教育時，以下是更多的政策建議：

- 1.區域性定制的培训計畫：考慮到不同地區可能有不同的移民社群和需求，制定區域性定制的培训計畫。這將更好地滿足當地新住民群體的特定需求和挑戰。
- 2.導師計畫：建立導師制度，將有經驗的支援人員與新加入的員工或志願者配對。這種導師計畫可以幫助新人更快地適應工作環境和需求，加速他們的學習和發展。
- 3.社區參與和諮詢：與新移民社區合作，進行廣泛的諮詢和參與，瞭解他們的需求和期望。這樣可以確保教育支援服務符合他們的實際需求，並提供更有針對性的支援。
- 4.跨部門合作：政府不同部門之間的合作對於提供綜合性支援至關重要。與移民局、社會服務部門、教育機構等協調合作，確保支援服務的全面性和協調性。
- 5.多樣性、公平和包容性的政策宣導：制定明確的政策宣導多元化、公平和包容性。這樣的政策框架將有助於確保在支援新住民過程中不存在歧視，促進平等對待。
- 6.實地考察和調研：定期進行實地考察和調研，瞭解新住民面臨的具體問題和挑戰。這樣可以根據實際情況調整政策和提供更適用的支援服務。
- 7.資訊傳達和教育：提供公眾教育和資訊傳達活動，以促進社會對於新住民的理解和尊重。這有助於減少偏見和歧視，為新住民創造更包容的社會環境。

這些政策建議可以作為實施針對新移民語言教育支援人員的培訓和聘任制度的參考，以確保他們能夠更好地服務和支援新住民，幫助他們順利融入新的環境並取得成功。另外，針對新移民語言教育支援人員的專業訓練和聘任制度，有一些政策建議可以考慮，以促進更有效的支援和服務：

- 1.多元化的專業培訓：提供全面和多樣化的專業培訓，使支援人員能夠理解和尊重不同文化背景和語言需求。培訓內容可以涵蓋跨文化溝通、教學方法、移民政策等方面，以幫助他們更好地為新住民提供支援和指導。
- 2.語言技能和文化教育：強調支援人員必須具備針對新住民的語言技能，同時也瞭解和尊重其文化傳統、價值觀和習慣。提供針對不同語言群體的語言培訓和文化教育課程，以便更好地理解和溝通。
- 3.持續的專業發展機會：建立制度，鼓勵並支持支援人員參與持續的專業發展和學習。這可以是提供補充課程、研討會、工作坊或資助繼續教育項目，以保持其專業知識和技能的更新和提

升。

4.評估與認可機制：建立評估機制來評估支援人員的工作表現和專業能力。這有助於確保提供高品質的服務，並可能與晉升、獎勵或認可機制掛鉤。

5.聘任制度和穩定性：建立穩定的聘任制度，以吸引和留住具有豐富經驗和專業技能的人員。這可以包括提供長期聘用合同、良好的福利待遇和發展機會，以保持員工的忠誠度和穩定性。

6.社區合作和資源分享：促進與社區組織、非營利機構和其他教育機構的合作。共用資源和最佳實踐可以增強支援人員的能力，為新住民提供更全面的支援服務。

7.監督和回饋機制：建立有效的監督和回饋機制，以確保支援人員的工作品質和服務水準。定期的評估和回饋有助於發現問題並及時加以解決。

8.這些政策建議旨在確保新住民語言教育支援人員具備必要的專業知識、技能和文化敏感度，從而更好地滿足新住民群體的需求，促進他們的融入和發展。

9.技術和創新應用：投資並鼓勵使用技術和創新方法來提供更有效的語言教育支援，例如線上學習平臺、移動應用程式或虛擬學習資源。這有助於擴大覆蓋範圍並提供更靈活的學習選擇。

10.家長和家庭支持：提供面向新移民家長和家庭的支持項目，幫助他們更好地理解當地教育體系、文化差異和如何支持子女的學習。家庭的參與和支持對於新移民孩子的教育至關重要。

11.多元化的招聘和選拔：在聘任新移民支援人員時，鼓勵多樣性和包容性的招聘政策，確保擁有不同文化背景和語言技能的人員能夠得到平等的機會。

12.長期評估和追蹤：建立長期的評估機制，跟蹤支援人員的工作效果和服務影響。這有助於持續改進政策和培訓計畫，確保其符合新住民需求。

13.跨文化溝通培訓：提供專門的跨文化溝通培訓，幫助支援人員更好地理解不同文化間的交流挑戰，並掌握有效的跨文化交流技巧。

14.財政支持和資源配置：政府和相關機構應確保充足的財政支持，以及合理的資源配置，為新移民語言教育提供必要的資金和支援。

附錄一 深度個別訪談受訪者名單

語言別 教學城市		國籍(語文別)	姓名	性別
北區	桃園市	緬甸語	My4	女
	桃園市	印尼語	I2	女
	基隆市	泰國語	T2	女
	臺北市 新北市	柬埔寨語	C1	女
	新北市	緬甸語	My3	女
	臺北市	馬來西亞語	M2	男
	桃園市	菲律賓語	P1	女
中區	雲林縣	越南語	V2	女
	彰化市	越南語	V3	女
	臺中市	印尼語	I3	女
	臺中市	柬埔寨語	C4	女
	雲林縣	泰國語	T3	女
	臺中市	緬甸語	My2	女
	臺中市	菲律賓語	P3	女
南區	高雄市	越南語	V1	女
	嘉義縣	印尼語	I1	女

	高雄市	泰國語	T1	女
	高雄市	柬埔寨語	C1	女
	高雄市	緬甸語	My1	女
	屏東縣	馬來西亞語	M1	女
	台南市	柬埔寨語	C3	女

附錄二 焦點團體座談者名單

區域	姓名	性別	職稱	單位	備註
北區	NE1	女	校長	新北市永和區秀朗國小 -新北市國教輔導團中心學校國小組召集人 -新北市新住民語文輔導團召集人 -新北市新住民諮詢小組委員 -擔任國教署新住民教支師資培訓講師 -教育部五年計畫新住民教育諮詢小組 -內政部新住民火炬計畫中央輔導團團員 (基宜花訪視委員暨雙北金馬總召學校) -2003 迄今辦理全縣新住民 36 小時師資研習，提升教師新住民教育素養 -2003 迄今，擔任各縣市新住民師資研習講師，積極推展新住民及多元文化教育。 (包括臺北縣市、高雄縣市、桃園縣、新竹縣市、苗栗縣、台中縣市、嘉義縣、雲林縣、澎湖縣等超過百場次。) -2008 參與「新住民教育政策發展」研究 -2009 迄今辦理全縣新住民華語師資暨通譯人員每梯次 30 小時每年兩梯次 -2010 北縣多元文化教育-從賦權增能觀點-談新住民通譯人才暨師資培訓 -2012 規劃辦理新住民母語教學課程暨師資認證，提升新住民師資品質 -2016 受邀教育部擔任新住民專家學者諮詢委員、接受教育部委託編輯新住民語文教材(七語) -2017 完成臺北教育大學博士學位，研究「新住民及其子女教育方案規劃」 -2017 教育部全國新住民語文學習教材試教計畫	專家學者

				主辦學校 -2021 迄今擔任國教署新住民教支師資培訓講師	
	NE2	女	校長	桃園市中壢區中原國小 -教育部新住民語文學習教材編審委員 -桃園市新住民語文輔導團召集人 -教育部新住民語文課綱編撰核心委員 -教育部新住民七國語文(越印泰緬東菲馬)教材 126 冊編審 -教育部新住民七國語文遠距教學協同計畫主持人 -教育部新住民語文師資培訓教材編寫	
	NE3	女	校長	新北市淡水區坪頂國小 -新北市新住民文教輔導團副召集人 -新北市終生學習輔導團專案計畫組組長 -內政部全國新住民火炬計畫中央委員 -教育部新住民七國語文數位教材協同計畫主持人 -教育部新住民七國語文(越印泰緬東菲馬)教材 126 冊主編 -教育部新住民語文課綱編撰委員	
中區	MC1	女	教支人員	新住民多元文化講師 全國新住民語授課最多的前三名(越南語) 關鍵意見領袖 (KOL) -越南 「Go Fun,Go Jump 放眼世界」主持人	輔導團人員& 語言教學支援 人員
中區	MC2	女	教支人員	-Liveworksheets 葉子教室-越南語教學 -《線上初階越南語自學網站》	
	MA3	女	理事長	-社團法人台灣新移民發展與交流協會理事長 -多元文化國際志工	社團法人台灣 新移民發展與 交流協會理事 長
南區	SE2	男	校長	高雄市左營區福山國小 高雄市新住民語文輔導團總召	專家學者

				「新住民語文程度級別評估作業」南二區召集人 新住民語文輔導團增能模組核心課程分組召集人	
	SE1	男	校長	雲林縣崙背鄉崙背國民小學 教育部新住民語文教材編審委員及 培訓講師 雲林縣新住民語文輔導團召集人 教育部新住民語文樂學計畫審查委員	
	ST1	男	助理教授	學歷:國立暨南國際大學東南亞學系博士 專長:泰語、泰國研究、東南亞研究 經歷:台灣泰國交流協會秘書長、多所大學泰語講師	

附錄三 研究倫理審查通過證明



國立成功大學人類研究倫理審查委員會

National Cheng Kung University Human Research Ethics Committee

■ 網址：<http://rec.chass.ncku.edu.tw/> ■ E-mail：em51020@email.ncku.edu.tw

■ 70101台南市大學路1號光復校區雲平大樓東棟北側4樓

■ 電話：886-6-2757575-51020, 886-6-2756831

審查通過證明

成大倫審會(簡)字第 112-363-2 號

案件編號：112-363

計畫名稱：新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究

計畫主持人：韓必霽

計畫執行機構：國立高雄師範大學

核准日期：112 年 07 月 11 日

有效期限：112 年 12 月 31 日

結案報告繳交截止日期：112 年 12 月 31 日

國立成功大學人類研究倫理審查委員會

主任委員

郭書琴



中 華 民 國 1 1 2 年 0 7 月 1 1 日

附錄四 深度個別訪談大綱

此為預設之訪談題綱，該題綱會依據訪談前的文獻資料、資料彙整和實際訪談過程當中，視情況進行調整，並且所有受訪者之資料與研究調查均遵守「學術倫理」及「個人資料保護法」，待研究報告完成後，會將研究成果分享予受訪者，使其參考；此外，由於本研究之受訪者皆為新住民，故在陳述問題及訪談中，訪談者會盡量表明問題的意思及考慮受訪者之感受。

1. 請您談一談您教學新住民語言的經驗。(請詳述之)
2. 若要成為一位專業語言教學人員需要具備什麼條件從(知識面、技能面與態度面)來分享？請談一談。
3. 請問您在教學中曾經遇到哪些困難與挑戰嗎？請問您如何因應？
4. 在擔任新住民語言教學支援人員之前與現在，曾經參加之相關正式教育與語言專業培訓課程訓練或工作坊等等，談談這些課程及教育對您在教學上的幫助及給予這些課程的建議？
5. 請分享您在語言教學中的教學方式(方法)？您曾經參與過哪些教學法的培訓？
6. 請問您如何規劃設計您的教學課程內容(教案)？您有參加過課程設計相關的培訓嗎？
7. 您建議有哪些培訓的課程或正式教育應該積極地提供，以造就出更專業的新住民語言教學支援人員？
8. 請問您如何評量學習者的學習成果？
9. 請您談一談，現階段台灣政府推行之相關培育新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任方式？有何優缺點？你的建議是？

附錄五 深度個別訪談知情同意書

您好，非常感謝您同意接受本研究者之訪談，在訪談前，必須向您清楚說明本研究之內容和您的相關權益：

計畫名稱與內容：新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究

本計畫是關於新住民語言教學支援人員的研究，旨在瞭解臺灣東南亞新住民語言教學支援人員（包含七國語言）專業培訓與聘任制度的現況與挑戰，以研提臺灣東南亞新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議。計畫內容詳見附件計畫摘要。

進行方式：

邀請您參與一對一訪談，地點為您方便的地點，如咖啡廳或採取線上訪談方式，時間約為 40 分鐘至 60 分鐘，請您分享有關新住民教學支援人員現行之專業培訓與聘任制度等相關問題（請參考附件訪談大綱）。為了資料紀錄的正確性，訪談時將錄音或錄影。如果您不願意錄音（或錄影）、不願某段發言錄音（或錄影），或中途想停止，請隨時提出。另外，我們將提供出席費一份貳仟元整予您，聊表謝意；若為中途退出者，則是提供價值壹仟元左右之小禮品。

參與風險與資料保存運用：

錄音（或錄影）資料彙整為逐字稿後會再請您確認，我們會負起保密責任，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，刪除隱私資料，以化名方式呈現以及所談到之相關人名皆去識別化。但在非預期情況下您的身份或仍有可能受到揭露，請您慎重考慮是否接受訪談。

錄音（或錄影）與逐字稿將妥善保存在韓必霽教授研究室裡設有密碼的硬碟或電腦裡，且於本研究計畫執行日結束後兩年刪除銷毀，並只使用在本研究（或計畫主持人其他相關研究、教學）。若您有興趣瞭解研究結果，可提供您報告摘要。

退出權益：

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。先前已蒐集的資料歸還予您，並銷毀手中與您相關之研究資料。即便研究結束，有任何問題，都歡迎聯絡我們。

研究團隊：

計畫主持人：國立高雄師範大學成人教育研究所 韓必霽 教授

經費來源：內政部移民署新住民發展基金

計畫聯絡人：張簡義璽，電話：(07)717-2930 轉 8420，E-mail：jtr88520@yahoo.com.tw

本研究由國立高雄師範大學委託國立成功大學人類研究倫理審查委員會倫理審查通過，若想諮詢參與研究的權益或提出申訴，請聯絡該委員會，電話：06-275-7575 # 51020，email：em51020@email.ncku.edu.tw

研究參與者簽署欄：

錄音（或錄影）：☐同意-錄音（或錄影） ☐不同意-錄音（或錄影）

成果回饋：☐研究完成請提供報告，寄至（電子信箱或地址）_____

☐不用了，謝謝

簽名：_____ 日期： 年 月 日

研究團隊簽署欄：

☐本同意書一式兩份，將由雙方各自留存，以利日後聯繫

計畫主持人/研究人員簽名：_____ 日期： 年 月 日

-----附件-----
計畫摘要

本研究計畫在提升東南亞新住民語言教學支援人員之專業培訓及改善目前教學母語所遇到之挑戰，作為建構東南亞新住民語言教學支援人員的學習典範，翻轉長期以來東南亞新住民固化之弱勢思維，進而對正在從事推廣母語教學的東南亞新住民語言教學支援人員給予正向之肯定。

本研究動機有兩點：(1)探索人數日益增加之東南亞新住民二代與其學習新住民語言之現況、(2)瞭解臺灣各縣市的國中及國小所需之新住民語言教學支援人員，並探究其專業培訓與聘任原則及制度之問題所在，分述如下，進而思考和提出改善方法。

研究目的：

- 一、探索東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)專業培訓的經驗與挑戰。
- 二、探究東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)現行的聘任模式的優缺點及可改進方向。
- 三、探討臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)其不同背景變項(國籍、性別、年齡、教學經驗和教育程度)教學的經驗。
- 四、比較各國(美國、澳洲、歐洲、韓國)外語師資培訓與聘任原則及制度相關文獻，俾利整合臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)之專業培訓模式。
- 五、補正臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)聘任制度和專業培訓的文獻之缺口。
- 六、研提臺灣東南亞新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議。

附錄六 焦點團體座談大綱

- 一、目前「新住民語言教學支援人員」實施現況如何?在教學上所遇到的困境有哪些? 有何建議?
- 二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議?
- 三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議?



附錄七 焦點團體座談知情同意書

您好，

我是國立高雄師範大學成人教育研究所的韓必霽教授。目前在進行由內政部移民署新住民發展基金補助的新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究計畫。本計畫旨瞭解臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)專業培訓與聘任制度的現況與挑戰，研提臺灣東南亞新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議。希望邀請的人分享有關現行新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任制度等相關問題(請參考附件訪談大綱)。本研究將以焦點團體座談進行訪談，地點可選在您方便的地點，如安靜咖啡廳或是寧靜之公共區域(學校會議室等)或是採取線上訪談，時間約為 60 至 90 分鐘。

為記錄正確的資料，訪談過程會錄音或錄影。如果您不願意錄音(或錄影)、不願某段發言錄音(或錄影)，或中途想停止，請隨時提出。另外，我們將提供出席費一份貳仟元整予您，聊表謝意；若為中途退出者，則是提供價值壹仟元左右之小禮品。

提醒您，本活動為多人參與，團體中的發言內容將與所有受訪者共享，但參與者必須尊重彼此隱私，未經允許不得對外透露重要訊息。

錄音(或錄影)資料彙整為逐字稿後會再請您確認，我們會負起保密責任，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刪除隱私資料，以化名方式呈現以及所談到之相關人名皆去識別化。但在非預期情況下您的身份或仍有可能受到揭露，請您慎重考慮是否接受訪談。

錄音(或錄影)與逐字稿將妥善保存在韓必霽教授研究室裡設有密碼的硬碟或電腦裡，且於本研究計畫執行日結束後兩年刪除銷毀，並只使用在本研究(或計畫主持人其他相關研究、教學)。若您有興趣瞭解研究結果，可提供您報告摘要。

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。先前已蒐集的資料歸還予您，並銷毀手中與您相關之研究資料。即便研究結束，有任何問題，都歡迎聯絡我們。

本研究由國立高雄師範大學成人教育研究所委託國立成功大學人類研究倫理審查委員會倫理審查通過，若想諮詢參與研究的權益或提出申訴，請聯絡該委員會，電話：06-275-7575 #51020，email：em51020@email.ncku.edu.tw

計畫主持人：國立高雄師範大學成人教育研究所 韓必霽教授

計畫聯絡人：張簡義璽，電話：(07)7172930#8420，E-mail：jtr88520@yahoo.com.tw

研究參與者/法定代理人簽署欄：

錄音（或錄影）：☐同意 ☐不同意

成果回饋：☐研究完成請提供報告，寄至（電子信箱或地址）_____

☐不用了，謝謝

簽名：_____ 日期： 年 月 日

法定代理人簽名：_____ 日期： 年 月 日

研究團隊簽署欄：

☐本同意書一式兩份，將由雙方各自留存，以利日後聯繫

計畫主持人/共同主持人/研究人員簽名：_____ 日期： 年 月 日

-----附件-----

計畫摘要

本研究計畫在提升東南亞新住民語言教學支援人員之專業培訓及改善目前教學母語所遇到之挑戰，作為建構東南亞新住民語言教學支援人員的學習典範，翻轉長期以來東南亞新住民固化之弱勢思維，進而對正在從事推廣母語教學的東南亞新住民語言教學支援人員給予正向之肯定。本研究計畫動機有兩點：(1)探索人數日益增加之東南亞新住民二代與其學習新住民語言之現況、(2)瞭解臺灣各縣市的國中及國小所需之新住民語言教學支援人員，並探究其專業培訓與聘任原則及制度之問題所在，分述如下，進而思考和提出改善方法。

研究目的：

- 一、探索東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)專業培訓的現況與挑戰。
- 二、探究東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)現行的聘任模式的優缺點及可改進方向。
- 三、探討臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)其不同背景變項(國籍、性別、年齡、教學經驗和教育程度)對其教學經驗之差異。
- 四、比較各國(美國、澳洲、歐洲、韓國)外語師資培訓與聘任原則及制度，俾利整合臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)之專業培訓模式。
- 五、補正臺灣東南亞新住民語言教學支援人員(包含七國語言)聘任制度和專業培訓的文獻之缺口。
- 六、研提臺灣東南亞新住民語言教學支援人員專業培訓與聘任制度之政策建議。

附錄八 訪談大綱關聯題目與訪談意見

待答問題	題號	題目
(一)新住民語言教學支援人員的專業培訓經驗、聘任制度與挑戰為何?	1	請您談一談您教學新住民語言的經驗。(請詳述之)
	3	請問您在教學中曾經遇到哪些困難與挑戰嗎? 請問您如何因應?
	8	請問您如何評量學習者的學習成果?
(二)七國新住民語言教學支援人員之教學經驗對現行專業培訓和聘任之建議為何?	2	若要成為一位專業語言教學人員需要具備什麼條件從(知識面、技能面與態度面)來分享?請談一談。
	4	在擔任新住民語言教學支援人員之前與現在,曾經參加之相關正式教育與語言專業培訓課程訓練或工作坊等等,談談這些課程及教育對您在教學上的幫助及給予這些課程的建議?
	5	請分享您在語言教學中的教學方式(方法)? 您曾經參與過哪些教學法的培訓?
	6	請問您如何規劃設計您的教學課程內容(教案)? 您有參加過課程設計相關的培訓嗎?
	7	您建議有哪些培訓的課程或正式教育應該積極地提供,以造就出更專業的新住民語言教學支援人員?
(三)針對新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任之政策建議有哪些?	9	請您談一談,現階段台灣政府推行之相關培育新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任方式?有何優缺點?你的建議是?

(一)新住民語言教學支援人員的專業培訓經驗、聘任制度與挑戰為何?

題目	訪談意見
請您談一談您教學新住民語言的經驗。(請詳述之)	我是從 103 年,對開始在教樂齡的教學活動然後之後的…107 年也有參加那個試教的..那個..計畫,對對,然後後來 108, 是正式進去那個教學支援人員的課綱嘛,所以從那邊到現在一直在教,然後我教的是從國小、國中,這兩個;那樂學以前也是有教過高中的(越南語),然後後來就沒有了,就課綱只有國小跟國中。(V11-3) 我是在那個這邊已經進入到那個第五年的學習教學,然後再對這個教學這是我很有興趣,因為我以前這是我的夢想嘛,所以現在來到這裡可以完成自己的夢想是很美好的一件事情,所以我蠻喜歡的,我第一次教越南語就是那個我們的那個社團的就是下學期,因為上學期就是有一個越南的姊妹,他 107 就開始教,然後因為我一開始對這個我沒有熟悉,所以我、我很害怕,所以我就是跟校長反問說姊妹在上課我可以不可以在那裡旁聽,我就是旁聽他一學期,他的上學期就是他上課我來聽,然後到下學期輪到我上課的時候,我才是真正的入到社團下學期,五年前,107 年我才開始加社團,我第一年就是從那個社團結束了之後,然後就是周邊,我就去會去問學校看看哪一個有開班,剛好是在 XX 國小就是我會去的地方,然後那個校長就是說好,讓我來教看看,然後我就是那一年,就是第一年就是我教了四間學校,但是四間學校裡面就是有一、兩個一年級的而已,最多是六個而已,第一年就不多,然後就是到那個第二年的人數就變不一樣了,班級也變不一樣了。(V21-3) 我剛開始是做通譯,仲介公司的通譯跟移民署的通譯,然後覺得是剛好有一個在推動那個新住民語的教職人員,所以我就去培訓,然後培訓之後呢就有學校有老師推薦去上課,所以就進入這個,我是教一般比較少,我都是教遠距的。(V31-3) 大概教七、八年,最大的教到高中,現在我教的是一到六年級。(I11-8) 我一開始接觸新住民語言的時候就開始教教材試教,可是我是教後半年的部分,所以我經歷了教材試教,接下來就是前導的部分,前導完畢才進入到 108 課綱的正式教學方式了,從前導從教材試教開始算的話,應該已經六年多,將近七年了。(I21-4) 我教學印尼語的經驗累積從 101 年火炬計劃開始,到現在已經有 11 年的經驗,就從自編教材到現在政府已經有提供書本的教材開始,所以從無分年齡,然後變成有、有年齡的分區,因為我覺得就是我在台灣也是從零開始學習中文,那我覺得利用

題目	訪談意見
	把自己的語言給另外一個就是也其實在台灣人教學，也可以加強我自己的中文能力，然後額外也是可以在我的就是文化部分讓給台灣人很多學習的機會，是文化方面可以讓大家更多認識印尼。(I31-3) 就是從 108 年他們有開始剛開始，大綱開始，但是我加入就是從 109 年到現在就是我算是第三年的教..那個泰文(泰語)的部分，從我的經驗就是..沒錯就是我們就要經過那個進階班..不是進階班，資格班，呃..培訓課程才有機會有資格可以..呃..教學，教..教泰文，然後像我們都是會經過資格班，我們會有進階班的..也是一樣培訓的，比較..呃..給加入用深刻一點。(T11-4) 我剛開始來就是其實我對那個教學，真的就是很、很有興趣啦，剛開始是有同、同鄉的、同鄉的老師，他就跟我聯絡，他說姊姊我們泰語很缺，你要不要去考、考一下、考證照這樣的，然後我第一年去考了，去考人事，去上了兩天課勒，剛好有一些事情，就是讓我覺得家裡有事情了的第三天沒有去，那就變成、變成我們那個就變成…沒有結訓，就沒有拿不到證照，那從那時候連續三年，我也有報名喔，但是每次就是會有事情，要等到第四年喔，就是又、又去別間，很多第三年了，去問基隆市，我還跑到那個我們基隆、基隆市教育部去問，他說，嗯..基隆沒有辦耶，怎麼辦，就是沒有；那我自己特地去用網路搜尋，我在台北報所有的證照，是從台北發出來的；就是基礎班，也是在台北拿到，所以我很多資訊都從台北收到的資訊對，但是進階班我有在、在基隆培訓，那回流班這個不管是基隆也好或者是在新北，拿到證照之後，第一年教，你知道嗎？很難熬為什麼這麼難熬，我那一年一整年只有一、一堂課，不是一天喔，一堂課、一節課，只有一節課，因為我從台北那邊培訓就是結訓、結訓，訊息都從台北朋友他們會寄過來，然後我們學校姊姊有一家在深坑、深坑國小，後來我開車去，他是那種今天講啊我第一年、我第一年教，我只能教一節，第一對時間很、很短，那第二你、你再怎麼教都找不到那個經驗，你都沒有、沒有那種、那種心得啊，那就想好，就去深坑，去深坑教了兩節在星期二就是上午兩節，還是那個早自習還有第一節，然後你知道嗎？我去深坑回來還要過路費對不對？油錢那一年我沒有賺到錢捏，但是，我有賺到啊，我賺到經驗，這個很、很寶貴。(T21-9) 我的教學經驗其實是從泰國開始的，我在泰國的時候，因為我大學是念泰語系畢業的，所以畢業的時候我就是在台商，剛好是那個，我的 major 就是泰文，然後我的 minor subject 就是中文，所以畢業了我就在台商工作，然後順便教泰語給台商，然後所以我就有那個教學的經驗。但我的在泰國的教學經驗都是

題目	訪談意見
	(教)大人的，沒有教小朋友的。然後到台灣了，就念碩士，念完碩士了就出來當老師。當初我當老師的時候就是教大人啦，教社會人士，然後教大概兩個學期吧，然後 105 我就開始教大學，在教大學的大概兩年到三年後，我就去培訓新住民支援人員，想要教國小。那教國小的時候，一開始因為是女兒剛好要上國小一年級，所以我就想要自己教她這樣。然後兼了他的學校，就順便兼其他的學校，教大概兩年，教小學大概兩年，就沒有再教了。然後就繼續教大學的跟社會人士的，所以目前只有大學跟社會人士而已。(T31-3) 本身在其實已經在教學裡面已經很久了，但是因為剛好那 1 年就開始有人說有人叫我們去培訓，所以打算有教各國的語言。然後我是我其實是經過學校的公文給我的，說他們剛好有這個培訓，問我願不願意去，然後那時候我就去去教學，去教學的時候就覺得蠻好玩的，就因為主要是他不是綜合教學，他是針對我們馬來西亞語的語言，我就覺得政府有一個這樣的政策蠻好蠻不錯，所以我們就去就去去參加。(M11-3) 我從教學這個領域，從一開始呢就，那時候是內政部移民署的「火炬計劃」開始，那時候是 105 年，應該是吧，差不多那時候我去輔仁大學進修母語教支老師的培訓，然後也獲得結業證書這樣，然後後來就有教育部接這個母語教室，我們又再重新培訓。那時候有培訓我們新北市母語教支人員的培訓，還有台北市母語教支人員的培訓：初階班跟進接班，然後初階班現在改成資格班，然後進階班。然後隔年就開始試教，這是 106 年的時候開始在 00 國小試教柬埔寨語，然後後來就開始開始正式教的時候，我就是陸陸續續就一直在各所小學需要柬埔寨語的學生，有選修我就會去跑雙北，就是台北跟新北市的兩邊這樣跑。然後大部份我的教學經驗算是時間是蠻多蠻豐富，但因為學生的關係我們柬埔寨語言算是稀少的一種語言別，所以學生大部分都是一對一，一對二。所以學生也不多。(C11-2) 我想說，如果教學的話，是幾年？好像是大概六七年前，那有這樣的時間這麼長了，我們都是在教，那時後是政府還沒推動出來，這個教學的師資的老師，然後我們就是有協會在做這些事情，我們都申請到一些，一小小，一小小的經費來，我們就在做推動這個文化了。因為我覺得這個文字的話比其他國家，真的有一點難，然後學校孩子們選課的時候，也是很難去想到，柬埔寨那個是哪一個國家這樣子，所以在我們教學是有真的很困難，我們很努力，那時候我們就是以國小國中高中一起的學生來做一個教學，你有喜歡你就來上，完全免費，然後為了給學生喜好我們的文字，喜好我們的語言，這時候我們還用很多的方法來做這樣的教學這樣。(C21-4)

題目	訪談意見
	我的經驗是在 101 的教學，教學生這兩年的時間，只有國小有兩個學生，他要上而已。(C31-7) 我從開始教的時候學生是從教柬埔寨語言，是柬埔寨，因為那個學生是從柬埔寨來的，他原本他媽媽帶他去柬埔寨住，回來中文比較少就是中文跟柬埔寨邊教邊翻譯剛開始是這樣，後來由於小朋友上國小一年級，所以他會比較吃力一點，所以那時候是老師特地的叫我教，他那時候我反而是教他們這邊的台灣的一些那個習俗一些文化，參雜的；後來 109 年教台灣這邊的文化，就是他們會小朋友很會問，有些就是一年級不會問喔，會內向，二年級就很多問，就是柬埔寨是哪裡，就是他會很好奇，啊柬埔寨是什麼？做什麼？那個有很多小朋友都會很會問，有一些，有的小朋友有很多種就是有的不想講話的，有的很自動的就會一直講，那通常我會就是教的話是詞、意思，講到那個語言，就是意思，就是文化就是講像我們就是阿姨啊，一些稱呼之類的我們是通常都是…(C41-4) 我教…我進入這個…新住民語言教學的教這個的那個經驗，是還沒有很久，那我進來的原因是因為七國語言裡，面緬甸語是算是比較，算是比較少數的，對，我希望說，就是希望說我們的那個緬甸語是可以讓它就是像其他國家一樣，學習的人數會越來越多，出自於這這個原因，所以我就加入了這個新住民語言教學者成員之一。(My11-5) 大概四年前，108 年開始，在緬甸也有教過兩年，那是 20 多年前了，其實我是在還沒 108 課綱之前，是有在補習給人家緬甸文，那當初會想教的話，是很有想學緬甸語，他就說啊那就乾脆你教我好了，我想想，哇！有人跟我學緬甸語，可以講我們緬甸話，就覺得很興奮，就是有人陪我，陪我講我們國家的話是很開心的一件事情，所以我就答應了，啊結果就先教朋友，後來就學校 108 課綱真的出來的話，我就開始去報名。(My21-5) 106 年開始進入那個新住民語言的教學然後就是當初就是我就進去，那個是就諦學堂那邊，那是我在那個是緬甸的時候，我有當過國中小的老師，大概 9 年多 10 年了，所以那時候就緬甸就諦學堂那邊有缺了緬甸語老師的時候，就先生的表姐，他就是介紹進去給我們，那個是在那邊教了緬甸語，好那是那就地學堂那邊的學生都是成人嘛！所以他們都是比較注重的就是聽、說的部分啊，所以那是我們就是聽、說的部分教之外，然後就是我們就是有加上去了、那個時候，是那個是讀、寫；然後另外一個部分就是，我就是那個 108 年課綱之後，就是我就進去那個國小那邊教學，到現在就是四年、五年了然後就是那個國小的學生大部分都是新住民的第二代的學生，但是所以都

題目	訪談意見
	是，學生都小朋友都是，比較有那個是上課的時候就是比較活潑啦！然後就是學的部分也是他們很聰明，那個是教的部分就是很好教，可是也是小朋友嘛！他們就是學的對，愛玩學的也快，玩的也快！（My31-7） 大概五年了，今年五年了，一般來講學新住民語言的學生，都是聽父母安排下來學習，那差別在於對這個語言的興趣，學生對這個語言的興趣是多跟少而已，大部分的學生是有興趣的比較多，那有興趣的學生是相對的比較好教，好教的學生捏一點就通了，記憶力也很強耶教過幾遍就背起來，而且他們的記憶是長時7間的，那比較少數是耶雖然來學習，但是他們是聽從父母的安排。（My41-4） 六年，教菲律賓語六年，2017年開始教到現在，在台灣教六年，然後在菲律賓也有教，因為我很喜歡教，我本來就是會教英文，後來有這個機會可以教「母語」，我覺得還不錯，為什麼呢，因為教母語還要教文化，讓大家了解自己的文化（國家的文化），我覺得很好就是你教你的母語又可以分享你的文化。（P11-4） 我從108年呢，開始教那個菲律賓語言啊！剛開始沒有很多學校啊！現在就不會說啊！真的人越來越多、越來越多！OK！那我剛來臺灣，因為我學的是會計對不對，我也想要教那個英文；但是臺中學校裡，你會看到就是東海大學很多美國人啊！你怎麼跟他們比，但是我沒有那個證書，沒有辦法教英語，但這個菲律賓語啊！這個語言是我很瞭解啊！我懂啊！（P21-8）
請問您在教學中曾經遇到哪些困難與挑戰嗎？請問您如何因應？	（班級管理） 那在上課的過程中學生分心阿，或者是因為我們是遠距的所以比較難掌控這個現場的程序、秩序，比較難，然後再看到學生的網路阿、設備還要加上網路，網路有時候也會影響到我們遠距教學的這個效果啦，假設你錄到學生的聲音，或者是卡卡的怎麼樣，都是一些問題啦，然後也比較不易掌控到每個學生的學習狀況，可能是那個班很多人，或者是有很多學生或者是有好幾個學校進來上課好了，那這個學校比較慢幾分鐘，那個學校比較慢幾分鐘，那變成說我們上課的時間是40分鐘，他每一分每一秒都很珍貴，就是你慢到幾分鐘的話，那等於是我們那一堂課整個上課都延期了。（V33-118） 因為我們新住民語是一個禮拜才有一節，那時候我跟其他的老師不太熟悉，因為我們個性比較內向的話就不敢講，不敢講就不敢問，不敢問的事情會後面一大堆，教學如果沒有那個變成不方便，你會影響到班級經營小朋友，因為老師都還沒有準備好變成是小朋友會鬧哄哄，就是後來我發現如果我去到一間學校去當那個母語老師的話很重要，就是對每位老師就是我們要

題目	訪談意見
	把那個認識關係接近一點點，那時候，你有時候人家很願意先幫忙你，但是你沒有問的話，人家以為你是 OK 的。(V23-257) (尋求幫忙) 後來到現在學生因為我現在有一班有十一、十六位，有一班最高二十六位，二十六位的樣子，如果今天他忘記來怎麼辦，你要打電話，你要打二十幾通電話嗎？所以我就是現在學會了，我那天我傳 Line 給老師，我說老師請你幫我廣播一下今天來上課的越南語的小朋友來 0709 那一間教室上課，他就撥一通電話就全部都來了，你看我就可以省很多那個時間。(V23-279) 已經開學了然後確實學校他訂錯課本，訂錯冊，他是已經學過了然後學校還是在訂那一冊，那就還好我就是利用那個電子書只是有一個挑戰變成學生就是有要練習的時候，就沒有辦法一直看，那我就是用白板讓他去用手寫，對，用手寫的話我就把那個檔案抓下來，我請辦公室讓他印下來，因為訂的時候有一段時間是一直都沒有課本，已經上了幾堂課還是都沒有下來這樣子，所以讓他先就是網路上去讓他練習，然後等到因為有一些必須要、要寫出來的話，就是讓學校去列印這樣子(I33-101) 教支老師來，你不熟悉學校，我們就只知道上課教室在哪裡，然後要找教學組長還是找指導老師幫忙學校方面的相關協助。(My43-198) (與校方建立良好關係) 我覺得就是我們教學人員跟那個學校要把那個關係，不是說關係是我們要有那個講他怎麼樣，就是我們是很好的一個關係，就是有一個溝通的關係這樣他會協助我們，也是我們要敢講出來，她才知道我們困難在哪裡。(V23-287) 學生像這種你先不要在乎學校給的教材，反正我會提供給你，我自己去印沒關係，我公司有印表機我給你這樣子，因為我自己都有給，我都有我都有給，我之前教材都有多印這樣。(I33-195) 我們真的老是吃自己，就有些學校沒辦法，看學校，這就要看學校，有時候我也來不及啊!真的因為有一些資料你必須的要印出來。你先印出來，而且這個說的比較簡單，說像我們剛好啊!去學校，是不是啊，我們還沒有這個課本，訂的書還沒來，結果沒人理我，沒人幫我印。(P23-461) (學生問題) 我困難是學生有時候他會.. 譬如他今天不想來讀，他今天來了，他故意跟那個隔壁的小朋友玩、打鬧。(V23-298) <解決方式> 所以那時候一開始就是我還是要花很多時間在他那邊，然後後

題目	訪談意見
	來我就是學了一招，我就會用提問的問題很多跟他問，我說這一個越南語是不是我們自己選修的？然後他給我回答是，然後我說是你自願的嗎？還是老師逼你的呢？然後他說他想來學，那我說那你想來學為什麼你今天會發生這件事情？然後他就不講話了，然後我再開始跟他引導，就是把他拉回來，我就說你看你學了這個，那以後你去外面，還是有機會去越南玩，你會講越南語是不是就不用怕迷路了？這是不是很實用了？還是你跟我講話的話，我們不是有蓋章嗎？就是我說他有開口跟我講，用越南語跟我講話，我就給他獎勵，然後後來我說如果你考到比賽還是什麼，那如果你贏了、你考上了是寫你的名字，還是寫老師的名字？他想一下，寫我的名字，那我說那你學這個是為了自己，然後他說為了自己，那我說對啊，那如果你的目標對了，那你現在坐下來一起跟朋友講話好不好？(V23-306) 曾經遇過就是在某個學校剛好遇到了小朋友，就是他非常的沒辦法安靜下來，後來就是因為他教學方面他不停的一直在搗蛋，沒有辦法安靜下來那我的辦法就是好你竟然就是就很愛講話，那我請他當小班長，就是幫忙當小老師讓他有一個表現的機會。(I33-62) 那個一個小朋友是剛好我遇過他是完全沒有辦法安靜下來，老師講一句又是在講別的，要嘛就是玩他的遊戲遊戲，他帶的也不是算是卡片那一種，就好老師曾經沒收等他下課再去拿，他等到上課的時候，他是其實很快就學會了，那這個的時候我有曾經到我說你如果覺得印尼語你不想上那就不要來好了，他說不行老師要叫我來，他們班上的老師畢竟你報名都還是要來。(I33-79) 我第一年有碰到一個一年級的學生剛來上學嘛，他很愛玩啦，一年級的學生小男生，他就是其實他的學習能力是不錯，可是剛開始有可能對老師比較陌生，他就自己控制就沒有那麼表現出來，然後剛好他媽媽也是那所學校的志工，有一次媽媽就來跟我拜訪，談一談聊了一段時間打招呼嘛，然後他看到媽媽跟老師，喔那麼親切，他就覺得放鬆，結果一放鬆不得了，他就很愛玩，什麼玩具都拿來玩，我說老師先收一下你的玩具，下課後再還你。他說可以，他給我沒收，給他剩下鉛筆跟橡皮擦，他也可以當玩具，把那個當車子啊、人啊，但他有一個聽話的點，是他什麼都跟著我講，但是不專心，感覺聽起來沒有成就，教起來沒有成就感。(My43-80) 還有我另外一個朋友的問題是，他的學生好好學但是問他的時候，他說不知道、不知道、不知道，他能學但是不講、不回答，他不知道所以我那個同事很頭痛，我朋友說他不想教了，

題目	訪談意見
	要請別位老師來教。(My43-124) 其實現在很多喔，現在很多有些看不出，就真的教的時候你就知道，一般老師會受不了。(My43-1033) 因為這個我在教時候，你要記得每個學生是有不一樣，那樣的好像我旁邊的時候，我有一個學生，他說啊：所以你應該讓那個小孩子去學校很放心，就是讓他有那種心情學這個東西，如果小孩子無聊回來上課，在教室那邊讀書發呆，所以這個時間浪費啊，後來我發現要用第二外語方式教，會比好。(P23-339) 現在小朋友很厲害、很聰明，如果你再罵他一次，第二次可能他就不來了，後來他哭了，他就回去班上跟那個(班)老師說他不來了，但是我就是一開始第一次來上課的時候，我就跟他講我教這個，我的目的是開心的學習，但是你們也一樣要給我一個肯定的學習，不可以開玩笑，因為你不要浪費你時間，也不要浪費我的時間，也不要浪費那個學校的資源，後來他們就是慢慢這樣子、就是從那天起我跟他講那樣好了，再後來就是有時候會這樣子，然後我就說好，你現在坐下來調整一下心情喔，然後就可能用一下我們的表情，就是我們我生氣囉，不可以再這樣子下去了，他就慢慢真的會拉回來，這個是我的一點點經驗。(V23-324) 我覺得我要帶他們的眼睛去打開這個世界的閘門，讓他們知道說這個世界其實有很多不同的文化。這是第一種，然後說第二個呢，我覺得我不懂。我覺得臺灣不管是哪一個國家，我們都有一種崇洋媚外的心理。我們都會覺得金頭髮都很都比較厲害，厲害，對，然後他們就會相對對一些。他們就覺得印尼的，印尼、越南，印尼你是來當你女傭的，越南就是那種賣來的那個當那個的，他甚至他們會有這種想法，所以他本身父母不是新住民的孩子，會有這種想法，然後本身是新住民的孩子會有自卑感，對，因為我，我其實因為在接觸在這方面這些，我以為在教學這一塊，走了一段時間，所以我就會發現新住民的媽媽很有自卑感，然後新住民的孩子也有自卑感，因為這是一個傳承，對，然後他們有的會比較不太願意真的人家講我媽媽是哪裡人。(M13-47) (排課與授課時數少) 這是要看學校一開始，就是我們因為節數比較少，所以我們可以配合學校的時間，像我說一天八節那個，就是在另外一個學校，因為我沒有時間可以讓他排了，然後他說我就跟他講，那他就跟我說那如果這樣子的話，那十二點四十是不是午休，那你來上課好不好？我也來上課阿。(V23-342) 所以就是要看那個學校，然後我也想啊，學校已經退一步讓你安排好時間、讓你順便，幫妳方便，那你也替那個學校想一下。

題目	訪談意見
	(V23-355) 大家都互相，那如果是老師已經要讓你排這樣，既然一整天八節下來，你不用跑來跑去，真的差很多，然後你看八節下來的話就是一個學校而已，不然你看有時候早上我在古坑，下午就去麥寮。(V23-359) 我說真的，我早上六點四十，我七點半、七點二十開始上課，然後我六點四十我每天跑，有時候一邊開車、一邊快睡著，這樣子因為太早起來，這也許是因為那個冬天的時候，我也是在那邊兩年多。(V23-363) 然後我教學有什麼東西我都放在我的臉書，所以姐妹都可以進來看，如果新手學習的可以進來看，然後有一些舊手他們不懂，他們我也很願意分享，因為我覺得我做出來你想用這來做去教學的話就是我做好。(V23-368) 大部分的學校都是擠在早自習，不是在早自修，每個學校都早自習早自修，那哪來那麼多老師可以去配合？(V33-152) 對於姐妹電腦不懂，因為可能上課的時數比較短，我覺得是可以做一個永續啊，或是它一年可以分三、四個梯次。(I33-383) 錢才 320，就說做這間學校第 1 年開課才 320 你要我們一個而且現在所有的學校只能開在早自修，因為早自修才能夠混班，因為別的班級大家都上課了，他可能只能放在早自修。 (M13-188) 今年還有增加的，他說不能幫你吧早自修和第一節排在一起，第二節還在一起，對，他就變成我又另外一天，我要去上。 (M13-233) 他不知道怎麼排，他不好排，太多學校，因為他排不出來的，他可能放棄。(M13-260) 堂數不多或者是說，可能…嗯學校可能要多安排一些類似活動，文化分享之類的活動。(My23-618) 排課就是也是有一些學校真的排課時間排不出來的話，就是我們就是去那個是早自習上，有一些就是，我們也是那一個學校、一個學校跑，這間學校是第二節課，那另一間學校也是第二節課。把他錯開，然後說你這樣子的，我們的那個是，比如說一間間學校跑的話，就是我們比較忙，然後就是我們的這個時間也有限，如果同一天的話，那也很趕！就至少一節多的課，就是你中間一定要錯開一堂，中間夾一堂課不然你會來不及！(My33-248) 很少，8 堂而已。(My23-109) 教的堂數比較少，只有三堂課而已。(My43-138) 現在還是有在上晨光時間，很多人上班的時間，那個時間去騎車又變成比較危險。(My43-347)

題目	訪談意見
	(備課時間長) 有時候印比較多的話是我有請那個指導老師，我就把檔案給他，然後請他協助就是把我的先印起來，那有一些比較臨時的去更改內容，像前面有講嘛，就是有時候要我們的教案隨時又被更改，就是按照學生的這個學習狀況去要去做調整，那有一些部分呢是我們要先印好再帶去，因為我剛剛講是我們也不是正式的老師，也不是天天待在學校對一些設備，學校的我們的電腦是，因為第一個電腦沒有辦法自己在學校那邊列印，因為我們沒有自己的使用的電腦嘛，再來就是印表機的部分，印表機的部分學校都是有卡才可以印嘛，所以是我們要去印東西的時候呢，還要去麻煩請哪一位教學組長阿，借我們卡然後幫我們印這樣子，那的確是對我們來說呢，我們時間已經就不夠了，我們還要跑學校了，還要讓我們去學校還要去跑等等的這個部門誰要幫忙印那個出來，那對我們都是直接好那這樣我們自己去印出來然後呢帶給學生寫了，像學習單阿考試卷等等，那就變成是說如果我們要，讓我們方便的話那我們要去自己印，那如果是太多的話沒有辦法的話那就是要提早，先提早準備，然後把檔案給學校，給那個教學組長或是指導老師，他會幫你印出來這樣。(V33-192) 我們教支人員，就是那個是上課之前我們要準備教材，充足的準備備課、那是備課的時候也是好一邊，一個方面是備課，一個方面是沒辦法，就是我們就是用數位化的那個教材，也是準備，然後就是跟他們互動，這樣子就是小朋友就是比較有興趣，他們是學生的、那個是學習動機是比較有提升。(My33-196) 其實很現實的一個問題就是像我堂數那麼少，那我一定會去多做其他的工作，那我去多做其他工作就不可能像有些堂數多的老師那樣子，一心一意每天在研究怎麼教書。(My23-826) (跑校問題) 實體的部分應該是說，大部分老師都遇到的，我想講的是新住民語老師為主，那實體的來說的話第一個就是目前我們算鐘點費的老師，然後我們一個老師要跑多所學校嘛，那光是這個部份我們就已經比較麻煩一點，就是要趕時間，一天可能我們接四節課就差不多了，頂多也只能四到五個，因為我要跑學校，我沒辦法。(V33-85) 畢竟你如果是接很多所學校的話，那就變成我曾經有一次，剛剛講的 A 學校到 B 學校的時候，為了趕時間，當然也是老師的行為，我們的行為可能是太急了太趕了，就是我出車禍，那撞車的話還是要等警察來處理才有辦法離開，那變成 B 學校在那邊等，學生在那邊等待，那我們也沒有辦法，那等於是說那一節課是要請指導老師在那邊幫我們控管一下學生。

題目	訪談意見
	(V33-138) 以前我在這麼遠，從這邊到南屯有時候四十分鐘、五十分鐘，我就常常遲到了，對學校也拍謝，對學生在那邊教室等不到我，從這邊到那裡很遠，後來我現在我剩三個學校了，後來才他們新培訓的老師都先留資料，說哪一個被分到哪一個，那一個算第幾學區。(I33-354) 跑來跑去，所以說天啊才六千而已耶。(I33-579) 分散太大，一個分散，你知道他怎麼去旗山一個在高雄市？然後他這裡說，同一天，我可能說，我星期一，同樣，我星期一有早上一課，然後星期一下午有一個課然後一個在旗山，你看那路程的那個花費可能就不止。(M13-211) 像我在屏東，我就基本上我就要跑，我現在是跑兩間，因為我的時間不行，因為我只能跑早上，我禮拜一，我跑禮拜一。然後那個還是拜託組長說，你把我的兩堂課擠在一起，就是早自修跟第一節。(M13-230) 我去八德，中壢到八德，從那回家大概半小時(塞車的話)，因為這樣危險，所以我希望是不要一大早，一大早上班的人一起跑路上，然後超級危險的，就第二節開始就比較好。(My43-313) 我們的交通費真的不夠。(P23-883) (教支人員研習培訓班開課問題) 培訓上我覺得，因為每年都有去做培訓，但是有一些姐妹她覺得每年培訓的時間、時間上他們也有自己的家庭喔，時間會搭配不起來。(I33-584) 就是說我們緬甸的老師太少了，就我們 XX(城市名)啊，就是根本沒辦法開啟到那個進階班，這…沒辦法人數…不夠就沒辦法開課。(My23-230) (教支人員中文程度問題) 中文部分還可以，基本上都還好，只是可能在翻譯成意思時，需要多理解。(My43-237) 第一個很大的問題，我們菲律賓人都說中文，真的有問題啊！因為在菲律賓我們沒有學過這個語言，完全沒有碰到過。所以到教室嚇到我讀中文，因為你在講一些言辭，當然咱們會用英文講，如果用英文喊給你我們改，但是用的全部都是中文寫中文，他們在他們的 PPT 都是中文，然後老師就講的是中文，所以你在那邊在講，根本不知道；國語、英語，因為國語啊！年紀的小孩子不知道，你用你的英文，他聽不懂。(P23-84) (電腦文書程度問題) 會常用電腦，就是也常用電腦，因為現在齣科技很發達嘛，可是如果科技方面，沒有培訓像我們老師這樣，我們電子時代嘛，所以需要這個培訓。(I13-59)

題目	訪談意見
	有重要是要用那個電腦啊，因為我發現都是，用很多很多那個..像一些圖片的擷取，教材和教具的製作。(P23-221) 我是覺得有一些有些增能課程是因為他像我不一定是要等新住民語在那個，但是我是覺得新住民可能他比較需要增加的是電腦方面的技能，因為我發現真的是與時俱進，因為因為怎樣講?因為我去上課的時候，我常常會發現有些像電腦課程的話，因為我們必備課程是有電腦，必須把教案你要打教案，你不能寫，可是你會發現有一些姐妹其實她不行，因為她連開電腦都不會開。所以這個問題有時候會發現我們單單太行，可能這個課是三個小時結束，可是你會發現前面一個半小時都在怎麼用電腦開機、關機，進去裡面。(M13-559) (教具的製作) 我覺得有關那個電腦，製作簡報教材，電腦上的，像字卡沒有一定要去買的，可以用你手畫也 OK。(I33-377) 單單，我們自己花的教具，我們也都為飲食分享我們去做吃的是吃什麼東西好喝不少，我們常常就講說我們其實很多買來教。(M13-219) 但是我用的材料，我不會說用什麼太貴的什麼的，我都家裡有的東西就…就用也不花不了什麼錢，就是要用點時間而已，因為小孩子要有這些教具他才有興趣。(My23-267) 教具當初是有一年有，有發字卡，我覺得字卡學習品質是很好，可是只發一年就不發了，可是我那個字卡做的不是很理想是他品質很好，但是圖，字卡是 A4 的 size，但是他的圖很小，就感覺應該再做大一點，後來也沒改善說第二年就不發了，所以我有拿到一年，卡的品質也蠻好的，它就是滑面的，輔助教材需要自己做。(My43-257) (中央教具不足) 圖卡跟字卡也只有到 6 冊，然後目前後面的部分就沒有了，然後還有一個就是，太誇張的就是呢，只有第 1 年跟第 2 年有發，這個字卡的圖卡，後來這幾年後來就沒有發了，就沒有卡可以發了，那我就問，就是其他老師都有反應喔，阿因為我自己剛剛報告過了我沒有教國小的嘛，所以我只有到國中，就是我一樣舊的那一套還在就是會用比較後面的我就沒有這個問題，可是新進的老師他進來了之後他就說教育部沒有發那個字卡，沒有那個圖卡了，我說為什麼，他說沒有了，沒有可以發了。(V33-402) 它是基本，我覺得說它是基本，但是像馬來西亞語，我們每年，我們都會自己，我們都會自動自發地去編當年我們需要的 PPT。(M13-487) 去年他有準備教具，後來今年就沒了，去年他有給那個，我們

題目	訪談意見
	字卡去年就一年，第二年有字卡，今年就沒有了，因為其實很貴。因為做這些字卡要錢。然後而且他不是做一國是做七國。沒有想當中做七國的語言，一下要多少錢，所以這也是一點。然後所以今年又沒了。(M13-583) 我每次回緬甸如果是遇到好的教具的話，我也會買回來，然後就給他們玩，他們就覺得好開心。(My23-274) (教材編撰) 除了那個教育部的教材，我還有用我自己、自己做的，所以剛我跟你說那個從印尼那一代我們人口他們用什麼，我是看他們怎麼用，然後我們合在一起，作業我自己做就好了，我家裡有印表機都有。(I13-441) 然後有時候教材就是我一個人覺得無助，沒有夥伴一起，實體課沒有交流，可是遠距課我有交流，因為我做的教材跟他做，我說比如說這一課你要做，我旁邊輔助，然後第二課我來做，你看一下有缺什麼你可以處理，這樣的話我們的教材，可以幫忙補一點，會比較完整，實體課我們之間是各教各的。(My43-417) 我們就會有一個團隊也不能團隊就是一個群組，就是北、中、南的所有馬來語老師，我們會拉他們的群組裡面，然後呢，我們就會去說我們這次要做第一冊，我們上一次做第一冊的第八排，第一次到第八冊，然後每一冊的話，可能你就因為我們每一冊裡面有四個課，課裡面有四節，所以他可能就是說你負責了兩節、兩節，你那一節課的 ppt 你要把他弄出來所以我們我們我們就有去做這個東西，但是我也只能講說，因為我們社經地位高，這不是我在誇我們，就是因為你電腦會，你本身東西就會的，你做什麼，你就不用不去要求人家，其他不會的，對，所以人家在這裡面有人進來，你願意，就你的進來就想清楚。所以有的人就想說，反正我比較 ok，我比較閒，我就去做，在做了以後，就這些 PPT，就會供給全國的馬來語老師，他們可以自由地使用。(M13-491) 我們每年的結束，我們就開始要做明年的 PPT，對，所以我們就一直在做這些東西，所以我們在做的是至少我們讓教學沒有偏離到因為每個教學都有它的一個主題，你沒有經驗的話，你會偏掉，所以我們在至少說，你至少把這些教學主題跑完。所以這個是，呃，馬來語這些是我目前找馬來語在做的，然後別的語言的語種，沒有，他們的那種，我們叫做種子導師，在學位的時候他們只是有拿我們的這個去跟他們說。可是你要知道，這個就是很多技術上問題，對，因為有的老師很厲害，有的老師不寫，對，然後有的老師願意分享，有的老師不願意，但是我們的是我們就是說，反正我們拿出去就是分享。所以就

題目	訪談意見
	是一個問題。(M13-518) (部定電子書未更新) 還有那個你們電子書沒有更新，跟我們的課本不太一樣。(I13-879) (學非所願) 困難的話就是可能小孩子沒耐心，不想學，他覺得這個緬甸語對他來說都是大人叫他來學的。對他來說他覺得完全沒興趣，那他就開始在學校在班裡面就是一副就是他就想學的樣子。他明明是很乖，以前是很聰明很乖巧的小孩，他突然就變這樣了，那你不能跟他生氣，就是說你要去找出為什麼他不想學的原因，那我們就慢慢觀察，然後慢慢去想是不是我哪裡讓他覺得是不好玩了、不開心了還是說他有什麼原因，就這樣耐心的去找這個原因之後，啊最後找到了，原來我們學校我們安排了，安排他學緬甸語的這一節課剛好是他想學的其他才藝課，他等於是放棄了他的興趣，來學他不想學的；後來再協調協調，所以有時候就變成跟小孩子相處有時候也是要冷靜的觀察，他到底是什麼原因，會有這些反應出來，剛開始會有挫折感啦，就是啊我明明待你很好我都很耐心的教你，為什麼還這樣，自己心裡會有點挫敗感，但是你冷靜下來之後你會發現，每一個動作，它一定有它的原因。(My23-123) 我準備一個禮拜一直找東西，這裡進學校，很像我們菲律賓的，菲律賓的老師給這裡我們進學校，很像搬家一樣。(P23-248) 你要準備一些圖片做好，全部都我做的，有時候學校會幫忙，有時候來不及你自己啊！就是要自己想，這個、這個，全部都是用印、印的印出來都是全部彩色的。我已經壞掉了兩個，然後後來都是買另外一個墨水匣，彩色很貴！也是自己出；但是，有的學校有那個會幫忙、幫忙你印，有的學校沒辦法，現在有有補助，有補助可以，但是你來不及。(P23-280) (混齡同冊與混齡不同冊之困境) 我們在上課的過程中，就是有個學校是混齡的，那混齡的部份一樣是教第一冊好了，可是你有一些是五年級啊六年級有一些是一二年級的，就是混齡的部分就已經讓我們設計課程就已經有一點麻煩了，有一點頭痛傷腦筋。(V33-102) 一些學生阿他在國小一二年級就開始學越南語了，可能是學到第9冊了，對不對，第9冊了，那他今年到了國中，他七年級到了國中了，欸我剛，我在一樣在安排到那個社團的課，那他一樣是學他看到越南語嘛，他一樣是修越南語的社團，他一樣要報名要修，那到我的班裡面阿就變成，要混，就是程度就混的了，因為有一些學生呢零基礎的，是從那個字母開始學，然後有學生呢他已經學到第9冊了。(V33-340)

題目	訪談意見
	教學的方面，因為我們這變成我有教過社團，社團是一年級到六年級，所以每一個小朋友學習的、學習能力都不一樣，學習能力不一樣，如果還有啊那個一、二年級他們比較難一點，如果高年級、教高年級第一、二年級，他們覺得這麼說齣，因為我們上課在一起的，有比較難讀一點高年級速度學得比較快，然後他們會覺得一、二年級速度比較慢，然後他們覺得很無聊，然後我用什麼方法處理勒，他們比較會的我教他們比較弱的這樣子，然後捏有一些小朋友，他們家裡的、家裡的有這麼說齣，家裡的有關係啦，那個孩子有一些不專心啦，不專心上課有些家裡的有一些困難，譬如說家裡他們爸、爸媽會暴力、暴力的爸爸、媽媽，那個對孩子影響也很大，學、學我們印尼語這邊移來這裡。(I13-127) 你要想你今年這個是第一冊，明年還有個第一冊進來，而且我們又是混班，我們 108 年課綱今年到四年級，所以他可能四年級今年莫名其妙來跟你說他要選這堂課，他變成少了的第一冊，對，然後又 1 年級第一冊，那兩個都是第一冊，那到底我要如果到年級混班，我老師不夠多，我知道我們照年紀分班，照課程分班？這個問題是，他不是學校的老師，我不可一整天都待在你學校，我不可能第一節來了，然後你叫我待到第四節，中間兩節課不要跑，這是我們的困境。(M13-178) 他二年級搞不好是第二冊，他三年級搞不好二年級才學，所以他還是第二冊，這同一冊可以嘛！沒有遇過混齡不同冊，如果是這樣會很麻煩，學生的程度不一，我會不知道怎麼教？(My33-1039) (學習教材難易程度之銜接) 因為他只有那麼簡單但是我們要教文化，自己的老師要自己再做補充的圖阿，補充的一些影片阿等等讓學生感受得到，才有辦法上課不要那麼無聊嘛就是那幾個單字而已，然後你要學一整堂課你要一直在練那幾個單字就很奇怪這樣子，那到了，然後他突然第 1 第 2 冊第 3 冊還好，第 4 冊還好，突然到第 5 冊好難喔這樣子，學生就覺得說，喔前面的怎麼那麼還好可以接受，第 5 冊就突然變的，因為有聽讀進來了，因為我們越南語裡面拼讀是有點複雜的，然後突然放進來了，那變成是說，內容好多喔，光課本裡面的內容都上不完了，老師也不敢加太多東西進來了，所以是落差太大是在，在這 1234，然後跳到 5 的這個落差比較大。(V33-373) 我教過國中，我覺得國中跟國小教一樣，我教的教很少，所以我教過國中，但國中竟然還要跟國小一樣教第一冊，我有跟學校反應過，老師國中是不是要教第十三冊，我有反應過，他說不是國中因為他們沒有學過，國中是屬於社團課，那我不知道

題目	訪談意見
	是後來學校是有沒有開，我也不曉得，對，那我教的高中的時候是屬於第二外語，那高中是第二外語，那時候也沒有課本。(I33-116) 我不知道政府怎麼會，我就跟學校反應老師是不是訂錯了，他說沒有啊，他們去申請就是只能這樣，因為他是從零開始。(I33-159) 我們的第八冊、第六冊、第七冊、第八冊那個小孩子，他們真的會感覺有一點難。(P23-415) (學生心理因素) 然後有一些小朋友，他們家裡的、家裡的有這麼說齣，家裡的有關係啦，那個孩子有一些不專心啦，不專心上課有些家裡的有一些困難，譬如說家裡他們爸、爸媽會暴力、暴力的爸爸、媽媽，那個對孩子影響也很大，，然後捏對自己也沒有自信，然後所以對其他的同學都比較派氣槍(閩南語:凶狠)，這個真的很需要那個愛心。(I13-139) (其他老師的不友善看待) 有的學校他認為是說呢，新住民沒有那麼重要，沒有那麼重要那可能是說，那等一下考試了那新住民語就上五分鐘就好了，讓學生準備下一節課要考試的問題，那新住民語好像是感覺是說孤兒的那種感覺，那怎麼會說那那個課比較重要，這個課被刪掉，或者是呢曾經還有就是說呢，這週要考試了，新住民語就請假，就直接老師就直接讓學生請假了，因為要準備下一節課要考試，所以新住民語的這一節課就要在他的教室準備課這樣子。(V33-155) 可是有漸漸的感受到學生有跟我們講說班導說這個新住民語吼，沒有那麼重要啦，還是需要再借個課。(V33-169) 其實這個時候我感受到就是某個學校齣，每年的教師節，因為我同樣的教師節，這樣每年在學校，應該是不曉得應該志工團隊還是他們什麼，每年是一樣我們就在教室剛好在教學，他們哦，找我們一個班上的老師，所有的老師送什麼，送個愛心小禮物，然後他們只要拍照，那我們真正在教學、真正在上課就不理我們，就好傻眼，說那我們就不是老師喔，雖然那種小東西對我們來說啊我們家很多，但是那一種感覺是我們都不是老師喔，沒有被尊重到，照理講是大家都一起來，我們也是老師捏；那有一些學校就是不一樣啊，他會特別準備，他說老師等一下記得到辦公室領那個校長準備的還是學校準備的小禮物，然後會寫卡片。(I33-204) 剛開始有，緬甸語比較不會，可是如果是像越南語老師或是印尼語老師可能就有一點不友善。(My43-173) (家庭與學校支持)

題目	訪談意見
	這有一些家庭會甘願，因為有一些家庭都要求孩子多學語言所以我上次跟你說，我有鼓勵給他們多學一個語言，等於多一個機會。(I13-183) 可是家裡的問題都不贊成要務農，要幫忙，對學校也不能看你不能說你在務農忙，你今天不來上課。我覺得這是個問題。(M13-340) 因為學校態度很重要，因為在學校之後，他很熱情的話，他會去幫你解決這些，要是你有問題的話，比如說你找到這個的話，你問我這東西是相對的，你第一次找人家幫忙的時候，人家還熱情 OK，大家就相對嘛，你行我也可以，對、對、對，可是我在你的時候，你就說沒有自己這樣的事情你要自己負責，要自己想辦法。(M13-402) 還有一點，因為你教得夠多久，大家都有交情，對不對？但是問題是我問你，你是一個我就這樣講，你這個新住民是越南姊妹，你社經地位又不高，你有第一次來教學，然後學校對你那麼冷漠？你不是怕上加怕嗎？對啊，就站在上面講都在抖。你又不是像我們這種老油條。因為你教久你怎樣都知道，因為你對學生你也怕，對學校你也怕。(M13-423) 我先生就叫我不要上，備課的時間都比上課的時間長，還要印那個一些資料，花太多時間。(My43-987) (教學資格被質疑) 就是會有那一種想法，所以你們來然後又當老師，他們會覺得啊你們要教什麼，現在沒有，現在嘛也是有啦，只是看個人啦我是不理他還是一樣，我要做更好給他們看，不是你們想想的這個樣子。(I13-568) 所以人家問我們你們在學做什麼，你說教支員，教支員是什麼？老師都不是哎，哈哈。你為什麼要把我們培養成可以做老師？因為應該是要教育局要安排說，啊，欸有這個培訓然後給我們錢培訓，因為畢竟我們時間都已經花在這裡。(My23-707) (母國文化被歧視) 我覺得我不管說他會不學會這種語言，但是我覺得主要你要先把你的心打開，去接受我們有不同的文化，然後這些不同文化的媽媽，她只是不會講中文。她不是，她不是不厲害，對，她對她先生，她是很厲害的，她可能甚至是碩士，也可能是大學畢業。他可能說，對，但是問題是他將來臺灣就是因為臺的語言不同，然後大家就認為說她是第三等人。對！我發現臺灣的老一輩的人大概 70%，會有這種感覺，其實我就是把你買來的，就是說你就是要幫家務，但他不在乎她家裡她可能是多大的成就，他也不管，他就覺得，你那個是落後的國家之類的，大家會有這個觀念。(M13-57)

題目	訪談意見
	(聘任問題) 我覺得新住民語教支人員要比照那個學校的外語老師啦，還有對原住民老師啊，原住民老師現在都是和固定的啊，月領、領月薪的。(My43-822) (勞健保投保問題) 我們在那個暑假的時候，我們的勞保阿、健保阿都被退掉，那是很多種的原因。(V33-100) 然後在我們那個有一次那個勞健保，那個時候就我們健保的問題，我有一次去看醫生，那我的健保是掛在主聘學校，暑假我要看醫生，診所跟我說你沒有健保，我不知道為什麼我沒有健保，後來我打電話給主聘學校，他說因為那個暑假我沒有上班，所以沒有保健保，我說那這樣是我怎麼辦，他說暑假期間學校就是沒有辦法給我保健保，變成都要自費要自己處理，到後來我、到現在我的都不會報在學校，直接報在我先生，我就不要報學校直接給我先生，不然一直改來改去欸，然後每年的主聘學校又一直換。(I33-530) 勞健保這很重要，這勞健保到底是怎麼算我現在還…但是我就是在想，我們那個到底是保天還是保月？還是保最低，最低，最低薪的哪個？因為我以前沒上什麼班嘛，所以我也沒有其他地方保過來，就是我在沒有還沒有來學校之前，我就是保那個國民年金，有這個勞保之後國民年金就停了，但是我就不知道，不會算那個到底將來我們退休…年紀大了有沒有錢領，不是要領多少，有沒有錢領？哈哈。(My23-656) 我們那個是七、八月份的(勞健保)丟出來我們繳啊，所以就是學校的方面，可不可以幫忙那，就那兩個月是？要不然就沒有薪水就不能保了嗎？還是？(My33-959) 還有那個連健保、勞健保這個問題很大，兩個月(暑假)而已啊，為什麼政府這個錢，讓我們製造很多不方便，有區公所會寄信啦，但是有些會斷掉，就很變成很大的困擾，這是我想說這一點，請他也幫我們改善，我只要這一點是比較在乎的。(My43-856) 鐘點費，沒有上班沒有錢，你還有三個禮拜、三個月沒有上班，所以就沒有保、沒有勞健保。(P29-873) (薪資低留不住人才) 投入教這個母語的他真的是要喜歡，剛開始有說嘛，他喜歡教他才有辦法教得好，因為他是因為工作因為賺錢，他絕對會做得不好，因為他還要他還要去賺其他的方面的錢，來去養這個教越南語的，教新住民語的，因為鐘點費不夠讓他去養活他的家，的那個收入不夠啦，坦白說是收入不足啦，所以他要怎麼樣去做其他的工作，做其他的工作來去分攤阿，所以他又在

題目	訪談意見
	教越南語，然後又去打工而做很多很多跟語言的跟文化不相關的，那是不是他就沒有那麼時間那麼多的去投入，這個教語言跟教文化的時間了嘛，他是不是就變成沒有，專業沒有那麼，沒有那麼資深了。(V33-662) 為什麼現在我們找老師比較難了，畢竟現在還是算堂數的嘛，算節數。(I13-1244) 因為現在母語師資是很多姐妹會去上課，因為還好到了國小、國中他們不斷去學習，他們也是慢慢進步，現在越來越多，不然以前台中市找印尼老師就我一個，以前都沒有人，因為我還有其他外面的工作去翻譯那裡。(I33-337) 我只能講一句，這個我要說的問題，我們一節課大概 320。(M13-172) 阿今年 336，標高一點，336 我們就算嘛，336 我們要 400 好啦，4、5、20 是兩千、四個禮拜，八千，你要他怎麼維持生活。(M13-192) 目前柬埔寨就有一個老師，而問題他這個老師，他就講嘛，他就去做去賺那個 336，他一天在家裡賣個吃的，做個生意賺回來了，我幹嘛那麼累，他剛開始有的，後來就不做了，後我們也有一些壓力，因為你沒有辦法給他保障，因為你真的是你開課，不能怪學校，因為你開課你也不能強迫學生說我這個哪一部分，你來看你不能去強迫學校說叫他打勾，所以所以我說也不能怪學校。但是因為你開課數不多的時候，你老師就沒課。沒課上的時候，他就不圓了，他就沒有經濟來源，尤其是到國中的，我真的曾經有問過國中的姐妹說，他一來的助理老師，這個學生今天有沒有吃什麼？吃什麼，對啊，你看，他就說我一天可能三節課才多少錢，我在那邊準備吃的，又勞工又勞力，還要買材料。(M13-293) 這個這個堂數少收入就會少啊，這是很現實的都是不能靠這個賺錢，尤其是堂數不多，現在一堂課漲價也才多 10 幾元，漲的好心酸，我都不去查。我一個禮拜加一次油，我還不開車的，如果我開車的話更冷，但是我不開車，因為我會把課程安排在早上、早休啊，或者什麼的，太早開車我覺得塞車很麻煩，所以我盡量騎機車去。騎機車去的話，那你想想我去很遠的地方教一節課，然後再回來那一節課才 300 多，我去一趟我的油錢就去了多少了，沒有剩啊，因為你還要做教材，還有可能要獎勵學生。(My23-363) 尤其是我們緬甸，XX 不是沒有老師，不是沒有人，不是沒有人說不願意來當這一份工作，只是因為考慮到現實，啊就…去上也上沒幾堂課啊，是這個(工作)吃不飽。(My23-423) 其實很現實的一個問題就是像我堂數那麼少，那我一定會去多

題目	訪談意見
	做其他的工作，那我去多做其他工作就不可能像有些堂數多的老師那樣子，一心一意每天在研究怎麼教書。(My23-826) 薪水太少，我認識的好多老師就是他們去當導遊耶！(My33-761) 然後我們有一位老師他也是蠻認真的，因為他說這個教不下語言，學生人數比較少，課堂不多，他也跟我一樣，別的老師需要就給他，結果他也堂數很少，他的薪水不夠用了，他很可惜只教一年，第二年我一直拉他留下來，他不教了，他寧可去外面找工作去工廠上班比較穩，賺比較多。(My43-901) 鐘點費，沒有上班沒有錢，你還有三個禮拜、三個月沒有上班，所以就沒有保、沒有勞健保。(P23-873) (母語在家難以傳承) 我鼓勵跟他媽媽說，你跟孩子沒有多學你們、我們的母語，以後在台灣好、印尼也好都不好教，然後勸他媽媽說那個我教他、他們都不說，所以我就要請老師，所以來這裡學得很好，就是學生還是會聽老師的，可是媽媽的就不一定會聽。 (環境面-教學設備) 有時候會換教室，或者是遇到那個學校沒有辦法給我們好好的設備，我曾經還遇到有學校給我一個教室是茶間這樣子，就是隨時會有老師去倒水阿、有老師去做什麼，會影響到我上課的這個環境，就是不是一般的教室。(V33-105) 設備是最讓我們頭痛的一個問題喔，因為我們的遠距是在你的家自己上課，然後學校那邊是，如果是國小的話，國小他們比較不太會用設備，還是需要協助，偕同老師的協助，那就是一些設備上面的挑戰，那如果是老師的設備不足的話呢，也會影響到我們課堂上。(V33-115) 但是因為這件事情真的也是放在我身上，我就是去上課，然後那天沒有電腦，然後就變成都沒辦法寫，因為那邊就是用那個白板那個寫，但是又沒有筆，我還要拿這樣子空白的紙寫給小朋友，第一個是花很多時間，因為我們之前給小朋友看我們沒有辦法寫很草，很草的話他們就看不懂，因為學新的語言像我自己那邊的他可能就完全不懂。(V23-268) 我要求學校因為我要孩子學得好，如果你沒有那個沒有設備譬如說做這些東西這是我做的，就是我需要什麼，我可能跟學校要，然後學校也蠻配合的。(I13-273) 硬體的部分我覺得這不是我的問題，我遇到的都還好，因為我都在城市教。我們有一些鄉村的姐妹的回饋，就是，他們可能在鄉下的學校基本上他們都也沒有多餘的班級，所以他們就可能他們上課地方可能就在圖書館、在會議室，可能沒有什麼投影設備什麼.. 我甚至有遇到姊妹說，他、他就會他就要上課然

題目	訪談意見
	後拉著白板來，因為他沒有地方好貼他的這些東西，所以這些這個地方就變成然後這些姐妹他也不可能說這樣帶著筆電去給人家看。(M13-383) 有在圖書館過，每個角落，好像去經歷過。但是我覺得都算還不錯，還可以啦，因為我們學生少啊，不能去佔用人家太多位置了，換個角度想，搞不好這也是一種好事啊，比如說我們就算在圖書館，我們搞不好那個小孩子除了我們上課之外，他也可以看到一些書本啊什麼的啊。其實你往好處想就是好的啊，因為學校已經在努力安排給我們。(My23-171) 怕會影響到別人!然後有一些教室就有些學校就是不能給教室所以我們上課的所以大部分的就是在圖書館，圖書館當然是怕會吵到別人。然後就是沒有白板、數位設備，都沒有，所以那就是那時候就是老師自己準備，比如說沒有白板，我們就是拿去那個是空白的紙，讓他們寫這樣子，平板電腦!是有些學校就是可以借啊!可是有時候就是很麻煩。他們說你們要借，平常提早一個禮拜講，所以就是要借這樣的設備有比較困難，所以老師說有時候就是自己自備，拿自己的電腦給他們上課。(My33-218) 當然就是我們的學生也比較少是他們的教室也很少，所以我們沒辦法。(My33-204) 甚至有些學校是感覺沒有尊重，他感覺在倉庫之類的地方，可能他們學校也真的是沒有找到方便的位置，所以有些是在圖書館或者是老師開會的地方。(My43-142) 很多學校都是沒有空的教室，所以有時候我們遇到，有一些教室真的沒有黑板哎!沒有電腦，所以要自己帶，也有在會議室、圖書館上課，而且教室會一直換來換去，不會固定。(P23-358) (語言學習環境) 在臺灣除了國語以外任何的教學，語言教學都是一樣的問題。你沒有環境。環境問題，對，因為我覺得其實最主要是學訪環境。臺灣是一個講，對我來講我們是就是一個以中文為主的國家，我們不會去有用多種語言去交談，那我不是講客語、閩南語那些，客語、閩南語現在也很少。但，對，但就像馬來西亞，我們很好玩，因為我們這個多元種族的國家。所以我們會，我們會，到看到馬來西亞可能看到，馬來人講馬來話，看華人講中文，然後看，甚至我們看到，有些原住民我們講英文，英文印度人我們講英文，印度人在我們有些印度話，也可以，因為我們有那個環境；然後甚至是說，我們到不同的時候我們可以講英文，因為在不同大家會講英文。(M13-344) 可是出了教室，他沒有機會，他如果是父母有的，他可能還可以，可是問題是，那個環境機會是太少了。其實我覺得這不是

題目	訪談意見
	不足，這個新住民環境，英語也是一樣的環境問題，臺灣，臺灣的那個雙語的問題，對對對，這樣的問題，因為你沒有那個環境，可是到有系統，比如說，我們裡面教到的，我們要求他講的，我們其實多數你們發現缺乏那個環境，對，但是這個是任何語文教學的困境，就是沒辦法的。(M13-359) (教室空間多語言種共同上課) 是曾經遇到就是教室我們跟泰語是一人一半的，教室(同一個空間)，所以就會干擾。(I33-415) 大部分的學校都是有兩、三種語言一起上課，比如說越南語這一個角落、那緬甸語這一個角落，就是這樣子。(My33-208) 在同間教室兩、三個位老師同時教，變成一個語言教唱歌，一個是唸書這樣會影響到，對動態會影響，蠻想那個靜態的之類的。(My43-160) (不該有的問題) 一位媽媽、有幾位喔，在學校碰到的機會，我們在哪裡認識的我忘記了，他們說我做什麼，我現在教什麼，比如說我的鄰居也有，他們說他們小孩子就讀的國小，除了台語、客語跟原住民語外，沒有看到其他七個語言的選項，他說他沒看到學校他們學校發的，是不是學校沒有標清楚呢？還是他疏忽嗎？他沒看到嗎？講了兩、三年了喔，這個是有影響到，想要學習新住民語言的學生的數量。(My43-1061) (師資專業性問題) 沒有那麼達到我們已經教的那個程度，可是他還是錄取了，還是考試還是出來了，還是可以去學校擔任教越南語的，所以是在培訓的部分喔，在那個母語的部分可能是要篩選一下，就像老師講的可能是有檢定阿還是什麼的，可是檢定喔像我們目前好像現在就是新二代也可以去培訓嘛對不對，然後只要是你有第一級的有那個檢定第一級的就可以去教，好 OK 那你第一級的就可以去教，可是有一些發音阿就有一些文化的方面他沒有那麼了解，因為我是語文阿，我們是語文，也是文化是語言嘛，所以他不一定能夠理解，越南那邊的文化，那他在傳達或在教的時候，是不是我也是會打一個問號到底是有講對的嗎，因為我曾經有看過一個在我們臺灣吼，曾經現在目前我看到的好像有一位臺灣籍的老師，因為他有去考過 B 級的，然後他本身也是英文老師，然後他要去教的這個越南語的那個他本身的越南語的那個程度就還不能去教。(V33-613) 我不懂因為我們現在目前來講，我知道說我們現在到最多是到第 12 冊，我們現在目前是全臺灣的進度最多，今年到這個學期結束為止只有到 12 冊，所以 13 冊到目前還沒有人開始，所以但是 13 冊的編尾到後面的話，因為我沒有接觸到，我沒有

題目	訪談意見
	辦法講(教學)。(M13-31) 所以人家問我們你們在學做什麼，你說教支員，教支員是什麼？老師都不是哎，哈哈。你為什麼要把我們培養成可以做老師？(My23-707) 就是太深入，太深入的話他有問題啊，現在是低年級還可以，比如說十幾冊，十六冊的話就怕說教的方面可能就有問題，所以我覺得那個時候需要去鑑定(師資專業)。(My33-841) (對未來感到無安全感、不確定性) 因為像你看像我的話，等於是說算是用興趣來教了，用興趣來教了，可是你教著如果是說你的那個路很難突破，因為人還是要面對現實嘛，很難突破這個現實問題的時候，那個信心會有打折扣，慢慢會覺得說啊到底要不要繼續。(My23-748) 以前興趣很濃什麼課程都參加，人家叫就去了，有錢沒錢都去，現在都會興趣也減了，就是就會篩選，以前的話就一腔熱血的，啊我們代表緬甸，我們代表緬甸，會穿緬甸衣服，會講我們緬甸話的人…我講的是說很多地方，如果是說你剛開始，你就覺得說這條路走走看，可是你走著總是爬不上去，就會覺得會有一點說…乾脆繼續別的，這樣子。不是說這條路我不喜歡哦，是喜歡…。(My23-776) (新問題) 我聽到都是耶你不要勾印尼語啦，你勾那個別的語言。(I13-1515) 因為他只會告訴學生說我們找不到馬來語老師，或者我們排不出班，不能請你去別的語言，對不起老師！我們學生另外要選別的，他不要了。所以、然後有的時候是有的時候他找你，可是你就發現那時間點過，或者有的人，覺得有的人進去的這種熱情，可是未來他這裡時間跟成本是不合。所以他也慢慢地也不願意做。(M13-263) 欸老師你…我們小孩也想學呢，可是不知道去哪學。我說你們去報名啊，學校裡面去報名。他們都說欸，沒有啊。我說有，你們去問一下。他們說他們都沒有收到什麼資料，不知道是他們疏忽了還是怎麼回事，可能是不是要多推廣一點還怎樣。因為這個問題已經問過我好幾個人，好多個人，有好幾個人就是說要去哪裡學之類的。(My23-630) 有幾位喔，在學校碰到的機會，我們在哪裡認識的我忘記了，他們多就說我做什麼，我現在教什麼，比如說我的鄰居也有，他們說嗯他們小孩子就讀的國小，除了台語、客語跟原住民語外，沒有看到其他七個語言的選項。(My43-1061)
請問您如何評量學習者的學習成果？	學生的不會…欸因為他畢竟是在學…教育局安排的課程基本第一個是達到我們的教學目標，開始，我一開始列出來的那

題目	訪談意見
	個目標，按照教育部那個教師手冊裡面，或者是我的教案裡面，能夠達到那個目標，再來就是我會用紙本的方式，也會用遊戲的方式，也會用那個體驗的團隊合作的方式，分組方式這些來去評量，出席的也有，出席有時候出席也是給了評量有40%，然後其他分一下，分一下就是團隊合作阿、或者是紙本的考試阿，都會有，就是也有紙本的也有遊戲的，互動的團體合作的都會給分數，都是我列入我的評量的方式。(V38-681) 我們應該像剛剛有考試，聽說讀寫大部分有程度比較高一點那個，要寫到要會，學習態度然後他來上課這一邊的，那個有沒有常請假這也會，然後態度跟我那個態度也很重要。(I18-1302) 我覺得是那個平常成績，他每天上課沒有請假，他也是算平常成績，然後加上他那個表現也是，然後平常隨堂考，我就會給他們隨堂考口試，就是我問問題，然後我就每一課大概就是課文唸完我就會讓我老師唸哪一個把他圈起來，然後就會給他打分數，再來後面都會課本裡面都會有評量，那個都一起打下去。(I38-506) 上都是會話…但是我就會看他聽說讀寫，我會加聽說讀寫，然後重點還會評一個就是，他上課的那個學習態度，其實我教的學生裡面，他們都算是很不錯的，說很認真不是，最起碼他們是教了都會，都是會的話，基本上我的分數都是會在90以上，因為怎麼講，我還沒有遇到過說怎麼教都教不會的學生那種，因為我會用各式各樣的方式…這種方式不行換另一種方式他就會記住的。主要他記住了他就分數就上去。(My28-570) 課本呢?有沒有帶?作業有沒有做?然後就是哎，你那個我們上課的時候有沒有參加、然後是有沒有發表這些；這些就是一種評量，然後就是到時候就是那個是期中考來的時候，我們還有紙筆測驗，做一個考卷，寫單字，最低是應該他們都有80分。(My38-727) 我們新住民語言是沒有規定說要考試，所以我們有兩種方法來評量，第一是我剛剛說的那樣，每個禮拜回來看他有沒有複習，然後整堂課你就要之前教過的字碰到了就問他，他有沒有記住，他有沒有興趣，就算有些小朋友是真的很用力思考，就是差一個字，三個字裡面差一個字，這種就我就提示他，就還不錯這樣就這樣子分數，用聽的、看的來評量；另外一個是期中、期末考的時候，就你就發學生考卷也可以，就是多的話學生多的話一定發考卷，對學生少的話你就可以用聽的，或是提問的方式，因為我們課堂就不斷地提問，我的習慣是因為我怕他忘記了，上禮拜以前教過的很怕忘記。(My48-688) 我寫那個什麼聽說讀寫對不對?聽得到所以每天都我問個小孩

題目	訪談意見
	子我說你聽得懂?然後我帶他去教務處，那邊用菲律賓語跟老師、主任他們打招呼，學生我發現這教師有的很幽默，你讓他做了。(P28-793) 還有我們聽說讀寫，課本，我每次有課本我會讓他自己念知道嗎?但是有時候我會用別的办法寫一樣的東西讓他念，所以我可以知道他真的有寫到嗎?還有我問哪一些東西讓他練習、練習「唸」這樣子。(P28-810)

(二)七國新住民語言教學支援人員之教學經驗對現行專業培訓和聘任之建議為何?

題目	訪談意見
若要成為一位專業語言教學支援人員需要具備什麼條件從(知識面、技能面與態度面)來分享?請談一談。	態度就是還可以繼續堅持地教。(I12-34) 對我的是現在不是金錢的問題，不是金錢的，我愛這裡我就是在這邊服務就好，我也不想到什麼就其他學校然後賺更多錢，推廣我們印尼語還有文化。(I12-364) 我覺得第一個要先有心理準備，因為畢竟你要當一個教師你的語言能力必須要先自己要加強，然後就是從中文你要先學好，因為雖然用印尼語來教學，但是你的對象是一個台灣人、台灣的小朋友，你如果是中文自己都還不行的話，就是怕你講出來對方是聽得懂、還是聽不懂，也是會產生一些誤會;那再來就是你要有信心，因為你必須站在台上也需要很大的勇氣，然後你知識方面必須要查詢一些相關的在母國到底是現在會進步到哪裡，你教學之外你可以多分享有關在母國現在是文化的差異跟台灣有什麼差異，我覺得這個很需要，然後再來就是態度上面自己也是可以不要，你站在台上只是一個老師，那自己另外一方面我覺得你也是一個學者，這兩方面就是像我自己，我也是像大家一個學習如何克服在好多大眾面前，就是他雖然他是一個小朋友，我也是學習說我教過不同學齡前的小孩也有，然後教過小學生也有教過國中、高中、甚至大學，甚至教過一般民眾就是社會人士，所以有不同年齡有不同的挑戰，所以這個會有你怎麼教，然後教什麼內容，這個我覺得自己要提前做功課，然

	後有時候會先請問一下單位，譬如像我曾經教過一些企業家，他會有時候他會指定要什麼主題。(I32-14) 我們教過的通常新住民也就是小朋友，他的課本太簡單必須要自己加強，對，有時候課本雖然一點點，但對於小朋友覺得是太難，那我們適度的加跟減對，所以我們自己有時候態度方面對於小朋友會覺得會排斥，那我們用不同的教學方式可能偶爾跟他玩個遊戲，但是這個遊戲是會帶動，然後讓他有興趣越學越有趣那一種。(I32-37) 我們就是要當一個老師和那個是教、教學之前，當然就是我們要那個是呢，要先了解那個是語言的知識嘛！，然後就是文化的知識，好那個是教學方法跟語法，那個是有一些那個是，比如說那個是臺灣跟緬甸來說，那個如果文化有文化的差異，所以有一些、那個是教的時候有一些單字了，那個是教的時候，就是那個時候他們不懂文化，也是不可能會了解，所以我們就是那個是哎，文化這部分也蠻重要的！(My32-126) 真的有那個這樣熱忱熱心，你看就是我們就是，也是不能經濟方面的來說，那個是我們一個禮拜才 一、兩，一、兩堂吼，所以呢就是我假設是真的有興趣！有那個是有熱情！才可以。(My32-153) 對語言的興趣是非常重要的，有興趣才、才會去學習嘛，不斷地學習新的知識，才會讓自己的語言能力增強，還有技術、技能面來講，要成為一個專業人員，也是專業教學人員，是要懂、懂得不同的情境、不同的狀況，而改變自己的教法。(My42-28) 技能面來講是基本上教學人員就是學生們的榜樣嘛，所以必須要、必須要耶適當的溝通，處理解決學生們有可能的各種問題。(My42-71)
在擔任新住民語言教學支援人員之前與現在，曾經參加之相關正式教育與語言專業培訓課程訓練或工作坊等等，談談這些課程及教育	他沒有去把它分成進階的跟初級的，就是新進的老師跟已經有教過的老師，那就把那個我們耗在那邊8個小時都是講同樣每年同樣的那些

對您在教學上的幫助及給予這些課程的建議？

東西。(V34-217)

我們沒有學到一個新的東西或者是接收到就是幫助沒有那麼大，那可能是對新進的老師對他來說比較新鮮，因為他沒有聽過的，那假設你想如果是能夠把他分開，新進的跟有教過的，那給我們不同的這個程序的訓練培訓的話，是不是對，不要浪費那個 8 個小時，8 個鐘頭在那邊，然後給我們，我們就會學到一些新的知識阿。(V34-221)

我覺得如果需要那個比較更專業，我們上比較更專業應該程度要給我們一些研習啊，像我們台灣的教學應該有一點這種班級經營，就是要怎麼去跟學生互動，讓學生能夠有更好的表現。(I14-650)

如何教學，然後再來就是在台上自己的台風很重要，因為很多姊妹就是上台都會怕怕，那比較多一般社區團體就是對於比較基本的，對，然後社區大學的話，那時候是如何操作電腦，然後做簡報，這個我覺得還蠻好用的，因為他們就不會使用電腦，然後新住民中心就培訓我們，那你們以後要學會用 PPT。(I34-293)

其實多多少少的研習都會觸及這些。我們都有教一種叫增能課程，反正我們上來，他們就我回流，增像我們一天要上的是叫做語言文化繪本的，對，他就會老師就會來講你說我們要怎麼去講這個繪本？所以就是說，你看一個繪本你要帶進去的是什麼元素。(M14-535)

就是學校，呃，教育局…台灣我沒有，但是我有參加新住民那個什麼文化大使培訓之類的，那是講故事，比如說我有參加去訓練講故事的課程嘛，我有在圖書館當那個講故事的，一定多少會學到一些東西啊，最起碼有有見識到不一樣的自己不認識的另一面。(My24-203)

我們那個是，如果真的要當教資人員的時候，就是我們就是一定要先上那個是教育局的、教育局的那個是，是哎這是新住民語言教支人員資格班，在那邊直接幫我們培訓是什麼，是那個班級經營啦，然後就是那個教學方法。

(My34-291)

	我參加過的教育語言專業培訓課程的講師們、校長們真的很用心教。(My44-355)
請分享您在語言教學中的教學方式(方法)?您曾經參與過哪些教學法的培訓?	當然要先讓學生喜歡你的課啦，目前先讓他喜歡你的課，想要先聽你的課，你才有辦法去延伸後面的教學方法，那我還是會講述的也有，然後讓學生體驗的也是會用紙本來，或用電子書的阿也是會用簡報的阿，都會採用不同的方式去讓學生去融入我們的那個新住民語課程裡面的。(V35-288) 要設計不同的那個程度來去讓學生有懂，還要分組還要什麼的，還要讓他當那個小組長小老師啊，讓他去帶那些零基礎的同學，我們要在課裡面要參雜一些他沒有學過的，就是有一些，就是在課本裡面再加一些，延伸，就變成你要用不同的阿，有一些難的阿，然後有一些簡單的是應付那些零基礎的學生。(V35-340) 有用到那些科技方面這個齣，他們學習的學習能力很強，學習比較有興趣在學，不是像你這麼，我們一直在黑板上寫。(I15-71) 我需要上網查，大概我們印尼現在用什麼方式上課，然後我拉到台灣我們這一邊的，所以孩子就是藉機參考印尼那邊，然後看看台灣孩子能不能適用，因為我在那個你們的培訓有一些，他們對我們印尼的，我不是說他們不好，我不是這個意思喔，他們對我們培訓，我覺得有一些課程有一點很奇怪，可能他們寫的印尼文沒有，不是很深入不是喔，就是不太一樣就對了，像我們以前在印尼上課的時候你們的課本用詞就是印尼、印尼那個字的用法不一樣，不太正統，我覺得我有時候跟他們反應，那為什麼你們用這樣子，然後他們是因為他們是用那個字典，我們的印尼的字典就是這樣說啊，但是問題是我們從小在印尼是這樣子用的。(I15-808) 因為我現在有配合孩子他們，因為我是現在看，自己學習在 YouTube 那邊看，譬如說我們用那個 WhatWord 那些我們有用過了，所以小朋友都學得很快，我就是用那些，從那裡頭學的捏，我在找在那個網路上，剩那個像國際

教育是現在是怎麼教，我從那邊學的，所以我們現在我們在嘉義縣這個，沒有特別的那個培訓，譬如說那個科技的方面，是我們自己學的。(I15-76)

我上課的方式，其實到了因為四十分鐘時間真的是很短，因為有時候尤其是早修，早修學生有時候都還在杜辜(打瞌睡之意)，小學生哦，就是教一教，邊教邊打哈欠，請他起來動一動，我教學不一定會一直坐在位置上，讓他講出來，因為他坐著會杜估、會想睡覺，讓他起來動一動會好一點，那有時候會帶他走廊剛好，剛好就是看一看，因為有時候那個，我不太常出來會影響到隔壁的老師，那個學生會一直看，然後後來我都不出去了。(I35-396)

我教學方式是除了我在紙本之外，我也會帶著播放影片給他看，然後我也會用實體的，就是剛好課本講到哪裡，例如剛好講到那個節慶，在台灣是國慶日，那在印尼的國慶日是什麼時候，然後台灣的剛好端午節，那在印尼沒有端午節，那相關的文化端午節是什麼，那在印尼會可能是，台灣有那個粽子，那在印尼一般的華人之外就是沒有過端午節，那粽子呢？在爪哇也有粽子，但是長相不一樣，那吃的方式也不一樣，就是我會讓他看一些圖片、看個影片，哦原來長的這樣子，對，就是說課本之外會加上那個在地的文化，做一個讓他們去了解，然後我也會像如果講到服裝，我會帶實體的服裝讓小朋友去體驗，然後國中的話我會帶一個曾經朋友設計那個遊戲，就是每個題目就是會有到了骰第幾關，有用骰子，可能你走到幾、每一個關都會有一個問題，就是讓他們去玩，而且每一題都是相關全部是印尼文化的一個題目，然後有一個卡裡面都會有一個答案，看他答得對或答不對這樣子。(I35-439)

教學也並不是說初階的就是可能第一冊到第八冊，我們都教的就是還算不是那麼的難，沒有設計到太多的文法結構之類。(M15-22)

我會比較注重在文法、是文化啦。(M15-41)

我覺得教學方法是與時俱進的。(M15-540)

我現在我大概教到第八冊左右。我覺得在這裡方面，對一些比較最後他沒有很深入背景的姐妹來講，這個地方是沒問題的。因為這個對他們來講說，其實就是如果說你只是全球一本國語馬來語的話，你就可以教學，可是到後來的時候，你就發現到後面已經涉及到語文系統、文法系統，然後甚至一些更高深的文法。

(M15-25)

我其實我很喜歡用文化帶入我的方式，我喜歡用我的話帶入帶入我的教學，我、我不管我在教什麼，就是文法、語文怎麼都好，我喜歡先講我喜歡說故事的方式，因為我的學生其實國小，所以我沒有到國中，所以我帶著國小，所以我國小的話我覺得小朋友喜歡聽故事，然後他們喜歡聽文化，然後他們喜歡聽差異差，對，所以我會、我大概都會。我大概都會花 10 分鐘左右都在聊這些，聊完這些時候，我才慢慢的進入今天的模式。當然，如果說應該主題是文化，可以聊很久。然後當然我不一定會每次都會準備道具，因為剛好那個我在講，我們是在講這個東西，所以我就會準備，但是你看這個版，那時候我會去買這個版，因為那時候我們都是高雄借，高雄有幾個姐妹有，但後來說屏東好像沒有，我們有時候要用的時候，要去高雄去好麻煩，所以我們就會，我就我，之後我就買了一份，。(M15-596)

方法喔，那我們緬甸語跟學其他語言有點不太一樣，因為我們緬甸語是要先學 33 個字母嘛，然後再教咬那個拼音文字結構這些嘛，但是學校安排的、教育局安排的又跟我們從小學的是不一樣…先教會話嘛，然後再我就會看看小孩子，每個小孩子接受度不一樣，那如果是他的能力是…啊，對會話來說就已經勉強可以這樣子的話，我就先以會話為，主如果是說他也可以說，啊我多加一點點東西給他的話，我就會用我們緬甸從小學的方式，加先教 33 個字然後再教偏旁部首，偏旁部首文字結構組合，所以就變成同樣，同時段教比如說，同樣是學了 3 年的可能他們吸收的就是不一樣，我給他們的東西也會不一樣。然後我的話我會自己弄一些手做的骰子骰給他們玩，就是從玩中學，

	小孩子比較會有興趣。蠻多種類的，我都自己做這樣子。(My25-241) 我們教材編輯的書，就是開始我們就是用第二、第二個外來語方式來教，所以跟那個是緬甸就是沒有不一樣。(My35-471) 先教會話，然後是再來教我們的是裡面的那個是單字這是教，所以那個是我們培訓部隊的時候那個是教法，就是幫他們已經培訓，然後就是那，就是那時候就是有一些教學方法，好多教學方法，比如說情境教學方法啊，然後就是聽說教學方法的，就是有好多種方法，那就是培訓教的，所以當然就是那個是不同學生，使用的方式也不同，然後另外一個是適合比較強調的就是緬甸的那個是拼音學法，但是應該是有每個語言都有那個是教學的方法，就是不同的拼音教法，就是比如說像我們緬甸的話就是教拼音的方法。(My35-480) 我在教學中常用的方法是直接教學法，就是我教你就跟著唸、提示教學法，然後就示範教學法，還有提問教學法、角色扮演教學法，最後是遊戲教學法，包含他可以思考，還有配對，還有分享。(My45-455)
請問您如何規劃設計您的教學課程內容(教案)?您有參加過課程設計相關的培訓嗎?	教案就是在進階班的時候，培訓那個教職人員的時候會有再培訓怎麼寫教案，那下來就是，教案的部分就是一樣是國小的話呢，還是以這個，我們的教師手冊都會有那個步驟阿教案就按照這個，然後我就自己再加一樣他的那個原版，然後再做修改，做增加我要加的東西進來，還有我需要，我希望這個班這個程度這個學生的狀況，我再依照他的學習成效能夠達到什麼樣子就把他加入這樣子，就是以他的那個教師手冊為主，然後加入補充延伸進來，那個是我的部分。(V36-439) 我會有一些有我的計畫了，像我們剛剛從課本上拉出來，拉了然後我加一些這樣子，譬如說這些，我們的那個課程那邊沒有，然後我自己補充，我們學校這裡沒有的是什麼，我自己去我貼。(I16-989) 我其實我們大概都是會跟著那個教師手冊在

做，手冊是一個很明確的答案，很多人都不太明白為什麼要教師手冊，尤其剛進來的姐妹都不明白為什麼我會有那個教師手冊。到後來我發現教師手冊很好用，它至少不讓你偏離掉你的主題，然後他也會讓一個不懂得怎麼的人懂得怎麼教？所以你至少跟著它教告訴他教你一節 40 分鐘的課，你不會偏掉，我們在語文教學，不像國語，因為他們已經經年累月，他們好豐富他們會在裡面告訴你一句，觀察國語教書手冊，數學的教書手冊，對他們因為他們已經累積太多，他們太豐富了當我們因為我們語文是什麼，就反正因為你要增加進去因為增加不多，但是他至少他是基本，他告訴你說你要怎麼去做，你不要偏離你大綱。(M16-682)

教案的話，也是也是根據每個同學不一樣，每個學生的那個吸收不一樣。(My26-297)

只要說我的時間搭的上還有剛好有這課程，我們有接收到這信息的話，只說有的去學一學回來啊，自己把它轉化成…我不會跟他們的一模一樣。(My26-304)

通常就是我們教案內容也是會依照那個，我會看課本依照內容，但是我有時候會不同就是會適時的加減，然後看學生的進度，因為有時候學生會學得會很慢、會很快這樣子。(I36-480)

就按照教育部的課程大綱，照他的大綱就是教，然後是這樣設計也是、是我們的教學目標。(My36-612)

規劃設計教學課程內容的時候啊，盡量把文化跟語言比重放各五十，內容就是一堂課的內容，我盡量文化跟比例對語言的比例是要對等的，這個比例，也有可能看學生的興趣而改變，國小一堂課四十分鐘，然後國中是四十五分鐘，對所以我們課堂一開始先進行，十分鐘的引起動機，包含了課程的就是上週課程的複習，同時也觀察到學生在家有沒有複習，然後接下來老師就、就這個十分鐘以內，接下來老師就那個文化，這個當天的課程的與這個有關係，有關係的文化補充一下，然後引起動機解釋結束之後，結束再進行發展活動，二十五

	分，內容是我們文本啊、詞彙啊還有語文活動，包含那個文化教室對，進行發展活動的時候，也可以解說課文的文化部分，然後在最後十分鐘，五到十分鐘，留著要複習當天所教的內容，複習一下對然後還有交代功課下禮拜的，還有簡單預習下週的課程。(My46-500)
您建議有哪些培訓的課程或正式教育應該積極地提供，以造就出更專業的新住民語言教學支援人員？	你當一個老師不能是說你會講越南語，因為會講你不一定會教，所以是要去培訓怎麼去教，這是一個專業了嘛，這是一定整個過程每個老師都會經過的，那再來就是你教語言到現在這個時代它不是只有停留老師一個黑板，然後一本書就要講從頭到尾這樣子說，不是，那你還要資訊的方面，科技的方面你要融入，你要把這個科技融入你的教學裡面，你才有辦法就是讓你不要那麼辛苦嘛，你自己讓你不要那麼辛苦，你才會快樂的去教越南語嘛，去教你的工作嘛，不然你就做得很累，你還要什麼樣什麼樣你就變成是說你很累你就自己本身你就不想教了，那你的當你想做一份工作的話，那你就可能做它的話你就沒有那麼效果沒有那麼好，所以是，希望呢，希望就是我們在課堂上我們在做培訓的時候呢能夠不但培訓我們的專業，教學語言的專業，還要教我們一些科技的，還有一些教我們怎麼去融入，教科技而已可是還要教我們如何去運用我們融入在教學裡面喔，只有會可是不會運用也是一個很傷腦筋的問題喔。(V37-564) 培訓的方面，把我們分級一下，不要就是把新進的老師新進的程度，然後跟那個教了好幾年的老師，把它放在一起的話，那他就變成，當然了也有他的好處，可能是當那個去帶那個新進老師阿，小老師阿什麼之類的沒有錯啦，可是就變成他自己沒有學到很多東西，他就整個停留在那裡而已，可能就是會沒有那麼吸引，讓我們去報名啦，去想要去上，去花那個時間去學，讓我們去學過的東西。(V37-591) 科技的真的很重要，因為我們現在都是大部分電腦的，那我們新住民的那個像我們在教那個，我像我這樣子有一些他們電腦他們不曉得不大會使用，打字啦也慢，我也是很慢可是至

少我會先跟你說，我需要一些那個他們 ppt 有的沒有啊，那個就做影片有的沒有，我就 YouTube 那邊學的。(I17-1023)

我覺得老師應該是教學方面應該是老師更加強有一些如何使用電腦，然後應用那個遊戲讓教學更有趣，因為光是一個你講一句學生講一句，學生都會膩了，然後會加強一些現在就是我們火炬、這個教具現在上課也會教了一些利用一些就是手作的那個字卡，現在就有這個配套，但是我覺得可以加強有關現在就是小朋友很愛玩手機、玩電腦；我覺得老師可以學著設計遊戲這方面，雖然是會很耗時間，就是如果允許如果可以的話，自己也可以學學一些電腦，可以設計一些像我們的卡或是像我們的詞彙把它加入在遊戲裡面會更有趣。(I37-49)

培訓課程就是上次我們也是有做一個那種回流，然後也是還蠻多姐妹就是還蠻多想要去學那個遊戲方式，可是那個都要學很久，那有一些是付費的，他買軟體，然後申請有一些是付費，然後手機裡面其實也有，那我覺得可以學到免費是比較，但是培訓一樣也是培訓的時間(I37-494)

高雄越南語是大眾，印尼語上的小一點，還是大概就排第二，其他語種都很少。所以我們師資也以這兩塊為最大，沒有以越南語最多。所以越南以相對來講競爭大。所以他們的學校就會有口試，面試卷聘和往年的，往年的教學者去看，然後我們其他的，我覺得學校就是學生有要上，然後老師有沒有出問題，大概他也沒有什麼大問題，因為因為配合度，反正那這個東西是相對的，我們也知道學校他也不可能一直坐下來去看你怎麼教學，因為他也不懂，他只能從學生的回饋說，你來上課堂課的學生到處跑，或者下一個學習學生就不想來參加。

(M17-278)

學校，其實他們都很有經驗，他們都知道怎麼去去評估這個老師，所以未來，未來我會覺得，我常常就講說，你說要去怎麼媒介嗎？其實我們其實屏東、高雄都有一個專責學校在做媒介的這個工作。(M17-288)

我覺得到後面冊數的時候，可能要需要更專業的，當地就是熟悉這個語言的語法的來講，因為我真的覺得有的人是沒辦法教到這一塊，因為他不懂(M17-769)

這個要專業，所以我是希望說這個時候你就需要到一些，可能說他本身是在這方面真的是，他可能對這個語言教學他本來，不是經驗喔！他是不是經驗，他是一塊，他是這一塊的，他可能他本來就是做這一塊，或者他真正之前是有教過的，或者他本身是他的學歷是夠的，譬如說也不一定是專門，可能就是他本身可能已經到，因為我們大概馬來西亞語的文憑做專門的話，就是他必須是政府中學，像我本身是政府中學出來了，所以我們基本上我們對馬來語的培訓，我們到、我們到大學還在念修這個，母國你可以請，但是問題是，也不是說沒有，其實會有，但只是人其實不多了。有，其實像我剛剛講的有幾位，其實他在他本身有，但是馬來西亞大學畢業，就是馬來西亞本地大學畢業，然後他他本身也有曾經教過語言教學的，但至少你應該是馬來西亞的就是這個系統出來。(M17-773)

對我自己來說，我非常希望台中的那個進階班呢，那個線上教學的這些課程，不要等人數夠了才開班。就因為每次去報名就我一個人報名，每次都開不成，這個是我一直反應的事情。就是永遠就是我一個人報名。(My27-317)

增加一點點收入。(My27-368)

政府也是要多開一些培訓的班，不要停在那邊。(My37-305)

資格班跟那個進階班的時候，就應該要有、那個是有一些，那個是應該是限制學歷跟背景那些。(My37-453)

最基本的就是那個嘛！剛剛那個是資格班跟進階班嘛！然後就是我們有一些是不是，是現在就是比較哎，上次那個是我去上了，什麼政大的、政大的，教支，那個是增能嘛！？教支增能班。(My37-642)

比如說班級經營、增能班和做教材的課也不

	錯。(My47-410) 現在排的課程的時間是有點短，剛剛你說那樣就是我們還沒有熟悉就課堂就結束了呵呵，所以有些老師還沒有想法，那至少要可能是三到四次吧，一堂一種，對一、一個題目要開、開到三到四堂課，會比較適合。(My47-628)
--	--

(三)針對新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任之政策建議有哪些？

題目	訪談意見
請您談一談，現階段台灣政府推行之相關培育新住民語言教學支援人員的專業培訓與聘任之方式？有何優缺點？你的建議是？	他沒有去把它分成進階的跟初級的，就是新進的老師跟已經有教過的老師，那就把那個我們耗在那邊8個小時都是講同樣每年同樣的那些東西。(V39-217) 我理解那個在編這個教材的老師跟校長他們的意思是，第1冊跟第2冊就是非常的簡單，主要是讓學生去體驗文化，然後讓老師呢去讓學生呢有多一點的互動，讓他多一點學到文化的部分所以是內容的確是比較簡單比較少，甚至有老師來說他沒有辦法，他一個課裡面，那一頁而已是教40分鐘到底是教什麼，可是他沒有想到說教文化進來，那所以是第1冊跟第2冊是以這個我來看，我還是要做很多的補充啦，第1冊跟第2冊，要做很多的簡報的補充。(V39-366) 語言，不但是文化，所以是當一個新住民語老師呢，剛剛講的就是你的專業都有嘛，你的足夠的專業嘛，再來你的資訊方面嘛，你才有辦法多元的評量嘛對不對，你自己才有辦法去多元的評量老師阿，因為我當老師不夠多元那老師也沒辦法多元的評量學生，用很多種方式來評量學生，那老師你要自己有專業，那是不是在培訓反而上，我們先找問題出來嘛，然後我們才要怎麼樣去培訓嘛，那我們在培訓的時候是不是要加入一點語言的專業能力夠不夠啊，有沒有夠資格站在台上說話教這個新住民語阿，再來就是資訊能力夠不夠阿，這個都是需要的，然後老師本身喔，老師本身有沒有

這個資格去教，因為有一些老師，我曾經有看過有老師就是，他整個，就是，穿的頭髮衣著等等喔，也不是那麼，反正你在台下你怎麼樣都可以沒關係，可是你不是，反正你站在台上教學生的時候，那一些儀容阿這些，是也是，列入一下，培訓的時候也是要指導要講一下，對，那因為畢竟學生他就是國小嘛，我們現在講是國小的，國小他看到老師怎麼樣，他就認為，那個文化那個國家可能文化就是那樣；所以是文化的部分，既然我們是語文，所以是不但只有語言的專業，還要文化也要足夠了解，你才是有資格在教這個越南語這個新住民語阿，對那個是我的觀點。(V39-697)

只教你每一個、每一個東西只教你一個小時，一定是不夠的。(I19-1096)

還是希望那個有、有工作人員那些有固定的薪水，然後捏課程有排他們在哪裡上課這樣子，那現在因為我們都不固定啊，不固定是這個然後也不用了，那個辛苦很怎樣，可是有一些老師他們有課排滿滿的，結果 ok 沒有問題啊是這樣子的，那個你只要你要著名的、有、有名字的，人家一直教你是這樣子。(I19-1529)

薪水就是固定的要先這樣子，然後他們的課程排好，一般人上班如果沒有課的話可以在哪一個學校在那邊做備課，有的沒有的，可是這一方面齣這事實上我們這樣子又培訓一個，要培訓要好一點啊。(I19-1685)

優點就是讓我們覺得可以看見自己的母國語言可以納入課綱也是一種榮幸啦、認同感，那我覺得缺點應該是待遇啦，因為像如果教學的時數、教學的時數太少了，造成我們一次有的地方是比較遙遠，然後出來又沒幾個小時，那如果可以的話就是可能時間啦，可以多一點，那例如像有的時候報名的學生也不一定，這個也是一種問題，然後就像我們交通也是要核定，只是幾個學校補助。(I39-521)

我覺得老師應該是教學方面應該是老師更加強有一些如何使用電腦，然後應用那個遊戲讓教學更有趣，因為光是一個你講一句學生講一句，學生都會膩了，然後會加強一些現在就是

我們火炬、這個教具現在上課也會教了一些利用一些就是手作的那個字卡，現在就有這個配套，但是我覺得可以加強有關現在就是小朋友很愛玩手機、玩電腦；我覺得老師可以學著設計遊戲這方面，雖然是會很耗時間，就是如果允許如果可以的話，自己也可以學學一些電腦，可以設計一些像我們的卡或是像我們的詞彙把它加入在遊戲裡面會更有趣。(I39-49)

之前跟教務組長、教學組長講，可是他好像沒有辦法解決或者是有跟學校反應，然後也沒有辦法，因為我們很需要你們一線教學的反饋的問題，因為這些是高層他們不知道，對，還是剛剛都講了就是那一些..。(I39-589)

你要打開這個世界大門，你要去看這些國家裡面，他的文化是哪裡。然後她就是不太只是不會講中文，你要去，你要以你母親為傲，對，她刻苦耐勞，她甚至比一般人更刻苦耐，對，所以我在我覺得這然後，在文化方面，當然我們也希望在這個文化的交流方面，因為我們其實我們在教的時候，其實很多時候在做分廣，其實我們覺得差異性其實是一個很好教學的方式，你就去把臺灣文化跟外國文化做對比，小朋友就會就要好奇他們會有，他們就會有新鮮感。(M19-81)

其實政府有很努力的再幫我們增加交通費增加。可能他也想說，可是問題是，你會發現在臺灣新住民語是弱勢，他畢竟不像閩南語和客語，我們他們有自己的工會，那個?工會，他有再幫忙爭取，然後新住民語與太多語言，然後也沒有。其實你說他像散的也像散的，因為他有太多語言。(M19-251)

我覺得這是一個很好的教學培養小朋友世界觀的觀念，我們可能沒辦法像課，像閩南語課一開課就是一整班，對，但是我們就覺得我們就盡我們的呢，因為我們是馬來西亞，我們就一種語種。我們也覺得在國外我覺得你要先尊重你自己的文化，然後也先以自己的文化為驕傲，然後你才能夠去去把一個傳播出去。(M19-101)

學校，其實他們都很有經驗，他們都知道怎麼去去評估這個老師，所以未來，未來我會覺得，我常常就講說，你說要去怎麼媒介嗎？其實我們其實屏東、高雄都有一個專責學校在做媒介的這個工作。(M19-288)

教育部的這個基金所撰出一個吃的或者一個，我們大概可以出一個比如說可以申請的經費，說去、去給這些姊妹們做運用。(M19-313)

針對這些電腦技能不行的去做，因為這對有一些姐妹會比較幫助，因為你一定要粗淺的基礎，你才能夠更高深的去跑，對。因為我們知道有很多這些，可是問題是你連基本的都不行，你要怎麼辦，對，因為她們可能會說我可以用手寫？可是問題是，我會覺得手寫的畢竟都沒有這些，就是因為打印出來，你會不會用很久？對，你可以，然後你就你護貝你的教學檔案會一直增加，因為你一直在累積你的經驗或什麼。而且我也覺得我真的一點就是一些我覺得一些人講好，我們真的也有啦，因為我覺得我們同意或者嗎？因為學校有校長在看我們，現在很多本土籍老師去看你怎麼教學之類的。我覺得其實都很棒，因為我覺得因為很多的時候，也會從別人的教學裡面，去看到一些很好的點可以用在自己的身上，我覺得都是很好的地方。(M19-571)

回流啦！但他就是問題是，他有問題，他可以會反應。可是問題是，誰去彙集這些東西？對，彙集這些東西誰去編冊？沒錯，我這個問題是你編冊的東西要錢，你每年在改這些東西都是錢。錢哪裡來？(M19-724)

他就必須要有對一個對整合、認證的對但是他如果不是種子教師，當你只是的進來的普遍的教學，那你就來，因為那就是你到你到種子教師的時候，因為你種子教師給他錢就不一樣了，所以你要對得起你的錢，所以這個是要一個的檢測，不只是我們馬來語，越南語也一樣。(M19-805)

可是目前就是因為我在新住民語言這邊，還沒有那種師資培育的專門部分，那你又不是希望

未來會有，現在說起來很難拉!希望說他們種子教師這一塊，其實要出來，目前都還沒有，目前我還沒有看到有種子教師培育。

(M19-840)

至少，你在認證這個種子教師的時候，你的概念你必須要懂，然後你在教那時候，其實呢，你當然老師，他也會希望說，我們至少我不是說我們要給老師麻煩，但是你要給老師底氣，你在教更深冊的時候，你要給他底氣說，我教這個我是不會錯的。(M19-862)

其實這個培訓，它在是三年一聘嘛，然後他也有…呃培訓我們，有培訓我們，我覺得這一塊是對我們來說是很好的。因為他畢竟是…哎我們從不懂到懂，都是經過教育局培訓我們嘛，對不對? 缺點，就是我剛剛講的可能…我自己啦…就是可能一個人也就開，我就是開不成。

(My29-597)

堂數不多或者是說，可能…嗯學校可能要多安排一些類似活動，文化分享之類的活動，推廣一點對讓大家都知道我們學校是有在教緬甸語。(My29-618)

政府也是要多開一些培訓的班，不要停在那邊。(My39-305)

電腦課啊、培訓課，多開一些的話就是比較有，那個是教資人員，可以就是比較多，因為有些人不會用電、說實話他有些他們用不太用過電腦。(My39-671)

沒有培訓到我們怎麼教國中阿，我去參加培訓都是針對新進的老師，都是一成不變的那些，就是教那個國小，那沒辦法那是本來就這樣的，如果能夠把我們分開一點，讓我們拆開，給我們一點點的，針對國中的培訓的話那多好，我一定要報名參加。(V39-460)

我還是會著重在，就是分級的部分，培訓要有分級的部分，然後就是希望設備的方面喔，設備的方面學校方，就給我們，配合我們，就是讓我們能夠順利的上課，像影音阿等等這個方面也是給我方便一下，可能要發給我們那個卡阿對不對，至少我們不用去印個東西還要去勞

煩到人家，去找誰找誰來幫忙誰有卡可以東西阿，我就是比較簡單的實行的方面是這樣子。

(V39-600)

多開梯次之間多開一些嘛!然後就是、那就是、也是那個是哎，如果比較有交流，增加那個是老師的專業的話，就是是應該現在也有限制，應該是限制!(My39-834)

增能課那個上玩了才可以，那個是老師們，就是參加、參加老師增能培訓課啊!迴流啊!那個是職前教育啊!這樣子的話就是會有比較好的。、政府也是應該補助一些，那個是費用，就是老師們也是可以鼓勵老師們要來上課，這樣子啊。(My39-851)

比如說班級經營、增能班和做教材的課也不錯。(My49-410)

教支人員就不是老師，我覺得跟那個比照那個學校的外語老師啦，還有對原住民老師啊，原住民老師現在都是和固定的啊，月領、領月薪的(My49-800)

(沒有培訓如何教國中生)

國小就按照他們的，我從一開始剛進來國小就按照他們培訓的規定來做，可是國中我們就有自己的主張了，因為國中畢竟你們沒有培訓我們怎麼教國中阿，我們去培訓的時候就是只有培訓我們怎麼教國小而已啊，沒有培訓我們怎麼教國中阿，可是然後你國中一樣讓我們用那個教才阿，所以是國中我都就有那個權力可以延伸可以補充，可以去設計我們的教學方式，設計我們的那個內容啦，就是國中我從第1冊第2冊的學生呢，針對國中的我就有把拼讀阿母音阿子音阿等等我就把他加進來了。

(V39-390)

鐘點費，沒有上班沒有錢，你還有三個禮拜、三個月沒有上班，所以就沒有保、沒有勞健保。(P29-873)

附錄九 焦點團體座談會會議紀錄

新住民語言教學支援人員專業培訓及聘任之研究焦點團體座談會會議

紀錄

內政部移民署新住民發展基金補助計畫

「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究」

〈北區〉焦點團體座談會會議記錄

時間：112 年 11 月 28 日（星期二）上午 11 時 30 分

地點：就諦學堂 14F08 室

（台北市中正區忠孝西路一段 50 號 21 樓 電話：(02) 7725-0168）

出席人員：如附件二焦點座談者名單

壹、宣佈開會

貳、主席致詞：（略）

參、報告事項

案由：請就「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究」焦點團體座談大綱，提供卓見。

說明：為落實執行本研究計畫，擬請針對焦點團體座談大綱三點內容討論。

一、目前「新住民語言教學支援人員」實施如何？在教學上所遇到的困境有哪些？有何建議？

二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議？

三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議？

結論：

出席者發言之重點摘要如後。

肆、主席結論：略。

伍、散會：下午 3 時 30 分。

出席者發言之重點摘要

一、目前「新住民語言教學支援人員」實施現況如何?在教學上所遇到的困境有哪些?有何建議?

有幾個面向，第一是「節數」是不夠的，第二是學校對待他們就是有的很溫暖有的很冷漠，你看教學組長每年都會換(學校支持性)，第三是沒有固定教室；但是我今天也代表學校，學校「排課」也不好排，這些情況不只有新住民語言還有閩、客、原也是，還有一個是地理位置的因素，都市型或是偏遠地區，交通不便也會有影響教支人員的教學意願，到偏鄉，以教支來講交通遠，他的意願可能也會比較低，所以我們教育部國教署那邊也有用線上課的來解決這個問題，再來是教具的部分，他們有的時候會有作美食，這個錢他們要自己墊，像桃園就有給材料費的支援，接著是環境，還有其他的..他們如果在學校受傷，跌倒..他就沒辦法去上課；但是可以用線上遠距離教學，要看學校是否能通融，如果學校不同意，那教支人員沒去上課在家休養就沒有收入，在這裡曾教育部三令五申，由於非老師自願性請假，不可以歸責於教支老師，或是學生沒來上課，結果老師已經到學校了，但是學生請假，請學校以最大彈性空間對待，像是請老師在學校備課等等。

教支人員自己的教學能力，像我們教育大學也要讀四年耶，所以不論是教育理論的課程，但是他們只有 36 小時就要具備這些能力，所以他們需要長期的培訓，他們需要被培養，對他自已來說，他必須在自己課堂上累積經驗這是一個，第二個是對他們很大的挑戰就是..我們輔導團現在還在協助的就是我們其實是不限於你一年級用第一冊，根據學生的能力與程度，老師可以幫學生挑教材，不一定按照年紀，可是挑戰來了，有可能孩子是 1~5 年級有選，也有可能他是「復修生」又回來選，然後再來就是新修生(可能五年級才開始學第一冊)，對教支老師來說本身教學能力可能沒有很豐富，但是當他遇到了不同程度的挑戰時，這也是我們現在除了基礎的課程之外，我們也要告訴他怎麼去因應在同一個課堂裡他有不同程度的「差異化教學」，這兩塊都屬於他的挑戰，一是他要累積她課程設計與教學技巧經驗，二是學生多元化之挑戰。

最重要的就是待遇真的不高 常常留不住他們，以鐘點採計，且寒暑假放假就沒有收入，且勞健保也停止，更別說所謂的績效獎金或是年終獎金等，加上近年來基本工資不斷提升，大部分收入連基本工資都達不到；而且疫情結束後，工作機會增加，加上東南亞旅遊市場活絡，亟

需導遊等，這些都是現實生活的困境。此外，的問題其實很多，其實遠距老師也會擔心成效不好，需要回饋和建議；但是有優點，可以減少教室使用，因為一人一台電腦戴耳機，不會影響別人(可以一間教室多種語言)也可以用電腦操作互動不讓學習者無聊，降低學習興趣，更有趣的是小朋友表現不會很一致，可在同個時間看到全國的學生很感動，而其中的困擾就是若學生沒來上課「陪伴老師」也沒有跟教支老師說，就會變成他那節課就沒有錢(無上課之實)；但是如果說是實體課，學生沒來，教支老師可以在學校備課(要爭取)一樣有鐘點費用。最後校方也要了解新住民語言教學支援人員的制度與方式，不論在行政與教學上能夠更加流暢順利，使得母語文化推廣上得以日益漸增。

二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議？

他有回流教育回流班和專業社群，教育部會補助每個縣市兩個專業社群 一個是五萬元有些縣市政府會自己出錢給他們做培訓，會有地方政府跟教育部培訓兩種，回流班只有一天，但是量體比較大課程，原來是由上而下，但是現在希望從「需求導向」著手，像他們現在很喜歡資訊電腦課程，就新北市而言還有教育部 70 萬元共備課程(針對現有教材)、觀課、議課，將新北分為六個區，一個區 7~8 萬，每個月一次 3 小時都是在假日然後一起展現課程演練。

首先是教支老師要有這個動機和意願繼續提升自己，提升專業可能要有政策上的規範，像是規定要幾年後要累積多少研習時數等等，還要考慮他們家庭因素，希望他們可以逐年充實提升自己，而目前資格班及進階班課程的師資均採遴選方式，所以教學有一定的品質，但是因為新住民語文教學目前實施到第七冊，對於不同冊別有不同的教學重點及策略，所以講師要年年回訓很重要，同時也要設計講師檢核機制。另外，對於教學支援人員的回流教育增能研習，應有所規範，除了基本教育專業課程之外，如資訊運用、素養評量、專業倫理、議題融入、教育政策等，都要規範在研習課程中。

此外師資多元化與解開目前問題會讓專業培訓更順暢，也要以教支人員的「問題導向」做專業培訓，經由實地到校園「訪視」，訪視後有沒有提出在回流班或是增能班檢討和建議，觀察教支人員有無以教師手冊為基礎上課，畢竟在課程設計上對於每節課的內容重點都不同，都有其意義，避免混淆式教學，從訪視中找到問題結點並給予討論與建議，讓其教學能更完善。

三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議？

尤其跟原住民老師最接近，可以參考，如果表現績優可以讓她就是五校共聘，類似巡迴教師，平時有課教，沒課時他可以幫忙學校其他推廣事務，這就要慢慢地研議跟建議(公務部門)，像現在代理老師已經在 112 年 8 月開始都有薪水，對教支老師 7、8 月份沒薪水又沒勞健保，在生活保障、福利保障等等都沒有，我們慢慢朝向專職化去努力，當然也是希望他們可以不斷提升，像新北市原住民老師也是慢慢增加，當然會有一些門檻，一個科任是 20 節課，或許還要兼其他科目，這個可以參考新北市原住民語老師的聘任，現在已經有這個制度，可以借鏡，其實早期新住民語言也是放在原特組，有相同的發展脈絡，其實可以參考，不用特別規範，當然會有個考試，讓他在學校服務，當然裡面有教學的倫理、教學的知識阿、口試等等甄試，給他一個專任的機會，其實本土語也有遇到一樣的問題，另外還有個方式就是..可能現職老師加註專長例如:現職老師加註東南亞語言或是東南亞語老師加註其他科目

結論就是建議採共聘的方式，也就是由縣市政府主導公布各校師資需求，由縣市政府設計聘用積分順序，可以讓教學支援人員一次完成所有學校的選課，各有一張週課表，依據時間、居住地等考量，創造學校、教學支援人員及學生多贏。

附錄九 焦點團體座談會會議紀錄

新住民語言教學支援人員專業培訓及聘任之研究焦點團體座談會會議

紀錄

內政部移民署新住民發展基金補助計畫

「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究」

〈中區〉焦點團體座談會會議記錄

時間：112 年 12 月 1 日（星期五）下午 3 時

地點：線上會議 Google meet

出席人員：如附件二焦點座談者名單

壹、宣佈開會

貳、主席致詞：（略）

參、報告事項

案由：請就「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究」焦點團體座談大綱，提供卓見。

說明：為落實執行本研究計畫，擬請針對焦點團體座談大綱三點內容討論。

一、目前「新住民語言教學支援人員」實施如何？在教學上所遇到的困境有哪些？有何建議？

二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議？

三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議？

結論：

出席者發言之重點摘要如後。

肆、主席結論：略。

伍、散會：下午 5 時 30 分。

出席者發言之重點摘要

一、目前「新住民語言教學支援人員」實施如何?在教學上所遇到的困境有哪些?有何建議?

我也是從 108 開始，在台中上課，也是從那一年加入台中市教育局輔導團輔導員，把台中分成 11 區，用共聘的方式去聘任語言教學支援人員，選中心學校(主聘)，中心學校幫忙排課，語言教學支援人員只會收到課表，要討論再討論(排課內容)，台中在 111 年的時候有 1194 位學生在學新住民語，總共開了 584 個班，其中國小 537 個班 國中有 47 個班，聘任了 55 位的語言教學支援人員。

從 109 開始加入成長社群 加入 line，會有活動紀錄簽到簽退，統計大概每年有 50 位語言教學支援人員參加，主題是分享教學內容跟學習教學、教學 Q&A、班級經營，講師的部份是小組人員輪流當講師，每次不同人分享，分享自己擅長的部份，然後組長(輔導團人員)會整理資料放在網路上共享，另外，在課程方面有教育部國教署 72 小時(資格班+進階班)、職前教育 8 小時，回流班由各縣市自己辦，每年 2 次共 16 小時，至於相關培訓課大都一直輪流重複，課程變化不大；別的縣市也有進階班開不成 這可以討論為什麼，因為他都是一樣固定的課程，上過 2-3 次就好，沒有一個新鮮感，他沒有往細緻一點去教，都是大概而已；再來是排課與排班的問題，雖然說是共聘，但是有些學校設備不足空間不足，若 3 個學生不同年齡但學同冊加上老師又是新手，老師會不會不好教？還有就是同年齡，但是程度與冊別不一樣，更難教(目前最大的挑戰)，但是學校有學校的困難他們也只能硬湊(成班)。

二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議?

只針對第一冊和第二冊的教材去做培訓而已，新住民語言教學支援人員試教都是在那兩冊而已，我覺得回流班可以針對高冊別去做培訓。另外，新手教師適應能力跟技巧有限，要鼓勵他們去培訓，但是課程內容要自己斟酌.. 教材、教具部分，有些教師覺得都吃不飽，沒有力氣去製作。

建議:可以開課單位可以跟其他語言單位、大學、師培教師來上課，可能會教得更有趣。

我們比較需要職前的東西，遇到學生怎麼教要教我們麼教，要實體一點；另外，專業成長社群可以做更大的範圍，可以跟其他族語或是外語，甚至臺灣的老師在一起交流一起學習，像

學校的成長社群應該開放給我們自由參加，這樣會更好，參考外語師資培訓的部分，我自己本身也從他們身上學到，只是新住民大部分都比較害羞，不敢去請教，還要跟學校的其他老師交流，所以我們要創造一個交流的機會，資訊的流通，讓大家有提升的空間，目前大家只知道在新住民子女教育網的培訓班，但是這樣是不夠的；另外家庭家長的支持也很重要，跟家長聯繫溝通，這樣學生才學得好。

三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議？

希望之後會有「正式老師」的聘任制度更好，我自己本身教 30 節還有人 40 節，希望聘任可以依照經驗評估，此外，正職(老師)的條件可以建議服務滿幾年？貢獻憑證？或是研習時數等等，這樣也可以鼓勵大家出來學習，這樣才有動力，像現在報名率這麼少，可能是…建議固定時間要回來回流(強制性)，例如滿 2-3 年還要複訓一下，要有一個明確的政策。

給全國新住民有個表揚會，以茲鼓勵他們繼續提升自我專業能力，建議教支老師有個母語認證(有需要)，至於如果移民法的推動不知道有沒有幫助？看原住民法裡面其實，福利保障很多，但新住民沒有這些…像新住民基金也很重要 萬一沒有了 就完全沒經費，要有母法的關注也需要大家的關心 不然會被認為不需要 沒有要求，沒有移民法的保障 就沒有保障。

附錄九 焦點團體座談會會議紀錄

新住民語言教學支援人員專業培訓及聘任之研究焦點團體座談會會議

紀錄

內政部移民署新住民發展基金補助計畫

「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究」

〈南區〉焦點團體座談會會議記錄

時間：112 年 11 月 30 日（星期五）下午 3 時

地點：國立高雄師範大學教育大樓 5 樓 1508B 室

出席人員：如附件二焦點座談者名單

壹、宣佈開會

貳、主席致詞：（略）

參、報告事項

案由：請就「新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究」焦點團體座談大綱，提供卓見。

說明：為落實執行本研究計畫，擬請針對焦點團體座談大綱三點內容討論。

一、目前「新住民語言教學支援人員」實施如何？在教學上所遇到的困境有哪些？有何建議？

二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議？

三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議？

結論：

出席者發言之重點摘要如後。

肆、主席結論：略。

伍、散會：下午 6 時。

出席者發言之重點摘要

一、目前「新住民語言教學支援人員」實施如何?在教學上所遇到的困境有

哪些?有何建議?

108 課剛開始，教學部分與本土語進行一個選修，目前實施的狀況，基本上還滿順暢的，當然一定會遇到困難的部分，我分幾個部分來說，第一個是學校行政的部分、第二個是社會氛圍、第三個是教學的部分，再來是薪資的部份；我們會看到他們在學校教學時，學校能給予的支持相對不足的部分，例如他們有時候需要教學課程的活動或是 DIY 也好，學校無法提供他們經費，為什麼會這樣?因為在不同的科目上面，例如：國、英和數，我們其實都有書商，那書商其實都會提供很多教材啦、教具啦，甚至電子書，讓我們學校的老師可以有很多教材跟媒材來使用，所以他們在教學上有很多教材和教具的幫助，對教學有很大的幫助；可是我們新住民老師沒有這些，所以他們在教具方面很多都要自掏腰包，那學校並沒有編列這樣的預算給他們，這是他們所面臨的困境。

在另外一個部分，我們這些教支人員他們在班上會遇到混齡的，也就是說這個班可能有一年級跟二年級，或是有三四年級，那這樣的混齡的學習裡，其實不同的年齡，其學習能力也會不一樣，另外一個部分是學生的程度不同，有的是他學過有的沒有學過，把他們弄在一班的時候，真的很不好教，那另外一個就是學生學習的意願，不諱言地說，不是每個孩子去參與新住民語學習的部分，都不是他們很有興趣，很想要學，其實有時候是爸爸媽媽叫他去的，也有老師叫他去的，也有可能學校怎麼樣之類的，所以他沒有很強大的學習意願與動機的時候，他就不會這麼積極，有聽教支老師反應說(小朋友為什麼要學這個?)當然後續教支老師有用教學方法讓他(小朋友)很喜歡，這部是關於學習意願。

再來是這些教支人員的專業部分，因為他們上完 36 小時就去當了，其實我覺得這是應急啦，因為課綱的推動，但是事實上他們真的很不足，而其中內容上些甚麼?臺灣教學概況、第二個班級經營、第三個上如何做教具等，另外一個就是文化跟母語的課程，臺灣的老師是非常的專業，以前師專師範的訓練是非常紮實的，至少都要培訓 4~5 年，那是非常紮實的，但是教支人員只有 36 小時。建議要鼓勵他們持續進修，像臺灣的老師都是終生進修，而且我們還常常有不同的學習或是觀摩，這在學習上也是一個很大的問題，這是教學的部分，那另外一個部分，

現有的教材，我們是 108 教材我們開了好幾百場的會議，我們很努力的把教材編輯起來，當然在編輯的過程中，都按照課程發展來編寫，可是課程他應該要不斷個修正與改正，但是目前大概是有幾年還沒有做調整，只是說這些教材能否符合我們現有的學生的學習需求，這個部分可以思考看看，另外就是臺灣社會氛圍的支持，我有發現在六都，其實大部分的家長是支持新住民語言的，可是在非六都的城市就會有落差，當然要建議的是很多，但是首先要先鼓勵孩子學習和如何使老師的差異化教學，以及語言跟文化的連結（做文化補充教材），當初是在語言的部分做補充教材，而學習資源的提供上，當地縣市政府的支持，雲林縣是只要每開一班就給予 1000 元的材料費補貼；另外新住民老師真的很辛苦，尤其是跑校，有危險，有來回跑，薪水部分跟開排課的量有關，這要做有系統的宣導，提高節數就一起提高薪資。

二、對於新住民語言教學支援人員的「專業培訓」有何建議？

在專業培訓上，要針對語言教學支援人員的問題和需要，而設計出專業的專業培訓，像是班級經營、教育心理學、教材與課程設計等，都是相當薄弱的，還有就是教支人員的中文能力，他們能否看懂理解教師手冊裡面寫的意思，甚至在教學中，他們是否可以與學生有良好的溝通及傳遞正確的語意，我們也看到很多教支人員真的沒辦法只靠那 36 小時，就能理解其意思，另外，由於目前臺灣在高教方面，並沒有專業學院、(專業)系所因應，所以在專業培訓上，會是一個很大的問題，其實不妨從他們原國家聘請對外教學的學者，進行教學交流與分享，這樣能讓語教支人員學習到對於母語教學之專業能力掌握。

三、對於新住民語言教學支援人員的「聘任制度」有何建議？

目前在新住民語言教學支援人員之聘任大可分成「共聘制」和「媒合制」，差別在於這和各縣市開班的量，也就是需求導向有關，例如開班數多，所需要的教支人員也相對多，那這樣當地縣市政府可以統籌分配，把有需要的學校最好是鄰近的學校做個資源整理與排課，而因共聘制甄選進來的語言教支人員，他們會拿到已經被安排好的課表，若有問題可以私下調整，第一被排好的課程多，自然收入就會提高，第二是盡量安排都是鄰近學校，可以降低教支人員在跑校中所產生的不安全因素，同時也省了時間，但是誠如前面說的，共聘制需要的教支人員和開班數都是相對較大的，這樣才有辦法用共聘的方式做聘任的方式，如果說量體不大的情形下，就會變成各校各別開缺媒合，或是小學校 2~3 所共同找教支人員。

雖然很多新住民語言教學支援人員很希望有固定上課時數和穩定的薪水，這部分傾向於「專職老師」的部分，但是由於現況對於新住民語言的教支人員來說，並無母法作為依據，所以現實上，要從類似代課老師或是鐘點費老師的性質，提升至專職老師是有困難的，但是我們可以提升一級，從代課老師變成代理老師，比如說平時幫他們安排 15 節課的語言教學，平時沒課的時候，他們可以待在主聘學校協助處理一些有關新住民方面的行政工作、教材教具製作、備課和文化推廣等工作，一方面可以增加他們對學校的認識和認同，另一方面，也不會因為跨校教學而沒地方可以休息，而路途和教學時的危險。

附錄十 本土語老師相關資格和聘任辦法整理

	聘用資格	聘用方式	相關保障和權益
原住民語老師	應取得原住民族委員會102.12.31以前核發之原住民族語言能力認證考試合格證書或103.01.01以後核發之原住民族語言能力認證測驗高級以上合格證書，並具備下列各款資格之一者，始得擔任： 一、原住民族委員會核發之原住民族語言能力認證合格人員研習結業證書。 二、直轄市、縣（市）政府核發之教學支援人員研習合格證書。 三、大學校院依原住民族語言師資培育計畫辦理核發之修畢學分證明書。	專職族語老師每次聘期至少一學年，最長二學年；其聘期屆滿，符合下列規定者，由學校校長再聘之： 一、專職族語老師於聘期內經依第二十二條第一項辦理之年終考核為甲等。 二、經學校教師評審委員會審核通過，並報學校之主管機關同意。 專職族語老師，得由學校採合聘方式為之。合聘之專職族語老師專任學校為主聘學校，其他合聘學校為從聘學校；合聘之專職族語老師之學校，以不超過三校為原則。 合聘之專職族語老師，應依主聘學校之需求，更換從聘學校。 主聘學校與從聘學校，應就專職族語老師跨校相關工作項目，訂定協議書；主聘學校應將協議書內容及本辦法之規定，以書面方式通知合聘之專職族語老師。 合聘之專職族語老師條件、聘期、教學活動及其他權利義務事項之規定，除本辦法另有規定外，由學校之主管機關定	專職族語老師符合勞工保險條例、就業保險法或全民健康保險法所定資格者，學校應於聘約有效期間為其投保勞工保險、就業保險及全民健康保險。 專職族語老師符合勞工退休金條例所定資格者，學校於聘約有效期間，應依勞工退休金條例規定，按月為其提繳退休金。 專職族語老師工作項目如下： 一、族語課程教學。 二、族語教學相關行政。 三、族語課程、教學或教材研發。 四、學生族語學習相關競賽及活動指導。 五、其他學校指派之工作。 學校不得安排專職族語老師擔任導師、編制內主管職務或同意商借至機關服務。 專職族語老師每週基本授課節數為二十節。但有下列情形之

		之。 前項權利事項，得依實際需要，包括交通費之支給。 專職族語老師之薪資支給基準，規定如附表。專職族語老師取得原住民族委員會核發之原住民族語言能力認證測驗薪傳級或優級合格證書者，除按前項薪資支給基準支給薪資外，每人每月加發新臺幣三千元。 專職族語老師年終工作獎金，比照當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定辦理。 專職族語老師如於年度中轉任軍公教人員年終工作獎金發給注意事項適用對象或比照發給對象，且於十二月一日仍在職者，由原學校按實際擔任專職族語老師之月數比例於不重領、不兼領原則下，發給年終工作獎金。	一，報學校之主管機關核准者，每週得減教學節數： 一、減授四節： （一）任教於學校型態原住民族實驗學校，負責該校實驗教育課程教材之規劃及研發。 （二）服務於偏遠地區學校分級及認定標準所定極度偏遠或特殊偏遠地區學校，統籌學校族語課程教學整體事務。 （三）教授之族語為當地少數方言別，並辦理該少數方言文化傳承之相關工作。 二、減授八節：教授之族語為原住民族委員會公告瀕危語別，並辦理瀕危語別復振之相關工作。 任教於學校型態原住民族實驗學校之專職族語老師，有教授民族教育課程，其課程節數，得合併族語課程計算。 專職族語老師教學節數逾第一項各該教學節數者，得支給超節數鐘點費，每週以六節為限。 專職族語老師在職期間，應參與族語教學專業有關之研習，每學年至少三十六小時，並取得證明。
--	--	--	--

			年終考核分為甲等、乙等及丙等；其各等第分數及規定如下： 一、甲等：八十分以上。其次學年薪資得提高一級。 二、乙等：七十分以上，未滿八十分。其次學年薪資留原薪級。 三、丙等：未滿七十分。其次學年薪資留原薪級，並不發給年終工作獎金。 專職族語老師聘用至學年度終了屆滿一學年者，應予年終考核。任職滿一學期，未滿一學年者，另予考核；其考核項目、各等分數，比照年終考核之規定辦理，次學年仍留原薪級。
客家語老師	一、高級中等以下學校得從事客家語文課程教學之師資： （一）取得本土語文客家語文專長教師證書之合格教師。 （二）參加客語能力認證，取得中高級以上能力證明之合格教師。 （三）參加客語能力認證，取得中高級以上能力證明，並經直轄市、縣（市）主管機關所舉辦之教學支援工作人員認證，取得合格證書之客家語文教學支援工作人員。	（師資培育） 客語師資依下列方式培育： 一、前條第一款第一目教師，依師資培育法相關規定辦理。 二、前條第一款第三目教學支援工作人員，依高級中等以下學校教學支援工作人員聘任相關規定辦理。 三、前條第一款第一目以外之合格教師及教保服務人員，由客家委員會會同中央教育主管機關協調相關單位開設客家語言能力之相關課程或研	客家文化重點發展區之公立高級中等以下學校及幼兒園，其甄選、介聘客家語文課程以外學科之編制內教師或教保服務人員時，得優先進用參加客語能力認證，取得中高級以上能力證明之合格教師或教保服務人員。 位於客家人口達二分之一以上之鄉（鎮、市、區）之公立高級中等以下學校及幼兒園，其甄選、介聘客家語文課程以外學科

	二、高級中等以下學校得以客語從事客家語文課程以外學科教學之師資：參加客語能力認證，取得中高級以上能力證明之合格教師。 三、幼兒園得以客語從事教保活動課程之師資：參加客語能力認證，取得中高級以上能力證明之教保服務人員。	習，提供其修習，協助其取得客語中高級以上能力證明。 中央教育主管機關應協調師資培育之大學開設以客語為教學語言之相關課程，提供師資培育之大學師資生修習。 中央教育主管機關應依高級中等以下學校及幼兒園需求，協調師資培育之大學開設客語教學增能課程，提供第二條各款人員修習。 中央教育主管機關及直轄市、縣（市）主管機關應依學校需求，開設客語教學專業知能研習課程，提供第二條第一款第三目教學支援工作人員修習。 客家委員會及直轄市、縣（市）主管機關應訂定相關激勵機制，鼓勵第二條各款人員修習第二項客語教學增能課程。 第二項客語教學增能課程由中央教育主管機關會商客家委員會共同規劃。 客語師資聘用，依下列規定辦理： 一、第二條第一款第一目、第二目及第二款之教師：依教師法、公立高級中等以下學校教師甄選作業及相關規定辦理。 二、第二條第一款第三目之教學支援工作人員：依	之編制內教師或教保服務人員時，應優先進用參加客語能力認證，取得中高級以上能力證明之合格教師或教保服務人員。
--	--	---	--

		高級中等以下學校教學支援工作人員聘任相關規定辦理。 三、第二條第三款之幼兒園以客語從事教保活動課程之教保服務人員：依教保服務人員條例及其相關規定辦理。 第二條第一款第一目之教師以專任為原則；必要時，得由學校採合聘方式為之。 客家語文課程兼任、代課及代理教師之聘用，依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法規定辦理。	
閩南語老師	一、高級中等以下學校得從事閩南語文課程教學之師資： （一）取得本土語文閩南語文專長教師證書之合格教師。 （二）參加閩南語能力認證，取得中高級以上能力證明之合格教師。 （三）參加閩南語能力認證，取得中高級以上能力證明，並經直轄市、縣（市）主管機關所舉辦之教學支援工作人員認證，取得合格證書之閩南語文教學支援工作人員。 （四）依國民教育法第十一條第五項規定，具閩南語文教學支援工作人員資格者。 二、高級中等以下學校得以閩南語從事閩南語文課程以外學科教學之師資：參加閩南語能力	（師資培育） 閩南語師資依下列方式培育： 一、前條第一款第一目教師，依師資培育法相關規定辦理。 二、前條第一款第三目教學支援工作人員，依高級中等以下學校教學支援工作人員聘任相關規定辦理。 三、前條第一款第一目以外之合格教師或教保服務人員，由直轄市、縣（市）主管機關協調相關單位開設閩南語言能力之相關課程或研習，提供其修習，協助其取得閩南語中高級以上能力證明。前項第一款教師之培育，由中央教育主管機關積極協調師資培育之大學開設第二專長學分課程，提供前條第一款第二	

	認證，取得中高級以上能力證明之合格教師。 三、幼兒園得以閩南語從事教保活動課程之師資：參加閩南語能力認證，取得中高級以上能力證明之教保服務人員。	目之合格教師進修，取得本土語文閩南語文專長教師證書。 中央教育主管機關應協調師資培育之大學開設以閩南語為教學語言之相關課程，提供師資培育之大學師資生修習。 中央教育主管機關應依高級中等以下學校及幼兒園需求，協調師資培育之大學開設閩南語教學增能課程，提供第二條各款人員修習。 中央教育主管機關及直轄市、縣（市）主管機關應依學校需求，開設閩南語教學專業知能研習課程，提供第二條第一款第三目及第四目教學支援工作人員修習。 中央教育主管機關及直轄市、縣（市）主管機關應訂定相關激勵機制，鼓勵第二條各款人員修習第二項閩南語教學增能課程。 閩南語師資聘用，依下列規定辦理： 一、第二條第一款第一目、第二目及第二款之教師：依教師法、公立高級中等以下學校教師甄選作業及相關規定辦理。 二、第二條第一款第三目及第四目之教學支援工作人員：依高級中等以下學校教學支援工作人員聘任相關規定辦理。	
--	--	---	--

		三、第二條第三款之幼兒園以閩南語從事教保服務活動之教保服務人員：依教保服務人員條例及其相關規定辦理。 第二條第一款第一目之教師以專任為原則；必要時，得由學校採合聘方式為之。 合聘教師相關規定，由中央教育主管機關另定之。 閩南語文課程兼任、代課及代理教師之聘用，依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法規定辦理。	
--	--	---	--

附錄十 附表：專職原住民族語老師之薪資支給基準表

級別	學歷 薪資 單位：新 臺幣(元) /月	高級中等以 下學校畢業	副學士	學士	碩士以上
第 1 級		32,240	36,525	38,667	40,810
第 2 級		32,776	37,596	39,738	41,881
第 3 級		33,311	38,667	40,810	42,952
第 4 級		33,847	39,738	41,881	44,023
第 5 級		34,382	40,810	42,952	45,094
第 6 級		34,918	41,881	44,023	46,166
第 7 級		35,454	42,952	45,094	47,237
第 8 級		35,989	44,023	46,166	48,308
第 9 級		36,525	45,094	47,237	49,379
第 10 級		37,060	46,166	48,308	50,450
第 11 級		37,596	47,237	49,379	51,522
第 12 級		38,132	48,308	50,450	52,593
第 13 級		38,667	49,379	51,522	53,664
第 14 級		39,203	50,450	52,593	54,735
第 15 級		39,738	51,522	53,664	55,806
第 16 級		40,274	52,593	54,735	56,878
第 17 級		40,810	53,664	55,806	57,949
第 18 級		41,345	54,735	56,878	59,020
第 19 級		41,881	55,806	57,949	60,091
第 20 級		42,416	56,878	59,020	61,162

附錄十一 新住民發展基金 112 年度補助研究計畫 期末報告審查會議審查意見表

受補助單位及計畫主持人：國立高雄師範大學韓必霽教授

計畫名稱：新住民語言教學支援人員專業培訓模式及聘任之研究

審查意見		受補助單位回復		
		配合修正		回復說明
		是	否	
範例		V		說明修正內容及頁碼
範例			V	說明未修正理由
1.	第一章第三節名詞釋義 1. 東南亞新住民，因本研究以全體新住民為主軸，無須再提及東南亞一詞，請刪除修正。	V		感謝委員建議，已刪除修正，如 p.21。
2.	各國新住民語言師資文獻於最後統整作為我國參考的部分，以較攏統方式帶過，建議以條列方式列舉，可更清楚且明瞭各國可供我國參考之處。	V		謝謝委員建議，修正如 p.60~61。
3.	第三章第二節撰寫為研究策略，請再檢視用詞方式，個別	V		謝謝委員建議，予已修正如 p.80。

	訪談及團體訪談之差異建議區辨說明。			
4.	質性資料分析之次架構如何決定，請補充說明(如何產生教學、制度或環境等面向)。	V		感謝委員建議，修正如 p.87。
5.	第四章研究結果與分析： (1) 針對歸納的結果，有些地方引述證據過度冗長，建議若非為支撐關鍵概念處建請以「…」方式帶過，以免顯得冗長龐雜。 (2) 各節中歸納的點(本專題)，一開始應先有引介，接續引述訪談或座談之內容，引述引文後再歸納。 (3) 研究結果請與文獻綜合討論，論文的條理會更清楚。	V		感謝委員的建議，已修正，如 p.92~p.99，研究結果與文獻綜合討論將在後續努力撰寫。
6.	研究結論應根據研究目的之六項統整撰寫應綜合多元資料蒐集，並與文獻相呼應；另將聘任制度及專業培訓的文獻補正缺口情形列入，以回應研究目的。	V		謝謝委員建議，修正如 p.120-128。
7.	研究重要性符應「十二年課綱之素養教育」，建議應以更明確指出結合及符應(語文領域綱要之新住民語文)。	V		感謝委員建議，修正如 p.18-19。
8.	焦點團體座談以北中南東為主，請補充說明為何無離島地區。	V		謝謝委員提問，補充說明 p. 83。
9.	第五章結論與建議： (1) 表 5-3-1 表格方式呈現	V		原表 5-3-1 更正為附錄十 p.203，各部會建議和不同面向之建議如 p.129。

	在研究建議，建議重新彙整以重點式呈現。另可將該表移至附錄。 (2) 結論建議請補充列出之相涉部會機關，以利後續各部會參酌；另可補充提供內政部移民署相關之建議。 (3) 報告內容以各不同面向分析，建議分為立即可行及中長期之建議。			
10.	全文文獻來源須標註清楚、文獻年份、數據更新(例如東南亞女性婚姻人數統計)、詞語順暢度及格式須調整一致，請再檢視修正。	V		感謝委員建議，已將文獻來源及文獻年份標示清楚，數據更新修正已滾動式調整，其中有關東南亞女性婚姻人數統計，因查找內政部移民署統計資料中，只有羅列越南、印尼、泰國、菲律賓和柬埔寨等五國數據，對照本研究之七國少了緬甸和馬來西亞人數，故在東南亞女性婚姻總人數 610,678 人相較參考數據(五國):561,334 人相差 49,344 人，再此向委員解釋數字不合的問題。p. 1-2
11.	附錄一深度個別訪談受訪者名單，及附錄二焦點座談者名單，建請將名字隱匿，以保障個人隱私。	V		感謝委員建議，已修正並改用「受訪者編號」顯示，以保障個人隱私，如 p.138-142。

參考文獻

中文部分

- 1.內政移民署全球資訊網 <https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7344/7350/8887/>
2. 王麗雲(Li-Yun Wang)、徐銘璟(Ming-Jing Hsu) (2015)。芬蘭師資培育制度特色及其對臺灣師資培育之啟示。教育實踐與研究 28 卷 1 期，167-205
- 3.全國法規資料庫(名詞解釋)<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070021>
4. 林元紅、蔡麗華 (2009)。新加坡初等教師角色之介紹。
<http://163.20.14.1/~jack/98hnp/980919singapoeducation/documents/theruleofteacher.doc>
- 5.林美玲 (2000)。國小英語教師專業知能內涵之研究。〔碩士論文。國立花蓮師範學院〕
6. 林經桓(2018)。澳大利亞語文教育政策之發展。世界各國語文教育政策研究，135-150
7. 林麗華 (2007)。歐洲的小學外語師資資格研究--法國對外籍師資的制度和培育為台灣參考之模式。〔碩士論文。淡江大學〕
- 8.祝懷新、劉曉楠 (2004)。新加坡教師專業化發展保障制度評析。教師教育研究，16 (6)，70-74
- 9.李永真 (2002)。我國與德國第二外語師資培育制度之比較。〔碩士論文。中國文化大學〕
- 10.李平周(2023)。我在臺灣教印尼語的經驗。台灣東南亞學刊；18 卷 1 期，P169 - 176
- 11.李旭練(2016)。以馬克思主義語言平等觀指導民族語文工作。民族語文，Minority Languages of China，2016 年 03 期
- 12.余舒琪(1999)。國小英語師資認證之我見。研習資訊。16(3)，23-25
- 13.范垂玲(2017)。東南亞新住民是否準備好成為語文教學支援人員。臺灣教育評論月刊，6(3)，113-115.
14. 陳氏蘭(2016)。台灣越南語教學師資培訓課程之研究。〔博士論文。國立成功大學〕
15. 陳氏蘭(2018)。台灣越南語教學師資培訓現況與問題。高大人文學報，(3)，11117-155。
https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/109_son_of_foreign_ana.pdf
16. 陳芳草(2023)。越南語教學分享。台灣東南亞學刊；18 卷 1 期，P147 - 160
- 17.陳錦瑤 (2001)。兒童英語教師專業能力與專業訓練之研究--以台中市兒童英語補習班為例。〔碩士論文。朝陽科技大學〕
18. 許宛琪、甄曉蘭(2015)。促進教師表現與專業能力發展之評鑑機制：新加坡經驗。學校行政雙月刊，2015(3)，118-142
DOI:10.3966/160683002015030096007
19. 教育部統計處(2022)。110 學年各級學校新住民子女就學概況提要分析
20. 張申平、李榮菊(2008)。母語教育的人文性與三個向度。溫州職業技術學院學報，第 8 卷第 3 期，P.63-66
21. 國家教育研究院(雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網)<https://terms.naer.edu.tw/detail/1453903/>
22. 張簡義璽 (2022)。臺灣東南亞裔新住民女性在推廣母語教學之現況、困境與策略研究-以高雄市為例。〔碩士論文。國立高雄師範大學〕

23. 張學謙(2004)。結合社區與學校的母語統整教學。臺灣語文研究，2，171-192.
24. 楊式美(2001)。國小英語教師師資培訓班學員對「英語教學活動設計」及師資培訓課程法之調查研究。國立臺中師院學報，第十五期，P.219~254
25. 詹餘靜(2000)。國小英語教育發展趨勢及三「教」——教師、教材、與教法——相關問題研究。國立臺北師範學院學報。第十三期（八十九年六月），P. 203~238
26. 劉玉祥（2009）。新加坡中小學教師選拔和評價晉升制度。
<http://www.dp.taian.edu.cn/html/waibuxinxi/20091013/4670.html>
27. 劉玲芳（2000）。我國小學英語師資培育課程之探討。〔碩士論文。國立新竹師範學院〕
28. 劉峰（2010）。新加坡如何加強教師隊伍建設。湖南教育，9（A），56-57。
29. 歐晉成（2014）。國小英語師資培育學程之需求分析之研究。〔碩士論文。國立嘉義大學〕
30. 蔡葵（2007）。新加坡中小學教師評價的特點及啟示。武漢市教育科學研究院學報，5（2），41-44、56
31. 賴秀芬(2003)。國中英語專家教師實務知識之探究。〔碩士論文。國立中正大學〕
32. 韓智恩(2023)。我在臺灣教泰語的經驗。台灣東南亞學刊；18 卷 1 期， P161 - 168
33. 蘇玉英（2021）。新住民參與 108 課綱越南語教學的困境與因應策略之研究。〔碩士論文。國立屏東大學〕

參考文獻

外文部分

1. Beyer, L. (2002) The Politics of Standardization: teacher education in the USA, *Journal of Education for Teaching*, 28, pp. 239-245.
2. Carney, T. F. (1990). The ladder of analytical abstraction. *MB Miles & AM*.
3. Clutterbuck, D. (1991) Everyone Needs a Mentor. London: Institute of Personnel and Development.
4. Choi, L. J. (2021). Educating language minority students in South Korea: Multilingual sustainability and linguistic human rights. *Sustainability*, 13(6), 3122.
5. Jang, E. Y. (2023). Uncovering monolingual ideologies embedded in South Korean multicultural education. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 1-13.
6. Kelly, K. O., Ang, S. Y. A., Chong, W. L., & Hu, W. S. (2008). Teacher appraisal and its outcomes in Singapore primary schools. *Journal of Educational Administration*, 46(1), 39-54.
7. Kelly, P. & McDiarmid, G.W. (2002) Decentralisation of Professional Development: teachers' decisions and dilemmas, *Journal of In-service Education*, 28, pp. 409-425.
8. Kennedy, A. (2005). Models of continuing professional development: A framework for analysis. *Journal of in-service education*, 31(2), 235-250.
9. Kissau, S., Davin, K., Wang, C., Haudeck, H., Rodgers, M., & Du, L. (2019). Recruiting foreign language teachers: An international comparison of career choice influences. *Research in Comparative and International Education*, 14(2), 184-200.
10. Liliana MÂ (2014). Pedagogical Competencies for Mother-Tongue Teacher Education. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 341-352
11. Lartec, J. K., Belisario, A. M., Bendanillo, J. P., Binas-o, H. K., Bucang, N. O., & Cammagay, J. L. W. (2014). Strategies and Problems Encountered by Teachers in Implementing Mother Tongue-Based Instruction in a Multilingual Classroom. *IAFOR Journal of Language Learning*, 1(1), n1.
12. Little, J.W. (1994) Teachers' Professional Development in a Climate of Educational Reform, Systemic Reform: perspectives on personalizing education. Available at: <http://www.ed.gov/pubs/EdReformStudies/SysReforms/little1.html>
13. Ministry of Education (2007). FY 2007 Committee of Supply Debate 6th Reply by MOS Lui Tuck Yew on Teachers Workload and Assessment of Teachers. Retrieved from http://www.moe.gov.sg/media/speeches/2007/sp20070307f_print.ht
14. Ministry of Education (2014b). Career tracks for teachers. <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-info/>
15. Morgan, D. L., & Krueger, R. A. (1993). When to use focus groups and why. *Successful focus groups: Advancing the state of the art*, 1, 3-19. Newbury Park, CA: Sage.
16. Ostovar-Namaghi, S. A., & Hosseini, S. A. (2015). Foreign language teacher recruitment: Theoretical perspectives and empirical findings. *Sino-US English Teaching*, 12(11), 839-849.

17. Pufahl, I., Rhodes, N. C., & Christian, D. (2001). What We Can Learn from Foreign Language Teaching in Other Countries. ERIC Digest.
18. Redman, E., Wiek, A., & Redman, A. (2018). Continuing Professional Development in Sustainability Education for K-12 Teachers: Principles, Programme, Applications, Outlook. *Journal of Education for Sustainable Development*, 12(1), 59–80.
<https://doi.org/10.1177/2455133318777182>
19. Rhodes, C. & Beneicke, S. (2002) Coaching, Mentoring and Peer-networking: challenges for the management of teacher professional development in schools, *Journal of In-service Education*, 28, pp.297-309.
20. Rhodes, C. & Beneicke, S. (2003) Professional Development Support for Poorly Performing Teachers: challenges and opportunities for school managers in addressing teacher learning needs, *Journal of In-service Education*, 29, pp. 123-140.
21. Richards, J. C. (2008). Second language teacher education today. *RELC journal*, 39(2), 158-177.
22. Sclafani, S., & Lim, E. (2008). Rethinking human capital in education: Singapore as a model for teacher development.
23. Solomon, J. & Tresman, S. (1999) A Model for Continued Professional Development: knowledge, belief and action, *Journal of In-service Education*, 25, pp. 307-319.
24. Tütüniş, B. & Yalman (2020). Teacher education and foreign language teacher professionalism in the 21st century. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 7(3). 1168-1176.
25. Wenger, E. (1998) *Communities of Practice: learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.