



國軍新增外語加給 對後續對美戰訓交流之必要性

A Study on the Necessity of Implementing Foreign Language Proficiency Bonuses in the ROC Armed Forces for Follow-on ROC-U.S. Readiness and Training Cooperation

著者／遲毓璋 Chih, Yu-Chang、張家豪 Chang, Chia-Hao
海軍學院正規班民一一四年班

壹、前言

我國因臺灣地理位置與戰略地位，在美國印太戰略中扮演極為關鍵的角色。根據國際智庫與學者的研究¹，美國、日本與臺灣間的軍事協作不僅有助於區域威懾，更是應對中國軍事現代化與擴張行動的必要手段。²近期報告指出，臺美雙方已逐

步加強軍事合作，³從聯合演訓到人員培訓均有顯著增加。⁴然而，隨著合作深度加強，語言障礙逐漸成為影響訓練效益與決策精確度的隱憂。語言能力不足可能導致指令誤解、行動協同受阻，甚而影響作戰成果。

目前國軍持續參與對美軍事合作，但面臨外語能力落差與專業翻譯人力不足的雙

-
- 1 Jacques deLisle, 〈U.S.-Japan-Taiwan Dialogue: Deterrence, Defense, and Trilateral Cooperation〉, 2022年12月, 取自：https://www.fpri.org/article/2022/12/u-s-japan-taiwan-dialogue-deterrence-defense-and-trilateral-cooperation/?utm_source=chatgpt.com, 檢索日期：2024年12月3日
- Yoichi Kato, 〈How Should Taiwan, Japan, and the United States Cooperate Better on Defense of Taiwan?〉, 2021年10月, 取自：<https://www.brookings.edu/articles/how-should-taiwan-japan-and-the-united-states-cooperate-better-on-defense-of-taiwan>, 檢索日期：2024年12月3日。
- 2 Wang, H. 周茂林譯, 〈中華民國在美國印太戰略下的安全角色〉, 《國防譯粹》(臺北市), 第46卷, 第11期, 2019年11月, 頁8~13。
- 3 陳冠廷, 〈肯定軍事教育改革 但強調英語能力是關鍵技能〉, 2019年11月, 取自：<https://tw.news.yahoo.com/陳冠廷肯定軍事教育改革 - 但強調英語能力是關鍵技能 -083806178.html>, 檢索日期：2024年12月3日。
- 4 中央通訊社, 〈台灣在印太戰略中角色重要 美防長：持續支持防衛〉, 《中央通訊社》(臺北市), 2024年9月28日, 取自：<https://www.cna.com.tw/news/aipl/202409280082.aspx>, 檢索日期：2024年12月3日。

重挑戰，現行語言訓練制度亦缺乏系統性支持。自我決定理論 (Self-Determination Theory)⁵ 指出，經濟誘因如加給，可有效提升個人內在動機。自我效能理論 (Self-efficacy Theory) 亦說明，透過正向激勵可提升個體對於挑戰任務的信心與持久投入。⁶

根據美軍的成功經驗，他們透過制度化外語加給 (Foreign Language Proficiency Bonus) 以及清晰的語言能力評估與獎勵，⁷持續保有人才，並將語言能力視為作戰準備的一環。⁸美國國防部發布的《語言與文化訓練：轉型聯合作戰準備》報告更指出，語言能力是建立國際信任、規劃聯合作戰任務不可或缺的基礎。⁹

因此，本研究聚焦於探討外語專長加給制度是否可作為激勵手段，有效提升官兵語言能力，進而促進臺美軍事合作的順利執行與任務完成效率。¹⁰同時，透過制度設計的完善，期盼能解決目前因語言障礙造成的交流瓶頸及人才流失現象，強化國際作戰競爭力。

貳、對美戰訓交流的語言需求與挑戰

臺美軍事合作是我國國防戰略的核心之一，透過各種雙邊演訓、軍售合作及聯合計畫，強化雙方在區域安全上的協調與整合能力。這些交流項目涵蓋戰略規劃、聯合作戰、軍事情報交換等領域，對於雙方

-
- 5 簡嘉菱、程炳林，〈環境目標結構、自我決定動機與學業情緒之關係〉，《教育心理學報》(臺北市：國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系)，第 44 卷，第 3 期，2013 年，頁 713 ~ 734；Deci, E. L., & Ryan, R. M., “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions,” *Contemporary Educational Psychology* (Springer US, 2000), pp. 10 ~ 12。
- 6 Kendra Cherry, 〈What Is Self-Efficacy?〉，2023 年 3 月 8 日，取自：<https://www.verywellmind.com/what-is-self-efficacy-2795954>，檢索日期：2024 年 12 月 3 日
Bandura, A., *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W.H. Freeman, 1997), pp. 120 ~ 128。
- 7 U.S. Department of Defense, 〈DoD Instruction 1340.27: Foreign Language Proficiency Bonus〉，2021 年 4 月 21 日，<https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/134027p.pdf>，檢索日期：2024 年 12 月 3 日。
- 8 U.S. Department of Defense, 〈Defense Language Institute Program Overview〉，<https://www.dliifc.edu>，檢索日期：2024 年 12 月 3 日；U.S. Navy, 〈Foreign Language Proficiency Bonus (FLPB)〉，<https://www.mynavyhr.navy.mil/Career-Management/Language-Culture/FLPB/>，檢索日期：2024 年 12 月 3 日。
- 9 U.S. Department of Defense, 〈Language and Culture Training: Transforming Readiness for Joint Operations〉 (Washington, D.C.: Defense Language and National Security Education Office, 2008 年 11 月), pp.17 ~ 19, https://prhome.defense.gov/Portals/52/Documents/RFM/Readiness/DLNSEO/files/LanguageCultureReportNov08_HASC.pdf，檢索日期：2024 年 12 月 4 日。
- 10 林志雄、王健民，〈混合戰發展與運用對我防衛作戰影響及因應之道〉，《裝甲兵季刊》(臺北市)，第 261 期，民國 2021 年 9 月，頁 1 ~ 22。



的溝通能力提出了極高要求。然而，在高度技術化、多層級協同作戰環境中，語言能力已成為影響合作成效的關鍵因素。

一、對美戰訓交流的語言需求

目前，我軍與美軍的軍事交流與合作主要包括以下幾個方面：軍事演習如「漢光演習（Han Kuang Exercise）」、「不預期相遇基礎演習（Unplanned Encounters）」¹¹ 等。軍售與技術合作如 Link-16 終端機升級與 76 快砲座零附件、魚叉反艦飛彈等軍購案¹²。同時也有高階軍事交流，例如軍士官進修、美方駐臺協訓、指導性演訓、「營級」規模赴美，為國軍提供戰術與戰略指導。¹³ 以及持續性的跨軍種協作與情報共享，雙方透過各

類會議、平戰時情報共享機制進行合作。

¹⁴ 這些交流項目若要發揮最大效益，均需官兵具備高度英語能力，特別是能夠熟練掌握軍事術語、戰術指揮用語。

在友盟聯合作戰的情境中，語言能力的不足可能直接影響作戰效能，導致指揮協調不順、誤判情報，甚至影響戰場決策。情報、作戰、火力協調三部門若無法建立共同作戰圖像，將影響整體聯合作戰效能。¹⁵ 而指揮官對其他軍種與單位作戰能力的熟悉程度，會影響聯合作戰效能。¹⁶ 在聯合作戰中，若缺乏有效的溝通與協調，可能導致情報誤判和指揮協調問題，進而影響整體作戰效能。而跨語言及文化的指揮與決策層面更需要能夠以精準的用

11 Reuters, 〈U.S., Taiwan navies quietly held Pacific drills in April, sources say〉，《Reuters》，2024年5月14日，<https://www.reuters.com/world/us-taiwan-navies-quietly-held-pacific-drills-april-sources-say-2024-05-14/>，檢索日期：2025年2月6日。

12 外交部，〈美國政府批准對台軍售：F-16 型機後維關鍵性器材及 AESA 雷達後勤支援〉，2024年12月，https://www.mofa.gov.tw/News_Content.aspx?n=95&s=118856&utm_source=chatgpt.com，檢索日期：2025年2月6日。自由時報，〈美國宣布對台軍售：再推大規模 F-16 與 NASAMS 系統〉，《自由時報》(臺北市)，2024年10月，<https://def.ltn.com.tw/article/breakingnews/4813892>，檢索日期：2025年2月6日。

13 李洙正，〈現在是提升台美軍事交流的最佳時刻〉，《思想坦克》(臺北市)，2020年8月，<https://voicettank.org/> 現在是提升台美軍事交流的最佳時刻 /，檢索日期：2025年2月7日。

14 張華，〈美台軍事交流的三大趨勢〉，《華夏經緯網》，2016年12月27日，<https://www.huaxia.com/c/2016/12/27/514585.shtml>，檢索日期：2025年2月7日。

15 鍾森春，〈從重層嚇阻的觀點探討目標處理作業之問題〉，《國防部政策報告》(臺北市)，2019年3月，頁36～54，https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201903/36-54%E5%BE%9E%9F%8D%E5%B1%A4%E5%9A%87%E9%98%B8%E7%9A%84%E8%A7%80%E9%BB%9E%E6%8E%A2%E8%A8%8E%E7%9B%AE%E6%A8%99%E8%99%95%E7%90-%E8%BD%9C%E6%A5%AD%E4%B9%8B%E5%95%8F%E9%A1%8C_175750.pdf?utm_source=chatgpt.com，檢索日期：2025年2月9日。

16 洪子傑，〈習近平下的解放軍實戰化訓練與發展〉，《2022 中共政軍發展評估報告》(臺北市：國防全研究院)，2022年12月，頁159～174，取自：https://indsr.org.tw/uploads/indsr/files/202301/7ab1c9b1-d0d2-43da-8a13-736cb1b53bda.pdf?utm_source=chatgpt.com，檢索日期：2025年2月9日。

語進行戰術研討及指令下達，以確保戰場決策的精確度及時效性。

美國防部亦認同關鍵語言技能的重要性，尤其針對特定軍事職務中的語言需求，期望改善官兵執行跨國或聯合作戰任務時的語言能力。並且針對特定崗位要求語言等級 2+ 或更高的標準，提供動機加給，顯示其語言需求與國防任務的緊密關係。¹⁷

美國海軍部強調在跨國合作中語言、文化與區域專業知識的重要性，包括提升在海外部署、聯合軍演與情報交流中的溝通效率。「在 21 世紀的安全環境中，文化與語言能力是有效執行外交、安全合作及軍事行動的重要因素」。¹⁸而在作戰、情報與訓練的交流之外，對美技術交流與裝備運用層面，不僅涉及設備操作，還包括技術文件的解讀、維護保養訓練，甚至是裝備的未來升級計畫。若無法精確理解美方提供的技術文件與訓練課程，恐影響裝備使用效能。亦可能衍生其他後勤維修保

養等窒礙影響裝備妥善，甚至影響人員的安全。¹⁹

簡而言之，對美戰訓交流的語言需求是指在軍事演習、技術合作、軍事訓練交流及情報共享等對美交流面向，需要具備專業軍事英文能力，且在壓力環境下能夠迅速而精準溝通的語言人才。

二、對美戰訓交流中的語言挑戰

雖然我軍與美軍的合作日益深化，但在語言溝通方面仍面臨諸多挑戰，這些問題影響交流效能，甚至可能降低臺美聯合行動的戰略價值。常見的挑戰在此列舉三大類。

第一，翻譯人員短缺與派遣困難。我軍在涉外軍事交流中，主要依賴翻譯官與專案傳譯人員執行傳譯與翻譯。²⁰然而，礙於翻譯人員派遣機制許多受限，例如基層任務頻繁，各單位無法派遣人力，多數關鍵會議或技術討論未能及時安排專業且適當的翻譯人員，導致部分技術細節無法精確傳達。²¹

17 U.S. Department of Defense, 〈DoD Instruction 1340.27: Foreign Language Proficiency Bonus〉, Ibid.。

18 U.S. Department of the Navy, U.S. Navy Language Skills, Regional Expertise and Cultural Awareness Strategy (Washington, D.C., 2008), pp. 2–14, <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA503388.pdf>, 檢索日期：2025 年 2 月 9 日。

19 U.S. Department of Defense, 〈DoD Instruction 1340.27: Foreign Language Proficiency Bonus〉, Ibid. pp. 4–5
U.S. Department of the Navy, Ibid, pp. 7–8。

20 許正紀，〈我國軍事口譯人員教考訓用之現況探討〉，碩士論文（臺北市：國立臺灣師範大學，2021），頁 12，《華藝線上圖書館》，檢索日期：2024 年 12 月 4 日。

21 林岳昇，〈翻譯研究所口譯訓練對軍事口譯員逐步口譯能力影響分析〉，碩士論文（臺北市：國立臺灣師範大學，2024），頁



第二，官兵英語能力落差大，影響訓練成效。在對美軍事合作中，不同單位官兵的英語能力參差不齊，導致部分人員無法有效參與交流活動。²² 例如，在某些內部不對外公開的演習中，美方教官通常直接使用英語發號施令，但若官兵英語理解能力不足，則可能影響操作時效，亦降低訓練成效，甚至衍伸成為危安風險因子。另一方面，由於國軍內部未對英語能力列為晉升或職能考核的強制要求，大部分官兵對於外語學習的積極性不高。過去甚至不乏有單位主官認為官兵派赴執行對美軍事交流會影響既定的戰訓工作，因此對支援官兵產生誤解，²³ 此舉恐對外語人才培育產生負面影響。

第三，軍事素養不足，影響交流深度。許多軍官雖然具備一定的英語能力，但在與美方進行會議時，仍因軍事素養不足而無法充分參與並習得專業知識及相關實務經驗。²⁴ 以作者本身經驗為例，民國 105 年派里級接艦期間某些對美會議中，我方資淺的官兵雖能聽懂美方簡報內容，但由

於缺乏相關背景知識，無法深入討論操作細節，導致整體規劃由美方主導，我方僅能被動接受結果。此外，美軍在技術交流方面，往往要求我方官兵直接使用英語進行技術報告與維修培訓。然而，部分負責技術維護的軍士官在缺乏翻譯支援的情況下，無法全盤吸收美方的經驗及專業知識，使交流深度相對受限。

綜上所述，外語能力在臺美軍事合作中扮演關鍵角色，而目前國軍在軍事翻譯人員的派遣、官兵語言能力提升機制（官兵英語能力納入職能評鑑），追求專用術語翻譯的精確度及等面向，均有進步空間。如能持續加強推動雙語政策，極有助於確保臺美軍事合作的溝通順暢，進而提高戰訓合作的整體效能。我軍若要在臺美戰訓合作中發揮更大效益，應針對提升官兵外語能力之有關政策優化，著重英文軍事術語培訓，確保官兵不僅能掌握語言能力，更能具備足夠的專業素養，以在聯合友盟作戰訓練的環境中發揮最大效力。

44。

22 劉持孝，〈各國軍事口譯人員招募培訓與專業素養定位初探〉，碩士論文（臺北市：國立臺灣師範大學，2023），頁 66～67，《華藝線上圖書館》，檢索日期：2024 年 12 月 4 日。

23 許正紀，前揭文，頁 80。

24 劉持孝，前揭文，頁 62。



圖一：對美戰訓交流的語言需求與挑戰

資料來源：參考Reuters，〈U.S., Taiwan navies quietly held Pacific drills in April, sources say〉，《Reuters》, 2024年5月14日；外交部，〈美國政府批准對台軍售：F-16型機後維關鍵性器材及AESEA雷達後勤支援〉，2024年12月，https://www.mofa.gov.tw/News_Content.aspx?n=95&s=118856&utm_source=chatgpt.com；自由時報，〈美國宣布對台軍售：再推大規模F-16與NASAMS系統〉，《自由時報》(臺北市)，2024年10月，<https://def.ltn.com.tw/article/breakingnews/4813892>；李洙正，〈現在是提升台美軍事交流的最佳時刻〉，《思想坦克》(臺北市)，2020年8月，<https://voicettank.org/>現在是提升台美軍事交流的最佳時刻/；張華，〈美台軍事交流的三大趨勢〉，《華夏經緯網》，2016年12月27日，<https://www.huaxia.com/c/2016/12/27/514585.shtml>；U.S. Department of Defense, 〈DoD Instruction 1340.27: Foreign Language Proficiency Bonus〉；U.S. Department of the Navy, U.S. Navy Language Skills, Regional Expertise and Cultural Awareness Strategy (Washington, D.C., 2008), pp. 2-14；許正紀，〈我國軍事口譯人員教考訓用之現況探討〉，碩士論文(臺北市：國立臺灣師範大學，2021)，頁12；林岳昇，〈翻譯研究所口譯訓練對軍事口譯員逐步口譯能力影響分析〉，碩士論文(臺北市：國立臺灣師範大學，2024)，頁44。；劉持孝，〈各國軍事口譯人員招募培訓與專業素養定位初探〉，碩士論文(臺北市：國立臺灣師範大學，2023)，頁66～67，本研究自行整理製作。

參、外語人才培育執行現況及挑戰

國軍的語言能力培養對於提升戰力、強化對美軍事交流以及確保聯合作戰中的溝通順暢至關重要。然而，現行外語訓練模式仍有許多不足，導致部隊在應對國際聯合軍演、技術合作、戰術交流等關鍵場域時，遭遇諸多挑戰。因此，本章將從國軍現行外語訓練模式、美國海軍的外語訓練機制進行比較，並進一步分析外語人才培育上的困境。

一、國軍外語訓練模式

國軍自 1969 年設置政戰學校外語系以來，曾歷經多次語文教學制度調整，²⁵ 惟整體語言戰力發展仍受限於升遷制度、教育資源與任務導向之不一致，致形成結構性斷層。²⁶ 國軍語言教育主要透過軍校基礎課程與語文專長班等方式推動，但訓練內容與戰術任務結合度不足，對軍事翻譯實務與語境運用訓練明顯不足，²⁷ 致使語言人才多依賴個人累積經驗，難以形成制度化戰力。²⁸ 英語專長班雖提供密集訓

25 許正紀，前揭文，頁 33。

26 呂紹華，〈中華民國軍事口譯員角色與工作現況〉，碩士論文 (臺北市：國立臺灣師範大學，2020)，頁 45～47，《華藝線上圖書館》，檢索日期：2025 年 2 月 11 日。

27 劉持孝，前揭文，頁 2。

28 劉持孝，前揭文，頁 9。



練，但多屬短期性質，重點在於協助通過赴美語測，缺乏後續實用導向，難以滿足實際軍事合作與翻譯任務所需。²⁹

目前雖有口筆譯培訓，惟無完善軍事翻譯編制，³⁰ 多依部隊臨時指派外語專長者支援任務，導致翻譯品質不一且無法累積穩定經驗，亦難培養高素質語言人才。³¹根據國防部的統計，國軍僅在最高指揮機關國防部內設有聘三等外事聯絡員及軍職外事聯絡官，負責副部長級以上長官的口譯任務，至於其他層級的軍事交流與合作則沒有正式的專職翻譯人員，僅能依賴臨時任務編組來調派具有語言能力的官兵。³² 這種缺乏穩定人力的模式，不僅影響翻譯的準確性，也導致國軍在國際合作中的語言能力發展受到極大限制。因此，國軍在語言訓練方面仍需進一步調整，應借鑑美軍的「以戰訓需求為導向」的語言培訓模式，並建立專職翻譯人員制度，以強化國軍的語言能力，使其能夠更有效地

應對國際軍事合作的需求。

二、美軍外語訓練模式

美軍長期重視語言能力在國際軍事合作與聯合作戰中的核心角色，並建立完整且具體系的外語訓練制度。³³ 美國國防語言學院外語中心（Defense Language Institute Foreign Language Center, DLI）是培育語言人才的重鎮，每年培訓超過 3,500 名軍職人員，課程涵蓋 24 種語言，並強調軍事專業用語、文化背景與即時翻譯能力的養成。³⁴

美軍將語言專長區分為戰略與戰術層級。³⁵ 戰略層級人才多派駐高階指揮部，負責文件翻譯與國際會議口譯；戰術層級則部署至前線或盟軍基地，執行情報蒐集、現地翻譯及文化溝通。美軍並設立 09L 軍職專長代號，專門培養具備即時翻譯與跨文化理解能力的軍事口譯員。³⁶ 所有口譯人員必須通過語言能力量表與多階段訓練，並接受嚴格的安全審查，以確保

29 劉持孝，前揭文，頁 2。

30 許正紀，前揭文，頁 89 ~ 92。

31 許正紀，前揭文，頁 80 ~ 81。

32 呂紹華，前揭文。

33 U.S. Department of the Navy, *Ibid.*

34 許正紀，前揭文，頁 35。

35 許正紀，前揭文，頁 36。

36 許正紀，前揭文，頁 37。

可勝任機密任務與高風險環境。³⁷ 在中東地區的實例顯示，具備 09L 專長的口譯員在聯合作戰中不僅執行語言任務，亦能提供文化諮詢及情資判讀協助，顯著提高部隊行動力與戰場安全性。此體系有效結合人才訓練、職務分配與專業考核，形成長期穩定的語言戰力資源。³⁸

相較之下，國軍目前在口譯人才養成上仍屬臨時任務編組，未建立專職軍事口譯員職系，且派遣機制缺乏長期性與階段性評估，造成經驗累積不足、翻譯品質參差，影響重大交流成效。美軍的模式值得借鏡，國軍宜建立正式官科專長制度，搭配嚴謹的語言能力分級管理與定期檢測，提升整體語言戰力。³⁹

此外，美軍透過「外語專長加給（FLPB）」長期激勵官兵持續學習語言，每月最高 400 美元，並可多語加成，且必須每年複測以維持資格。此制度不僅提供實質獎勵，更確保官兵持續保持語言實力。國軍可參考此做法，規劃具彈性且長期有效的外語加給制度，並結合職涯發展與升遷考核，強化語言能力對部隊戰力的

實質貢獻。⁴⁰

總結而言，美軍外語訓練模式以高度制度化、專業化與持續激勵為特徵，其成功經驗足供國軍在建構系統性口譯員培育與管理機制時參考，並有助於提升我軍在未來臺美及國際軍事合作中之語言應用能力與作戰協同效率。

三、外語人才培育的挑戰

國軍在外語人才的培育上，長期面臨多重挑戰，包括赴美交流軍校生服役期滿即退伍、基層單位對外語訓練的支持度不足、以及未設置足夠專職的影響。這些因素不僅影響國軍的長期語言人才儲備，也直接關係到對美軍事交流的成效與國際軍事合作的深化。

根據曾八度赴美受訓的郭力升少將的分析，許多赴美受訓的軍校生在服役滿 14 年後選擇退役，提前離開部隊，國軍無法有效留住受過高端軍事教育與外語訓練的優秀軍官。他認為，這些官兵應該被更有效地運用在軍事外交領域，發揮語言專長與國際經驗，而非安排在一般行政或作戰單位，未能發揮其價值。由於這些留外軍

37 許正紀，前揭文；劉持孝，前揭文，頁 46～48。

38 劉持孝，前揭文，頁 45～46。

39 劉持孝，前揭文，頁 49。

40 U.S. Department of Defense, 〈Language and Culture Training: Transforming Readiness for Joint Operations〉 , Ibid



官常被指派為隨員，負責翻譯與接待外賓等工作，卻未被納入升遷考量，這也影響了語言人才的長期留任意願。⁴¹

國軍基層部隊推動語言訓練面臨實質挑戰，包含勤務繁重、資源有限、政策支持不足與人力緊縮等問題。⁴² 現行進修資源雖設有補助規範，⁴³ 但多數基層官兵難以實際運用，加上翻譯任務多由臨時抽調人員支援，既增加負擔亦缺乏制度保障，進而影響士氣與信任。⁴⁴ 面對上述挑戰，透過外語專長加給政策的推行，透過誘因提高官兵學習語言的積極性，進而留住人才，確保軍事外交與戰訓合作的順利發展。加給政策的推行不僅是提供個人待遇激勵，更是確保國軍語言人才長期穩定的必要措施。以美軍為例，透過提供穩定的外語加給，並將語言能力納入升遷評估，成功打造一支能夠長期勝任國際軍事合作

與戰場語言支援的部隊。國軍若能借鑒美軍透過完善的加給與專才培育制度來吸引與留住人才，未來在對美以及他國軍事合作交流的語言優勢將逐漸強化。

肆、國軍外語加給的現況與他國制度之差異

隨著全球化的快速發展及區域安全局勢日益複雜，語言能力已成為現代軍隊在執行國際合作、跨國聯演與情資交換時不可或缺的基礎要素。國防部積極配合推動軍中雙語教育，並透過外語專長獎勵制度，具體激勵官兵強化語言能力，以支應日益增長的軍事外交及戰訓需求。

一、加給制度的推動背景

我國於 2018 年提出《2030 雙語國家政策發展藍圖》，強調提升國人的英語能力。⁴⁵ 其中國防部被賦予推動「跨軍種雙

41 郭宏章，〈讀外文書就是要作外事一八度赴美受訓退將：留美軍校生應從事軍事外交〉，《Yahoo 奇摩新聞》，2024 年 7 月 21 日，<https://bit.ly/4hTPye>，檢索日期：2025 年 2 月 12 日。

42 國立教育廣播電台，〈軍事校院人才培育配套不足 監委促國防部檢討〉，《Yahoo 奇摩新聞》，2023 年 10 月 14 日，[https://tw.news.yahoo.com/%E8%BB%8D%E4%BA%8B%E6%A0%A1%E9%99%A2%E4%BA%BA%E6%89%8D%E5%9F%B9%E8%82%B2%E9%85%8D%E5%A5%97%E4%B8%8D%E8%B6%B3-%E7%9B%A3%E5%A7%94%E4%BF%83%E5%9C%8B%E9%98%B2%E9%83%A8%E6%AA%A2%E8%A8%8E-035854917.html?utm_source=chatgpt.com">https://tw.news.yahoo.com/%E8%BB%8D%E4%BA%8B%E6%A0%A1%E9%99%A2%E4%BA%BA%E6%89%8D%E5%9F%B9%E8%82%B2%E9%85%8D%E5%A5%97%E4%B8%8D%E8%B6%B3-%E7%9B%A3%E5%A7%94%E4%BF%83%E5%9C%8B%E9%98%B2%E9%83%A8%E6%AA%A2%E8%A8%8E-035854917.html?utm_source=chatgpt.com">https://tw.news.yahoo.com/%E8%BB%8D%E4%BA%8B%E6%A0%A1%E9%99%A2%E4%BA%BA%E6%89%8D%E5%9F%B9%E8%82%B2%E9%85%8D%E5%A5%97%E4%B8%8D%E8%B6%B3-%E7%9B%A3%E5%A7%94%E4%BF%83%E5%9C%8B%E9%98%B2%E9%83%A8%E6%AA%A2%E8%A8%8E-035854917.html?utm_source=chatgpt.com](https://tw.news.yahoo.com/%E8%BB%8D%E4%BA%8B%E6%A0%A1%E9%99%A2%E4%BA%BA%E6%89%8D%E5%9F%B9%E8%82%B2%E9%85%8D%E5%A5%97%E4%B8%8D%E8%B6%B3-%E7%9B%A3%E5%A7%94%E4%BF%83%E5%9C%8B%E9%98%B2%E9%83%A8%E6%AA%A2%E8%A8%8E-035854917.html?utm_source=chatgpt.com)，檢索日期：2025 年 2 月 12 日。

43 國防部，〈國軍軍職人員公餘進修實施規定（民國 113 年 12 月 16 日修正）〉，《國防法規資料庫》，檢索日期：2025 年 2 月 12 日。

44 許正紀，前揭文，頁 80。

45 行政院國家發展委員會，〈2030 雙語國家政策發展藍圖〉（臺北市：行政院，2018 年 12 月），頁 1 ~ 10。

陳婉蓉，〈雙語政策對國軍英語成效之探討—以北部某國軍單位為例〉，碩士論文（高雄市：義守大學，2021），取自《華藝線上圖書館》，檢索日期：2024 年 12 月 4 日；青年日報社，〈強化官兵外語能力 推升國際軍事交流〉，《青年日報》（臺北市），2021 年 10 月 26 日，取自：<https://www.ydn.com.tw/news/newsInsidePage?chapterID=1429807>，檢索日期：2023 年 12 月 3 日。

表一：我軍與美軍外語人才培育分析

面向	國軍現況	美軍制度／建議參照
語言訓練歷程	曾設立外語科系（1969），但1998年停招，2019年重啟應用外語科。	持續運作DLI語言學院，制度化長期語言訓練。
訓練方式	軍校基礎課程十短期進修班十赴外受訓。教材與軍事實務結合不足。	分戰略／戰術等級訓練，結合文化、術語、現地任務需求。
專職制度	無完善口譯編制，僅副部長級設外連口譯。其他多為臨時徵調。	設09L軍職代碼，培養即時軍事翻譯與文化顧問人員。
選派機制	依單位推薦、短期調用，未建人才庫或職系。	語言等級標準化、職務專長分類、任務導向部署。
人力留任	留美軍官退伍率高，語言人才多流失。	語言納入升遷條件、任務分配與長期發展結合。
基層推動困境	勤務重、缺資源、政策支持度不足。	語言列入專業發展，提供彈性學習與制度支援。
激勵措施	尚未全面建立外語加給制度。	FLPB每月獎勵，語言成績與多語能力皆可加乘。
差異總結	訓練不連貫、人才不穩定、制度不健全。	建立正式職系、制度化考核與加給、長期職涯結合。

資料來源：參考許正紀，〈我國軍事口譯人員教考訓用之現況探討〉，碩士論文(臺北市：國立臺灣師範大學，2021)；呂紹華，〈中華民國軍事口譯員角色與工作現況〉，碩士論文(臺北市：國立臺灣師範大學，2020)；劉持孝，〈各國軍事口譯人員招募培訓與專業素養定位初探〉，碩士論文(臺北市：國立臺灣師範大學，2023)；U.S. Department of the Navy, U.S. Navy Language Skills, Regional Expertise and Cultural Awareness Strategy (Washington, D.C., 2008)；U.S. Department of Defense, 〈Language and Culture Training: Transforming Readiness for Joint Operations〉 (Washington, D.C.: Defense Language and National Security Education Office, 2008年11月)；郭宏章，〈讀外文書就是要作外事一八度赴美受訓退將：留美軍校生應從事軍事外交〉，《Yahoo奇摩新聞》，2024年7月21日；國立教育廣播電台，〈軍事校院人才培育配套不足 監委促國防部檢討〉，《Yahoo奇摩新聞》，2023年10月14日；國防部，〈國軍軍職人員公餘進修實施規定 (民國 113 年 12 月 16 日修正)〉，《國防法規資料庫》，本研究自行整理製作。

語教育政策」的任務⁴⁶，旨在強化軍事英語能力，增進臺灣與國際盟國的軍事交流效能。為實現該目標，國防部於2019年正式推動「國防部推動雙語國家實施計畫」，並於2022年推出「國軍人員通過外語檢定獎勵作業要點」等獎勵政策，

通過激勵的方式促進軍事人員提升外語能力。⁴⁷ 針對基層部隊與軍事學校提供支持，強化其在國際交流中的競爭力與適應性。⁴⁸

軍隊的語言能力直接關係到國際合作與跨文化作戰的效率。根據美國海軍部出

46 行政院國家發展委員會，前揭書，頁12。

47 青年日報，〈鼓勵官兵參加語文檢定〉，《青年日報》(臺北市)，2022年9月13日，取自：<https://www.ydn.com.tw/news/newsInsidePage?chapterID=1532304>，檢索日期：2024年12月4日

中央通訊社，〈提升語文能力 海空軍官校108年成立外語系〉，2024年3月20日，取自：<https://www.cna.com.tw/news/api/201803200360.aspx>，檢索日期：2024年12月4日。

48 青年日報，〈終身學習體系 提升官兵競爭力〉，2021年10月26日，取自：<https://www.ydn.com.tw/news/newsInsidePage?chapterID=1448417>，檢索日期：2024年12月4日。



版之《語言技能、區域專長與文化認知策略》，語言障礙是軍事演習與國際軍事合作中普遍存在的瓶頸。為解決這一問題，外語專長加給政策被認為是激勵官兵學習語言的重要手段⁴⁹。

隨著我國在印太安全戰略安全合作中的角色日益重要，臺美之間的軍事合作與交流的頻率和深度逐年提高。⁵⁰為了應對美臺聯合演習、國際兵棋推演和跨國軍事觀摩活動，國軍鼓勵官兵自發性投入語言學習，並逐步建立穩定的人才庫，以回應日益緊密的臺美戰訓交流與國際軍事互動需求。⁵¹

二、現行加給制度的介紹

現行制度僅任職外連官人員得支領加給，具外語專長人員未佔實缺無法支領，尚無法形成額外激勵⁵²。國軍現行外事加給政策早在 2009 年 1 月 1 日時已正式實施，主要給予外事連絡官職務的軍官。目的是鼓勵外事相關職務的官兵提升語言能

力與履職能力，進一步支持國際軍事交流與合作需求⁵³。

現行之外事加給僅適用於任外連官職人員，即直接參與跨國合作、聯絡任務以及國際軍事活動的軍官。該群體為專責涉外事務的單位⁵⁴，如國防部情次室國際處駐外機構及各旅級單位編制職缺。然而一般常理認定可以領用加給的官兵，如跨國軍事交流任務支援官兵、特定語言專長人員等兩類人員均非符合申領之對象。

現行之外事加給制度在提升外事相關職位人員的語言能力與工作動機方面已取得初步成效。透過外事加給激勵，這些官兵在國際會議、跨國任務執行中展現了更高的語言熟練度與溝通效能。⁵⁵然而現行制度僅發給符合專長的外連官，對於基層官兵的激勵作用有限，難以形成全面推動外語能力提升的氛圍，相對地侷限對臺美戰訓交流的效益。⁵⁶

鑑於外事加給獎勵不夠全面，在 2022

49 U.S. Department of the Navy, *Ibid.* pp. 6–8。

50 總統府，〈《臺灣關係法》立法滿 45 年 總統：臺美共同努力深化合作與情誼 持續攜手守護區域和平穩定〉，取自：<https://www.president.gov.tw/NEWS/28322>，檢索日期：2024 年 12 月 4 日。

51 中央通訊社，〈台美軍事交流近年成公開秘密 去年達營級規模〉，2024 年 9 月 28 日，取自：<https://www.cna.com.tw/news/aipl/202409280082.aspx>，檢索日期：2024 年 12 月 4 日。

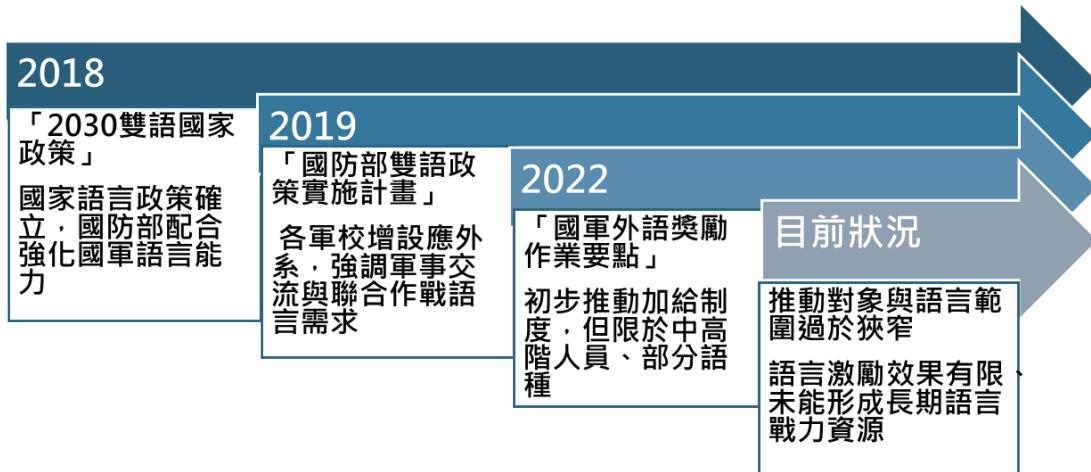
52 劉持孝，前揭文，頁 61、67。

53 國防部，〈113 年度國防部所屬單位預算〉(臺北市)，2024 年，頁 505。

54 國防部，〈113 年度國防部所屬單位預算〉，前揭文。

55 許正紀，前揭文，頁 94。

56 林岳昇，前揭文，頁 80。



圖二：國軍外語加給制度推動演進

資料來源：參考政院國家發展委員會，《2030雙語國家政策發展藍圖》(臺北市：行政院)，2018年12月，頁1~10；陳婉蓉，〈雙語政策對國軍英語成效之探討－以北部某國軍單位為例〉，碩士論文(高雄市：義守大學，2021)，取自《華藝線上圖書館》；青年日報社，〈強化官兵外語能力 推升國際軍事交流〉，《青年日報》(臺北市)，2021年10月26日；青年日報，〈鼓勵官兵參加語文檢定〉，《青年日報》(臺北市)，2022年9月13日；國防部，〈113年度國防部所屬單位預算〉(臺北市)，2024年，頁505，本研究自行整理製作。

年9月，國防部完成一系列規定及要點頒布，其核心在於激勵官兵提升語言能力，同時結合實務需求與晉任機制，進一步提升全體官兵的語言素養。⁵⁷根據國防部的規定，期針對官兵參與語文檢定的費用予以補助，以降低學習與考取證照的經濟負擔。⁵⁸

為了推廣該政策，國防部要求定期更新兵資系統中的語文證照資訊。全方位檢視國軍雙語能力，確保語文證照管理的透明性和準確性。讓具備外語專長的官兵得到更多專才發展機會也達到激勵同儕的作用。

用，人才能為國軍長留久用，更能推動主動學習語文的職場環境。

三、他國之外語加給制度

各國軍隊對外語能力的需求日益增加，尤其是在情報蒐集、國際合作、外交派遣及海外作戰等領域。雖然並非所有國家都提供專門的外語加給或津貼，但外語能力在許多國家的軍隊內部，確實成為晉升、獲得高薪職缺或被選派至海外職位的重要條件。以下是軍事實力較強的各國軍隊對外語能力的獎勵與誘因的摘要整理分為三類：

57 許正紀，前揭文，頁85。

58 青年日報，〈鼓勵官兵參加語文檢定〉，前揭文。



綜合上述諸國軍隊的外語能力獎勵制度，我軍現行外語能力培訓與獎勵機制仍有改進空間。美國、澳洲及俄羅斯等軍事強國皆提供直接外語津貼，確保軍人能夠維持並發展多語能力，強化情報蒐集、國際合作與特種作戰能力。相較之下，法國與英國等國則是將語言能力納入晉升與專

業資格認證體系，軍官若能通過語言標準，即可獲得資格津貼或晉升至更高職位。另一方面，中共、日本及南韓則透過外語能力作為選派海外任務與外交工作的考核標準，藉此提升軍隊在國際合作中的競爭力。

在軍事合作全球化的趨勢下，我軍若能

(一) 直接提供外語津貼的國家（表二）

國家	制度名稱	補助額度／頻率	適用對象／條件
美國	Foreign Language Proficiency Bonus (FLPB外語專長加給)	最高月700美元，依語種與級別調整	通過DLPT測驗，依軍種與任務分配
澳洲	Language Allowance(語言津貼)	依語種及任務類別核發月津貼	須登錄語言資格、完成語言訓
俄羅斯	Военный языковой бонус (外語能力津貼)	特定任務語言提供獎勵性加給	外語測驗合格，執行涉外任務

資料來源：參考U.S. Department of Defense, 〈DoD Instruction 1340.27: Foreign Language Proficiency Bonus〉, pp.13；澳洲國防軍，〈語言津貼（Language Allowance）〉，澳洲國防部，<https://pay-conditions.defence.gov.au/language-allowance>；俄羅斯國防部，〈外語能力津貼（Военный языковой бонус）〉，俄羅斯國防部官方網站，<https://mil.ru/fea/more.htm?id=12009764%40cmsArticle>，檢索日期：2025年2月6日，本研究自行整理製作。

(二) 透過晉升與資格認證提升薪資的國家（表三）

國家	語言與晉升關聯性	是否列入升遷標準	備註
法國	軍官升訓需通過語言能力門檻	是	高等軍事教育需語言能力認證
英國	語言能力與職位相關	部分職系為必要條件	MI5/MI6/RAF均設語言職類

資料來源：參考法國國防部（Ministère des Armées），〈關於陸軍高等軍事教育資格的規範（Instruction relative à l'admission à l'enseignement militaire supérieur du deuxième degré dans l'armée de terre）〉，法國國防部官方文件，INSTRUCTION N° 13014/ARM/RH-AT/EP/PRH/OFF，2022年1月21日，頁1~5；〈關於軍事行政高等教育的規範（Instruction relative à l'enseignement militaire supérieur des commissaires des armées）〉，法國國防部官方文件，INSTRUCTION N° 13199/ARM/DCSCA/RH/DGC/BCRE/RF，2021年12月10日，頁1~44；〈關於國防基礎設施軍官高等軍事教育的規範（Instruction relative à l'enseignement militaire supérieur au sein du service d'infrastructure de la défense）〉，法國國防部官方文件，INSTRUCTION N° 503648/ARM/SGA/DCSID/STG/SDPRH/BGPM，2019年8月20日，頁1~4；英國國防部（Ministry of Defence, MoD），〈服役人員開支與津貼指南（Guide to Expenses and Allowances for Service Personnel）〉，英國政府官方網站，<https://www.gov.uk/government/publications/guide-to-expenses-and-allowances-for-service-personnel/guide-to-expenses-and-allowances-for-service-personnel>；〈三軍開支與津貼規範（Tri-Service Regulations for Expenses and Allowances, JSP 752）〉，英國國防部官方文件，JSP 752 (v59 Jul 24)，2024年7月，頁1~30；英國安全情報局（MI5），〈語言專家招募（Language Specialists Recruitment）〉，英國安全情報局官方網站，<https://www.mi5.gov.uk/careers/opportunities/languages>；〈英國皇家空軍語言能力發展計畫（RAF Professional Development - Language）〉，英國國防部官方網站，<https://discovermybenefits.mod.gov.uk/raf/professional-development/language>，本研究自行整理製作。

(三) 透過晉升或優先派駐海外資格的國家（表四）

國家	語言津貼制度	是否列為派駐條件	備註
中國	語言能力與職等結合	是	軍事外語學院與選派制度成熟
日本	派遣與升遷皆與語言能力相關	是	自衛隊TOEIC制度與獎勵並行
韓國	KATUSA須具備英文能力	是	多以派遣至美軍任務需求為準

資料來源：參考搜狐新聞（Sohu News），〈中國人民解放軍專業技術人才獎勵規定發布〉，《搜狐新聞》，2017年11月16日，https://www.sohu.com/a/203998035_181845；中國軍網（81.cn），〈解放軍外語學院發展歷程〉，《中國軍網》，2015年5月13日，https://www.81.cn/rdzt/2014/0421bkjx/2015-05/13/content_6489420.htm；Marine1515jp，〈自衛隊員の英語学習の重要性〉，<https://note.com/marine1515jp/n/n4d9bea079d22>；Mamor Web，〈自衛隊の語学教育について〉，Mamor，https://mamor-web.jp/_ct/17691219；〈自衛隊員の海外派遣手当と待遇〉，Mamor，https://mamor-web.jp/_ct/17623384；Namu Wiki，〈KATUSA（駐韓美軍韓國軍支援團, 주한미군 한국군지원단）〉，Namu Wiki，<https://namu.wiki/w/KATUSA>；韓國經濟新聞（Hankyung），〈韓國海外派兵官兵津貼與待遇分析〉，《韓國經濟新聞》，2021年5月24日，<https://www.hankyung.com/article/202105244218i>；韓國行政安全部，〈特殊業務津貼支付規範（특수업무수당 지급 구분표）〉，韓國政府官方文件，修訂於2011年8月29日，頁1~10，本研究自行整理製作。

新增外語加給制度，不僅能提高官兵學習語言的動機，亦可使軍隊與友盟行動時整體能力獲得提升。在當前臺美軍事交流日益深化的背景下，語言能力的強化將有助於縮短溝通成本、提升協同作戰效能，並減少可能因語言誤解導致的情報落差或誤判情勢的風險。此外，考量到與美軍在軍售、聯合軍演及情報共享上的合作需求，外語專長的強化將使我軍更具國際合作能力，使戰略夥伴對我方的專業性與能力建立更高信任。

伍、新增外語加給對後續戰訓交流的利弊影響

為提升學習動機，國軍推行外語加給政策，希望透過金錢獎勵促使官兵持續學

習。本節將從心理學的角度，探討加給作為獎勵如何影響學習動機，並分析相關理論基礎，以評估外語加給政策的有效性。如能激勵官兵提升語言能力，不僅有助於個人職業發展，也能強化國軍在國際軍事合作中的競爭力。

一、對官兵學習動機評估

根據迪西與萊恩提出的自我決定理論，金錢獎勵可能對學習動機產生不同影響。洛克提出的目標設定理論（Goal-Setting Theory）強調，明確且具挑戰性的目標能夠有效提升個體的動機與表現。外語加給政策與此理論高度契合。此外，班杜拉指出，自我效能（個體對自身能力的信念）會影響學習投入與表現。而弗魯姆提出的期望理論認為，當個體認為努力能帶來回報時，其動機將顯著提升。



此外，目前國軍的外語教育資源主要集中於軍官或特定單位，基層官兵的學習機會較少。若能將外語加給政策與完整的培訓、測評機制結合，則可擴大基層官兵的

表五：以「心理學理論」歸納在外語加給中的應用

心理學理論	關鍵概念	在外語加給中的應用
自我決定理論 (Deci & Ryan)	單純的控制性獎勵，可能短期內提升動機，但若未與內在動機連結，獎勵取消後學習熱情可能下降。	促進內在動機的獎勵方式，則可使學習持續，如：與能力提升連結（通過語言鑑測才能獲得加給）、提供自主選擇權（官兵可選擇不同語言或學習方式）、建立支持環境（提供語言課程或交流機會）。若外語加給政策能滿足上述條件，則可有效促進官兵的學習動機，使其視語言學習為長期發展的一部分，而非僅為了短期經濟回報。
目標設定理論 (Locke&Latham)	明確目標提升學習動力：訂定具體標準（如TOEIC分數、FLPT等級）並與加給連結，使官兵更有目標導向性。	挑戰性目標強化學習投入：設定階段性標準（如新進軍官需達A2、校級軍官B1），讓官兵持續學習，非通過基礎測驗後停止進步。建立回饋與進度追蹤機制：透過定期測驗調整加給金額，確保學習的持續性，避免短期學習後動機減弱。設計分階段獎勵制度，提升長期學習動機：採用累進式加給（如A1級獲得基本加給，A2級提高獎勵），鼓勵官兵持續提升語言能力，而非僅停留在最低標準。
期望理論 (Bandura)	努力→績效→報酬連結 加給與語言測驗及任務成果產生關連性	成功經驗強化（Mastery Experiences）：透過加薪讓官兵感受到努力學習帶來的正向回報，增強對自身能力的信心。外在獎勵內化（Extrinsic to Intrinsic Motivation）：當外語能力與薪資加給連結時，官兵會更願意主動學習，進一步轉化為內在動機。社會比較與替代經驗（Vicarious Experiences）：若高效能者（通過測驗者）獲得更高報酬與晉升機會，其他官兵會以其為榜樣，增強學習意願。情緒與壓力管理（Physiological & Emotional States）：學習與薪資回報連結，可降低學習焦慮，增加學習穩定性，進而提升自我效能。
自我效能理論 (Vroom)	信念影響行為持續性，加給提供正向回饋，提升語言學習信心	高期望值（Expectancy）：若官兵相信努力學習外語能提升專業能力，則更願意投入時間與精力。高工具性（Instrumentality）：若通過測驗能確保獲得加給或升遷機會，官兵的學習動機將增強。高效價（Valence）：若外語能力與職業發展、個人生涯規劃或經濟報酬緊密相關，官兵將更積極參與語言學習。

資料來源：參考Deci, E. L., & Ryan, R. M., Ibid. ; Locke, E. A., & Latham, G. P., A Theory of Goal Setting and Task Performance (Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1990), pp. 85~92 ; Bandura, A., Ibid. ; Vroom, V. H., Work and Motivation (New York: Wiley, 1964), pp. 62~70，本研究自行整理製作。

學習誘因，提升整體語言能力。同時形成長期學習文化，使語言能力成為職業發展的一部分，而非額外負擔。達到強化部隊整體戰訓能力，提升官兵在聯合行動中的

國際溝通能力。綜合以上分析，外語加給政策透過自我決定理論、目標設定理論、自我效能理論及期望理論，有效促進官兵的語言學習動機。透過：

- 設定明確且具挑戰性的學習目標。
- 建立回饋與獎勵機制，確保持續學習動機。
- 提供成功經驗與社會比較，提升自我效能。
- 連結語言能力與職業發展，增加學習價值感。

從數個心理學及社會行為分析後，能夠知道外語加給政策將能有效提升國軍整體外語能力，使官兵具備更強的國際溝通能力，增強部隊的戰備素質與國際合作效能。

二、對臺美軍事合作的預期成效

現行國軍官兵的英語能力參差不齊，在聯合演習、軍事會議、技術交流等重要場合，部分單位仍須依賴翻譯，影響即時溝通與決策效率。透過外語加給制度，可望有效提升官兵學習外語的積極性，進而強化戰訓協同與國際軍事交流的順暢度。

(一) 改善對美交流的語言障礙

外語加給能夠提高官兵學習英語的動機，使其更積極參與軍內外語訓練，強化

基本溝通能力，減少誤解與資訊落差。透過加給獎勵機制，促使官兵主動提升語言技能，確保在跨國合作場合中能夠精確傳達指令、有效討論戰術並快速回應突發狀況，進一步提升作戰協同效果。此外，擁有軍事背景且精通外語的人才增加後，能降低對口譯的依賴，使戰術、戰略層級的交流更加精確順暢，提升國軍在聯合行動中的即戰力。

(二) 強化語言人才的培訓與留住

目前國軍語言人才培訓面臨三大挑戰：第一，學習動機不足，許多官兵因缺乏短期回饋而不願投入語言學習；第二，高級語言人才外流，部分受過國軍語言訓練的官兵因待遇與職涯發展考量，選擇離開軍中；第三，專業軍事翻譯人力短缺，影響對美交流的深度與廣度。外語加給作為長期語言能力發展的誘因，吸引更多官兵參與進階語言訓練，培養具備專業軍事詞彙與國際事務理解能力的人才，確保軍中長期累積足夠的雙語戰略資源。此外，該制度亦能提升具備高階英語能力之官兵的留任意願，避免語言專才因缺乏激勵而流失，確保國軍在對美軍事合作中的語言支援穩定性。

整體而言，外語加給機制可望提升國軍



官兵的英語能力，進而改善臺美軍事合作的溝通效率與戰術協同，確保雙方交流與合作更加順暢。然而，為確保該制度發揮最大效益，應配合更完整的語言訓練機制與人才留任政策，使國軍能在國際軍事合作中具備更強的競爭力，發揮最大戰略價值。

三、可能弊端及長期效應

儘管外語加給制度在激發官兵學習動機與強化語言戰力方面具有實質效益，但於制度推動與實務應用過程中，亦可能產生若干誤解與潛在風險，若未妥善處理，恐影響政策推行的公平性與長期可行性，甚至對戰訓交流產生反向干擾。

首先，若將語言能力與升遷條件直接連結，部分官兵（尤其非涉外任務單位）可能產生「英文好才會升官」之誤解，引發制度排擠疑慮，甚至造成基層反感與排斥。實際上，語言能力應定位為特定任務職系之專業要求之一，而非普遍晉升門檻，應透過制度明確分類，釐清適用範圍與功能定位，以維持軍中晉升制度之整體公平性。

其次，亦有部分聲音可能質疑「既然會外語也領了加給，就應自動承擔翻譯任務」，此一觀點可能低估語言工作所需之

技術密度與壓力，導致符合外語加給者承擔過度任務卻缺乏合理補償，進而削弱其服役意願與士氣。為避免「能力即責任」的結構性壓力，應配合職能標準化、任務明確化與配套獎勵設計。

再者，從戰訓任務的現實層面觀察，語言能力的集中化亦可能導致戰訓交流過度依賴少數語言專才，造成指令轉譯延宕、責任集中與資訊落差等問題。特別是在聯演或技術驗證等複雜場景中，語言中介角色若無制度性支持與編制調配，將無法有效整合跨單位協同效益，反而成為作戰節奏的潛在瓶頸。

因此，若未建立語言戰力與任務派遣、晉升與人事經管的連動機制，加給制度恐流於「一次性激勵」或「學用錯位」，無法構建穩定且可預期的人力資源布局，最終形同補助性質，難以轉化為戰力。綜合而言，外語加給制度的推行確實具有結構性助益，惟若制度設計與執行缺乏整合性與彈性，反可能干擾戰訓任務分工、引發官兵疑慮，進而削弱其本應促進交流效益的初衷。未來相關制度應致力於釐清「任務導向」、「職系專屬」與「獎勵合理性」三者邊界，始能真正發揮語言即戰力的政策價值。

陸、結論與建議

本研究針對國軍新增外語專長加給的政策進行綜合分析，並透過現有軍事交流模式、美軍語言訓練制度、各國獎勵機制以及心理學激勵理論，全面探討加給制度對國軍外語能力提升及國防戰略發展的必要性。雖然外語加給制度具有明確的誘因與戰略價值，但於實務推行過程中亦需審慎面對部分官兵對升遷排擠、任務負擔及制度公平性的疑慮，並建立配套機制加以化解。唯有在妥善制度設計與彈性規劃下，始能真正轉化為穩定可持續的戰力建設工具。根據研究結果，本文提出以下結論：

一、外語專長加給為推動官兵語言能力提升的核心機制

語言學習需要長期投入，非僅憑個人興趣能持續。透過外語專長加給的經濟誘因與制度化考核，能有效激勵官兵持續精進語言能力。心理學研究指出，外在獎勵可轉化為內在動機，使官兵將語言學習視為職業發展的一部分，強化部隊整體戰力。因此，若要確保國軍語言能力持續提升，外語加給並非可有可無的獎勵措施，而是必要的政策支柱。

二、提升臺美軍事合作效能，確保國軍具備國際作戰競爭力

目前臺美間的軍事演訓、軍購談判及情報共享高度依賴精確語言溝通。語言能力不足易導致誤解與溝通斷層，影響戰術執行與作戰協同。外語加給制度有助於提升官兵語言能力，增強作戰指揮、技術轉移及戰場決策的順暢度，更是確保國軍在現代聯合作戰體系中維持競爭力的關鍵措施。

三、確保語言專才留任，優化軍事語言資源配置

過去我軍常因無法留住具備外語專長的人才，造成訓練投資流失。相較之下，美軍 FLPB 制度確保語言人才長期效力軍中。我軍若透過制度化的加給政策，不僅能激勵學習，同時可作為留任誘因，進而建立完善的語言專長職涯制度，讓語言人才在軍中有清晰的發展路徑。確保這些人才留任軍中，進而形成長期穩定的語言戰力資源。

四、長期戰略效益遠超短期預算投入，確保國防發展優勢

外語加給政策雖需預算支出，但其效益可體現在降低溝通風險、減少外聘支出，並在軍事交流及談判上取得更有利成果。



與其視外語加給為單純的福利政策，更應將其定位為增強國軍戰力、提升戰略競爭優勢的關鍵投資。

儘管前章已針對制度可能面臨之誤解與執行風險進行說明，惟本研究認為，透過完整制度設計與配套規劃，外語加給制度仍具高度可行性與必要性。為確保外語專長加給制度發揮最大效益，本文建議：

(一) 建立語言能力分級制度：

依據語言測驗成績與職務需求，設立不同等級的加給標準，確保獎勵制度能夠激勵各層級官兵學習。

(二) 將語言培訓納入軍事職能發展：

結合軍事專業訓練，如聯合作戰指揮、技術翻譯、特種部隊行動計畫，確保語言能力與軍事能力同步發展。

(三) 強化語言人才留任機制：

對於通過特定語言測試的官兵提供額外晉升機會、薪資獎勵或進修補助，確保語言人才長期留任並投入軍事專業發展。

(四) 參考國際標準，建構完整語言人才培育體系：

比照美軍 FLPB 或他國制度，確保語言能力與國防戰略需求緊密結合，強化國軍於國際軍事合作中的戰力表現。

新增外語專長加給對於官兵語言學習動

機、臺美軍事合作的效益、軍事專業發展、語言人才留任等方面均具關鍵性影響，其長遠戰略價值已超越短期財政成本考量。透過強化語言培育機制、確保語言能力與軍事發展並行、建立完善的獎勵與留任機制，國軍將能夠在國際軍事合作與聯合作戰體系中保持競爭力，並確保臺美戰訓合作持續深化。同時，為避免制度推行過程中產生排擠誤解、任務錯位或誘因短效等風險，建議同步建立語言職能分流制度、人事配套規範及任務分類標準，使加給制度能在公平、穩定與戰力導向的前提下落實執行，進而提升政策接受度與推動正當性。

外語專長加給制度不僅必要，更應視為提升國軍整體戰力與國際合作優勢的戰略投資，應積極推動落實，以確保國軍未來發展具備更強的國際競爭力與戰略影響力。為此，國軍應進一步優化語言能力培育機制，確保語言學習與軍事專業並行發展，使臺美戰訓合作能夠在更高效、更專業的基礎上持續深化。

附錄：國軍外語專長加給執行作 法草案

一、前言

為因應近年我國與友盟國家，特別是美國之間軍事交流、戰術協同、裝備合作及人員互訪日益密切，國軍官兵外語能力已成為影響任務執行效率與交流品質之關鍵因素。語言能力不足，將不僅限於單一溝通障礙，更可能在聯合演訓、技術轉移、情報交換及決策協調等層面，造成協同落差與戰術斷層。

目前國軍雖已透過《國軍語文檢定獎勵作業要點》等措施提供有限獎勵，然整體而言，尚未建構一套具備「任務導向、誘因明確、編管制度化」之語言能力發展機制。對比美軍實施之《Foreign Language Proficiency Bonus (FLPB)》制度、日本自衛隊所採 TOEIC 門檻、韓國 KATUSA 英語選訓門檻與中共解放軍外語學院之人事制度安排，各國已普遍將語言能力制度化、職能化，並納入任務指派與晉升條件考量。

本案係綜合各國軍制設計經驗與我國現行人事、訓練與預算執行實務，提出具備可行性與執行性之「外語專長加給制度架

構」，供政策研擬與制度推動單位參酌，以下強調三大原則：

- (一) 誘因分級明確：依語言能力分級設計對應加給標準，確保公平性與持續性。
- (二) 任務職能對應：建立語言能力與任務分工、職務派遣、晉升考核之制度性關聯。
- (三) 職系規劃完備：設計軍職代碼、專職編制與人事經管機制，確保語言戰力穩定建構。

本案為政策預擬構想性資料，所涉加給數額、分級標準、職務分類與人事編管原則，均得依國防部實際施政需求、年度預算編列與軍種任務屬性彈性調整之。惟本草案所揭示之方向與結構，旨在強化語言即戰力之制度基礎，俾利國軍於國際軍事合作與區域安全任務中，建立具備語言能力支持之現代化聯合作戰體系。

二、語言能力分級與加給制度

(一) 政策設計原則

為建立具備制度化誘因、戰力可持續與人事可管控之語言戰力架構，本節依據美軍《Foreign Language Proficiency Bonus》(FLPB) 制度、日本自衛隊 TOEIC 門檻、韓國 KATUSA 語言甄選模式，以及



我國《國軍語文檢定獎勵作業要點》為基礎，提出具可行性之語言能力分級與加給制度，原則如下：

1. 依能力分級、任務對應給付：各級語言能力對應不同作戰任務與翻譯難度，配套設計月加給金額。
2. 檢定標準明確、制度一致：參照國防部語文檢定（FLPT）、TOEIC 或同等國際標準，作為能力認證依據。
3. 設有效期限與複測機制：確保語言能力符合常備任務需求，並利於人事單位管理與預算控管。

（二）語言能力分級架構

認證標準	能力描述	參照制度
CEFR C1/ TOEIC850/ FLPT240以上	可獨立執行戰術溝通、技術簡報、跨軍種任務口譯	美軍FLPB Tier 1 日本自衛隊參謀大學入學門檻
CEFR B2/ TOEIC 750/ FLPT 195-239	可參與聯合軍演、理解技術操作流程、支援非即時翻譯任務	美軍FLPB Tier 2 韓國KATUSA選拔門檻
CEFR B1/ TOEIC600/ FLPT 150-194	可理解命令、完成基礎翻譯、處理例行性任務	我國語文檢定獎勵等級

（三）月加給額度

等級	加給額度 (新臺幣)	給付條件
C1級	6,000 元	通過高階檢定，配屬涉外任務、戰訓指揮、技術協調職位
B2級	4,000 元	通過中階檢定，支援演訓、後勤協同、技術翻譯等工作
B1級	2,000 元	通過初階檢定，處理例行性文書翻譯、簡易口語溝通

上述金額設計參考美軍 E-4 階級 FLPB 月薪占比（約 19% ~ 38%）與 O-3 占比（約 9% ~ 18%）標準，並對應我國軍士官基層薪資結構（士兵約 32,000 元／中尉約 55,000 元），將外語加給比例控制於月薪 10% ~ 20% 區間，以兼顧誘因強度與制度公平。

（四）加給制度補充

1. 複測機制：各軍種司令部人軍處（比照單位）及語文中心共同負責年度複測名單。管制年度語文能力檢定結果符合對應等級始得支領外語加給，檢定未通過者自次月起停支加給。

2. 加給期間限制：每次通過檢定後之加給有效期為一年，須重新檢測以續發。另 C1 級或以上且連續三年通過，得由主管單位延長有效期至 2 年。

3. 懲罰機制：外語能力如涉及重大任務錯譯或失誤事件，致不良後果，得由單位

權責長官裁定暫停加給或複檢。

4. 通用原則：本制度原則上不區分軍階，凡符合語言檢定標準者皆可依能力等級申領對應加給。

5. 特殊任務派遣：如官兵被核派支援特定任務，且經語文中心或任務單位認定具備軍事專業語言理解能力者，得於任務期間支領對應等級加給，惟應檢具任務令、指派資料報請核備，任務結束後回復原階給付。

三、語言能力與任務職能對應

為提升國軍整體語言能力素質，並強化語言專長與職涯發展之連結，建議將語言能力納入特定職系之升遷評量機制中，建立語言戰力與軍官職能成長之制度對應。此舉不僅可激勵中高階軍官強化語言職能，也有助於語言能力由加給工具轉化為指揮任務與國際軍事交流之戰力條件。本節綜合參考美軍對外事軍官（Foreign Area Officer, FAO）及語言職系晉升要件、日本自衛隊參謀大學與國際任務派遣語言標準，以及我國國防部職能評鑑與升遷管理制度原則，針對升遷制度與語言能力連動提出具體構想。

(一) 升遷關聯職系明確劃設，語言能力納入以下職務之晉升（中校以上）或選

派必要條件：聯戰部隊層級作戰（指揮參謀）軍官、軍售技術合作與採購執行官、駐外軍事代表、國防部外事參謀或權責長官核定職缺。

(二) 晉升語言能力建議：中校以上軍官晉升，應具備至少 B2 級語言檢定成績，或完成由國防部語文中心設計之軍事用語專業認證。

(三) 語言能力可列為「資積分加分項目」，依檢定等級給予加分，對照現有獎勵：C1 級加 0.2 分、B2 級加 0.1 分、B1 級加 0.06 分。

此外，升遷標準不應以語言能力作為唯一門檻，而應納入特定任務性職系之必要項目，並區分普遍適用與任務導向性職務應用，以避免形成「具外語專長即升遷」之誤解。未具外語專長者不應一律排除升遷，惟可由用人事單位建議語言培訓，納入經管規劃。

四、語言專職職務設置與軍職代碼

為使語言能力落實於部隊任務與單位建制中，設置正式外語支援職務，並納入軍職分類代碼，以明確職責、專業任務及管理層級，落實語言戰力「職能化、建制化、任務導向化」。

(一) 外語支援職務名稱建議設計



依任務性質與運用層級，設置以下外語相關專職職務名稱：

1. 「外語通譯官」：支援高階外事簡報、跨軍種協調、演訓等同步、逐步口筆譯、隨行傳譯。
2. 「技術傳譯官」：支援軍購技術轉移、後勤維保、武器裝備操作說明等同步、逐步口筆譯、隨行傳譯。
3. 「外語通譯士」：駐外代表團或外事機構語言支援、襄助外語通譯官。
4. 「外事連絡官／士」：支援旅級以下外事簡報、協調、演訓同步、逐步口筆譯、隨行傳譯及督管單位語文教學、培訓與外語訓練事宜。

(二) 職務類型與任務層級分類

語言職務應區分為三類：

1. 專任編制職缺（如旅級外連官）：編列正式編制，長期擔任語言支援任務。
2. 輪調任務支援職缺：配屬特定計畫任務，任務結束後回復原職系。
3. 臨時任務指派人力：短期演訓、口譯、筆譯或陪同支援任務，以任務令辦理。

(三) 軍職代碼設置

為利人事經管，可仿美軍設「09L」軍職代碼制度，參照我國現有設置「2H21 編譯督導官」、「2H145 編譯士」、「2E11

外事連絡督導官」、「2E235 外事連絡士」系列專長代碼增設級律定工作如下：

軍職代碼	職務名稱	任務範圍
2H20	外語通譯官(新設)	支援高階外事簡報、跨軍種協調、演訓等同步、逐步口筆譯、隨行傳譯。
2H22	技術傳譯官(新設)	支援軍購技術轉移、後勤維保、武器裝備操作說明等同步、逐步口筆譯、隨行傳譯。
2H146	外語通譯士(新設)	駐外代表團或外事機構語言支援、襄助外語通譯官。
2E11	外事連絡官(明訂任務)	支援旅級以下外事簡報、協調、演訓同步、逐步口筆譯、隨行傳譯及督管單位語文教學、培訓與外語訓練事宜。
2E235	外事連絡士(明訂任務)	支援旅級以下外事簡報、協調、演訓同步、逐步口筆譯、隨行傳譯及督管單位語文教學、培訓與外語訓練事宜。

※ 各代碼配合不同語種（法文、日文、韓文等）與任務編組增設。

(四) 納入現行軍職專長機制

由國防部人事次長室參照本草案架構，納入軍士官職系及專長，以「特殊專長職系」方式設計專用編號，並明訂於年度人力管控與補充計畫中。

五、語言專長職系經管規劃

為將語言能力發展轉化為完整可追蹤、可升遷、可專業化之軍職路徑，應建構語言專長官兵的職涯體系，涵蓋人才識別、能力培養、職務歷練、進修安排與升遷機制，並與各軍種既有編制銜接，形成制度

性支持。

(一) 語言專長職系識別與分流

透過外語專長代碼，編入現有軍職專長分類體系，並與人事、情報、作戰、後勤、通資電、政戰、等相關領域對應，配合專長代碼納管檢定通過並完成基礎訓練者，納入語言專才人事管理項下，利於後續職缺指派與升遷追蹤。

(二) 職涯階段對應能力目標

初階階段，入伍 4 年（B1 級）：具備基本翻譯與任務支援能力，配屬基層演訓單位，執行行政事項或基礎操作說明口譯任務。

中階階段，入伍 8 年（B2 級）：可承擔技術協調、聯訓整合、跨單位簡報翻譯任務。

高階階段，入伍 12 年（C1 級）：可獨立執行戰略簡報、跨軍種高層對話與駐外任務語言支援。

(三) 外語專長人員的升遷與輪調

語言職能得作為特種專長設置「雙軌職涯系統」：可於語言專任與一般軍職間交替歷練；各軍種視任務需求設定歷練經管及任期。任務經驗、語言進修及檢定級數得納入資積評分機制，輔助晉升作業及派職使用。

(四) 外語專長人員之進修與再教育

各軍種應與語文中心合作設計語言進修課程，區分基礎、任務導向、戰略級三階；高潛力語言人才得列入「語言戰力人才培育計畫」，依其語種與職能安排國內、外培訓、語訓或轉任高階外事職缺。

(五) 語言專長人力資料庫建構與運用

由國防部人事次長室督導各軍司令部人軍處，建置「外語專長人才資料庫」，紀錄語種、能力級數、任務歷練、現職職務等；定期彙整各軍種語言職缺需求與語能人力分布，利於編列語言戰力結構與預警人力斷層。

六、結語

本案之外語專長加給制度及語言戰力人事建制規劃，係依據國軍整體戰略需求、國際軍事合作趨勢及現行制度執行現況綜合研析所擬，爰供未來政策推動與制度調整之參據。

如有未盡事宜，得由國防部本部相關權責單位就實際任務屬性、人事管理需求及預算規模等因素，另案研議調整之。嗣後推動過程中，應兼顧軍種任務差異與語種實用性，分階段納入各級單位作業規範，逐步建構具體可行、彈性運用且具制度整合性之語言戰力培育與運用機制。

