發佈：2015-11-16, 週一 09:24
點擊數：13542

中共國防白皮書揭櫫藍海政策、美國重返亞太政策針鋒相對，台灣處於第一島鏈中央，位居樞紐，提升台美軍對軍關係，係我國家安全議題重要一環：舉凡各種軍事會談、軍售採購、情報交流、漢光演習、院校學術交流、或各級人員互訪，在在需要各級英文能力達標人員的投入，具備優越英文能力的國軍軍士官(English language qualified military officers or NCOs) 需求日增，彼等攸關對美國的軍對軍關係成敗。

國軍近年積極轉型，「募兵制」及「精粹案」精兵政策，以及「勇固案」，期使兵力結構精簡，在此國防建設關鍵時期，如何維繫並加強提升對美軍對軍關係，固有賴執政高層國安政策之完善規劃設計，也需第一線諳英語軍士官加以妥適落實，我軍軍士官有必要提升語文能力俾與美軍軍士官無礙溝通，而我各級基礎院校學生與留美學生的英文落差是問題根本來源，如何設法縮小，有其必要。

我國軍軍事院校之三軍官校每年選派「個位數」學生赴美軍校留學四年、每年派遣更少人員參加美國指參學院、戰爭學院進修，及各種性質不一的短期班隊集訓，選拔時多半因宥於語文能力門檻，人事經管「例行公事」，選用多以英文能力為主，斷資或未來適職任用少論，人才流失極易，時遭輿論撻伐，並無補人才培育。

台灣陸軍官校自30幾期開始，即有選派學生赴西點軍校深造，後因斷交，到1997年才又「恢復」選派留學西點，期間西點軍校也有選派學生來鳳山陸軍官校交換，但因種種因素，迄未恢復。近來官校與美國其他州立軍校有比較頻繁的交流，而從美籍學生的到校接待，到相關課程提供，可以看出官校師生在語文能力與國際觀，均有極大提升空間，學生英文表達意見的能力，也有待改進。

以具體事例而言：2011年陸軍官校應西點軍校邀請，赴該校參加「2011年聖赫斯特軍事競賽」，因成績不佳，從此不再參加。相形之下，中國、日本、韓國、以及若干東協國家逐漸加入，平實而論，上述競賽，得獎名次固然重要，但如自絕於外，表面避免成績太差的尷尬，實際斷絕學生訓練機會，而校方無從了解世界上各軍校的訓練實況，缺乏比較即無從改善，遑論提升與美軍對軍關係。

如前述，多年來我國三軍官校送訓美國各基礎軍事院校取得學位者眾，但彼等服役年限一到，即選擇退伍者亦多。每當人員流失，多半檢討的是選送制度現狀以釐清送訓目的、慎選送訓對象、綿密考核連繫、適職任用培養、周延職前訓練，並藉此尋求國軍留美學生選送及管理制度若干沈痾的改進之道，但最後仍然流於形式，甚至製造出「投資不當、管理不嚴、意志不堅」等等迷思而已，於事無補；以國家培養一位留外軍官，誠然所費不貲，耗費資源可觀，但如果此一軍官在某一機關或部隊選擇任滿離營退伍，為追求個人生涯規劃，並無可議。

Phoca PDF

發佈：2015-11-16, 週一 09:24
點擊數：13542

退一步言，在釐清當年送外、進行交流的初衷，是藉此提升送訓單位與接受單位雙邊關係，而不在強求送訓學生終身服役，所以該檢討的應該是各軍種、官校這段期間，雙方軍對軍關係、校務有無因該交流案而提升，而非當事人願否繼續服役。送訓學生出國四年，此期間除寒暑期返國參與軍事訓練，與原送訓軍種、官校接觸機會非常有限，此乃現實使然，國軍依法行政，其實不必強求他們一定在觀念上與官校同年完全一致，否則何必送訓。

彼等留學期間，對送訓軍種、官校實務了解不深，事屬必然，但其差距可留待服役時的實踐。送訓軍種、官校，除了應有的關心，所謂以考核與連絡機制，來管控彼等在異邦的表現，事屬不太可能；但多數留外學生仍能品學兼優，乃除勇往直前外，退學退訓賠償不起，以及榮譽心等等，才是主因。因此，在考核連繫方面，各軍種、官校與駐外武官協力，給予適度關懷之現行做法，可予維持，但如何提升兩校雙邊關係，仍應以送訓軍種、校方為主。

或曰國家花費龐大公帑，送基礎院校學生到美國軍校受訓，其目的若著重以引進美方軍事新思維、先進科技、與相關軍事教育訓練作法，送訓學生有必要攜回落實，這種說法似是而非。因為美國軍校課業雖重，但美國學生沒有語言障礙，可以循序漸進，個別台灣軍校學生前往，在校期間在語文以及課業雙重壓力，尋求課業及格乃至傑出 (如陳勁甫第一名畢業於維吉尼亞軍校)，已屬不易，彼等實無能力再做其他。

在國軍方面，當視學生交流為改進體質的良機，而應由校方主政，設法藉此機會努力實踐雙方所簽定的合作意向，進而引進各校長處，與美國先進的教育課程規劃設計，蔚為我用，才是藉由學術交流提升軍對軍關係的第一步。在慎選送訓對象方面，學術交流的目的既然以提升我軍、我校體質為主，實不必苛責通過甄選送訓的學生必定不能十年退伍，因為依法行政，只要他(她)在國外求學期間，敦品勵學，即是報效國家，如期返國服役十年退伍，更是奉公守法的表現。

各軍種對留外學生的適職任用，慣以外事聯絡官或高級長官隨員運用，無論部隊歷練如何，彼等學經歷完整端賴職務安排，與支援要求，與他人差異不多，尤其部隊實務，生涯實難事先規劃，也未必人人如意，故類似發生留外學生十年退伍，國人或軍方其實不必苛責，若演變「國外鍍金往往水土不服」的迷思，對當事人未必公平，對軍方以也無好處。從另一個觀點，此舉也是為台灣培養了一位優秀人才，何來投資失當之有？

國軍語文能力培育，在送外學生與官校學生差距極大。以陸軍為例，每年選派若干官校學生赴美留學，對留外學生本人增長見聞、拓展人脈、固有裨益，但彼等畢竟只是基礎軍校畢業，軍事專業、與翻譯專業，都需要再長期磨練，為滿足台美兩軍各項任務，即使把這些美國軍校畢業人員，當語文人才使用，也遠遠不夠，以一個漢光演習，我方的翻譯官人數捉襟見肘可以想見，若再發生如「李武陵官校學生風光留外」與「李武陵上尉選擇退伍」的輿論反差，與其檢討投資失當，或與其老調重彈仍就送訓目的、送訓對象等陳年現象再三檢討，提出鴕鳥答覆，不如了解問題根源---「如何有效縮減基礎院校學生與留外軍校學生之英文能力差距」---提出答案。

Phoca PDF

發佈：2015-11-16, 週一 09:24
點擊數：13542

亦即，在遠距教學與電子通訊發達的今天，透過學術交流，由校方主導求得留外學生在校獲得語文能力方法與步驟，和校方課程設計、評量標準、以及生活管理設計，與我校比較截長補短，以提升我軍各級教育單位語文教學能量，使大多數官校學生不必留學，也能利用學校的優良學習環境 (如四個年級都有英文課、全天候在校學習周一到周五沒有外出等) ，經由針對未來業務所需、設計良好的課程內容，讓學生在官校求學時期，就能打好語言基礎，畢業時程度上具備一定基礎，終身學習能力不亞於留外學生，此舉對提升軍對軍關係的人才培育，必然更具實際意義。

就落實軍對軍雙邊關係，在軍售議題 (FMS, foreign military sale)上，購買硬體時，也談軍事教育，其實大有可為，因為談軍售原本就可以提相關訓練(defense service) ，而提升我軍的英文語文能力，是可以著力、有長遠效果的做法。對美方而言，也有實質效果。教育原本屬軟實力 (soft power) 的一種，美軍給我方送訓名額，目的其實著眼長遠效果，學員生無形之間領接受美國思想，本係交流的一環，但撇開個人層次，送訓各軍種、官校藉此提升教育規劃管理機制，並藉此精耕台灣關係法規定對我有利的精神，才是提升雙方關係的良方。

故如從瞭解臺灣關係法對提升我軍、我校語文教育可行性，及相關因素，進而探討如何藉由軍售條款提相關訓練 (defense service) ，以協助設計我軍種、我校縮減學員生與留外學生英文能力差距為起點，檢討我軍種、我校與美軍雙方交流現狀，根據台灣關係法相關條文，協商美方合作出版我軍種、我校語文教材，俾協同作戰時與美方無縫接軌，亦即盼藉精進送訓制度提升台美軍對軍關係、落實提升臺灣關係法軍售內容，並開拓軍售服務新頁，以期有效縮減我軍種、我校學員生與留外軍校學生之英文能力差距。

作者朱文章為淡江大學整戰中心研究員

Phoca PDF