

原住民族教育法中 保障條款的省思與實現

溫智雄 花蓮縣教育局 局長

多元文化教育啟動了民族／族群教育的可能，所以我們在談原住民教育前應先回頭省思多元文化教育的目標與精神。其大略可區分為以下5點目標：1.維護教育機會均等的精神。2.提升弱勢族群學童的學業成就。3.了解與支持文化多樣性。4.培養群際關係。5.培養體能與社會行動能力。原住民族教育法的訂定與後續的政策推展，亦應本於多元文化教育的精神，提升原住民族的社會生存條件。而「原住民族教育法」第2條相當程度地呼應了此一觀點，條文內容如下：「原住民為原住民族教育之主體，政府應本於多元、平等、自主、尊重之精神，推展原住民族教育。原住民族教育應以維護民族尊嚴、延續民族命脈、增進民族福祉、促進族群共榮為目的」。

承上，如何在以原住民為原住民族教育之主體的思考前提下，推展原住民族教育？又，若純然以原住民族的社會生存為考量，是否相對削弱了多元文化教育的意涵？再者，原住民教育處於現今仍以漢人文化為主流的社會脈絡下，其適應、同化、混生、廢除等問題，在在使得探討原住民師資時，面臨到一個複

雜且表象化的情境。然而，隨著原住民族教育法的公布施行，各縣市主管教育行政機關不得正視其有關原住民族中、小學、原住民教育班及原住民重點學校之專任教師甄選，以及主任、校長遴選等保障條款的問題。

回歸法制面討論，「原住民族教育法」施行細則第3條針對原住民重點學校的認定標準如下：

「原住民學生達一定人數或比例之中小學，在原住民族地區，指該校原住民學生人數達學生總數三分之一以上者；在非原住民族地區，指該校原住民學生人數達一百人以上或達學生總數三分之一以上」，此即以原住民為教育之主體考量下所規範出之疆界，裡頭除了看不見其他多數的三分之二，亦衝擊了學校文化的多樣性以及自動篩濾的功能。以此為出發點，「原住民族教育法」第25條續針對師資作出以下規範：「原住民族中、小學、原住民教育班及原住民重點學校之專任教師甄選，應優先聘任原住民各族教師。原住民族中、小學、原住民教育班及原住民重點學校主任、校長，應優先遴選原住民各族群中已具主任、校長資格者擔任」，

原教最前線



Part-TWO

此即目前爭議之所在，析論如下：

(一)「優先」之認定，在相對於三分之二處於少數之情況下，破壞族群融合的相互尊重精神。

(二)原住民族中小學原住民教育班及原住民重點學校教師主任校長聘任遴選辦法第2條中有關「甄選時得就具原住民族身分者酌予加分」之規定，無形中矮化原族民族儲備教師之競爭能力與條件。

(三)依此辦法聘用之教師，是否與其聘任優先順序(各該族籍教師/其他原住民籍教師/非原住民籍教師)呈現教學表現與文化理解的正向關聯性，無法獲得驗證。

故優先之根本精神，應先行衡量各族群之間立足點之平等以及機會之均等。原住民族教育師資來源，業透過「原住民族教育法」第23條獲得師資培育的保障(即原住民保送生)。在教育機會均等以及所受高等教育內容一致的情況下，教師甄選是否回歸市場化機制，成為各方爭論的議題。尤其在教育的終極關懷是保障學生受教權而非教師工作權的呼聲底下，透過加分機制獲錄取之原住民族教師是否能夠順利保障原住民學生受教品質，引發一定的爭辯。相對地，多元文化教育的基本精神乃促進族群之相互理解，將非原住民籍教師任教於原住民重點學校的可能性予以事前限縮，是否忽略了

非原住民籍教師所抱持的對於原住民文化理解與認同。

再者，少數族群一直以來不斷面臨主流文化入侵以及自身文化遭邊緣化的困境，社會生存受社會條件資源分配有限所操控，在大力保存原住民族文化傳統之餘，亦應關注原住民學生的社會適應與轉化問題，畢竟，我們現在所談的，並非台灣島內部的兩國論或者原住民自治區等問題。保障原住民籍教師的工作權並藉由原住民籍教師教授傳統文化課程，可能忽略社會生存條件的日新月異而使得教育現場漸趨閉鎖。然而，長期以來以漢族觀點出發的論述已扭曲原住民教育與文化此一觀點，亦有必要加以反省檢討。原住民教育內容必須透過過去漢族脈絡化的討論才能真正加以釐清與重建，將教育的選擇權釋放與回歸是必要性的處置和措施，畢竟，在文化傳承的考量之下，教育內容的決定權應屬於真正接受教育的人。

基於上述，本縣於辦理教師甄選以及校長遴選工作時，除綜觀地衡量各個原住民重點學校之發展特色以及用人所需，同時本於為學生找到好老師的精神，於教師甄選簡章中納入針對以原住民族身分報考者酌加筆試成績百分之五的規定，並鼓勵獲錄取原住民籍教師返回原鄉服務、貢獻所學。