

原住民教師返鄉服務意願的分析

原住民教師の歸鄉勤務意向の分析

Analysis of the Willingness of Aboriginal Teachers to Teach in Aboriginal Communities

Rabi Temu 蘇桂美 (台中教育大學教育學系兼任講師·台中市國小校長退休)

隨著教改浪潮，台灣師資培育體制自1984年新制公布實施之後，也正式邁入多元培育時代，旨在促進教育的多元化與專業化，在此一立意良善的訴求之下，原住民師資培育制度變革於焉展開，這連帶與原住民教師返鄉服務意願息息相關，當制度在混沌不明之間游移不定時，自難對原住民族教育推展產生助益，倘能多加關注結構性與制度面潛在的因素，當能進一步釐清問題根源，重現原住民族教育新契機。

擺盪在制度與現實間的矛盾

由於原住民族教育問題盤根錯節，原本規畫的美意似乎在轉折間難以掌握，尤其教育問題牽一髮動全身。昔日師範與師專時代，有原住民公費生保障制度，由於需求量的評估較能符合均衡原則，並採集中式之培育機制，讓師資體制較具系統性，加上原住民教師在族群認同與高度的任教承諾之下，返鄉服務屆滿後持續在原鄉任教的穩定性較高。

然而，師培制度開放政策實施之後，明顯



稀釋了原住民公費生的保障名額，且演變成分散式的師資培育型態，更甚則為，原住民族教育法中雖明訂「原住民族中小學、教育班、重點學校之專任教師，應優先聘任原住民教師，亦含校長遴選在內…」條文，不過，在實際執行層面卻難與法規相配合。

原住民教師服務現況脈絡分析

從許多文獻中可窺見原住民教師返鄉服務

比例距理想目標仍甚遠，一方面固然如前所述，與公費生配額銳減有關，另一方面則與目前師培體制丕變相關，就類型來分：

◎**公費身分教師**：該類教師通過資格檢定取得教師證後即可擔任教職，雖依規定須在部落學校至少服務4年，然服務屆滿後則無須再受此限，此易成為已遷居平地之原住民教師流失的原因；反之，未通過資格檢定者，大多選擇留在部落學校繼續代課等待機會。

◎**自費身分教師**：該類教師在通過資格檢定並通過教師甄試後即可擔任教職，惟大多會選擇留在都市學校服務；另有通過資格檢定但未通過教師甄試者，仍然會選擇留在都市學校繼續代課。

探尋原住民教師的心聲

承上分析初探其因，從脈絡上即可衍生出兩類型潛藏的問題，基於對多元文化存在性及民族教育傳承的重視，「原住民教師返鄉服務與否」近來已成為被關注的重要議題，惟影響返鄉服務與否的因素不能排除難以抗拒的個別因素，筆者僅能從自身經歷及與原住民教師深度對話中，整理出值得省思的面向，綜述於下：

◎**法令**：除了公費保障生銳減已嚴重影響原住民族教育的文化適切性外，對於已修習教育學程的自費原住民師培生，面對教師甄試與漢民族教師之競爭，易處於相對不利狀況，難以爭取到任教機會。

◎**師資**：隨著遷徙到都會區謀生與接受教育的原住民人數漸多，可預見未來在原鄉服務

收優秀教師返鄉服務。

昔日有原住民公費生保障制度，由於需求量的評估較能符合均衡原則、師資體制較具系統性，加上高度的任教承諾，返鄉服務屆滿後持續在原鄉任教的穩定性較高。如今宜恢復原住民公費保障制度，並制定服務屆滿後繼續留在原鄉服務的獎勵辦法，方能吸引優秀教師返鄉服務。



的教師將趨於減少，在原鄉地區服務的平地人教師與校長之比例反倒呈現偏多，目前因原住民公費保障生名額逐年遞減，原住民待業教師於是增多。

◎**課程與教學**：教科書編輯內容較趨向以主流文化為核心，與生活經驗迥異的課程內容，易產生教與學的認知差異，大多須自編來補充，造成教師莫大負荷；同時，文化回應教學的價值未予重視，課程修訂時更未有原住民教師參與，以致呈現形同附掛式的教育現象，顯現在課程及教學上的同化尤甚嚴重；再加上受文化價值差異的困擾，連帶影響教學效果。

◎**教育環境**：由於社會結構和制度上的差異，在都會區服務的原住民教師亦有被孤立的感覺而選擇當沈默的羔羊，因此在推動友善校園環境的同時，尚難以在多元文化中落實友善的真義。

活絡原住民族教育的策略

原住民族文化傳承要亙古延續，政府相關部門積極瞭解原住民地區學校的師資需求，應為當務之急，不但宜恢復原住民公費保障制度，並須制定服務屆滿後繼續留在原鄉服務的獎勵辦法；同時亦須另定鼓勵原住民一般教師返鄉服務的配套措施；深度追蹤各類型待業教師的狀況，並予以輔導；強化多元文化內涵在課程與教學上的縝密規畫，以及營造多元文化中優質的友善校園環境，藉以加強吸引原住民優秀教師返鄉服務。◆