

## 改進原住民教師 培育與任教的想法

陳瑞忠 高雄縣教育局 局長

台灣是一個多元族群的社會，其中原住民由於社經地位、家庭結構、族群的整體形象等因素，長久居於文化弱勢的地位，而原住民學生在學校裡面更普遍存在著學習困難與學習成就偏低等問題，所以加強原住民學生學習成就，一直是本縣教育政策施政過程中特別關懷的對象，期望能透過在教育上提供特別的協助，以縮短城鄉教育的差距。

少數民族所共同面對的問題，是如何與多數族群共處、保存族群文化、維持生存並爭取向上流動的機會。關於少數民族社會適應問題的處理，一般都認為「教育」是最佳的途徑。因為語言與文化上的差異，易使少數民族在後天環境上處於不利及面對競爭的障礙與困難。從各界學者專家之研究發現，影響原住民學生教育主要原因在於文化差異。由於漢人文化與原住民文化的異質性，如果在師資養成教育中，缺乏相關知能的充實與訓練，則教師之文化背景和原住民文化間的差異隔閡，可能造成人際互動關係上的誤解與不當的教育期望，降低教學效果，斷傷原

住民學生的學習動機與自我期望（譚光鼎，1998）。其次，語言與溝通型態的不同，也是構成文化差異的另一種現象，很早就有學者提出警告：如果教師與學生的文化背景有所差異，教學過程中將容易產生認知失調與尖銳的文化衝突（Herskovitz，1948）。

本縣依據政府對原住民教育的師資政策，一方面提供管道，保障原住民學生就讀師範院校，令其返鄉服務；一方面採行各項福利措施，獎勵一般教師到山地學校任教。對於服務原住民地區學校的教師，則有薪津加給、加計積分、記功等獎勵措施。另外對於原住民地區之校長，優先遴選具有原住民身分之校長資格者擔任。

然而，各種獎勵、保障制度，並無法從根本上解決師資之質與量的問題。調查顯示，原住民教育的師資問題主要為：

1. 山地學校代課教師非常普遍，國小方面占半數以上的學校有 30.8 %；國中方面占半數以上的學校有 26.7 %；有的學校代課教師比例達 100 %。
2. 原住民國中小教師兼職行政工作負擔沉重，

# 原教最前線



## Part-TWO

只有 6.7 % 未兼行政，與全國教師未兼行政工作 31.8 % 相較，相距甚遠。

3. 原住民學校教師另一問題是，漢族教師占半數以上，師生文化背景不同，產生文化價值和語言溝通上的困擾，影響教學效果，師生同感挫折。

4. 山地學校教師因居住交通不便、進修不利、子女教育機會等問題，使其流動率偏高；有機會即思離去者占 56 % (1992)。

事實上，在原住民地區服務之教師，具有原住民身分者仍為不足（漢族教師占半數以上），所以，基本上「原住民族教育法」對原住民教師的保障條款，仍然無法落實於提升原住民族教育師資之專業能力，及確實實施原住民族語言、文化及藝能。為使原住民地區教育更符合「原住民族教育法」的教育實質，以下提出幾點建議：

1. 透過教育優先區計畫，擴編教師員額，並加強教學輔導團功能，以改善小型原住民學校教學品質，強化輔導學習困難之功能。
2. 延長山地、離島、偏遠地區教師及主管之服務年限，增加服務津貼並改善其生活條件，以降低其流動率。

3. 適度開放或彈性調整教師進用條件與方法，在師資缺乏地區，允許具有教育熱忱、教學績效良好之試用教師，取得正式教師資格，以穩定此類學校教師之來源。惟此一途徑必須配合嚴格之行政督導與評鑑，以杜絕循私。

4. 以原住民為主之國民中小學，應規定原住民籍教師至少應占專任師資一半以上或達到某固定比例。

5. 每年甄選儲訓校長、主任時，應增加原住民籍教師之保留名額，以提高原住民優秀教師擔任行政主管之機會。對山地偏遠地區學校行政主管之甄選，應將「瞭解原住民社會文化」視為必要條件，並列入甄試項目之一。

6. 師範院校暨開設教育學程之各大專院校，應研擬在師資培育課程中，增列文化人類學、多元文化教育，及有關原住民社會文化之課程，以增進國民中小學教師對原住民社會文化之認知。

7. 對於位處山地鄉，領有偏遠加給之原住民學校教師，應加強其評鑑考核。對於不適任或評鑑結果不佳之教師，應停止其獎勵與薪資補助，並強制要求進修，或促使其提前退休。