

## 各縣教育局如何看待 「原住民族教育法」 對原住民教師的保障條款

自從「原住民族教育法」通過之後，  
於第25條規定：

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。

本條文中對於原住民教師甄選及主任、  
校長遴選，雖然提供了相當的保障，但是，在  
目前甄選抑或遴選競爭激烈的情形之下，是否  
能夠落實此法的精神，相信是許多地方政府教  
育局每年皆會面臨到的頭疼課題。

本期之【原教最前線】即希望能彙整全  
國原住民族學校所屬各縣教育局的看法，探討  
原住民族教育法的保障條款，在執行上的實際  
狀況？若是無法落實法的規定，其困難點及問  
題又是為何？除了欲藉由此篇報導來瞭解各縣  
市對此條款的態度，也希望能呈現此政策在執  
行面上的情形。

本專欄邀請台北、桃園、苗栗、台中、  
嘉義、高雄、台東、花蓮等縣教育局針對「原  
住民族教育法」對原住民教師的保障條款敘說  
各縣的作法，並提供想法讓大家一同思考保障  
的意義。

## 如何保障 原住民的教育工作者

劉文通 台北縣教育局 局長

台北縣政府長久以來極力推動原住民族  
教育，對於校內之原住民教師也是相當重視，  
本縣 94 學年度調查統計之原住民教師人數  
共有 130 位，這些教師可說是原住民中之  
菁英份子，也唯有透過教育機制，才能從根  
本改變原住民所面臨的一些困境；但在現階  
段「少子化」的趨勢下，教師缺額逐年銳減，  
對於原住民族教育法第 25 條的美意，本要  
保障原住民教師及原住民學生的受教權益，  
進而達到雙贏的局面，最終可能將是窒礙難  
行。

### 教師甄選之保障

從立法表面上來看，「原住民族教育法」  
第 25 條規定可視為對原住民進入原住民族  
中小學、原住民教育班及原住民重點學校之  
保障，惟本縣之教師甄選均鼓勵以聯合甄選  
方式辦理，倘原住民重點學校優先聘任原住  
民身分之教師，則須自辦教師甄試。而自辦  
甄試容易為人詬病，故執行上有某種程度上的  
困難，若要保障原住民教師權益，倒是可  
以朝甄選筆試酌以加分方式辦理，較為可行。





# 原教最前線

## Part-TWO

### 校長、主任之保障

在主任聘任制度上，是授權校長就校內教師中具有主任資格者聘任之，因此，前提是校內須有具合格主任資格者，方能優先聘任，就此而言，在候用校長及候用主任的甄選作業中，已針對原住民身分者酌以加分，並降低其錄取標準，故對於原住民之保障措施，本縣均採積極態度。

### 優先遴選具原住民資格候用校長之看法

原住民族教育法第 25 條希望原住民族中、小學及原住民重點學校保障具原住民資格校長優先遴聘問題。而在現行遴選體制下可能遭遇的困難點，本人就其爭議提出以下看法：

一、學校是否能重視原住民族教育，落實多元文化教育，其關鍵應不在於校長是否具原住民身分，而是校長本身是否具有多元文化素養，故其是否具原住民身分，應非為必要條件。

二、學校的原住民學生人數變動頻繁，若遴選作業完畢，原核定之重點學校原住民學生數有可能異動，以致未達原住民重點學校標準，實際操作上有困難，相關配套措施仍須考量。

三、都會區原住民重點學校，其原住民學生人數通常佔總人數的比例不高，在比例並不高的情況之下，優先遴聘原住民身分之校長，是否會引起非原住民家長之質疑，此點頗值得商榷。

四、在校長的甄選培育上，應設法提高原住民籍主任報考的意願，否則要談優先遴聘原住民候用校長的理想，無異是緣木求魚。

或許就行政技術層面上，執行原住民族教育法第 25 條之規定，存在著相當程度的困難性，但不應就此完全地抹煞其立法的意旨，就公平正義的角度來看，或許遭致非議，但就照顧弱勢族群的角度而言，仍有其價值。就教師之優先聘任而論，應研擬的對策該是就縣內之原住民教師優先介聘至原住民學生較多之學校服務，才是當務之急。而針對原住民候用校長優先晉用，應從校長整體培育的過程中，加強其多元文化觀念及素養，並關懷弱勢族群權益，是首要之務，也才是根本的解決之道。我們相信解決這些爭議，未來應從根本的法令修正著手，才能真正對原住民族群提供最實質的助益。