



南區

屏東大學——重視校園輿論應對能力

屏東大學——学内の世論対応能力を重視

National Pingtung University: Prioritizing Campus Public Opinion Response Capabilities

文·圖 | 廖璋琳 nakai palakecujij (屏東大學南區區域原資中心專任助理)

自 2014 年《原住民族教育法》修正後，明定大專校院之原住民學生達一定人數或比例者，各級政府應鼓勵設置原住民族學生資源中心（以下簡稱原資中心）。這項法源的修訂，開啟了台灣高等教育校園族群支持系統的新頁。至此，各大專校院紛紛設置原資中心，期待其作為校內原住民族學生在學業生活、職涯發展上的重要支持節點。

然而，隨著時代推移，原住民族學生的學習處境、身分經驗與城（原）鄉流動樣態越來越多元，且呈現趨近常態化的發展。過去單一校內支持單位的「一站式服務」，在面對身分認同游移、都市原住民青年需求、以及校園族群友善環境營造時，已顯得力不從心。在此脈絡下，教育部於 2017 年起推動「區域原住民族學生資源中心」（以下簡稱區域中心）機制，旨在透過區域化的資源整合，建構一個跨校支持的網絡。

屏東大學自 2020 年起接任「南區區域原資中心」主召集學校。在多年的區域協作歷程中，我們深刻體會到，區域角色的定位已然改變：從最初協助各校「從無到有」的設置階段，轉變為陪伴各校「從有到優」的穩定發展。當今高等教育制度及資源已然到位，但要如何讓原資中心穩定運作、彼此支持並持續深化專業，將成為下一階段最重要的核心課題。



2022年辦理全國大專校院原住民族青年領袖培育營—沉浸式魯凱族傳統婚禮學習。



2025年南區領培營議題培力：太空村。

區域平台的意義：從孤軍奮戰到區域共好

南區區域中心所服務的範圍極廣，涵蓋台南、高雄、屏東、金門、澎湖，共計 35 所規模與屬性各異的大專校院。這之中包括了一般大學、技職大學、醫護專科學校以及位處離島的學校。這 35 所學校的原民學生人數差異極大，有些學校已發展出成熟的運作模式與獨立辦公空間，有些則受限於員額，承辦人員往往需一人兼任多項行政業務。

對許多第一線工作者而言，他們在各自的學校中常像是「孤島」，面臨著許行政挑戰：如何在行政體系中爭取獨立辦公空間？如何向主管說明原資中心的功能不只是「辦活動」？如何平衡繁重的行政績效指標與最需要的學生陪伴時間？

區域原資中心的角色，便是打破這種孤立感。透過定期聯繫會議與非正式（通稱會後會）的交流，我們讓這些困惑得以討論，讓承辦人員知道自己並非獨自面對制度的僵化。當制度進入常態化階段，區域平台所能提供的，已不只是公文上的資訊流通或是布達官方政策，更是一種基於同儕理解的業務支持與情感陪伴。

小聯盟機制：把「合作」變成日常也變成聯盟情感

為強化橫向連結，南區依地理位置與學校屬性，將35所學校劃分為五個小聯盟，並邀請熟悉文化事務與行政運作的資深承辦人擔任組長，統籌年度跨校活動與行政互助。這項設計起因是為了行政分工，但在實務運作中，小聯盟逐漸發展為區域原資中心內部更具機動性、更深層的支持團隊。

小聯盟的運作將「合作」變成了日常。在小聯盟的討論群組中，承辦人員不只討論跨校活動的合辦，更會分享與校內行政應對的實務解方。例如，當某校在爭取專款專用卻遭質疑時，聯盟夥伴會分享策略，將原資中心的工作成果與「大學社會責任（USR）」

從最初協助各校「從無到有」的設置階段，轉變為陪伴各校「從有到優」的穩定發展。當今高等教育制度及資源已然到位，但要如何讓原資中心穩定運作、彼此支持並持續深化專業，將成為下一階段最重要的核心課題。





2025年南區主管跨區觀摩與交流在台大。

或「高教深耕計畫」指標結合，來解決問題。更重要的是，小型學校能透過聯合活動，讓校內原民學生人數較少的學生，有機會參與更大型的文化交流，增進學生校際間的互動。這種穩定的橫向支持，使各校不再是單打獨鬥。惟有透過高頻率的互動，我們才能建構出專屬於南區的「聯盟情感」——能在工作場域裡被理解、被接住，甚至能讓區域夥伴在挫折中得到暫時喘息陪伴。

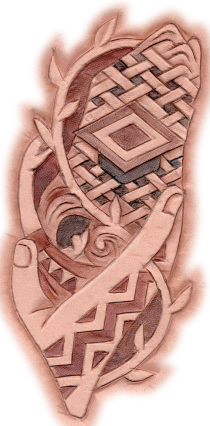
人力補強之後：校園主管的支持為關鍵因素

近年教育部在人力政策上給予明確支持。自2025年起，每校原住民學生人數每達100人，得增置1名專任人力。這項措施有效緩解長期以來的行政壓力，也讓學生陪伴工作得以朝向精緻化發展。然而，人力增加也讓原資中心開始進入組織化的細部分工，區域中心因此也調整培力策略。

然對新進人員而言，重點在於熟悉行政流程與政策脈絡；對資深承辦人員，則進一步討論「文化敏感度」與「學生支持策略」。特別是近年校園內族群歧視事件頻傳，南區中心意識到，原資中心必須具備應

對校園輿論與社會溝通的能力。為此，我們辦理了「發聲練習」的培力課程。活動主旨是在提醒學校「聲明稿」的重要性：這份聲明是為誰而寫？為什麼事件而寫？是為了平息外界輿論，還是為了接住受傷的學生？我們強調，當歧視事件發生時，學校的立場應是確立校園是得以讓學生感到文化安全的場域。校園主管的支持是影響原資中心能否穩定發展的關鍵因素，如果主管不理解原資中心，承辦人員的工作往往會被視為邊緣任務。因此，南區持續辦理主管研習與跨區觀摩，讓主管們意識到：校園中的非原民師生，才是決定族群友善校園能否建立的關鍵。原資中心的工作對象，不應只限於原民學生，更需引導校內主

南區持續辦理主管研習與跨區觀摩，讓主管們意識到：校園中的非原民師生，才是決定族群友善校園能否建立的關鍵。原資中心的工作對象，不應只限於原民學生，更需引導校內主





2025年南區新進人員行政增能研習。

流社群進行反思，這樣才能翻轉外界對原住民族的刻板印象。

十年之後的挑戰：文化工作如何被理解？

距離 2016 年《教育部補助大專校院原住民族學生資源中心要點》頒布至今已近十年。這十年間，一項反覆出現的核心議題是：文化事務在校園中的定位為何？文化週、樂舞展演或成果發表，往往是原資中心最顯而易見的成果。但不少承辦人員分享，在校內報告時常被問：「為什麼活動成本這麼高？」但關於學生在中心找到歸屬感後，如何產生身分認同的轉變，卻不曾被提及。如果文化工作僅被簡化為「活動辦理」，原資中心的價值便容易被限縮在行政績效中。

事實上，原住民學生支持工作，包含身分認同建構、文化意象空間營造、以及學業與生活適應陪伴等長期任務。這些成果不一定能以人次呈現，卻是原資中心設置最初的初衷。我們必須讓各校理解，原資中心並不是用來補充行政人力不足的「附屬單位」，而推動族群教育，本就是大學社會責任的一環，不應僅被視為少數學生的福利。

從設置完成到持續深化

全國原資中心設置率達 100%，代表制度已完成基本建置。但在南區的經驗中，我們深刻體會到，制度真正成熟，來自持續的交流與彼此支持。透過小聯盟機制、分層培力設計與持續與各校主管對話，我們協助各校在差異中找到共識。未來的關鍵已不在於「是否設置」，而是「如何被支持與被需要」。當文化支持成為大學的核心共識，原資中心的存在，將不只是政策成果，而是一種穩定而長期的專業實踐。

後記：關於那些無法量化的瞬間

2025 年 7 月底南區區域原資中心辦了一場青年領袖培育營。營隊最後一晚，有個學生原本不願意說出自己部落的名字，直到最後，他才小小聲地說出口。聽著 Danadanaw 部落的歌聲響起，眼淚不自覺地落下，有夥伴說「當你聽到旋律不自覺地流淚，表示你的祖靈聞到你的味道找到你，此時，你和部落的家人在一起了」，學生滿眼淚光，我卻也哭到不能自己。這或許就是我們致力於原資中心工作最有成就感的那一刻吧！原資中心的存在意義，就是在創造一條路，讓學生不再需要隱藏，能毫不畏懼地走上回家的路。◆



廖瑋琳
makai palakeculj

屏東縣滿州鄉長樂村八瑤部落人。排灣族。1990年生。屏東大學社會發展學系碩士在職專班生。現任屏東大學南區區域原資中心專任助理，曾任淡江大學原資中心專任助理。目前致力於原住民族教育的第一線，專注在大專校院原民生輔導與族群文化課程規劃。始終認為，教育不只是知識傳遞，更是建築族群生命的堡壘。