



中區

勤益科大 —— 制度責任與文化使命

勤益科技大学 —— 制度的責任と文化的使命
National Chin-Yi University of Technology:
Institutional Responsibilities and Cultural Missions

文・圖 | 蔡惠蘭 Ako Sawtoy (勤益科技大學原資中心助理)

全國大專校院原住民族學生資源中心設置率達100%，是落實《原住民族教育法》的重要階段性里程碑，象徵原住民族高等教育支持體系已完成制度層面的全面建構。然而，若此成果僅止於量化指標的達成，下一階段的發展勢必要轉向質量深化，包括校園文化知識體系的建構、制度運作的穩定化、文化理解能力的提升，以及對校園整體發展影響力的擴展。

此一轉型不僅是政策層次的調整，更是理念定位的再確立，亦考驗著原住民族委員會與教育部未來推動民族教育的整體視野與長期承擔——從「全面設置」邁向「深化內



2024年中區區域原資中心第四次工作會議，專題講座「原資不只是一份工作，更是對族群的責任」。

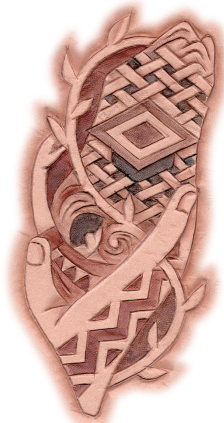
涵」，由補助型任務推動轉為制度型長程培育，使原資中心真正成為高等教育體系中，兼具文化引導力與專業深度的關鍵節點。

原資中心的責任定位

在2025年中區第四次工作

會議中，本次專題講座以「原資中心不只是工作，更是對族群的責任」為題，核心目的在於引導承辦人員重新思考自身的角色定位。這份工作不僅是制度分工下的行政職責，更是一種對族群教育權益的自覺承

原資中心的存在，並非僅為完成行政任務，也是承載《原住民族教育法》精神，於校園場域中的具體實踐。我們所面對的，不只是學生個別的就學需求，更是族群世代教育權益的延續與修復。



擔。當我們回到制度設置的初心，便會發現自身所扮演的，不只是業務執行者，而是文化理解的橋梁、學生支持的守護者，以及在校園體制中為族群發聲的重要角色。原資中心的存在，並非僅為完成行政任務，也是承載《原住民族教育法》精神，於校園場域中的具體實踐。我們所面對的，不只是學生個別的就學需求，更是族群世代教育權益的延續與修復。因此，原資中心的角色，本質上同時具有制度性責任與



2025年教育部大專校院原資中心訪視委員林春鳳教授（右）頒發中區原資中心久任承辦人（左）感謝狀。

文化性使命。

原資中心在校園功能

勤益科技大學的原住民族學生資源中心（以下簡稱原資中心），隸屬於學務處，提供原民學生在族語學習工作坊、獎助學金、生活輔導、職涯發展、休退學諮詢等教務及行政各方面的協助。

行政整合的平台——「一站式服務」：原資中心肩負「一站式服務」的功能。其業務本身橫跨多個行政領域，涵蓋課指組、諮商輔導、研發處推動配合與教務處協調等不同面向。關注原民學生課外活動與獎助資源的連結，也涉及心理支持與生活適應輔導；同時協助教學端理解學生的學習需求，並配合校內各項計畫與研

究發展工作進行整合與溝通。因此，原資中心不只是單一服務窗口，更是一個跨單位資源整合的平台。透過橫向協調與制度串聯，協助學生在課業、經濟、生活與生涯發展上獲得整體支持，使校內各項制度資源得以真正回應原民學生的實際需求，降低制度落差所造成的阻礙。

文化支持的基地——「校園的家」：除了行政整合功能外，原資中心同時承擔「校園的家」之角色。這不僅是情感歸屬的象徵，更是族群文化認同重建與心理安全感形塑的重要空間。在這樣的場域中，承辦人員往往同時扮演著姐姐、老師、家人，甚至如同諮商陪伴者般的角色。原資中心努力營造的是一個能讓原民學生被理解、被尊重、被看見的環

長期依賴專案或補助型人力運作，勢必影響制度穩定與專業累積。若要朝正式編制發展，須建立明確人力制度、升遷管道與相關原住民文化、議題培訓機制，提升政策一致性與制度保障，使原資中心由任務型單位逐步轉型為校園編制型組織。



境，使其在多元文化交織的校園中，不必隱藏自己的族群身份，而能穩固自我認同，發展自信與主體性。

原資中心所守護的，不只是學習適應，更是學生內在的文化根基與心理安全。

人力配置調整與潛在隱憂

2005年教育部調整人力配置標準，改以每100名原住民族學生增設1名專職人力，全



2024年中區區域原資中心承辦人第一次工作會議，地點：國立中興大學。

國約增加98名人力。這也回應了原資中心長期人力不足的問題，亦在一定程度減輕了承辦人員的工作負擔；然而，部分學校原住民族學生人數介於70至99人之間，雖已接近設置門檻，卻未能獲得相對應的補助機制（如聘請兼任助理），形成資源配置上的落差。

依中區統計資料顯示，原資中心承辦人員年資未滿1年者近八成，顯示人力穩定度仍待強化；具原住民族身分者約占39.62%；然而，無論是否具有原民身分，其文化連結深度、自我文化認識與公共議題理解程度仍有差異，顯示文化專業培力機制的重要性。由此觀之，人力增加雖提升整體量能，然在專業經驗累積與文化熟悉度方面仍存在明顯斷層，

對業務延續、民族教育深化與成效呈現均構成挑戰。

專業培力與制度支持的關鍵性

在「一站式服務」層面，新進承辦人員若對校內行政流程與原住民族教育政策脈絡不熟悉，需耗費大量時間摸索與重建個人行政作業，行政效能勢必難以穩定發揮；在「校園的家」層面，若對族群歷史處境與文化脈絡理解不足，也可能影響學生對中心的信任與依附感。尤其當承辦人員非原住民族身分，卻缺乏完整文化敏感度時，文化支持功能更可能流於形式。因此，人力增加是否真正提升服務品質，關鍵不在於數量，而在於專業培訓與制度支持是否同步到位。



2024年中國區域原資中心主管會議，地點：國立勤益科技大學。

高流動率對制度穩定與學生支持的衝擊

承辦人員更迭頻繁，不僅是個人壓力問題，更是制度穩定性的隱憂。原資中心業務高度複雜，除行政整合服務外，尚需規劃文化活動、撰寫計畫書、執行經費管理、完成成果報告與政策回饋等，工作內容橫跨行政、文化、教育與社群經營等領域。若缺乏前輩帶領或校內支持系統，新進人員往往必需從零開始，短期內難以獨立運作，在壓力累積下容易選擇離職，此種「摸索—壓力—離職—重來」的循環，不僅削弱政策延續性，也使區域資源整合與跨校合作基礎反覆重啟。對學生而言，信任感建立於長期陪伴與穩定互動之上；當熟悉的承辦人員頻繁更替，情感連結隨之中斷，「校園的

家」難以真正成形，進而影響學生求助意願與文化參與的持續性。

由上而下的制度建構

在邁向質化里程碑的進程中，原資中心是否逐步納入正式編制體系，已成為不可迴避的議題。然而，在現行「大學自主」原則下，多數學校仍持觀望態度：其一為人力成本與長期財務負擔之考量；其二為

校方是否將原資中心視為校務發展文化的教育單位，而非僅為配合政策之任務型單位。

長期依賴專案或補助型人力運作，勢必影響制度穩定與專業累積。若要朝正式編制發展，須建立明確人力制度、升遷管道與相關原住民文化、議題培訓機制，提升政策一致性與制度保障，使原資中心由任務型單位逐步轉型為校園編制型組織。

結論

總體而言，原資中心設置率達100%，是民族教育制度化的起點，而非終點。下一階段應由量的普及邁向質的深化，包含專業培力體系建構、文化敏感度培訓、區域支持網絡強化與制度編制穩定化。唯有如此，原資中心方能真正承擔「一站式服務」與「校園的家」之雙重使命，並在高等教育場域中，成為推動轉型正義與全民原教的關鍵樞紐。◆



蔡惠蘭 Ako Sawtoy

台東縣成功鎮都歷部落人。阿美族。1973年生。南華大學文化創意管理學系碩士。現任勤益科技大學原資中心專任助理，曾任原住民廣播電台主持人等職。目前致力推動校園「全民原教」與「轉型正義」，並關注原住民族學生支持體系，也積極推動「文化環境教育」及「體感文化」之實踐。