



大專校院原資中心 擴大輔導儲備公務體系人才

大学・専門学校の原住民族学生リソースセンターにおける
公務員人材の指導と育成の広がり

Strengthening Counseling Services in Indigenous Student Resource Centers
to Cultivate Civil Service Talent

文・圖 | 伊萬·納威 Iwan Nawi (考試委員; 2025原資中心主管增能研習講師)

國家考試是台灣原住民族參與現代國家體制運作及社會流動的重要途徑，是重新建構與定位國家與原住民族關係的樞紐，同時也攸關原住民族各項權益發展的重要機制。鑒於近十年原民文官人才結構與國家考試原住民族特考（以下稱原民特考）的報考與錄取人數的逐年遞減趨勢，有必要釜底抽薪來面對相關議題之困境。

當前原民公務人才與原民特考之困境

根據最新統計（2024年底）全國公務人員人數為36萬2,942人，原民公務人員計有6,779人，佔全國公務人員的1.86%。從官等別觀之，主要為簡薦委任，約有3,719人（佔原

民公務人員的54.8%）；其次，為警察人員，約有2,438人（佔原民公務人員的35.9%）；再者為醫事人員，約310人（佔原民公務人員的4.5%），且多數為基層人員。其他官等別則相對更少，例如法官、檢察官僅約5人等。由此顯見，原民文官人才及其結構仍待持續充實。

從考試及格種類觀之，原民公務人員進入公務體系的途徑，主要以特種考試居多，包

含原民特考與其他特考，約佔63.5%；其次為升等考試與高等考試及普通考試，均約佔12%。由此觀之，原民公務人員考選來源主要為原民特考。惟近年原民特考之報考、到考人數驟降，尤以近年來，平均約1,200人左右報考，惟到考人數平均約725人，到考率則僅約5成多，相較於其他考試之到考率低。由此情況下，近3年之平均



考試院許書翔副院長（左三）、伊萬·納威Iwan Nawi委員（左四）與原民會針對原民公務人才及原民特考困境進行說明與溝通。

考選部於2025年5月主動提案予教育部與原民會，建請納入「原住民族公務人員培育人才」於新一期的「原教中長程計畫」，透過完備的行政支持系統及政策工具，解決原民公務人才的缺口。



於考選部召開跨部會工作圈第一次會議。

原民公務人才培育納入「原教中長程計畫 (115-119)」

面對此一嚴峻之趨勢，身為原民身分考試委員，與考試院及考選部釐清並解決相關問題，分別拜會職掌國家人才培育之教育部與用人機關之原民會二機關，提供相關數據所呈現的諸多問題，共同面對當今原民公務人才不足的困境。依據《原住民族教育法》第9條規定，由教育部會同原民會訂定推動「原住民族教育五年中長程計畫 (115-119)」(以下稱「原教中長程計畫」)。考選部於2025年5月主動提案予教育部與原民會，建請納入「原住民族公務人員培育人才」於新一期的「原教中長程計畫」，透過完備的行政支持系統及政策工具，解決原民公務人才的缺口。

在前期「原教中長程計畫

(110-114)」，以「建構完整教育體系、完備行政支持系統、深化民族教育、強化師資培育、培育族群人才、推動原住民族終身教育、擴大原住民族教育對象」為目標之基礎上，本期「原教中長程計畫」在政策宗旨與目的的面向，均揭櫫原住民族教育與民族發展人才培育需求連結，凸顯原住民族教育權兼重個人權及集體權，以及原住民族教育的歷史正義及轉型正義意涵等。兼重民族意願、權利保障、人才培育及族群發展諸需求的法律。

該計畫以「健全基礎教育，精進人才培育策略，蓄積族群發展量能」之推動策略，推動「原民公務人才培育」。推動重點，包含定期檢視辦理原住民族事務用人機關人力需求領域及缺口；加強與大專校院原住民族學生資源中心合作，持續發揮輔導原住民族學

錄取率呈現微幅增加的趨勢。

更值得關注的是，原民特考的部分類科錄取不足額的情形，相對於其他國家考試之錄取不足額比率更為嚴峻。根據考試院考選處統計資料顯示，近三年(2023-2025)的情況，錄取不足額比率平均約42.44%，尤其三等各年平均高達55.17%；四等各年則平均約33.6%。而不足額錄取之類科，包含財稅行政、經建行政、農業技術及土木工程等，相關類科甚至到考人數均少於需用名額的情形。顯示教育端原民人才培育的困境。

在諸項重點工作方面，以辦理「大專校院推動職涯輔導補助計畫」，補助學校結合原資中心與職輔中心相關資源，協助青年多元職涯發展，「推動以民族發展為需求的原住民族高等教育人才培育政策」，讓原民公務人才培育也能藉由各大專校院原資中心的輔導工作，落實教育端培育原民各類人才。



生，提升公共事務職能之功能，並積極引導其投入公職考試；強化與原住民重點學校合作，擴大辦理國家考試宣導，激發參與公共服務動機，吸引原住民學生投入公職；辦理原住民大專生公共事務研習／見習活動，引導學生認識公共事務並提升加入公職之意願；結合特定學門原住民公費生名額或專班政策，導引公費生投入民族發展相關職涯進路，為公務體系儲備人才等。並明定權



2026年1月，考試院成立跨部會「研商精進原住民族公務人才培育及考試制度工作圈及會議」。

責單位包含考選部、原民會（教文處）、教育部（高教司、技職司、綜規司、國教署、青年署）等。

其次，以「促進原住民族青年職涯發展及培力，加強原住民族青年參與公共事務及培力」之具體措施上，鼓勵原住民族青年參與公共事務，或投入部落活化及發展具有影響力的行動；精進「原住民族青年暑期工讀計畫」，提供具學習性的工作訓練與職涯課程，以了解原住民族各領域事務與文化發展，提升就業競爭優勢，並積極引導其投入公職考試等。針對民族發展人才需求，適時調整升學保障制度，兼顧個人教育機會及民族發展需求。

再者，該計畫也將從民族發展需求角度，檢討大專原住民升學外加保障名額，及專班學門類別的合理性，以解決部分類別族群人才缺乏的難題。

針對人才需求類別亟缺的學門類別，尤其針對理工、農業、金融財務、法律、資訊等人才類別研議，參考農業公費生制度進行公費培育，以更具引導性的制度設計，吸引原民生投入學習，適時反饋族群需求。

由此了解，原民公務人才培育將透過三部會，依各機關權責及資源整合，提供完備行政支持與政策工具，逐步改善原民公務人才不足的課題。

原資中心角色與開發學校課程地圖

而相關是項工作，尤以學校輔導支持體系及安全網，有賴於近年大專校院原住民族學生資源中心（以下稱原資中心）的協助。在校期間，協原民生面對課業學習、校園生活及經濟扶助等問題的輔導及權益保障工作，具有關鍵角色。



2025年12月28日於新板希爾頓飯店舉行「114年全國大專校院原資中心主管聯席會暨頒獎典禮」。

為達成相關目標，該計畫同於「健全基礎教育，精進人才培育策略，蓄積族群發展量能」推動策略下，「強化大專校院原住民族學生資源中心功能」作為其具體措施。在諸項重點工作方面，以辦理「大專校院推動職涯輔導補助計畫」，補助學校結合原資中心與職輔中心相關資源，協助青年多元職涯發展，「推動以民族發展為需求的原住民族高等教育人才培育政策」，讓原民公務人才培育也能藉由各大專校院原資中心的輔導工作，落實教育端培育原民各類人才。

除此之外，考試院與考選部為強化各大專校院之國考宣導，主動開發對照各大專校院課程地圖與國家考試各類科考試科目系統，以協助學校了解並掌握各校開設課程情形，與國家考試之間的連結程度，協助提示學校課程之布局與配

置。同時也藉由宣導國考，包含原民特考之機會，分析各校報考、錄取及其類科等國考整體情況，讓各校也能掌握及追蹤學生情形，也藉以在校輔導或強化的基本資訊。

考試院建立跨部會合作平台

為能逐步落實原民公務人才培育政策，考試院已建立考選部、教育部及原民會等跨部會工作圈，希冀透過各部會權責分工，以及整合其各項資源，落實該計畫所擬定的各項工作。訂定平台運作機制原

則，由各部會輪流召開共識會議，提出待整合與協調議題；為聚焦特定議題，辦理不定期座談會，傾聽原民界及專家學者之觀察與建議，以精進原民公務人才培育的各項措施。

教育端與考選端共同協力

鑑於考選端呈現原民公務人才及原民特考等各項嚴峻挑戰，從考試院考試委員分別主動與考選部、教育部及原民會溝通形成共識、原民公務人才培育納入教育部及原民會共同擬定的「原教中長程計畫（115-119）」，在各部會首長的支持下，於考試院建立跨部會工作圈（2026年初）。後續將於既定的規劃與運作機制上，從教育端、考選端，乃至於用人機關等之協力，共同解決當前原民公務人才之缺口及精進原民特考各項措施。◆



伊萬·納威 Iwan Nawi

南投縣仁愛鄉春陽村春陽Snuwii部落人。賽德克族。1966年生。政治大學民族學系博士。現任第13屆考試院考試委員，曾任國會助理、原住民族委員會政務副主委。長期致力於原住民族語言文化復振及教育，積極精進考選、銓敘與保訓制度政策及優化原住民族考試制度。