菲律濱信託銀行
PHILTRUST BANK
PHILIPPINE TRUST COMPANY
自一九一六年以來最值得您們信託的銀行
總行開設在
UNITED NATION AVENUE cor. SAN MARCELINO, MANILA
為存戶闢有寬敞的停車場
儲蓄存款、活期存款、定期存款
欲申請不動產貸款
工商業貸款・出入口融資
Member Bankers Association of the Philippines
Philippine Deposit Insurance Corporation

Chinese Commercial News 商報
華社動態
Page28 Saturday October 17 2026 二〇二六年十月十七日（星期六）



華社人才輩出，華教何以陷入困頓？

——反思華校師資斷層與結構性困境（六之六）

莊杰森

十四、追求教育評鑑，
更須鞏固華文教育根基

近年來，部分華校為提升英、菲語教學水平及整體辦學品質，積極申請菲律賓學校、學院暨大學評鑑協會（PAASCU）的教育品質認證。透過專業評鑑，改善教學制度、提升教育水平，原本無可厚非，亦值得肯定。

然而，值得關注的是，部分學校為配合評鑑準備工作及各項教學目標，大幅調整課程安排與學習要求，學生的功課、專題作業及課外任務也隨之增加。

在課餘時間有限的情況下，學生既要應付繁重的英、菲語課業，又須兼顧各項學習活動，原本可以參與華文課外活動的時間，自然受到排擠，部分學生只得犧牲華文活動。

久而久之，不僅減少接觸華文的機會，也可能削弱學生學習華文的興趣與熱忱。

更值得深思的是，過去一些華校的學生自治會及相關校園活動，原由華文教師負責指導。學生透過組織活動、參與規劃、校內外比賽及志願服務，不僅能培養組織領導能力，也能在實際生活中運用華語、接觸中華文化。

然而，隨著學校行政管理及活動分工逐漸調整，部分原屬華文部門指導的學生組織與活動，轉由英文部門負責，使華文教師參與校園事務的空間相對縮小，學生在課堂以外接觸及運用華語的機會也隨之減少。

這些看似單純的行政調整，長期累積下來，對華文教育所造成的影響，實不容小覷。

華文教育的傳承，從來不只是每週安排多少節中文課，更重要的是學校能否秉持創校初衷，持續營造鼓勵學生使用華語、接觸中華文化的校園環境。

倘若華文逐漸被限縮於課堂、考試與作業之中，學生在課餘活動、校園組織及日常交流中，缺乏實際使用華語的機會，原本應該生動活潑的語文學習，便容易淪為應付考試的填鴨式教育。

久而久之，學生甚至可能對華文學習產生厭倦與排斥心理，將中文視為額外的課業負擔，而非值得珍惜的語言能力與文化資產。

尤須反思的是，華文教育原本就是華校有別於一般學校的重要特色與文化優勢。

華校積極提升英、菲語教學水平，是順應菲律賓教育環境及社會發展的必要措施。然而，提升英、菲語教學品質，與鞏固華文教育根基，原本並不衝突。

既然華校長年累積華文教學的傳統與基礎，理應在既有優勢上持續精進，同時提升英、菲語及其他學科的教學品質，讓學生兼具多種語言能力，而不必顧此失彼、本末倒置。

倘若為了追求英、菲語學科成績及外部評鑑成果，將過多教育資源、時間與行政重心傾斜於英文部門，反而削弱原有的華文教育優勢，豈不是削足適履、捨本逐末？

試問，一所華校若在追求其他學科進步的同時，逐漸失去自身原有的辦學特色，最終與一般學校的差異日益縮小，又如何彰顯華文教育的特殊價值與不可替代性？

教育評鑑的真正目的，應是協助學校全面提升辦學品質，而不是為了追求認證成果，讓某一方面的發展建立在犧牲另一項教育優勢的基礎上。

尤其華校肩負文化傳承的特殊使命，更應在遵循菲律賓國家教育要求的同時，妥善維護華文教育應有的地位與發展空間。

華校可以追求更高的教育評鑑標準，卻不應因此淡化原有的華文教育特色；可以重視英、菲語能力的培養，卻不能忽略華語在校園生活中的實際運用。

華校不應為了追求別人的強項，而放棄自己的優勢；更不能在追求教育評鑑成果的過程中，忘卻創辦華校原有的教育宗旨。

否則，當華文逐漸退出學生的課外活動與日常生活，即使課表上仍然保留中文課，華文教育的根基，也可能在不知不覺中日漸式微。

十五、振興華教，
亟須完整的長遠發展規劃

如果真正有心搶救菲律賓華文教育，我們就不能繼續以頭痛醫頭、腳痛醫腳的方式應付當前困境。

師資不足，便向海外借調；教師離職，便重新招聘；校長未能勝任，便倉促另聘；經費不足，便四處募款。

這些做法或許能夠暫解燃眉之急，卻未必能建立長治久安的教育制度。

華文教育真正需要的，是一套具有整體規劃、明確目標、執行能力，並能定期接受檢討與評估的長遠發展計劃。

首先，應全面調查全菲華校的師資結構，包括教師年齡、專業背景、語文能力、薪資福利、流動情況及未來人力需求，以掌握華教界的實際師資現況。

其次，應建立歷屆「造血計劃」受訓者的長期追蹤制度。除了統計選派、完成培訓及畢業人數，更應公布履行服務合約的比例，以及服務滿五年、十年、十五年後的留任情況。

進一步研究，為什麼某些華校能夠長期留住優秀教師，而部分學校卻屢屢出現人才流失？

究竟是待遇不足、缺乏升遷機會，還是學校管理制度出了問題？

只有真正了解原因，才能對症下藥，而不是年復一年地重複投入培訓資源，卻始終無法擺脫人才流失的困境。

此外，也應考慮結合華社企業界的力量，建立長期穩定的教師福利與人才發展基金。

讓企業界的資源不僅用於興建校舍、添購設備，更能實際投入教師醫療保險、退休保障、住房支持、專業進修及長期留任的獎勵方案。

對於經費有限的中小型華校，亦可透過跨校合作、共同培訓及教學資源共享，減輕個別學校的經濟與行政負擔。

同時，董事會治理、校長遴聘、人事考核制度、教師申訴機制及行政權責劃分，也應一併納入改革範圍。

對於新設分校，更應在開辦之前，建立明確的行政架構、教師配置標準、主管資格審查及財務可行性評估，避免因倉促擴張，而使原已存在的師資不足與管理問題更加惡化。

華文師資來源也不宜過度依賴單一管道。除了積極培養本地教師，也應在符合菲律賓相關法令的前提下，維持開放、多元的教育交流渠道，善用中國、臺灣、馬來西亞及其他華語地區的專業師資與培訓資源。

本地師資培育是長遠根本之計，海外教師交流則是重要助力，兩者理應相輔相成、雙軌並進。

華文教育是文化傳承與人才培育的事業，不應淪為政治角力的工具，更不能因單一師資來源突然中斷，便使整體教育陷入困境。

唯有多元布局、完善制度、穩健培育，才能逐步建立真正自主、專業而永續的菲律賓華文教育體系。

華教振興，不能只有短期補救措施，更須具備十年、二十年，乃至下一代的發展眼光。

十六、華社人才輩出，
何以獨留華教困局？

行文至此，不禁令人感慨萬千。

菲律賓華社歷經百餘年的奮鬥與發展，培養出多少傑出的企業家、專業人士，以及各行各業的佼佼者！

從工商貿易、金融地產，到醫療、科技、法律及其他專業領域，菲華子弟人才輩出，不少人在菲律賓本土乃至國際舞台嶄露頭角，成就斐然，令人引以為傲。

這些成就，既反映菲華先賢胼手胝足、艱苦創業的精神，也體現歷代華社重視教育、崇尚文化的優良傳統。

然而，令人遺憾的是，當華社在各行各業不斷創造輝煌成就之際，作為文化傳承重要根基的華文教育，卻長年面臨師資不足、人才流失及教學品質參差不齊的挑戰。

這究竟是華社缺乏資源，還是資源未能有效整合？

是人才難求，還是知人善任的制度尚未建立？

是華社不夠關心教育，還是歷年投入的龐大資源，始終未能有效轉化為永續發展的教育成果？不可否認，歷代華社領袖、企業家及熱心人士對華文教育的慷慨支持與無私奉獻，絕不容抹滅。

沒有他們長年的付出，今日不少華校恐怕早已難以為繼。

然而，善心捐助固然可貴，資源如何運用、人才如何培養、制度如何建立，以及成果如何延續，才是決定華教未來發展的關鍵。一所學校可以靠捐款興建宏偉校舍，卻不能單靠捐款建立優質教育；可以斥資購置先進設備，卻不能因此保證擁有優秀教師。

可以不斷培訓人才，卻不能在缺乏尊重、合理待遇、生活保障及發展前景的環境下，要求教師長年犧牲奉獻、無怨無悔。

更不能一方面不斷擴張校舍與分校，另一方面卻任由教師待遇停滯、行政管理失序、專業師資持續流失，而對問題根源視而不見。

華文教育真正需要的，不僅是源源不絕的捐款，更須具備遠見、制度、專業，以及勇於改革的決心。

倘若我們始終不願正視長年累積的弊端，不願檢討不合理的人事制度，不願汰換不適任的主管，也不願改革失衡的治理結構，那麼即使繼續推行三十五年、五十年的「造血計劃」，恐怕依然是換湯不換藥，又怎能真正拯救華文教育？

華社百年來引以為傲的文化傳統，不能只體現在捐資興學的美德，更應落實於尊師重道、知人善任、制度健全與教育永續的具體行動。

我們既然有能力培養傑出的企業家，有能力經營規模龐大的工商事業，為何不能共同打造出一套完善、專業而永續的華文教育體系？

倘若華教界可以花費多年時間、投入龐大資源培養教師，卻沒有能力提供一個讓他們願意長久奉獻的工作環境，那麼真正需要改革的，恐怕不只是師資培訓制度，而是整個華校的管理思維與教育生態。

更值得省思的是，我們所面對的，絕非單純的師資數量問題，而是攸關菲華社會百年文化傳承能否延續的重大課題。

華文教育不能只依賴「輸血」治標，也不能滿足於「造血」培訓，而必須建立真正能夠「留血、養血、活血」的健全制度。

所謂「留血」，就是珍惜人才、改善待遇，讓優秀教師願意留下；「養血」，就是重視專業培育、生活保障與職涯發展；「活血」，則是打破僵化觀念與管理積弊，讓人才得以適才適所、發揮所長。

否則，年年造血，卻年年流失；培訓計劃不斷延續，師資短缺的問題卻始終無法根本解決。

最終流失的，恐怕不只是教師，而是菲華社會百年來辛苦維繫的華文根基、文化傳承，以及下一代對華文教育的信心與希望。

四十餘年的親身見聞，使筆者深切體會到，菲律賓華文教育的困局，並非一朝一夕形成，自然也不可能憑藉單一計劃或幾項補救措施便能徹底扭轉。

然而，倘若我們仍然習慣報喜不報憂，只願歌頌既有成就，卻不肯正視長年累積的問題，不敢觸及制度與觀念上的根本改革，那麼再過另一個四十年，華文教育是否依然要面對同樣的困境？

我們不能讓上一代未能解決的問題，繼續成為下一代必須承受的負擔。

華社從來不缺人才，也不缺熱心教育的善心人士。真正需要的，是凝聚共識、尊重專業、勇於改革，將有限資源用在真正能夠改變教育生態的地方。

華教的振興，不能再停留於口號；改革的決心，更不能只見於紙上談兵。

若不從根本改變觀念、重建制度、改善教育生態，縱使投入再多資源，又如何談得上真正振興華文教育？

華社人才輩出，華教何以獨陷困局？

這個問題，值得整個菲華社會共同深思，更需要以實際行動作出回答。

華文教育的改革與振興，已經不能再等了！

（全文完）

晨光中學舉辦小學部反霸凌講座



本市訊：2026年10月13日 為營造友善、安全與和諧的學習環境，菲律賓晨光中學（Philippine Chen Kuang High School）於2026年10月13日上午10時在一樓何戈大禮堂（PCKHS Auditorium）舉辦小學部反霸凌講座，主題為「善待他人，廣交朋友（Be Kind... Be a Friend）：攜手打造友善、安全、快樂的校園」。

本次講座由學校輔導主任 Sharon Ricarte 女士主講，透過生動活潑的案例分享、互動一討論及情境教學，引導學生了解霸凌的定義、形式及其對他人所造成的傷害，並鼓勵學生以同理心、尊重與關懷對待身邊的每一位同學，共同建立友善校園文化。

Sharon Ricarte主任在講座中強調，友誼建立於尊重與包容之上，每位學生都應成為友善的傳遞者，而非霸凌的旁觀者。她鼓勵學生勇敢向霸凌行為說「不」，並在發現同學遭受欺負時，主動伸出援手或向老師及家長尋求協助，共同維護安全與溫馨的學習環境。

活動現場同時展示了學生親手設計的反霸凌海報，作品內容圍繞「Stop Bullying」、「Be a Friend, Not a Bully」、「Choose Kindness」等主題。學生們透過繪畫與標語表達反對霸凌、倡導友愛的理念，充分展現創意與正向價值觀。色彩繽紛的作品不僅吸引眾人目光，更傳達出「尊重他人、關愛同學」的重要訊息。

校方表示，反霸凌教育是品格教育的重要一環，希望透過此次講座，提升學生對霸凌問題的認識，培養正確的人際互動態度，讓每一位孩子都能在充滿關愛與尊重的校園中快樂成長。此次活動也再次展現晨光中學對學生身心健康發展的重視。未來，學校將持續推動各項品格教育及心理健康促進活動，攜手師生及家長共同打造一個充滿包容、尊重與友愛的學習環境。