

莊杰森

建師範體系 復興華教根基

——從親身見聞淺析華文教育的興起與衰敗（之五）



中正師範
華教師資搖籃
談及當年應邀協助母校
推動學生課外活動的往事，
筆者不禁緬懷已故鮑事天博士。
他生前不僅為中正學院
的建設與發展傾注畢生心血，
更對整個菲華社會的華文教育事業
作出卓越而深遠的貢獻。

早在1955年，鮑博士便高瞻遠矚，積極推動中正中學創設兩年制華文師範專科學校，致力培育本地華文師資。其後，隨著中正學院升格及教育科系逐步發展，培育出大批學有專長、熱心教育的優秀教師，陸續投身全菲各地華校，成為六、七十年代乃至其後菲華師資培育的重要搖籃。

鮑博士對華文教育的貢獻，並不僅止於興學辦校，更在於他早已洞悉本地師資培育對華文教育永續發展的重要性。他重視教育、廣納賢才的遠見與胸襟，時至今日，仍令人由衷敬佩。

在擔任董事長期間，鮑博士亦曾先後延攬多位學有專長、才華出眾的優秀校友返校任教，期盼他們在傳道授業之餘，也能發揮各自專長，參與推動校務發展，為母校注入嶄新的思維與活力。

然而，令人遺憾的是，據筆者當年的親身觀察與所見所聞，部分受邀返校的優秀人才，但未能獲得應有的支持與尊重，反而被既有管理階層視為「異己」，在工作中屢遭排擠、掣肘，甚至刻意刁難。

這些人才原本滿懷熱忱，期盼回饋母校、施展抱負，卻因內部小團體的排外心態與人事紛爭，始終難以發揮所長。最終不願捲入無謂的是非，只得心灰意冷，黯然離去。

著實難為了殫精竭慮、求才若渴的鮑董事長，費盡心思延攬人才，卻因內部管理環境與用人文化的局限，使優秀人才相繼流失。如此事與願違的結果，實在令人扼腕不已。

這段往事，反映的不僅是當年個別學校的人事問題，更揭示一項值得今日整個華文教育界深刻反省的課題：人才固然難求，但若缺乏容才、用才、惜才的胸襟與制度，即使千方百計延攬而來，也未必留得住。

摒棄門戶、杜絕任人唯親
倘若門戶之見、排外心態及任人唯親的陋習始終未能革除，即使再多有理想、有能力的優秀人才願意投身華文教育，也可能因專業不受尊重、意見不被接納、才能無從發揮，而逐漸心灰意冷，最終選擇離開。

我們固然期盼歷史不再重演，但若對昔日積弊缺乏深刻反省，更未從制度上加以革新，類似問題便可能在不同年代、不同學校一再發生。

華教要振興，不能只停留在高喊培養人才、延攬人才的口號，更必須付諸實際行動，懂得善用人才、珍惜人才、留住人才。唯有摒棄門戶之見，建立尊重專業、廣納諫言、選賢與能的用人文化，讓真正有志於華文教育的人才充分施展所長，才能為華教的永續發展注入源源不絕的動力。

六、昔日師資難求 今日培育更艱鉅
回顧四十多年前，當時華校中學畢業生普遍仍具備相對扎實的中文基礎，然而，真正願意繼續深造，並立志投身華文教育、以教育育人為終身志業的青年，卻已寥寥無幾。

時至今日，歷經四十餘年語言環境與教育生態的變遷，華校學生的中文程度普遍不如往昔，華文教育的人才培育根基日益薄弱，師資斷層問題更非一朝一夕所能

彌補。

試想，四十多年前，在學生中文程度尚具一定基礎的年代，尚且難以吸引足夠的優秀青年投身華文教育；如今面對中文學習環境日益弱化、青年職業選擇更加多元的現實，培育本地華文教師的難度，豈不更勝往昔？

面對如此嚴峻的客觀條件，我們又豈能無視歷史經驗，仍一廂情願地認為，只要持續投入經費、擴大招生規模，便能在短時間內培育出大批兼具扎實中文功底、專業教學能力與教育熱忱，並願意長期扎根華校、奉獻教育的優秀教師？

華文教育最需要的，並非急於提出多少年內培育多少名教師的宏大目標，而是審慎評估人才來源、語文程度、培訓品質及長期留任的實際條件，制定切實可行的師資培育方案。

語文根基薄弱，師資培育豈能速成
華教師資的培育，絕非單憑經費投入與招生數字，便能立竿見影。

倘若忽略學生語文基礎日益薄弱的根本問題，再宏大的培訓計畫，也難免陷入「重數量、輕品質」的困境，徒有培育人才之名，卻難以真正培養出兼具語文能力與教學素養的優良師資。

筆者並不否認，如今本地華裔青年及新移民子女之中，仍有不少值得發掘、具備中文能力與教學潛力的人才，對此更寄予厚望。

然而，平心而論，尤其在本地土生土長的華裔青年之中，真正具備扎實中文聽、說、讀、寫能力，又有志長期投身華文教育者，恐怕已屬鳳毛麟角，殊為難得。

正因如此，華教界更應正視人才來源日益短缺的現實，不能寄望單靠擴大培訓規模，便能填補多年來累積的師資缺口。

培育一名合格的華文教師，不僅要提升其語文程度，更須具備教育理論、教學方法、課堂管理及實務經驗。倘若連基本語文能力尚未建立，便急於進入專業師資培訓，勢必事倍功半，甚至影響日後的教學品質。

因此，重建本地華教師範體系，不能只著眼於師資培訓的最後階段，更應從華校基礎教育著手，逐步建立優秀學生的遴選、語文能力強化、師範專業培育及教學實習等完整制度，讓有志從教的青年循序漸進，具備勝任教學工作的真正實力。

珍惜良師 健全保障制度
倘若時下青年願意接受專業師資培訓，立志投身華文教育，自然值得鼓勵，更應獲得華社的全力支持。

然而，正因為這類人才得來不易，我們才更應重視相關配套措施，不能只看培訓人數，而忽略人才的實際素質與長遠發展。

試想，一名青年經過多年努力，終於完成專業培訓，卻發現華文教師的新薪資待遇難以維持合理生活，職涯發展缺乏明確前景，工作環境又未必受到尊重，他又如何能夠安心將教書育人視為終身志業？

倘若培訓完成後，教師因待遇不足、生活壓力、升遷無望或缺乏專業尊嚴而相繼離職，那麼投入再多經費，培育再多人才，也難以扭轉師資不斷流失的局面。

因此，華教師資培育不能只有「入口」，卻沒有完善的「留任」制度。

從薪資待遇、生活保障、在職進修，到職涯規劃、專業評鑑及合理晉升機制，都應納入整體規劃，讓年輕教師看得到希望，也願意長期投入。

師資培育固然重要，人才留任更是關鍵。倘若只重培訓、不重保障，最終恐怕仍是年年培養新人，年年流失人才，陷入難以擺脫的惡性循環。

（未完待續）

吳戈

法律抗爭、慈善與抗日中的讓德吳氏



吳戈談僑

讓德吳氏宗親總會百餘年的歷程顯示：它不僅是吳氏族人的情感共同體，更是菲華社會中活躍的政治行動者與族群代表。從20世紀20年代的法律抗爭，到太平洋戰爭中的抗日動員，再到戰後身份轉型與菲中關係變局中的立場選擇，總會始終深度捲入菲律賓國家與社會的變遷。

讓德吳氏宗親總會作為政治行動者的首次重要亮相，是20世紀20年代圍繞《西文簿記案》的法律抗爭。1921年2月10日，美治時期的菲律賓國會通過西文簿記案，規定凡個人商店、公司或社會在菲經營商業、工業或其他業務，均須以英文、西班牙文或任何菲島土文登記賬簿，否則違法。面對這一風暴，讓德堂創會總理吳克誠發揮了關鍵作用。吳克誠既是讓德堂首屆總理，也是中華商會發起人之一，時任中華商會董事。他受中華商會推派，與李文炳、薛敏老等代表全菲華僑赴美交涉。經過數年努力，1926年6月7日，美國大理院宣判華僑勝訴。這一判決不僅在法律上否決了菲島立法對華商的歧視性限制，更在政治意義上確認了華社通過法律途徑維護自身權益的可能。吳克誠兼具宗族領袖與華社代表二重性，使讓德堂在創會僅十餘年後便超越單純宗親互助，開始參與菲律賓華社的公共事務與權益維護，奠定了在菲華社會中的政治份量。

如果說西文簿記案是面對外部法律壓力的抗爭，那麼善舉公所、崇仁醫院與義山等慈善公益事業，則是主動融入菲律賓主流社會的路徑。吳氏宗親在菲華慈善體系中佔有舉足輕重地位。吳澤探曾出任善舉公所總理達五年之久，對創設崇仁醫院竭力奔走，四出募捐，糾集菲幣二十餘萬元，成就此一義舉。其弟澤弄、金鼎亦以慈善見稱，常年捐款充實醫院設備，購置新式救護車，制就霍亂藥包分贈海內外，活人無數。吳賓秋任善舉公所董事長時，對醫院工作煞費心力；吳起順出任善舉公所後力為整頓，使崇仁醫院起死回生；吳道盛在第一次世界大戰後任董事長，復捐菲幣四萬元作為重建醫院的首

倡。這些慈善事業不僅服務華僑社會，也惠及菲律賓民眾。善舉公所、醫院、義山成為華社與菲律賓社會之間的重要界面，華人的慈善資源通過這些機構流向更廣泛的公共領域，為華人在菲律賓社會中贏得道義聲望與社會資本。更具體而微的例證是吳金聘在馬尼拉光復前後組織救火隊的事跡。太平洋戰爭末期，吳金聘預判日軍潰退時將對馬尼拉市區進行破壞，遂先行組織救火隊。日軍果然縱火焚燒市中心，吳金聘親自督率救火隊員列成長蛇陣，以鉅桶從河中汲水接至災區灌救，歷時七日滅火。這一系列行動展現了宗親會領袖在危機時刻的公共擔當，也使總會與菲律賓社會建立了更為深刻的共生關係。慈善公益因此不僅是華社內部互助的擴展，更是宗親會融入菲律賓地方社會、積累政治正當性的重要機制。

抗日戰爭是讓德吳氏宗親總會政治角色最為凸顯的時期。1937年全面抗戰爆發後，菲律賓華僑社會迅速動員，成立抗敵會與抗敵後援會，開展勸募捐款、抵制日貨、推銷救國公債、籌款救濟傷兵難民等活動。吳氏宗親在這些組織中擔任諸多要職：吳賓秋、吳達三、吳家弁任抗敵會委員；吳九如任抗敵會宣傳組組主任；吳文仲任抗敵會募捐組主任；吳吟聲任抗敵會抵制日貨組主任；吳起順出任抗敵後援會委員。宿務的吳少開積極組織當地抗敵會並被推為主席，納卯的吳綿堪出任納卯抗敵後援會主席。與此同時，吳氏青年積極加入華僑抗日游擊隊，與菲律賓人民並肩作戰。吳天德、吳平權為抗日義勇軍領導人，吳紫清任華僑抗日游擊支隊第一大隊指導員。據統計，在菲律賓抗日戰爭中壯烈犧牲的吳氏宗親共有十五人。這些犧牲構成了總會集體記憶的重要部分。抗日戰爭因此成為宗親會政治認同的關鍵節點：它不僅是血脈親情的考驗，更是民族大義的試煉。吳氏宗親的抗日參與，將宗族網絡轉化為民族主義動員的渠道，使得「讓德」的祖德敘事與「愛國」的現代政治認同在此刻合流。綜上，讓德吳氏宗親總會在法律抗爭、慈善公益與抗日戰爭中，已從傳統宗親組織發展為菲華社會重要的政治行動者與族群代表。

黃思華

教師素養，才是華校永續發展的根本



各說各話

近日到外省出差期間，有機會與當地一些長期關心華文教育的老前輩交流，談及華校學生流失的問題。大家普遍認為，影響一所學校發展最重要的因素，不是校舍有多麼宏偉，也不是設備有多麼先進，而是教師的素養。至於學校的軟硬體設備、制度建設以及專業化管理，則屬於重要的配套條件。而校外最大的助力，則來自家長與校友的信任，以及多年累積下來的良好口碑。

教師是站在教育最前線的工作者。學生每年有二百多天在校園裡學習成長，與老師相處的時間甚至比與父母相處的時間更多。因此，教師對學生的學習態度、人格養成及價值觀建立，都有著深遠而直接的影響。

對許多學生而言，他們對學校的印象和評價，往往不是來自校舍是否美觀，也不是來自設備是否完善，而是來自每天朝夕相處的老師。一位充滿教育熱忱、關愛學生、言行一致的老師，能讓學生喜歡上學，進而認同學校；反之，如果教師缺乏責任感和專業精神，也可能影響學生對學校的整體觀感。

因此，教師不僅肩負教育育人的使命，更是學校形象的代言人。老師的一言一行、一舉一動，都在潛移默化中影響著學生，同時也影響家長對學校的信任程度。當學生把在校的美好經驗帶回家時，家長自然會對學校產生認同感；而當家長和校友願意主動向親友推薦學校時，便能形成良好的口碑效應，成為學校持續發展的重要力量。

在交流過程中，一位老前輩分享了一個令人深思的真實案例。她的孩子原本是某華校的校友。按照一般人的想法，校友多半希望自己的下一代能夠回到母校就讀，延續情感與傳承。然而，她的孩子最終卻寧願把自己的孩子送到另一所華校，也不願送回自己的母校。

當被問及原因時，他坦言，問題並非出在學校設備不足，也不是交通不便，而是近年來學校的師資素質逐漸下滑。部分教師對教學工作的投入已不如從前，有些人甚至把補習事業視為主要發展方向，而把校內教學工作當作招攬補習學生的平台。當教師將精力過度傾向課後補習，而非全心投入課堂教學時，教育工作的使命感便逐漸被稀釋，師德與專業精神也容易受到質疑。

更令人憂心的是，部分教師對學生品德教育的態度也出現了變化。面對學生的行為偏差、紀律問題或人格成長上的需求，缺乏足夠的耐心與責任感，只求完成課堂教學任務，認為學生聽不聽、學不學、改不改，都與自己關係不大。對於調皮或紀律較差的學生，也抱持著「多一事不如少一事」的心態，選擇視而不見，得過且過。

然而，教育從來不只是知識的傳授，更重要的是人格與品德的塑造。家長將孩子送到學校，不只是希望孩子掌握課本知識，更期望孩子在良好的教育環境中，學會做人處事，建立正確的價值觀、責任感與人生態度。如果教師只重視教學任務，而忽略育人的責任，那麼學校便失去了教育最核心的價值與意義。

除此之外，教師的專業化也不應僅僅停留

在學歷和文憑上，更重要的是積極進取、終身學習的態度和，以及面對時代變遷時不斷自我提升的精神。

在知識快速更新的今天，教育環境、教學方法與科技應用都在不斷變化。教師若只依靠過去所學，而缺乏持續進修與學習的意願，很容易與教育發展的步伐脫節。因此，教育工作者必須不斷充實自己，提升專業能力，掌握新的教育理念、教學策略及科技工具，才能迎接時代帶來的挑戰，進而把教育工作做得更好。

事實上，即使擁有再高的學歷，也不能保證能永遠站在知識的前沿。二十年前取得的博士學位固然值得肯定，但其中部分知識與理論，或許早已被新的研究成果所補充、修正，甚至取代。學術和頭銜的成就是過去某個階段的學習成果，而不是專業成長的終點。真正能夠展現教師價值的，是持續學習、不斷進步的精神。

當教師能在教育崗位上不斷累積經驗、反思教學、精進專業，其教育智慧與教學功力自然會更上一層樓。豐富的經驗結合與時俱進的新知識，不僅能提升教學品質，更能幫助教師深入瞭解學生的需求，掌握未來發展趨勢，給予學生更適切的引導。

有了新知識，才能掌握新技能；有了新認知，才能開拓新視野。這些都將直接惠及學生的學習與成長。學生不僅能從老師身上學習知識，更能從老師持續學習的態度中，看見終身學習的精神與價值。這種以身作則的力量，往往比課堂上的說教更具影響力。

因此，真正優秀的教師，不是憑藉一紙文憑或一個頭銜受到尊重，而是憑藉持續精進、自我要求與無私奉獻的精神贏得學生的敬愛和家長的信任。這樣的老師，不僅是學生心目中的模範教師，也是學生人生道路上的引路人。同時，他們更是家長選擇學校時的重要考量因素，是學校建立聲譽、吸引學生及凝聚社會支持的重要資產。

事實上，家長在選擇學校時，最關心的往往不是校舍有多漂亮，也不是設備有多齊全，而是教師是否認真負責、是否關愛學生、是否願意耐心陪伴孩子成長。當家長感受到教師團隊的敬業精神和教育熱忱時，自然願意把孩子放心地交給學校；相反地，一旦對教師團隊失去信心，即使自己曾經是該校校友，也未必願意讓下一代回到母校就讀。

由此可見，一所學校能否留住學生、吸引學生，關鍵始終在人。教師的專業素養、教育熱忱與師德修養，不僅影響學生的成長，也關係到家長的信任、校友的支持，以及學校的聲譽和未來。

真正的品牌，不是華麗的建築物，而是優秀的教師；真正的招生力量，不是鋪天蓋地的宣傳廣告，而是家長和校友發自內心的認同與推薦。當教師找回教育初心，當學校重視師資培育與師德建設，當教師能夠保持終身學習、與時俱進的精神，華校才能真正贏得家長信任，留住學生，培育人才，並在時代的挑戰中持續發展。

教育興則民族興，教師強則學校強。教師的素養決定學生的未來，學生的未來則決定社會與國家的未來。投資教育，首重教師；振興華校，也必須從提升教師的專業與師德做起。

菲律濱商報

CHINESE COMMERCIAL NEWS

于以同傳媒有限公司出版

Published every morning by

YUYITUNG COMMUNICATIONS, INC.

創社社長：于以同烈士

社長兼總編輯：于慶文

營業部：227 Dasmariñas St., Binondo, Manila

電話：79606382 · 82411756

傳真：82411588

電郵地址：siongpo@gmail.com

電子網頁：www.shangbao.com.ph

member:UPMG GROUP

商報

請掃描關注微信公眾號

商報

Android 客戶端下載