



2026年菲律賓大乘信願寺啟建水陸普度大齋勝會延期

為慶賀信願寺九秩華誕、上報四恩、普度冥陽，本寺原擬十月啟建水陸法會。因整體籌備調整因緣，為護持法會莊嚴圓滿，經寺方決議，法會予以延期。

現將法會日期順延，定於：2026年11月

29日至12月6日隆重啟壇舉行。

11月29日下午：熏壇結界、啟壇淨道

11月30日—12月6日：七日水陸普度大齋勝會

屆時本寺依儀啟壇誦經，上祈國泰民

安、中菲睦鄰、歲稔年豐；下度幽冥、超薦宗親，普為十方善信消災納福、闔家安康、福慧綿長。恭迎大眾隨喜赴會、共修植福、同襄盛舉。因緣調遷，敬請海涵，並相互轉告周知。

特此通告。

諮詢電話
02 82520787
639568222999 微信同步SengGuanTemple
微信號

水陸法會通告

延期日期定于

11月29日
至
12月6日

諮詢電話

02-82520787
639568222999 微信同
SengGuanTemple 微信號



熱心辦學，更須尊重專業與制度

——反思華校師資斷層與結構性困境（六之四）

莊杰森

倘若一所學校容不下比主管更優秀的教師，便難以留住人才，更遑論提升教學品質。因此，建立健全、公平且重視專業能力的用人制度，實為華校改革的當務之急。

回顧過去，由於華校長長期面臨師資匱乏、行政人才不足，部分學校不得不採取權宜措施，任用未必具備完整專業訓練的人員擔任主管。這些安排在當時或許有其特殊背景，相關人士多年來服務華教的辛勞與奉獻，自然不應因此受到抹煞。

然而，尊重過去的貢獻，並不代表可以忽視今日教育專業化的要求。

隨著新一代專業教師逐漸成長，學校的人事制度也應與時俱進。對於明顯不適任、欠缺領導能力，甚至妨礙人才發展的主管，理應建立客觀考核、專業輔導、職務調整乃至必要的汰換機制。

尊重資歷，不等於放棄專業；維護倫理，也不代表必須容忍不適任者長期占據關鍵職位。華文教育需要的不只是培育人才，更須建立識才、用才、育才、儲才與留才的完整制度。否則，即使投入再多資源培訓教師，也可能因用人不當而事倍功半，甚至徒勞無功。

八、董事會熱心辦學，更須尊重專業與制度

菲律賓華校能夠歷經百年風雨、延續至今，歷代華社僑領、學校董事及熱心人士的支持與奉獻，功不可沒。

許多董事長期慷慨捐資，協助興建校舍、改善教學設備、設立獎學金及維持學校運作，其興學助教的精神，值得肯定與推崇。然而，熱心教育，不等於具備教育專業；慷慨捐資，也不代表可以逾越制度，任意干預學校行政。

部分華校董事或許習慣以經營私人企業的方式管理學校，認為既然出錢出力，便擁有權直接指揮校長、主管，甚至一般教師。有時更繞過校長，逕自下達人事或行政指令，使校長夾在董事與教師之間，進退維谷，落得有責無權的處境。

尤其令人憂慮的是，長期以來，坊間不時傳出部分華校董事因不滿校長未完全遵從個人意旨，便施加壓力，甚至以撤職、解聘相威脅。個別校長即使秉持教育專業與行政

原則，也可能因不願屈從於不當指令，而面臨去職風險。這類傳聞倘若屬實，便不只是董事與校長之間的意見分歧，更是學校治理制度與教育專業自主受到侵蝕的警訊。

更值得警惕的是，倘若學校逐漸形成一種不良風氣：堅持原則、敢於提出不同意見者反遭排斥；唯唯諾諾、言聽計從者，即使專業能力不足、管理績效不彰，卻仍能獲得青睞與重用，甚至享有特殊待遇，那麼，所謂公平公正的用人制度，豈不形同虛設？

令人費解的是，許多華校董事本身都是商界翹楚，對企業管理、組織分工與專業授權理應十分熟悉，為何在經營學校時，反而容易忽略這些基本的管理原則？

學校不是任何個人的私人企業，校長更不應淪為個別董事的附庸！

董事會應著重辦學方針、長遠規劃、財務監督、資源統籌及校長遴聘；至於教師任用、教學安排、行政執行及人事考核，則應依照學校規章與職權分工，由校長及專業行政團隊負責，並接受董事會依制度監督。

唯有充分授權、分層負責、權責分明，才能建立相互尊重、有效監督的治理機制。

董事會固然有權監督校長的辦學績效，卻不宜越俎代庖，將個人好惡凌駕於教育專業與學校制度之上。尤其在華文師資已呈短缺、青黃不接的現實下，倘若再因不當管理而埋沒人才、排擠實才，甚至逼走人才，無異使原已艱困的華文教育雪上加霜。

當堅守原則者受到排斥，唯命是從者反而獲得重用，形成「劣幣驅逐良幣」的惡性循環，最終受害的絕不只是個別校長或教師，而是整個華文教育的長遠發展。

真正愛護華校，不只是慷慨捐資，更在於尊重教育專業、健全治理制度，讓有能力、有抱負的人才獲得應有的發展空間。

唯有如此，華校才能逐步擺脫過度仰賴個人意志與人情關係的傳統管理模式，邁向專業化、制度化與永續發展。

九、校長遴聘，不應迷信博士頭銜

校長是學校的靈魂人物，其教育理念、領導能力與管理作風，往往直接影響一所學校的辦學品質與發展方向。

一名優秀校長，除了具備教育專業、教學經驗及行政管理能力，更須具有識才、用

才、惜才與育才的胸襟，懂得尊重教師、凝聚團隊，共同推動學校進步。然而，部分華校在遴聘校長時，卻過度重視學位與頭銜，甚至將博士學位為優先或必要的聘用條件。

重視學歷本無可厚非，但擁有博士學位，是否就代表具備辦學能力？具有博士頭銜，是否便能勝任校長職務？

博士學位主要反映特定領域的學術研究與專業訓練，未必代表具備教育行政、教師管理及學校領導能力。即使擁有教育相關博士學位，也仍須檢視其實際教學經驗、管理實績與專業操守。

尤其當今社會不時傳出學歷造假、學位品質參差不齊等問題，更提醒學校董事會，遴聘校長不能只看一紙文憑，而應嚴謹查核學歷真實性、授予院校的合法資格與學術品質，以及應聘者過往的任職表現。

因此，華校應建立公開、公平、公正且有教育專業人士參與的校長遴選制度，透過資格審查、面試評估、實績查證及專業考核，選出真正適任的教育領導者。

學位可以作為衡量專業能力的參考，卻不應成為判斷辦學能力的唯一標準。

與其迷信徒具頭銜、卻缺乏教育熱忱與領導能力的人選，不如重用經驗豐富、品德端正、具有管理實績，並懂得尊重與培養人才的教育工作者。

更重要的是，一名優秀校長不應害怕下屬比自己優秀，反而應有胸襟延攬人才、培養接班人，讓有能力的青年教師與行政人員獲得成長與晉升的機會。

校長的價值，不在於名片上印有多少頭銜，而在於能否帶領學校進步、贏得教師信任、留住優秀人才，最終讓學生真正受益。

十、硬體與軟體並重，辦學方能永續

綜觀當前部分菲律賓華校的發展，不難發現一個值得深思的現象。

一方面，宏偉校舍陸續興建，教學大樓美輪美奐，硬體設備日臻完善，甚至積極拓展分校；另一方面，華文師資長期不足、專業主管難覓，部分學校的學生人數亦呈下降趨勢。

校舍愈建愈宏偉，教學人才卻未必跟得上發展需求；設備愈來愈先進，行政管理與教學品質卻未必同步提升。

如此「重硬體、輕軟體，重規模、輕內涵」的發展模式，是否已使部分華校的辦學理念逐漸偏離教育應有的本質？

興建校舍、拓展分校，原本值得肯定。尤其隨著人口遷移與居住區域改變，華校適度向新興住宅區發展，確有其實際需要。

然而，學校規模的擴張，必須以充足的師資、健全的制度、專業的管理及穩定的學生來源為基礎，方能相輔相成、持續發展。

倘若原有校區尚且面臨師資不足、行政管理尚待完善、權責分工不夠明確等問題，便急於另設分校，不僅可能分散原已有限的師資與管理資源，更可能使既有問題隨著辦學規模擴張而進一步惡化。

值得深思的是，華社歷代熱心人士投入教育的龐大資源，倘若能在興建校舍之外，適度增加對師資培育、教師待遇、職涯保障、專業主管訓練及學校治理改革的投入，其長遠效益，是否反而更加深遠？

當華校有能力興建一棟又一棟宏偉校舍，卻無法持續培養與留住一批又一批優秀教師時，我們應該反省的，恐怕不只是教育資源是否已充足，更是資源分配與辦學優先次序，是否正被本末倒置。華文教育真正需要的，不只是宏偉的校舍，更是優秀的教師；不只是先進的設備，更是健全的制度；不只是分校數量的增加，更是教育品質的實質提升。硬體建設固然重要，但教師、課程、管理與制度，才是支撐學校永續發展的根本。

校舍可以靠資金興建，優秀教師卻需要長年培育；設備可以隨時添購，健全的教育生態卻非一朝一夕能夠建立。

倘若硬體建設不斷擴張，軟體發展卻始終停滯不前，再宏偉的校園，也難以掩飾人才短缺與教育品質面臨的深層危機。

畢竟，衡量一所學校的真正成就，不應只看校舍有多宏偉、規模有多大，而應看它培育了多少優秀學生、留住了多少優秀教師，以及建立了多麼健全而值得信賴的教育制度。辦學的最終目的，是育人，而不是建樓；是提升教育品質，而不是追求表面規模。唯有將有限資源用在真正影響教育品質的關鍵環節，讓硬體與軟體相輔相成，華校才能走得穩健、走得長遠。

（未完待續）