



2011 期高級部法施學系 帶班感想與建言

◎ 簡豐德

很榮幸能參與忠恕學院的學習，從初級部、中級部到高級部的成立、課程設計與試讀，到正式讀完全部課程，之後也陸續在三個部級擔任帶班講師；40 幾年的學院歲月薰陶，從開始的滿腔熱血，到學習與成長的法喜充滿，到現在的感嘆，有太多的感想，因此在第二代舊制最後一屆結業後，發表一些感言。

高級部的設定宗旨與目標

- 一、設定：以研究所的方式教學。
- 二、宗旨：一貫道基礎忠恕道場三系（法施、成全、行政）高級人才的培訓。
- 三、目標：培育德術兼備的高級講員、辦事員與成全人員，期望學有所成之後，能回各直屬單位服務，以貢獻一己之力。

對高級部的感想與檢討

一、組織架構上下不一致

1. 忠恕學院空有組織架構，但執行不力，主要原因是掛名負責的人往往兼任其他許多職務，包括道務中心指派的工作、出國開荒辦道、各單位道務等；既然無法兼顧忠恕學院的責任，又沒有交代職務代理，所以底下的執行者大半只照初期設定的目標和方案執行，缺乏適時檢討，沒有具體改進，當然就不能發現問題。即使下面的人發現問題，但不在其位，不謀其政，即使有建議，卻常沒有下文，最後不了了之。
2. 「對的人要放對的地方」，這句話大家都懂，但執行起來就不一樣。執行者適不適合？並沒有去檢討。高級部助理與學員常須配合忠恕道院

的服務，有時上課時間找不到學員，一問才知又是出工服務去了。到後來有點傳師提議，學員上課不可以要他們出工，需要人手服務，由各單位來派，才改善了這種現況，但是這個因素之前也多少影響到招生。

3. 教學方向以成全為主，除了聽課還是聽課，之前有些法施學系的學員竟然沒有上台練講的時間（為了因應這樣的狀況，後學帶的班，在取得學員的同意後，每個月再加三堂課外演練，總算有一點效果）。

二、師資不健全、不專業

後學認為講師與師資是不同的，講師講課，師資則要帶班；會講課的講師很多，但能講課又能帶班的講師就不容易了。單純的講課可以 90 分鐘都在講給別人聽，帶班則要給別人思考、發言、學習的機會，對一位講師來說，90 分鐘還要兼顧這麼多，時間實在不夠用，但如果能面面俱到，效果是完全不一樣的。此外，學員的程度不同，也要以不同的方式帶，一班之中，學員的素質不可能都相同，所以有時候要有多種教學與指導方法。

時代在進步，資訊在進步，科學在進步，道場的師資可以跟不上時代嗎？一貫道是走在時代的尖端，師資則是走

在道場的尖端，師資若跟不上時代，等於是落伍！曾聽過有講師說：「講師不能用科技用品來講道，用科技用品講道會講不出道的義涵。」科技的「0 與 1」不就是道的陰陽嗎？現在資訊如此發達，要什麼資料，上網沒有查不到的。但並不是講得高深，讓別人聽不懂才是「道」，講道要講日常生活能用得上的道，才是真正的道。

《中庸》說：「道不遠人，人之為道而遠人，不可以為道。」講道已不再是經文表面的解經，也不只是道義表面的解釋，而是要能落實在日常生活；所以，師資講道要掌握三個層次：1、解文，2、講義，3、落實。自己能達到這個層次，也才能教人講到這個層次，所以學院的師資應該要是專業的；所謂的專業，並不一定要是研究所畢業的博士、碩士，而是必須有講述與帶班專業的學習歷程，也就是說道場的師資須從初級部開始培養。

三、學院教育體制不一貫

從以前到現在，初級部是辦得最成功的，但是越往「上」讀，未必有更多的成長，原因當然很多，其中的一點就是學院教育體制不連貫，各級別各自為政，初級部課程沒有與中級部課程接軌，中級部沒有為高級部打基礎。例如：

當初設立高級部法施學系的目的，是為了培養能回各單位帶班與講述的講師，可是法施學系有些新招收的學員卻完全沒有講述的經驗與基礎，一問起來，原來是有些分部並沒有排入法施講述的基礎課程，所以不得不將標準放低，高級部改成教中級部的基礎，再上一點高級部原訂的內容；而初級部也沒有為中級部培養基礎人才，就只是聽課或演練辦事員的基本禮節，沒有讓學員及早接觸「學、修、講、辦、行」的基礎，因此也就難以養成人才。人才的養成，眼光要放遠，有時無法看到立即的成效；因為沒有立即的成效，有時就不願花太多的時間與精力在這方面上，大家都聽過一句話：「今日不做，明日會後悔」，但還是不斷地在後悔中度過。

展望未來 留下建言

一、一貫的初、中、高級部教育

1. 學院教育要與各單位人才培訓結合。
例如：學院學了什麼，要告訴各單位這些學習內容學員已會了，要給這位學員機會與鼓勵。人才的培訓不能只看眼前，要把眼光放遠，才不會有斷層。每個階段結業之後，應該先回各單位服務一至兩年，再繼續上下一個階段，這樣對學員及各單位都是良好的。

2. 各級別的宗旨目標要清楚，執行要徹底。初級部從啟信到三寶是通才培訓。中級部是人才培訓，可分為三個方向，1、成全，2、壇辦，3、法施。同一個班級可以依學員不同的特質分類與要求，但不須明言告訴學員，只要點傳師與講師、幹部運作就可，但三個方向的基礎技巧都要有機會學。高級部是分系人才培訓，是未來教育體系幹部的人才培訓，也就是未來回各單位帶班的講師，所以所招收學員的素質一定要把關，寧可停招也不應該湊數。
3. 教學要方式多元。不要只是「你聽我講」，應該讓學員多思考；剛開始學員會不習慣，久了自然養成習慣。聽、思、說、行各佔 25%。從初級部開始，養成學、修、講、辦、行的全方位基礎，落實學院人才培訓的實質。講師的素質更需有所要求，尤其是中級部及高級部，因為並不是「能講就會教」。

二、師資的培養與教學考核

1. 講師最好是專業的師資，因為會講不一定會教，講與教是兩個不同的方式；如果師資本身非常的忙，那有時間準備教材？如果只是急就章，當然效果不會很好。講師又可分為

專題講師、經典講師、帶班講師，帶班講師須要會講、會教，這種人才人很少，所以要長期培養。目前的帶班師資仍是以點傳師為主，但點傳師道務很忙，訓練教材也需要很多時間準備，所以可長期培養更多帶班師資，才能突破這項瓶頸。

2. 師資的培養還是離不開「學、修、講、辦、行」，學者，即多方地學習，不懂的就要學，包含不懂的專業講題，都要用心地去「學、修、行」，之後才能講。道場知識要學、講述方法要學、道義內涵的深入也要學、帶班的技巧也要學。學來的東西不一定是實用的，所以要將學的內容，運用在日常生活中；放在日常生活行得通才可用，若是行不通就要修，包含內容、方法、執行都是修的部份，修了以後再行於日常，能用了才拿出來講，如此才是真正自己的智慧，才是一位稱職的講師。
3. 教學經驗須不斷累積而成，所以師資除了自我學習外，重要的是在教時，要有資深的講師指導，自己也要不斷地反省與改進。師資是代天宣化，代表的是天、是老師、是一貫道，所以不可不慎！尤其是學院的師資。師資並不是三、五年就能培養起來的，是要最少十年的培育，

要如何培育師資呢？師資的培育要從初級部就開始注意是否有適合的人才，中級部開始做初階的培育，到高級部落實師資技巧的培育。人才的培訓須要上下有共識，否則很難達成。

三、組織架構的運用與執行須落實

組織架構是團體的運作方式，各單位、忠恕學院院本部與各分部都有組織架構，但如果只流於虛設，而沒有真正與有效的執行，則徒具形式。因此，對的人要放對的地方。每個位置不能掛名，而是要實際運作與負責。每個職位是道職，是責任，不是權位。

總結

這篇回顧與檢討本是有感而發，為了高級部第二代舊制的最後一屆而寫，卻也是為了忠恕學院更進步而寫，希望能留下一點值得參考的建言。真的很感恩！後學的成長皆是在台北分部的中級部，及第一、二代的舊制高級部的學習而來，感謝忠恕學院，也感謝所有點傳師的成全，更感謝台北分部中級部的湯學榮點傳師，及高級部的陳昭湘點傳師，兩位點傳師的支持與信任，是後學的動力，感恩！還是感恩！