

校長有情



津中樂道

陳得南



求才若渴 培養人師

踏入五六月，是請人的旺季，做校長最擔心的是老師突如其來呈上辭職信。如遇上教師供求失衡就更是雪上加霜，既擔心請不到合適的人，又擔心請到的人臨近開學悔約不來，於是又要重新招聘，打亂原來的部署。

有人辭官歸故里，有人漏夜趕科場，人事更替本為常事，而且凡事一體兩面，老師退休與轉職是挑戰，正面的看也是覓得人才及引入新思維的契機。學校如果長期靜止不動，過於穩定也未必有利長遠發展。他山之石可以攻玉，我們同意外聘人才，移植成功經驗有利推進學校，不過始終外聘人數有限，最根本的還是需要培養校內教師，推動其專業交流，將學校建立成學習型的組織，才能達至持續發展。人師難求，如能有緣遇上，真的要好好珍惜，否則剛請了一批，沒多久又走一批，教師如走馬燈，留不住人才，也建構不起學校文化。

學校文化持續發展主要靠人師推動及落實，因此適切的教師培訓及悉心的部署安排，讓有潛力的同事得以閃耀及發揮，才可推動團隊的進步。人盡其

才、量才而用是分配工作的重要原則，分工時多考慮其學識專長、才能性格，再配以進修培訓，為同工的新工作做好心理及知識的準備。

對新入職的同事給予適切關懷，如工作表現良好就給予肯定鼓勵，並盡量提供發揮的空間，讓他們在團隊的關係中逐漸建立起友誼互信及成就感。如有潛在接班人，就更要重點培養，讓其多讀書、多涉獵，或多代表學校出外分享，加以裝備，以應對工作上的挑戰。此外，適時調遷工作崗位，讓同事有不同的歷練，既為發揮潛能，亦為學校儲才，避免遇上退休高峰期而出現的青黃不接。

教育界從來是求才若渴，因為我們對教師有要求，特別是對他們的個人質素，既要有良好正面的價值觀，願意陪伴學生成長，也要能啟發學生學習，追尋理想。但願有更多有心人加入教育行列，讓學校發展成學習型的組織，培養教師，造福學子。

本欄由香港津貼中學議會校長撰寫；本文作者為課程發展議會中國語文教育委員會主席及旅港開平商會中學校長。