



學校組織的「木桶原理」

梁德賢

最近聽到一個校園故事：

一位朝氣勃勃、求知上進的年輕教師，雖然用心教學，卻不幸染上遲到的習慣。習慣既已形成，戒除可不容易。年輕教師為表破釜沈舟之心，事先張揚，向同事表述心志；繼而交出按金二百元，以一星期為限，只要有一天遲到，哪怕是一分鐘，都會被同事沒收按金，以作大快朵頤。決心至此，年輕教師的陋習很快便戒掉了。



故事帶出，個人的內省是推動教師專業最重要的動力。教師必須自己去發現、承認自己的問題，才可以踏出專業發展的第一步。身邊見過太多教師有情緒和抑鬱的問題，當事人不肯正視，往往到了出事後才知錯難返。

其次是同濟的支持和關懷，以正面的態度去幫助有困難的教師。經常犯錯、請病假、遲交文件，無疑會為其他人帶來麻煩，與其私下埋怨，最積極的方法，是坦白告之，幫助找出問題癥結，一同去協力改善。



學校領導當然也要及早發現教師的困難和陋習，予以提醒幫助。在組織管理中，有所謂「木桶原理」，或稱「短板效應」。即一個木桶最大的容量，不是由圍成木桶的最長木板或平均長度決定的，而是由最短的那一塊木板決定的。意思是說，一個團隊的整體戰鬥力，制約於最後一名成員的能力：一個團隊，無論整體成員怎樣出色優秀，如果有一位成員落後，是會拖垮整體的步伐和表現的。

一間學校，如果每位教師都像這位年輕教師般能自我完善，成就肯定無限。