

翠林的工作文化

李健信老師

尤記得初加入翠林大家庭的時候，認識到「翠林五觀」，當中包括：翠林速度、翠林反應、翠林習慣、翠林價值、和翠林文化等。

翠林學校在上一個發展周期，學校以「習慣」作為三年發展關注事項，以教職員為例，即培養教職員良好「工作習慣」，建立高效能團隊。去年開始，由培養「習慣」進深至建立工作「文化」，提升教師團隊專業能量，促進學與教效能。

翠林學校所採用的是Growth Model，從做中學，目的是持續提升教職員的專業知識、管理和教學能力。近年翠林著力發展教職員資能架構，亦有健全的考績制度、教職員確守《翠林領袖約章》等人力資產；翠林亦有完善的政策及程序指引(SPP)及校本教職員專業發展計劃(PDP)等結構資產；另外翠林亦設有導師朋輩支援系統(MPSS)的關係資產，促進教職員間專業交流和合作。凡此種種，均屬翠林賴以成功的智慧資產。

尤記得校長曾說過「如果每件事都要有校長，是在拖垮著同事」。在匡智會屬校工作至今已不經不覺二十年，就在數年前轉來翠林學校任教，從一間以校長為管理核心的學校來到建基於制度的翠林，在日常工作中看得見「還校園給學生、還校政予教職員」的理念，在翠林工作可以實實在在的感受到安全感、歸屬感和幸福感。

作為翠林的一份子，同事間不分彼此、全情投入地工作，為翠林貢獻；這種翠林的工作文化，可見一斑。