



分享願景

學校需要願景，有願景的團隊，會有向前發展的能量。願景，不獨是方向。

在二十多年前講學校全面優質管理(TQM)時有幅漫畫，當中推車的只看見車卡，卻不知要推到哪裏去；漫畫提醒我們帶領學校要有集體的方向感；而願景，不獨是方向，它比方向還要細緻，有畫面，有未來的遠象。

有景，還得有法；帶領學校要有達致共同願景的方法。這方法，肯定不是傳統尊卑觀念下借權力下指令的推動方法，它可以是賦權、可以是啟迪，但最重要的，還是分享。共同願景譯自Shared Vision，英文這個Shared，可圈可點；它是分享，也是分享了，這個英文清楚的透顯着達成共同願景的方法，就是分享。

組織學習論大師Peter Senge認為，願景是人發自內心的意願；揭示內心，對慣於演說的校長來說當較容易，但對一眾同事，就不一定如此。教師同事，對於願景的意識，或有或無；心中的遠象，或隱或現；有時

在權力關係下，更無從說起。作為校長的，便要創設分享的氛圍，也得用心聆聽。

有教師期望學生一手拿着運動獎盃，一手拿着彪炳的成績表；但也有教師只期望孩子文憑摘星、成績亮麗。有教師認為要讓多元發展成為學校的品牌；也有教師認為要讓某一種校技成為學校的亮點。有教師期望施政有如天使拿着天秤，公平至上；也有教師期望，同事有如鐵塔的枝條，不理位置，也一起建成有力的架構。或詳或略，願景紛陳，而其中蘊涵着不同甚或相左的教學理念：學生可以一心多用，還是只當專心致志？學業至上，還是才藝共賞？教師會顧此失彼，還是可以功能駢進？

凡此種種，當校長細心聆聽，會聽出這般的不同，甚至拉力；有了這般的認知，才知達成共同願景背後的難處。然而，當不同教師的不同意向有所表述，而表述的過程備受尊重，那麼，這般的分享，已為未來的共同，邁出了理想的一步。