

會訊

第 189 期

二零零三年九月出版 · 非賣品



政府教育人員職工會

(官立學校非學位教師職工會)

GOVERNMENT EDUCATIONAL STAFF UNION

世界教師聯合會(世界勞工聯合會)會員

地址: 九龍渡船角文景樓46-48號三樓

電話: 2332 3553

傳真: 2332 3555

網址: <http://www.gesu.org.hk>

我的話



局署合併成效未顯 中堅員工逐步流失

被第二輪自願退休計劃折騰的教統局

去年七月,當高官問責制實施後,教育統籌局(教統局)常任秘書長羅范淑芬女士便跟李國章局長明瞭分工,由她主責推行局署合併的大計。當時,羅太與各職方代表討論有關構思時,聲音局署合併是特區政府精簡公務員架構的大方向,教統局和教育署的合併可起帶頭的作用,而其主要的更是要加強協調政策制訂和執行的工作,以達到政府預期的目標。羅太強調,合併後局方將悉力精簡流程,刪除非核心工作,但不會因合併而削減員工,因為部門實在需要人手以推行教改的各項措施。作為前教育署的員工,當然了解到署內長期存在的問題所造成的困局,如科組間的協調不足、工作過份着重規則和先例,決策緩滯和跟學校互信不足等等,故此,對於羅太提出的局署合併的構思,本會抱持「摸着石頭過河」的心態接受,期望在新任局長及熟悉教育運作並出身於教育署署長的常任秘書長領導下,能幹出成績,改善教育署向被詬病的地位,讓局內教育專業人員不再受官僚制度所綁架,真正發揮所長,配合校長和教師的努力,為孩子提供更優質的教育。隨著署任教育署署長一職大半年的李慶輝先生的突然提早掛冠,教育署在本年一月一日起正式成為歷史名詞,其職能交由一個兼負制訂和執行政策的教育局所取代。

可是,局署合併至今已八個多月了,除了高層官員職銜的改動外,在工作流程上卻未見明顯的改善,叫人體會不到這項重大改變所預期帶出的好處;相反,職務上的「黑洞」持續浮現,部組間因分工不清而爭物亦時有所聞,更甚者,合併後名義上負責改善流程的一位首席助理秘書長已在五月間被調走,加上非典型肺炎的爆發,二十三條立法法的爭拗及七一遊行等重大社會事件的影響,近月來,局內員工已逐漸「適應」了換上新系統的工作環境,對所謂「改革」無復厚望,而外界亦鮮有過問教統局和教育署合併後的是否達到預期目標,連統計數它可否成為其他局署的範例!事實上,若詢問全港校長和教師對合併後的教統局的表現有何評價、對學校的支援是否更有成效時,相信大多數的同事都不知從何評論!

再者,隨着對公務員體制明顯造成較大殺傷力的第二輪自願退休計劃的推行,我們更擔心,局署合併所預期的成效就更難達到。無可否認,純粹以削減公務員人數的角度來說,第二輪自願退休計劃

我們的堅持

在今屆的理事研討營中,何國鍵執行顧問帶領我們重溫歷史,並從中教導大家,給我們很多的勉勵。因此,全體理事都明白並接受理事會一向堅持信奉及遵行的道德操守,大家願意並堅決持守這些操守:

1. 以身作則,服從決定。一定要確立理事會權威地位。
2. 身先士卒,履行職責。在義務團體內,越是要做的工作,這樣才能服眾。
3. 學好本領,不急於求成。尤其在行政範圍和職務調配,更應先虛心學習,才展抱負,切勿單憑一己之見,急於建立個人風格的體制,徒生混亂。
4. 發揚民主,勿為名節所誤。在工會,能否樹立威信,發揮影響力,不單憑其職銜,而是個人的道德、才幹、胸襟、威望……所交織而成,故此多討論、多溝通、放棄成見、尋求共識的做法,較擁「衙」自重為高,亦較有效果。
5. 嚴守紀律,影響組員。亦多動員組內成員參與會務,一同會議,共同承擔責任。
6. 一向以來,依本會傳統及規定,各理事出席任何正式場合,均代表政教會,而提交一切議案,均由當場本會之最高負責人,或在事先知悉內容下,由其預先或臨時委任的代表進行。同時,所提交的問題,應避免是出席代表在其日常工作以外的個人遭遇,若有廣泛的代表性,則是檢討教統局(或政府)的政策和措施;若為個別性,只應是個案投訴,宜預先交投訴組過濾...應記著,政教會的代表從不藉其在工會內的身份在與高層官員接觸中謀取任何個人或工作上之方便或利益。

會訊復刊了!

會訊終於復刊了!這對我們來說是一個充實的學習過程。作為今屆的出版主任,同時亦是一位新理事,在會訊停刊的三年、不斷斷的勉勵及提點,看到他對政教會(官非會)的那份堅持及投入,足為我等後輩學習的楷模。此外,也要謝謝各位理事的同心協力。

會訊停刊期間,我們不但少了與會員溝通的渠道,更沒能在一些政策上向大家發表本會的立場。希望在未來的日子裡,我們能夠提供更多切身的資訊給大家,同時亦歡迎同工來稿。

出版主任 黃藝婷

可算是成功的;但是,是次計劃卻導致公務員隊伍在短期內流失大量人才,不少同工更是所屬部門的中堅份子,他們的離職,肯定拖低了各項公共服務的質素和效能,政府這種只着眼於短期經濟得益而置公務員隊伍的穩定性和延續性於不顧的做法,最終可能是得不償失的。而更嚴重者,這個計劃瞬間摧毀了不少部門的接班人計劃,而要各部門在未來幾年逐步硬吃苦果!就以教統局為例,內部約八百六十個教育專業職系人員中,約有近一百二十位同工選擇了提早退休,簡單計算,在未來的十二個月內,每八個教育專業人員便有一人會離職,當中大部份更是資深的高層員工,例如是組別主管級的高級教育主任(行政),便有三分之一選擇提早退休!試問,教統局所負責的工作能在未來一年內能否在短期間提撥足夠能力和經驗的員工接掌懸空的中層領導以至首長級的職位?我們不知道常任秘書長在局署合併前所梳理的人力接班計劃是否已被第二輪自願退休計劃衝擊至體無完膚,但可以肯定的是,李局長和羅秘書長對局署合併的遠景已難以循正軌發展,因為,接班人的部署已被打亂,而堅守崗位的員工的專業強項又未必和局內出缺職位的工作需求完全吻合,但部門的運作不能停頓,在只求湊合人數而缺乏認真檢視流程和未來需求的情況下,各部組仍要推行各式各樣的「合併」或「融合」,這些肯定是急就章和制足就效的安排,面對這種「對人不對事」的重组,教統局的工作效率和效能豈能不被拖低?更遑論對學校的支援了。

面對如此艱險的局面,我們認為,局方高層除了必須指派專責官員認真設想如何精簡和協調不同部組間的分工合作,以減少無謂的人力溝通和諮詢,還須切實提升同工的士氣,重視與各員方協會的溝通和諮詢,加強官職雙方的信任和配合,以集結不同層面員工的智慧和力量,共同設想可以提升生產力和效率的方法,以抵銷自願退休計劃所引致的連串負面影響。局方還須切戒因小失大的舉措,避免再發生如近期限制員工放假取長假期而令同儕反感的風波。本會期望教統局高層理解到,每個員工都希望教統局能成為一個卓越的政府部門,而局署合併的目標能否達成,前線員工的配合和支持絕對是重要的因素,故此,管方必須重視職方的參與,讓不同崗位的同工都有「當家作主」的感覺,就算處身人手緊絀的情況下,各人仍會願意多走一步,互相扶持,發揮團隊精神,增強部門的效能和服務品質,以捱過可以預見的艱難歲月。



對第二輪自願退休計劃有感

副會長 朱少芳

政府的第二輪自願退休計劃在二月十五日公佈,教育統籌局常任秘書長在2003年3月3日發信給局內各職級人員講述有關計劃的細節。當中合乎申請參與該項計劃的部門職級同事有助理教育主任、助理教席(特殊教育)、助理教席(特殊教育班)(官立中學)、助理教席(學生輔導主任)、助理小學學位教師、文憑教師和高級助理教席(特殊教育班)(官立中學)。還有下列職系的所有職級同事:教育行政助理、教育主任(行政)、督學(學位)、督學(非學位)及專責教育主任。

若從中分析便會發現大部份被認定為預期會出現人手過剩的職級職系,都集中在課程及質素保證科及學校行政及支援分部,這兩個分部人員的工作主要是支援和監管學校的行政以及學業素。我們認同隨著教育改革和校政民主化,部門應當逐步把輔導、監管和支援的工作交回學校處理。這樣既可確認教師的專業地位和真正落實校本的精神,而校長的領導亦會得到全面的發揮。然現時的表现並非如上述可見的情況,局方舉棋不定、猶豫不決的作風早已「深入民心」;再加上官僚架構文化的積習,要真錢談何容易!

在解決上述疑慮之前,便先認定這些職位是不合時宜是否決定過早?難怪令人聯想政府為求解決財赤,不惜逐步放棄辦好教育的決心,在課程改革尚未成功時便親手摧毀了專業部門的穩定性和延續性。根據公務員事務局的规定,被接納的申請者將會分階段有秩序地離職,預計在本年十二月底前大部份的同事便會離職,屆時相關職位將予刪除,五年內不會再招聘。然同工離職後有關工作的安排直道現在局方還未有透露具體的訊息。

在第二次教育統籌局職員諮議委員會席上,常任秘書長羅范淑芬指出,她本人對「自願離職計劃」甚有保留,當中對部門會造成一定的影響,比如部分資深且有表現的同事會選擇離職,這樣便會延緩部門的發展。隨後,各職方委員紛紛就有關「自願離職計劃」發表意見。本會會長黎錦榮稱,現時不少組別的工作量已極為沉重,再加上第二輪自願離職計劃後的人手削減,留下來同事的工作量想必百上加斤。更困難的是大部份離職的同事都是資深的管理層人員,他憂慮年資較淺的同事恐未能即時承擔吃重的的工作。黎會長促請局方正視問題並予同事適當的協助。職方副主席蔡榮機表示局方要考慮留下來同事的工作分配,他坦言由專業同事處理非擅長的工作,在發揮上會有一定局限。其他委員稱自局署合併以來,工作職能及職位重新檢討等措施,都已沉重打擊員工的士氣,現再加上對工作安排的焦慮,會造成不合理的工作壓力。

據悉「自願離職計劃」已在公營和私營機構推行,除教育統籌局外還有房屋署、醫管局、香港城市大學、香港教育學院及電訊盈科等。一般而言,計劃目的是為因人意願或個人發展而選擇離開的員工,提供一個較佳的離職條件,而另一方面透過適當的人手調配提升工作效率;確保在節省開支之餘亦為員工帶來利益,使職員及機構均能互惠互利。

我們期望局方能以身作則,做好僱主,不會借「解赤」為題,趁機把大量教育專業職位削減,以合約或外判來填補空缺,貿然將公共服務私營化,推卸對社會必要的承擔,令莘莘學子蒙受損失。同時及早計劃人手調配和對留任的同事提供培訓,以期盡量減少人事上及管理上的困難。最重要的是在制定關乎局內員工的福利前,提出教育統籌局職員諮議委員會,由官職雙方一同討論,在有需要時作廣泛諮詢意見,深入討論,才作定案。

新考績報告知多少?

總司庫 陳光文

經過差不多一年的時間，「員工晉升及評核制度工作小組」的工作已接近完成，工作會議上，各與會的職方工會代表對各所屬職系的考績報告及報告表安排及發展提出了積極而又具建設性的寶貴意見，令管理變方可更有效地改善局內現行考績報告制度及報告表內容。

本人有幸代表本會出席「檢討部門職系考績報告表分組一教學職系」會議，直接把各會員對考績報告或報告表安排的意見直接向高方反映，並透過《會員通訊》向各會員匯報最新發展情況，並收集同工的意见，讓我們一起共同制訂出一份能確切和合理地反映官校教師工作表現的考績報告。

由於教學職系的評核周期由每年九月開始，故此，官校教師會在新學年率先採用新考績報告表格，為了讓大家可以對比新舊考績報告不同之處，我們現將建議中較重要的改動分別如下：
重組教學職務，工作類別由五項(備課、授課、課室管理、學生評估、對所教授科目的認識)減至三項(課堂教學、促進學生的全人發展、專業知識)。評核人評核受核人在其他職務上的工作表現評級亦在職方爭取下維持1-8級，以便校長、副校長和主任等能有較大的空間區分同工的表現。但第三級別用“符合部份要求”替代“一般符合要求”，而第四級用“達到最低要求”替代“完全符合要求”，以更清晰區別工作表現。此外，小組將以往的“技能和專長”(skills and attributes)更改為“關鍵才能”(core competencies)，建議的關鍵才能如下：

建議的關鍵才能*	現行的技能及專長
Proposed core competencies*	Existing skills and attributes
判斷力 Judgement	判斷力、遠見及分析能力 Judgement, foresight, powers of analysis
工作的策劃及組織能力 Planning and organisation of work	工作的策劃及組織能力 Planning and organisation of work
領導才能及員工管理 Leadership and staff management	員工管理及發展 Staff management and development
團隊協作 Teamwork	...
幹勁及決心 Drive and determination	幹勁及決心、自發性 Drive and determination, initiative
責任承擔 Acceptance of responsibility	責任承擔 Acceptance of responsibility
遭受壓力時的工作表現 Performance under pressure	遭受壓力時的工作表現 Performance under pressure
人際關係 Interpersonal skills	人際關係 Interpersonal skills
口頭的表達能力 Oral communication	口頭的表達能力 Oral expression
書面的表達能力 Written communication	書面的表達能力 Written work
資訊管理 Information Management	資訊管理 Information Management

*如受核人在此部獲評1、2、7或8的評級時，評核人並不需要在此部分提供詳盡資料。

新表格中的第5部分，評核人將就受核人的整體表現給予一個總評級(Overall Grading)。在六月五日的會議上，工作小組同意當受核人連續兩年的總評級在第3級或以上，其評核人可考慮建議暫停或延期發放受核人的增薪，而局方亦會向每個總評為第3級的同工發出忠告信(advisory letter)，提醒改善工作表現。

新表格中，評核人和加簽人皆須就受核人的長遠發展潛能評級，分別為“極具潛質”、“有潛質晉升一般”、“正在發展其潛質”及“不大可能有進一步發展”，這是新加的項目。

受核人是否適宜晉升的評級亦由三個改為四個，改動如下：

建議評級	現行評級
Proposed Rating Scale	Current Rating Scale
不大可能適合晉升 Unlikely to become fit for promotion	受核人可以勝任較現時責任職級高一級的職位 The Appraiser capable of performing effectively at the rank above his present substantive rank
日後可能適合晉升 Likely to become fit for promotion later	受核人尚未能勝任較現時責任職級高一級的職位 The Appraiser not yet ready to undertake responsibilities at the rank above his present substantive rank
適合晉升 Fit for promotion	因無更高職級，所以上列情況皆不適用 His/her promotion not applicable as there is no higher rank
非常適合晉升 Exceptionally fit for promotion	...

為減少重複的評述，受核人在第3部獲評1、2、7或8的評級時，評核人不需要在此部分提供詳盡資料。

建立一套完善的考績報告制度，並不是一朝一夕的事，特別在現今經濟低迷的環境下，合情、合理、合法的晉升制度會更直接影響大家的專業發展，影響大家的前途。故今次可以順利完成教師職系的考績報告檢討實有賴大家對本會的支持。

為「超額」教師請命!

總秘書 李明佳

七月六日，我們的老摯友「香港教育專業人員協會」發動超額教師請願行動，三千五百多位同日下午已聚集於中環遮打道行人專用區，在烈日酷暑下浩浩蕩蕩地遊行到政府總部請願，要求政府盡快解決超額教師的教席問題。

1972年官校教師因不滿政府削減文憑教師的薪酬，聯合18個教育團體發動官津補全港教師的請願行動。今天本會同國辦執行顧問賴幸會長、總秘書等十多位理事聯同教育局職員協會聯合會一同到場聲援。司徒華先生及何顯明爵士30年前首次請願所一同走過的路途，兩者稱別有一番的感受。

七月六日的遊行是表達我們對教育問題的關注，強調辦好教育是政府不可推卸的責任。身為有責任感的工會起點坐視不理，故此挺身而出為「超額」教師請命!

育苗計劃 新動向

出版主任 黃藝婷

【育苗計劃】香港發起人何國燦校長在一九九二年十二月二日接待廣東省教育廳訪問團參觀軒尼詩道官立下午小學(他當時任職主任)時，認識了前廣東省教育廳主任之廳長及該廳電化教育館館長房雨林(當時任職為教育廳辦公室副主任)等人。

一九九三年三月，房館長受廣東省省委派遣，率領其中一隊「廣東省農村基礎建設工作隊」，以「減貧與興學」為任進駐封開縣。他認為應該為封開當地做點實際工作，於是從教育本行入手，選擇到開羅羅鎮中心小學作為工作對象。面對在破爛危房中上課的學生，房館長寫了一封信給何校長，把封開縣羅羅鎮因山區學校的困難情況作了詳細的介紹，看何校長能否動員軒尼詩道官立下午小學師生給貧困山區學生捐點錢，支援羅羅鎮中心小學改造舊學校。當何校長接到房館長的函件，請求援助封開縣羅羅鎮的教育發展，他構思除發動軒尼詩道官立下午小學師生捐款外，還可擴大為香港學界援助國內教育的活動，這構思得到當時教育署署長華星華署長的贊同。何校長立即趕辦了香港資助小學校長會(香港資助小學校長工會)和政府教育人員職工會(官立學校非學位教師職工會)一同籌劃「育苗計劃」。一九九四年七月一日，教育署徐思明助理署長發了通告，從此，援助廣東偏遠地區教育發展的育苗募捐行動便在香港的中小學展開了。

為了解山區情況及善款用途，「育苗計劃」每年都自費組團作實地考察，並親自到廣州移交善款。一九九九年六月二十四日至二十六日，現任教育統籌局常任秘書長羅范椒芬(當時為教育署署長)親率代表團到廣東省考察。她對這項活動十分讚賞，認為極有意義，並表示會全力支持。那年羅太以「育苗計劃」名譽贊助人身份將二百一十八萬人民幣的支票交予廣東省教育廳廳長江海燕。除了羅太外，過去十年，歷任教育署署長均為「育苗計劃」的名譽贊助人，包括黃星華、林煥光、余黎青萍、張建宗，他們都對「育苗計劃」鼎力支持(除林署長外，皆曾率代表團赴粵考察)。

今年適逢「育苗計劃」踏入第十屆，而何校長亦樂於在即，於是偕同該計劃的贊助團體，考察曾受援助的學校，一方面讓他們親身巡視「育苗計劃」的成果；另一方面亦對計劃作總結及交代，期能薪火相傳。一行20多人的考察團於十一月十日開始了為期四天的行程。

在考察過程中，我們皆得到當地黨政官員的全力協助。還記得在封開縣考察時，得到種植年縣委書記、蘇炯川副縣長、教育局黃雲棟局長、李超良副局長為我們安排行程，還蒙人大、政協、統戰部等官員的接待。更難得的是肇慶市江海燕市長與李德欣常務副市長亦抽空與團友見面，並偕星湖大酒店設晚宴款待，讓大家欣賞一番。另外，在考察鼎湖區學校時，又得到肇慶市教育高方建生局長、鼎湖區教育局陳英華局長及龍志成辦公室主任為我們安排行程。至於在考察大旺經濟開發區時，亦得到大旺區教育局曾松開局長及大旺中學羅毅強校長(前鼎湖區教育局局長)的安排，讓我們了解到大旺區的教育發展及育苗資助學校的現況。

在考察行程中更不得育苗計劃粵方發起人電化教育館房雨林館長的協助，以及廣東省外事處馮興富科長的聯絡，並蒙廣東省教育廳李小學副廳長、外事處梁永洪處長的接待，更覺難得。在他們的穿針引線下，讓大家了解到育苗的發展歷程，由發源地封開縣羅羅鎮中心小學，至近年援助的大旺區羅湖小學，我們見到了育苗多年來的成果。

四天的考察行程，得著實在很多。但觸動到廣東省教育廳、封開縣及肇慶市等地方黨政領導、教育官員等接待及座談，委實過意不去。但為讓大家了解廣東省教育的新趨勢，汲取教育改革的經驗，亦只能「勞師動眾」了，對他們的協助再次致以萬分謝意。



陣容鼎盛的教育考察團

踏入十年，明報亦加盟支持「育苗計劃」這富教育意義的活動(一向跟我們合作的星島日報，因為行政上的安排而暫停支持，把「育苗計劃」的訊息傳得更深更廣，在未來的日子裡，各界的支持仍至為重要，我們並希望藉此計劃讓學生親身體會「施比受更有福」，臻至「讀好書一個都不能少」的教育理念。

官校發展齊研究 管職雙方共承擔

助理秘書 易嘉怡

猶記得本年初當全日制小學校舍申請名單揭曉，本會及部份官小同工均感消息來得非常震撼而錯愕。一兩間受歡迎的官小(北角官立下午小學及寶雲灣官立下午小學)將合併成為一所二十四班全日制小學。這突然真來的消息使兩所學校一直耿耿於懷的同仁們都感到不安。雖然香港出生率下降是不爭的事實，一些辦得不理想的學校正面臨縮班縮校的危機，但環顧現況，教師尚未對辦得出色的學校進行殺校，為什麼要讓兩所共五十四班的學校轉為一所二十四班學校？

有見及此，教統局職員諮詢委員會主席何國燦校長要求官方解釋並公開小學申請開辦全日制的資料。在管職雙方磋商的時候，官方亦答應成立官立學校發展小組，由官方與官中及官小代表成員，共同研究官校可發展的優勢。官中發展小組代表包括：教統局職員諮詢委員會副主席(常任代表蔡崇熾校長)、官立中學校長會主席何汝淳校長、官立中學學位人員協會副主席(常任代表蔡崇熾校長)、官立中學校長會副主席馮錦祥副校長；官小發展小組代表則包括：教統局職員諮詢委員會副主席(常任代表蔡崇熾校長)、官立小學校長會代表鄧淑芬主席及曾婉妮校長、本會總秘書李明佳及助理秘書易嘉怡校長。我們期望藉著官立學校發展小組的工作，讓前線同工的意見可以更直接更快地傳達，亦盼望教統局作為官校辦學團體的角色能夠更清晰，最重要的是確立官校在擔當教育先驅者的鮮明角色。

自本年五月十六日起，官小發展小組分別召開了三次會議，並就以下問題作深入探討：1. 要求官方加強並解決對北角官小下午及寶雲灣官小下午兩所受歡迎如學校合併轉全日制之難題事宜 2. 探討加強教統局作為辦學團體的角色 3. 以各校的最有利發展為大前提，建議全日制官立小學轉為全日制的可行方案 4. 共同發展官校的特色，建立官校的共同目標並提升官校效能 5. 探討官校「自強」的可行方案，並加強中層管理人員的訓練。

本會期望藉著各員方代表和本會理事與官方及官校員工的緊密接觸，使官校在廿一世紀教育新紀元的浪潮下，更能發揮其優越性及獨特性。

教育研究主任 葉登平

教育研究主任 葉登平

今年七月底，一年一度的政府教育人員職工會理事研討會在廣州舉行了。二十多位理事暫時放下工作三天，參與了近二十小時的學習和討論。今年正值政教會創會三十週年，並適逢執行顧問何國燾校長榮休，舉辦這次理事研討會，確有意義。研討會令參與的理事加深了對政教會的认识，在何顧問的領導下，理事們一同總結了過去三十年「政教會」在運作的貢獻和經驗，審視了當前的高勢，並制訂了將來「政教會」的發展方向和落實了一些工作。



理事們全神貫注地聆聽何國燾執行顧問(左一)的教導。

創會歷史
研討會中，理事們回顧了1972年創會的經過。為反對政府削減文憑教師的薪酬，林華煦、梁炎堂等帶領眾先驅，又得到孟家華神父的輔助，於1973年2月28日創立「官立學校非學位教師職工會」。 「官非會」能在四面楚歌之時得以成立，孟神父可說是功不可沒，他在84年病逝時，仍為本會的顧問。
及後，「官非會」為符合會務的長遠發展，在1993年的週年大會上通過，改名為政府教育人員職工會，然官立學校非學位教師職工會的會名繼續保留。

為官立學校所作的努力
理事們對過去一些重要的教育事件特別關心，何顧問除了一一為理事們重溫這些事件外，並交代了很多鮮為人知的秘聞。從「官非會」到今天的「政教會」，理事們對官校的發展特別關注。在創會之初，本會主導了香港第一次教師大罷課及大型的請願行動。當時教師的薪酬運動，得到徐誠斌主教出調停，並改變了社會人士及政府對教師問題的態度，沒有徐主教的從中斡旋，事件難以圓滿解決。只可惜徐主教在教師的新酬運動快將完結時便突然與世長辭。

其後在1974年反對官校脫離教育署管理，並在1977年號召會員抗議政府出賣官小，推卸直接辦學的责任。當時獲得全港90個工會聯名支援，創造了香港工會運動史上的先河。

全港小學生「別字逐個捉」比賽

內務秘書 吳麗雙

全港小學生「別字逐個捉」網上爭霸戰經過兩個多月的龍爭虎鬥，已隨著七月六日舉行的決賽暨頒獎典禮而圓滿結束。是項活動由時信出版有限公司主辦，政府教育人員職工會、香港資助小學校長會、香港教育城及明報協辦，目的在透過網上活動，培養小學生對中國語文的興趣，並提升其分辨正字的能力。



七彩繽紛的彩帶，揭開了比賽的序幕。

比賽分六個年級組別進行，於四月份推出時，適逢非典型肺炎事件，學校停課，但比賽沒有因此而受影響，反而反應異常熱烈：參賽學校超過三百間，逾四萬學生參加，登入網站的次數達二十七萬之多，參加者之中也有不少是官小學生。決賽暨頒獎典禮假香港會議展覽中心舉行，筆者代表本會應邀出席，並擔任評判及頒獎嘉賓。大會安排初賽每組成績最佳的前十名優勝者進入決賽，決賽分兩部份進行，參賽者先回答二十題必答題，成績首三位者進入總決賽。比賽當天，晉身總決賽的三強水準相若，競爭分外激烈。官校同學亦表現優異，軒尼詩道官立下午小學梁潔潔同學及馬頭涌官立小學梁潔潔同學脫穎而出，擊敗眾多對手，勇奪二年級組冠軍及一年級組優異獎。



全港小學生「別字逐個捉」網上爭霸戰，不單喚醒學生對錯別字的關注，更給學生提供了一個網上自學的機會，打破了一紙筆學習的框框，令學習更靈活，記憶更深刻，學生寓學習於遊戲，大大提高了學習語文的興趣。
比賽圓滿結束，各參賽者與頒獎嘉賓齊來一大合照。

送書助學 暖萬心

出版主任 黃藝婷

本會及教育署職員協會聯合會察覺近年香港的經濟每況愈下，失業率持續高企，前兩、三月來，本港又受到非典型肺炎蹂躪，令經濟進一步下滑，部份市民無奈要接受停薪留職或放無薪假期等的對待，更甚者被解僱而失業，不少家庭突然陷入經濟困境。

有見及此，兩會聯手發起一個「送書助學行動」，並得到朗文香港教育出版社允諾贊助，送贈教科書給家庭經濟緊絀而將升讀小二至中七的學生。申請的方法十分容易，校方只須根據學生實際家庭的經濟情況推薦受助的學生便可，行動的目的為減輕那些家庭支付購買教科書的壓力，而學生校內的成績並非考慮的因素。評審的過程先由校長推薦，再經由委員會核實，符合資格的學生便可得到直接而實在的幫助。

自計劃推出以來，反應異常熱烈，共收到近1800份來自445所中、小學的申請表。來年，主辦機構歡迎其他出版商加入這個行動，讓更多有需要的學生得到適切的幫助，不致影響學業。

出版：政府教育人員職工會(官立學校非學位教師職工會)

編輯/顧問：何國燾 執行顧問

執行編輯：黃藝婷 出版主任

編輯：王詩雅 助理出版主任

出版日期：2003年9月 印數：20,000份

1977年教育署為解決超額教師的問題發出「大信封」，並要辭退百多名官小教師，惹起了官小同事的大震盪。結果本會在1978年發動「官小自強運動」，使官小學生的人數在兩年內止跌回升，並恢復官小的聲譽，以及保留了許多同工的教職，也為香港工會開創爭取權益的創舉。這段歷史，在陳鳳凰變的今天，仍極具參考和學習的價值。

九十年代初，本會聯同香港教師會、香港資助小學校長會(香港資助小學校長職工會)、資助學校教師會及官立小學校長協會，反對教師會第四號報告書建議的小學混合同制，當年本會會長何國燾更被推選為五會召集人及發言人。其後，由於當時立法局展開選舉，為了避免為其他派別候選人助選之嫌，並基於擴大教育界的團結，五會接納了何顧問的提議，終讓香港教育專業人員協會加入。兩個月後，憑著六會的努力及全港教師的堅持，終迫令政府撤回小學混合同制。

繼往開來
政教會有著艱苦卻光輝的歷史。在可見的將來，我們預期仍充滿著挑戰。全球經濟一體化，科技急速發展，並沒有像預期中為人類帶來舒適休閒的生活，反之將很多人的工作取代而造成更多失業，有幸保著職位的，卻工作得愈辛勞，工時更長。加上近年經濟萎靡不振，令工資下降。公務員以至整個教師的員工和教師亦受著同樣的衝擊。「政教會」在這變遷中的時代，亦力求變革，與官方和衷共濟，力求在人事上和政策上，以更主動的方式，爭取參與，改變過往被動的反應和抗爭。

面對這樣的轉變，「政教會」需要更掌握同工的脈搏和得到同工的支持和理解；處事要更小心，來平衡各同工的利益。所以，理事們都支持今年再辦的官校採訪；而會刊的復刊，正好配合「政教會」在這方面的發展，加強與會員的溝通。對會刊的復刊，理事們都顯得很雀躍。復刊的會刊，將一如既往，以紫色印刷五月初九月的出版的會刊，以紀念孟家華神父和徐誠斌主教過往對會的幫助和支持。

政教會的歷史加上何顧問的見證，就活像一幕幕香港教育史，理事們由重溫艱辛的創會歷史，到參與今天反二十三條和聲援「超額」教師遊行，都加強了理事們對「政教會」一輩理事的敬重和對教育的使命感和承擔。從年青一輩理事的積極參與，可預期「政教會」將繼續穩固地發展。



開了大半天會後，不知喝個下午茶，鬆一鬆。

給會員的信

會籍主任 錢俊賢

各位單位代表、各位會員、各位同工：新學年的來臨，也是各位會員和同工總會或入會的時候了。

過去一年，有賴大家的支持，理事會秉承一貫宗旨，竭力保障同工的權益，處理了一連串影響我們職業前景的事件。此外，本會亦繼續舉辦和參與了不少有意義的教育活動，包括育苗計劃和教育界抗災助人行動等，以發揮本會會員的專業使命感，回饋社會。

近數個月來，為了加強與各位會員和同工的溝通，理事會曾探訪過多所官小，跟大家見面、打氣，並一起探討官立小學所面對的衝擊和挑戰。我們除了收集到大家的寶貴意見外，亦感到同工對官校前景的因惑：政府財政緊絀，入學率銳降，官校的命運如何？官校若出現超額教師，同工何去何從？面對工作轉型，官校教師如何自處？此外，理事會亦曾跟學生輔導主任和輔導教學小組同工等會面，討論教師局和公務體制的改變對各組別的影響。未來一年，可以預見，大家將面臨比上年度更嚴峻的考驗。

在此風雨飄搖之時，作為教統局一員，我們除了依舊努力工作、自強不息外，實在需要團結在一個屬於大家的職工會內，同舟共濟，互相支援，共同面對艱難的日子！因此，懇請各位會員繼續支持本會，並呼籲你身旁的同事入會，令政教會有更雄厚的力量，發揮更大的保障同工的功能。有了你們的支持，我們的力量和基礎便會更穩固榮實，和官方談判的籌碼便會更多，大家的權益便更有保障。

事實上，憑藉各位會員和同工一直的支持和鼓勵，本會已建立了一個正直敢言、不偏不倚的形象。在未來的日子，本會將會更加積極和努力地推展會務，貢獻社會，絕不會辜負各位會員對我們的期望。

根據會章，官校校長、教師及教統局內部的教育專業職系同工，皆可加入本會。請各位同工盡快向單位代表辦理入會或續會手續。如想自行申請，請到本會網頁<http://www.gesu.org.hk>下載入會表格，連同劃線支票\$50(拾頭人：政府教育人員職工會)，寄交本會會籍主任收。

悼

悼念孟家華神父

每年九月開學的時候，我們都會憶起一位在九月去世的已故顧問孟家華神父。

在文憑教師的地位飽受歧視，以及官小教師被超額而被迫提早退休的年份，他都一直站在我們協助我們。我們深深為失去了一位恩師、摯友而悲傷。

政府教育人員職工會 敬悼
(官立學校非學位教師職工會)

本會理事

職銜	姓名	部門(學校)及職位
總幹事	何國燾	北角官立上午小學校長 (94-03)
副總幹事	陳維雄	(特殊教育支援及學位安排組高級督學)
會長	梁少芳	(藝術教育組課程發展主任)
副會長	李麗儀	(北角官立上午小學主任)
秘書	吳國強	(佐敦道官立小學校長)
副秘書	鄧嘉敏	(沙田學校發展小組高級督學)
司庫	吳國強	(北角官立上午小學校長)
副司庫	陳國強	(愛秩序灣官立小學教師)
財政	吳國強	(退休會員)
副財政	陳國強	(學生輔導組導師主任)
總務	陳國強	(學位分配組聯絡主任)
副總務	陳國強	(沙田官立上午小學教師)
行政	陳國強	(沙田官立上午小學教師)
副行政	陳國強	(北角官立上午小學教師)
出版	陳國強	(觀塘官立下午小學主任)
副出版	陳國強	(學生輔導組學生輔導主任)
福利	陳國強	(李麗儀官立下午小學教師)
副福利	陳國強	(李麗儀官立下午小學教師)
康樂	陳國強	(研究及計劃組高級督學)
副康樂	陳國強	(加強轉科技組高級課程發展主任)
學術	陳國強	(資訊科技主任)
副學術	陳國強	(學位分配組聯絡主任)
研究	陳國強	(基礎設施科借調教師)
副研究	陳國強	(將軍澳官立小學教師)
資訊	陳國強	
副資訊	陳國強	

政府教育人員職工會2003-2004年度理事會名單