



會員投稿：努力向年青才俊學習，做個有「能」人？

今學年我校調來了一名acting EO。這才俊真是位高人，皆因一眾資深老師至今仍未能夠洞悉他憑何能力晉升一級；正所謂神龍見首不見尾，高人不露相，露相不高人！

有一天，老師甲向同事抱怨道：「自己入職已24年，年資比才俊多近50%，但仍未被晉升。自問能力和閱歷不淺，現在反而要聽從自己的後輩行事，真是一大侮辱！最諷刺的是，這才俊只是一般料子，又是首次調校，經驗、閱歷都不深，謀事低智似笨豬，行事魯莽如盲牛。」

同事們聽到，無不心酸，反問：「對方有冇優點？」老師甲沉了一沉，回應道：「他外貌似鄰家小男孩，小鮮肉一名。在眾人前，他總會如狗般的忠心附和上司；有時就似「老祥蔥」鸚鵡，可以在無懸念下完整地複述上司的指示，沒半點遺漏，非常神似，是名頂級戲子，似人非動物，似動物又非人！」眾人聽了，恍然大悟。恰如桃花源記，人類和動物都能和諧共處，實現天下為公的願景，著實可喜！眾老師無不豎起母指給like。

奈何老師甲仍堅持人和動物有別，還曉以大義，曰：「官校老師appraisal有3層架構，表面上非常完善，但何解仍然奴才處處？蓋因世上有人就有其他動物，我們必須接受牠們的存在，亦要保障牠們的晉升階梯。現時問題在於：人不被動物尊重，動物和才俊都大量晉升其同類，以致動物、才俊橫行，一般正常人反而欠缺晉升前景，破壞了應有的生態平衡。以前公務員論資排輩，各類型生物都享有同等的晉升機會，大家都不必泯滅人性來變身成為動物，從而達至盡展人類智慧和所長，齊心專注教育工作。各物種互不相干，互不攻訐，和諧共處。就是擦鞋文化亦只在其小圈子內弘揚，不會損害大局，絕不如現在般的大規模發展，蠶食整個以廉潔公正著稱的公務員制度，情況令人痛心。上世紀90年代前，晉升機制乃以服務年資作為主要參考依據，這不但可減省大量行政成本及培育廉正品格，還可壓抑擦鞋文化及避免內鬥損耗。況且由於公務員無須逢迎上司，他們可敢於提出不同的意見，讓決策過程更加專業和客觀。現在晉升以「能力」為主要考量，看似非常合理，但在實踐上卻需要每一環節都不能出錯才可成事。例如上司肆意培育奴才，有求者必以配合，奴性因而得逞，「能力」一詞就極易被操控，變得空泛而欠實質教育內容，所謂「亮點」和不務正業便應運而生，異化了教育事業，也犧牲了學生的利益，真是一「將」功成萬骨枯！晉升機制被擾亂後，年資閱歷較淺的「才俊」如坐「白金升降機」般地晉升，因而引發了內部矛盾和衝突，亦破壞科層架構內應有的倫理。科層倫理一旦被破壞，最基本的尊卑和信任都會被丟棄，同時也扼殺了教育事業的薪火傳承，專業資歷就理所當然地被一些「新穎能力、亮點」所取代。「才俊」們明白不務正業所帶來的好處，漸漸忘卻傳道授業才是教師的天職；學科知識的掌握、教學技能、育人技巧和教育工作者應有專業操守、品格和精神已無市場價值。誠然世上沒有一套完美的晉升制度，但如一個制度能催生人事鬥爭，



政府教育人員職工會 會員通訊 2017 年第 12 期

Government Educational Staff Union

九龍渡船角文景樓 48 號三樓 3/F, 48 Man King Bldg., Ferry Point, Kowloon 網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

激活人性的醜陋面，破壞知識和技能的傳承，鼓吹「假、大、空」的話，此制度就肯定是一劣貨。要回復教育職系的合理和健康生態，晉升機制宜採用「雙軌並行」，即在現有體制下重新肯定及接納年資這元素，而以「才能」來提拔具潛質的未來領導人才只應佔極少數。」

此時老師甲倒抽了一口涼氣，續曰：「要大道之行於眾，天下無私以為公，必須要選賢與能方可達至。賢能需以賢明為先，能力為後。賢者品格要高尚，才可服人，猷如古代皇帝要賢明一樣。「明」則目光如炬、明察秋毫，才具遠大視野，故能廣信而修眾睦，帶領人民，是為領導也。」

眾老師聽後一臉茫然，聽似極有道理，但又似不合「常理」。莫非我們已被洗腦，墜入了以「能者居之」的「常理陷阱」？

就在一片迷茫的死寂中，一名較為年青老師打破沉默，曰：「都是扮豬狗升得快呢！哈哈！」大家即時一哄而散，步履卻帶點沉重。

謹向教育局內全人類致敬！

曾仁累

(註：歡迎會員來稿，惟文責自負，而且本會亦保留編輯及決定是否刊登的最終權力。)