

本會自成立以來，曾收過不少會員對有關考績報告的投訴或查詢。大部份事件經過調查後，發覺都是基於受核人與評核人之間，存着某些誤解，經本會調解，雙方互互互談後，最終都能圓滿解決；但亦有小部分事件卻查明的是有關會員受到不公的對待，對這些情況，本會是會全力捍衛同工的合理權益，毫不妥協的。

早前，會方就接獲一宗會員的投訴，事情涉及及考績評核的會晤程序失當，而令當事人受到不公的對待，權益受損，現僅記錄下來，以供大眾警惕和深思。

事情經過是這樣的：事件當事人(即受核人)與其評核人進行考績評核會晤，在閱讀考績報告後，欲經考慮才簽署。但評核人竟然表示當時人不能考慮，必須要求立即決定是否簽署，原因是此報告明天已達限期。但相信大家都知道，根據局方的指引，受核人是有權利考慮後才簽署的。當事人對此十分不滿，在會晤獲核人時向其反映對此的不滿，可是獲核人竟然輕而易過，表示評核人只是因為不認識有關指引，才會出現問題云云。事件就此不了了之，沒有下文，充滿官官相衛的味道。

此外，當事人的加籍人和評核人竟然分別兩次在有其他人士(不屬當事人的覆核人)在場時，以及並在未得當時人的同意下，討論有關當事人考績報告的簽署意願及填寫第9部的決定，結果使當事人考績報告的內容外洩，個人私隱被管理人員公開。

由於事件除因評核人處理失當而剝奪了當事人的權益外，更涉及洩漏當事人的私隱，牽涉人士也較廣，本會就此事詢問執行顧問、前教育局職員認識會聯方主席何國鑑先生的意見。何顧問表示局方竟然容許初級的教育員犯下這種錯誤，實在令人費解！他憶述：許多年前考績報告並未完善，透明度極低，受核人美說是寫下意見，就連看也不能看報告的內容，只能聽評核人說出其內容，對受核人極不公道。但經過職方的長期爭取，考績報告的內容及機制經多次修改，到現時已經大有改善。受核人不但可以觀看內容，甚至複印也可。如果不同意報告的內容，受核人還可把自己的意見寫下。總之，就是經爭取後，現有制度更能保證受核人獲得公平的對待，對管職雙方都公道！

他續說，為了令這機制能妥善執行，以往局方每年皆會舉辦多次簡介會，要求受核人和評核人出席，因為大家都知道，要一個制度能妥善執行，必先要讓有關人士都清楚明白其內容及機制。他認為觀乎本事件有兩大可能，一是該評核人的確是不清楚考績的機制-----但身為一個部門主管，竟然不清楚考績的機制，實是失職，不可原諒；而他的上級沒有給予足夠的訓練和訓示，同屬失職。另一可能是該評核人明知故犯，企圖侵奪同工的利益，此情況就更屬嚴重了！何顧問最後表示為了完善考績機制，局方應該「訓練、訓示、訓誡」三大方向去處理有關事件。即：讓同工了解機制內容，要求同工嚴格執行相關內容，以及遇有違規，嚴懲不貸。

由於事件是人員錯誤而使考績機制的公平受損，且涉及本會會員的權益被無理侵奪在前，其私隱更受侵犯在後，事態十分嚴重，如果事件不嚴肅處理，將來很可能會有更多的會員或同工成為受害者。本會已去信有關部門，正式向局方投訴。本會希望局方能嚴正處理事件，儘快給本會一個滿意的答覆。同時也要想辦法避免同類事件再次發生。

在此，本會希望各位同工提高警覺，如有懷疑受到不公正的對待，要立即向有關方面查詢，或尋求協助，當然最直接和有效的方法就是加入本會，向會方求助了。同時，希望各位評核人都有所警惕，必須嚴格遵照指示，並以公正持平的態度去撰寫考績報告及與受核人面談，以免無意間侵奪了同工的權益！



早前，有官小老師向會方投訴，表示在學校午膳時段內，既沒被安排看管學生午膳，也沒有任何其他職責，但竟不獲校方批准到校外進行午膳。對此無理情況，本會立即向局方反映！

本會認為老師在午膳時，如果沒有職責在身，理應享有自行選擇午膳地點的權利，更不必個別向校方申請。經討論後，首席助理秘書長李煜輝先生表示認同本會以上的觀點，並指現時應該已沒有官校會無故限制沒職責的老師出外用膳的措施。在此，我們呼籲會員，如果自行選擇午膳地點的權益受到無理剝削，請即聯絡本會，以便我們向局方反映！

此外，我們亦表達對老師看管學生午膳的意見：本會強調學生的安全是老師應關注的課題，但也要求老師可享受有一段正式午膳的時間。須知這項時很多學校都安排老師在午膳時要當值看管學生，但不視作工作時間，而把這個時段當作是老師午膳休息時間！本會不認同這種偷換概念的做法，強烈要求局方關注老師的基本權利，享有個人午膳時間。

事實上，有關事件不但反映了局方對員工的照顧不足外，也反映了今時今日本港小學教師的無奈！同工們不是想升職加薪，只是想獲得作為一個人的「最基本需要」，就是能像其他打工仔一樣，有一段正式的午膳時間，在不用工作之下吃飯，稍事休息，回復精神，好去應付午間繁重的教育工作。政府作為香港最大的僱主，教育局作為官校的辦學團體，在有充裕的資源下，竟然沒有想辦法為員工解決這「最基本」的要求，樹立一個良好的育人的範疇，照顧有關員工的身心健康，反而加以剝削，寧願犧牲他們的健康也不肯付出額外資源，令人萬分憤慨！

其實，小學全面實施全日制只是近幾年的事，在執行期間，一定會產生一些問題，不足為奇，因此局方必須不時進行檢討，以求完善小學全日制，對有關問題的地方加以改善，不能認為全港小學的上課時間由半日改為全日，便算「功德圓滿」。小學轉制後，有部份問題，可因應校本的情況，或者靠借參考中學全日制一向的運作模式，以及學校間互相分享良好做法，是可以改善的；但有部份問題，例如這次小學老師午膳的問題，卻未必能用以上方法解決，局方就應要從整體上從新考慮，範式轉移，用新思維的去解決問題！現時局方只是把以往的半日制運作模式作小修小補，當教師遇上實際困難時，卻着校方自行處理，校方在沒有足夠的支援下，只能把所有因全日制而額外增加的工作量，通通歸交由老師承受，但這做法是否合理？

我們希望局方要注意到，時移勢易，本港的教育環境及社會的氣候，已和十多年前不盡相同。以前本港的生活和經濟條件遠不如今天發達，多數市民會以經濟和社會發展為主流價值，員工自然不能事事有較佳的待遇，只能退而求其次。但現時市民的核心價值已有所改變，不會單把金錢放在首位，而是希望過有質素、有尊嚴的生活，希望能在較人性化的環境下工作，所以政府施政更應「以人為本」。最近立法會通過在學校推廣「優良文化」，就正好反映出我們及下一代需要過的，是健康的生活，是全人的發展。但可惜的是小學的教育現況卻仍是要老師一吃飯、一邊「照顧」學生，他們往往只有約十分鐘吃飯的時間，試問如何推廣「優良」？香港作為一個經濟發達的大都會，小學教師竟然連希望可以好好地「食餐餐」也做不到，實在值得人深思。

我們認同老師應要全面照顧學生，但照顧亦有一定的範圍和程度，不能無限地延伸；否則只會令教師疲於奔命，影響了教育質素，受害的還不是我們的下一代？

每年，總會聽到同工說他們的評核報告分數偏低，祇得4分、5分，他們抱怨評核主任未能公平地評核他們的表現，而加籍人和覆核人又是校內的副校長和校長，他們都是校內人，向他們反映意見，反令自己難堪，沒有作用。有些一直抱怨，甚至住後的工作態度，是得過且過，以消極抗議。這樣，絕對不是當年工會與局方磋商出來的評核報告的用意。

評核報告的用意

評核報告是工會與局方經長時間協商而設計出來的評核員工的方法，目的在於改善員工的表現及幫助他們發揮潛能，務求在達到局方的目標能作出最大貢獻。而各評核人員亦應按局方的指引填寫評核報告，根據局方2007年填寫評核報告(EMB1435)指引指出員工的表現是根據管職雙方事前協定的工作目標來評核的，其作用有二：一、讓管方評核員工在現時工作崗位的表現，以確定他們的長處和幫助他們克服缺點；二、所提供的資料有助管方策劃職位調派、調職及晉升等安排。

如何評核員工

而指引中亦詳列工作的基本原則，而其中有兩點是最多同工關注評核主任任何給予評分，一，工作表現評核應直接根據受核人在致力實踐工作目標和達到預期水準方面的程度來評核，二，評核時應持平、客觀。同工經常訴說評核人會將其瑕疵誇大，反將其整年平均表現出色的地方輕描淡寫，寫法極不公平，以致他們的整體表現被評低。其實，評核人在撰寫考績報告時，必須根據受核人員的工作表現，按照現有的8級的評分標準，準確評核和區分員工的工作表現。評核人應確保所作出的評核是基於事實而非單憑猜測，並應審慎從事，避免產生「以偏概全」的效應，即避免因單一事件的表現突出或差勁表現而影響其他方面的評核，以確保考績的信度和公平性。

工作評核會晤

評核人與受核人會見時應討論並年內的工作表現，並讓該受核人得知本身的長處、短處和對未來的展現。受核人若認為其表現未按評級表合理地評核，可運用評核報告的公平機制，要求會見加籍人或覆核人提出意見。若你不同意評核報其中的內容，你絕對有權向評核人員的上司以書面提出申訴。這個過程可能會花你一些時間，這是值得的。但當受核人簽署同意評核報告的內容，那你的工作表現就可能被認定為評核報告內容一般，這樣可能直接影響到受核人的晉升機會。所以，各受核人不同意的評核報告共中內容的，但被要求簽署，受核人員不用擔評核人的感受，也不用理會他任何威嚇的說話，你有權暫時不簽署評核報告，讓自己想清楚你下一步怎樣做。

保持心境平靜 面對逆境

當受核人認為自己的表現未被公平地評核，心裏難免有不快，但受核人千萬不要被事情困擾，而產生情緒問題。同工應冷靜地向評核人說「不」，然後與你信任的人商量日後做法，向加籍人或覆核人提出個人的意見。若你覺得被不公平對待，你可向局方首席助理秘書長(行政)投訴。祇要保持冷靜，道理才能說得清。

欣賞員工 創造和諧工作環境

身為教育人員，我們最關注的是學生的學習，學生在學習過程中有進步或表現出色，我們都會加以鼓勵和嘉獎。若同工的工作上有出色的表現，作為管理者，也應對同工作出肯定或嘉許。但不知為何，平日管理層往往吝嗇這一點點的讚許，直到察閱評核報告，同工才發覺自己所付出的努力，未被肯定，那種失望、不忿之情油然而生。所以，作為管理者，應多欣賞你的員工，建立互信的良好關係，到時，員工問題也不用第三者協助，也能理順。



讀者留意

在教學生活中，教師除了要負責教學工作，還負責不少行政工作。在繁忙和緊迫的工作中，當教師執行職責時，少不免有不如意和不順暢的狀況出現。一般而言，教師會向同事訴苦，或向上司或管理層求助。但當一些牽涉到責任問題，一般校方除給予協助或意見，以便儘快解決問題，但責任則一般由教師個人承擔，令教師感到困擾。

曾有教師說學校經常安排團隊精神的工作坊，冀提高團隊合作精神。但當問題出現，管理層就是最早扔掉其團隊精神的一群，他們美其名為檢討事件，卻以其馬拉松及三司會審式的檢討，並令有關教師精神疲憊，然後與教師劃清界線，將責任推到個別教師身上，要他個人承擔；其甚者，並要求簽署文件，要其承擔過失或強令其收警告信。

當教師遇到這種情況，教師必須保持冷靜，仔細查清楚究竟責任是個人、還是學校團隊的責任。若責任未清時，而校方要教師簽署任何文件時，教師必須清楚自己的立場、權利和各方的責任，如

- 1.學校行政管理是否完善，應否同時負上責任？
- 2.除了個別人員責任外，其他有關人士是否也有責任？
- 3.校方是否保障你的私隱？
- 4.在有關事件上，你有否受到不公平處理？

當你被要求簽署任何文件，教師有權要求管理層解釋簽與不簽文件的後果和上訴的途徑，同工可要求不即時簽署，以便給予自己足夠時間思考簽認文件後的影響，及其可能負上法律責任。當面對任何懷疑事時，教師必須小心處理；若有疑問，可向工會求助。

學校的工作緊且重，當中有狀況出現，不足為奇。若校方未能以體諒和關懷的角度去協助同工，仍以由上而下管理方式，事事採取問責的態度去解決問題，只會增加教師的工作壓力，也令教師工作時步步為營，平添他們心理負擔，因而影響工作效能。我們期望學校工作仍作是一個真正的團隊工作，而「團隊精神」不是空口號，而能夠在學校工作中真正地體現。



不吐不快，來稿盡訴心中情；
不公不正，執筆發洩懷內鬱。
喜樂愉悅，高呼分享；
見義勇為，鬥志激昂。

讀者布施

拍拍檯 耍官威

小記者

本報消息：閩閩早前聯工會代表與教育局某高層進行會議時，曾受到不禮貌對待，對方向聯工會代表大力拍檯，加上厲聲訓話，大耍「官威」。雖然見慣官面的聯工會代表「無有怕」，仍據理力爭，無所懼怕，但對局方如此表現亦實在感到失望、詫異及遺憾。其實，過往的工會代表曾否受過如此對待？聯工會代表唯有請教高層一執行顧問何國鑑先生，他憶起多年前當聯工類似的舊事，並翻查有關事情的資料，更親自帶入「整理事研討營」，直接向各理事「教路」。

事緣於一九八三年六月二日，「教育署津補學校職工工會」及「政府文職助理員協會」因超時及額外工作補薪等問題，與教署官方代表舉行會議。會議主席為助理署長(學校行政)林達達，其他官方成員包括部門秘書馬騰、副秘書(員工關係及福利)葉應廉珊等。據與會之工會代表在會後表示：會上雙方爭辯激烈，但馬騰先生之態度最「難受」，他發言時，每每向工會代表「手指指」，甚至多次「撥文件夾」，更令人側目。只會議中途，他竟一言不發，拂袖而去。由於很多問題，均須部門秘書決定，故會議實難繼續，只好不歡而散，草草收場。會後，工會代表集議，一致覺得受到官方代表侮辱，遂以兩工會名義，聯名向銓敘司投訴，追究一名官員之責任。但一等數天，仍了無音訊，兩工會只得向公務員工會聯絡處(JOU)求助。

其時本會副會長林華熙先生擔任聯絡處主席，於接獲投訴函件後，即召開會議，決定先去函銓敘司查詢，但所獲覆函，竟推卸說是與會代表之「雙方責任」，對該名官員極盡偏袒，當時羣情洶湧，最終決定再去函要求覆查。

為求打破僵局，迅速解決問題，當時官非會會長何國鑑先生及公務員工會聯合會主席黃偉雄應聯方請求，直接介入探討解決辦法，兩人曾數度與首席助理銓敘司(員工管理及紀律)張福添、首席助理銓敘司(員工關係)曹萬泰(現任特區政府駐京辦主任)等銓敘科高級官員會談。

可惜吉言諛諛，聽者藐藐。拖延了近半年的第二封覆函，除了粉飾的詞句外，只空言保證今後不會再次發生同類事件，但對有關官員的責任及處理，就隻字不提，這更引起聯絡處各成員會的不滿，決定將事件公開，並拉陳操向布政司請願，要求徹底調查，秉公辦理。

經過幾個月努力爭取，終於，當時官非會會長何國鑑先生、公務員工會聯絡處林華熙主席與副銓敘司、首席助理銓敘司等高層官員一致取得共識，然後由行政署署長夏文德代布政司給公務員工會聯絡處覆函稿稿，遂送出了超過半年的爭議。最後由布政司出信作實(函件檔號：SM714/35/83-C於一九八四年三月二十九日發出)，由於篇幅所限，唯有節錄原文最重要的部分：

As you know, it is the government's firm policy to promote good staff relation within the Civil service. The Chief Secretary has accordingly asked that the Director of Education be instructed to make every effort to ensure that future meetings with staff associations and unions are conducted in a cordial and constructive atmosphere by all concerned.

JCA Aammond
For Chief Secretary

今時今日，「拍拍檯耍官威」事件重演，何顧問深感驚訝！認為既有案例在前，由當時布政司重申提昇員工關係是政府既定的政策，但現在仍有官員「拍拍檯耍官威」，這是不尊重工會代表的行為。不過事隔多年了，何顧問也不確定政府政策是否改變了？雖然說是大老爺換了班，但不是說五十年不變嗎？還是現在的高官太年青，對此事未有所聞？看來，教育局高層有溫故知新的必要，避免讓自己，讓官方，再次陷於尷尬之境。

猶記得教育局諮詢委員會的宗旨，是藉着定期討論與員工息息相關的事宜，例如服務條件、工作環境，以及與工作有關的各方面問題，加深管職雙方的了解，並加強雙方合作。管職雙方在談判桌上，地位是平等，有甚麼不能好好討論，說之以理，又何必動手動氣，破壞了互相尊重的合作關係，值得嗎？

團結吧！老師！加油吧！老師！

讀者橋

橋認為史蘿無須憂心忡忡，我們當然要有忍讓的品性，可是作為下屬，並不需要由意逢迎，或者刻意討好上司，只要恰如其分，加上多角度思考，再設身處地，你便可工作順意。

試想想，你要追求教育理想，也要配合校政，凡事和領導人或你的上司溝通，這樣才能相得益彰。你充滿教學熱誠，認真教學，若能知己知彼，因材施教，便能事半功倍了。你處事爽快，又能幹，如能以愛和誠對待學生，就真是造福學生了。

學校是迷你的群體小社會，你的成功自然一定有你本身的努力，這是不容抹煞的。但你的同事的配合，領導人的協調，大家的鼓勵，都不容忽視，你又怎能獨攬風騷呢？

每個人都都有不同的身份，來配合不同的場合，豈能濫用各身份所賦予的權責呢？況且，學校裏，每人都有其崗位，無論校長、副校長、或各職級的教師，都應各司其職，同肩共濟，盡心盡力，不應置學子之福祉如簍焉，各謀權私，戀權竊位，令民不聊生，人心惶惶。

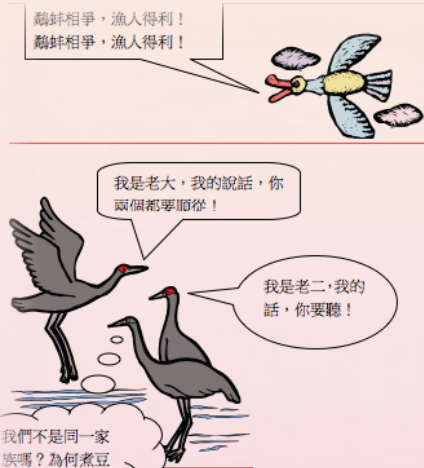
領導層確確有領導的智慧，以應付各階層的人際關係。Colin Luther Powell，是美國政治家和退休的將軍，也是第65個美國國務卿，寫了一本書鮑爾風範：迎戰變局的領導智慧與勇氣（The Leadership Secrets of Colin Powell）。書中提及八項領導人須兼備的智慧，現點列如下：

1. 鼓勵暢所欲言 — 正是縮短彼此距離，無拘無束，可以有機會說出自己的想法。
2. 不要等待受命 — 鮑威爾常說：「不去嘗試就不知道什麼是可行的」一般領導只會執行命令，等待新任務下達；出色領導會帶領下屬嘗試新方法，實行新計劃，既負責任，也服從命令，會繞過繁文縟節去把事情做好。
3. 不要輕信專家 — 好的領導人不輕易受到蒙蔽，也不會人云亦云，輕易驚慌失措，敷衍搪塞，領導人向專家提出異議，並非玩弄權術，而是幫助機構達成目標。
4. 上下一心 — 我們須選擇有把握完成的工作，定下簡單目標，讓每個人都明瞭，並支持執行。
5. 注意細節 — 要完成大事，須先從小事中養成好習慣。成功不是倖倖得來的，而是持之以恆的結果。
6. 隨機應變 — 能準確掌握形勢，才能有效領導別人。形勢隨時會變化，所以要隨時準備改變策略。
7. 信任前線人員 — 前線人員最了解問題，最清楚形勢，因此往往有真知灼見。
8. 保持樂觀 — 樂觀能增強力量，領導人的希望和信心會滲透至機構內，讓大家都同樣抱有希望和信心。Powell認為樂觀能令人行動果斷，帶來非凡成就。

我國唐朝太宗李世民赫赫有名的貞觀之治的成功之處正與上述不謀而合—知人善任，聽言納諫，當時勢盛，上下一心。

試看看，從前的教育團體聯合抗爭，捍衛尊嚴。現在的教育團體五花八門，中小學及大專組織、學科組織、職級組織等，各說各道，各盡其力，可是卻缺乏團結合作，缺乏宏圖理想，結果互相指責，互相踐踏，真是一盤散沙，一擊即散，正合官方心意。教育人員職工不是包括所有有關職系嗎？這正是一個大家族，大家應坦誠面對，共襄教育事宜。何須拳拳相投，各擁山頭呢？曾幾何時領導人組織中的領導人也曾是這個大家族的一員，為何現在只顧自己權位，狹隘視野，不肯寬宏而談呢？曾幾何時副領導人組織中的副領導人也曾是這個大家族的一員，為何現在只顧自己權私，卻不肯和曾共同奮戰的同事開懷而談呢？小學生都曾聽過折箭的故事罷，大家應要團結合作，不應讓管方乘虛而入，分化各位。所謂「鷸蚌相爭，漁人得利」，大家應三思而行，和衷共濟啊！

加油吧，老師！未來的小主人翁靠你們培育啊！請給他們好榜樣吧！



SESO的效率如何促進

讀者爽手D

本會抗議教育局方單方面改變助理教學席(AM(RT))合約內容，極力爭取應擔任聘任時的職責，經過一連串會議討論，2010年本會就特殊教育支援主任(SES0)的前景問題上，在與官方多番爭取後，終於露出一線曙光。

前任首席助理秘書長(行政)謝萬城先生同意特殊教育支援主任的服務需要進行檢討，並邀請政務司司長辦公室效率促進組進行服務檢視，目的是制定長遠的人手規劃建議，包括組別的職位架構、各層級的人手及職位數目，以及職位要求和職責等。一般服務檢視預算需時約一年，但由於官方希望儘快解決事件，故希望檢討能盡快於六至九個月內完成。

結果，效率促進組於2010年6月展開服務檢視，大概的詳情可參考下表：

時段	重要事項
2010年6月	效率促進組約見教育局特殊教育第三組督學及特殊教育支援主任，以了解組內的服務情況。
2010年9月	觀察及記錄組內同事個案支援服務，收集資料分析。
2010年11月	列席組內同事的訪談會議，收集資料以作分析。
2010年12月	效率促進組要求組內同事填寫詳細問卷。
2011年2月	效率促進組預期完成檢討。
2011年4月	效率促進組到各中心，全天觀察及記錄同事實際的工作情況。
2011年5月	效率促進組會見小學校長，以了解學校對組內工作的要求。
2011年8月	報告：仍在等待中

現在，有關服務檢視已經進行了一年多，報告仍是製作中，由於我們不是「組中人」，難以了解分析的奧妙，但希望效率促進組能「組如其名」地完成報告，使教育局特殊教育第三組能儘快制定長遠的人手規劃建議，包括組別的職位架構、各層級的人手及職位數目，以及職位要求和職責等。本會更期待效率促進組的報告能合情、合理、合法去解決特殊教育支援主任(SES0)的前景問題，否則，本會定必抗議到底，維護會員利益。



該受制裁的下屬

讀者史蘿

最近，筆者收到一封電郵，題目是『日本人最憎恨的華人』，初則好奇：誰做了一些有違公德之事呢？細讀之下，才明白箇中原因。但對於我這個徹頭徹尾的龍的傳人來說，他們的言行舉止實在值得敬佩！

筆者入行多年，遇過不少領導人，見盡無數同工，林林總總，所謂一樣米，百樣人。究竟哪些最受領導人歡心呢？最多賞？納蘭容否？哈普？布齊？筆者可不敢猜測。猜中了，表面讚賞你，暗地誅滅你；猜不中，表面呵呵呵，實則貶廢你。領導人的心意，誰能揣摩呢？不過閣下的屬下最該受到制裁呢？這不難想像吧！現臚列如下：

閣下熱切追求理想，不惜披荆斬棘，向落日標前進，可是你卻對學校行政及政策不加理會或者怒目而視，令領導人不勝煩惱，化了不少精力和心血去化解你帶來的煩惱。長此下去，這些下屬定必受到制裁，以挫減閣下的銳氣。

閣下充滿教學熱誠，朝氣蓬勃，認真教學，嚴謹處事，培育德育，視學生如兒女，事事為學生謀福祉。可是閣下的嚴謹態度卻令被溺愛的學生受不住而向父母撒嬌，致使領導人收到不少家長的來電而增添不少煩惱，唯有不停地「了解」、「勸導」。長此下去，這些下屬定必受到制裁，免除後患。

閣下具備過人的才幹，處事爽快俐落，輕輕地準時上班，靜靜地依時收工，毫不帶走一片雲彩。瀟灑瀟灑的你卻令領導人莫奈何，既沒寸進又不得要領。長此下去，這些下屬定必受到制裁，以彰威威。

閣下替學校帶來無數的榮譽，確是為校增光，可是卻功高蓋主，樹大招風，也難逃厄運。不過，若你能明哲保身，施展乾坤大挪移神功，將功轉主，或可能會把情況改變過來。

閣下有多重身份如工會理事大專教師公務縛身工作繁重令領導人心生疑慮閣下能否全力應付學校工作而不影響其質素呢？長此下去，這些下屬定必受到制裁，才令領導人安枕無憂。

其實說穿了，還不是二字作祟——面子。人人都愛面子，越是高層，越愛面子。領導人都是人，而目人上人，自然更愛面子。唉，下屬啊！為何明知山有虎，偏向虎山行呢？倒不如忍一時，風平浪靜；退一步，海闊天空吧！

但今時今日，「拍拍檯耍官威」事件重演，何顧問深感驚訝！認為既有案例在前，由當時布政司重申提昇員工關係是政府既定的政策，但仍有官員「拍拍檯耍官威」，這是不尊重工會代表的行為。但畢竟事隔多年了，何顧問也不確定政府政策是否改變了？奇怪雖然說是大老爺換了班，但不是說五十年不變嗎？還是現在的高官太年青，對此事未有所聞？看來，教育局高層有溫故知新的必要，避免讓自己，讓官方，再次陷於尷尬之境。尤記得教育局諮詢委員會的宗旨，是藉着定期討論與員工息息相關的事宜，例如服務條件、工作環境，以及與工作有關的各方面問題，加深管職雙方的了解，並加強雙方合作。管職雙方在談判桌上，地位是平等，有甚麼不能好好討論，說之以理，又何必動手動氣，破壞了互相尊重的合作關係，值得嗎？

輔導主任責任重大 職業前景不容忽視 組織部

本會要求局方儘快改善學校輔導主任(SGO)的職業前景！

鑑於近年香港家庭結構的急劇改變，社道德意識形態的轉化等因素影響，學生的問題越來越多及複雜，因此學生輔導的工作變得越來越重要，對學生輔導主任的要求也大为提高。但令人詫異的是，在官立學校校專責學生輔導工作的學校輔導主任(SGO)卻是備受忽視，甚至可說遭受歧視！因為這一班默默耕耘的專業職業系前線同工，因是「單一職系」的關係(據悉現時局內只有SGO和SESO是單一職系的)，竟然是沒有任何晉職機會的！即是說無論他們工作如何努力，有甚麼優異表現也好，都一樣無緣升職！實在令同工的士氣大受打擊。此外，對比服務於津貼學校的學生輔導老師(SGT)，他們的職責完全和SGO相同，但他們有不少已為小學學位教師(PSM)職級，為何服務於官校的SGO卻無這種機會？本會認為這種不公平、不健康管理方法，是沒有理由繼續在教育局內存在的！

本會當會盡力為SGO同工爭取合理的權益，但能否成功，很大程度上要靠會員的支持！在此，我們呼籲尚未入會的SGO同工儘快入會，並提出你們的寶貴意見，或甚聯同本會共同參與爭取權益之行動，相信必會更快見到成效的！

言論自由

歡迎讀者投稿自由論壇 請電郵或傳真至本會

投稿！
投稿！