

教 育 署 行 政 通 告 第 22/2000 號

[注意： 本通告應交

- (a) 所有資助學校(包括特殊學校、實用中學及技能訓練學校)校監及校長 備辦；及
- (b) 各按位津貼學校/直接資助學校校監及校長，以及各組主管 備考。]

資 助 學 校 教 員 (包 括 校 長) 的 延 任

本通告旨在闡明處理資助學校申請其教員(包括校長)在二零零一至二零零二學年或以後學年延任的程序。

2. 中學、小學及特殊學校的《資助則例》訂明：

- (a) 教員(包括校長)須於年屆60歲的學年完結時退休；及
- (b) 儘管(a)節有所規定，倘教員(包括校長)獲校董會推薦，並向本署提交一份證明其健康良好的醫生證明書，則教育署署長可准許該教員(或校長)於年屆60歲的學年完結後繼續延任一個學年，以及在此之後續任，每次為期一個學年，直至該教員(或校長)年屆65歲的學年完結為止。

3. 當局已於本年三月修訂《教育條例》，為現行的資助學校校長及教員退休政策提供法律依據，其重點如下：

- (a) 自本年三月二十四日起，任何人在受僱期間開始時已年滿60歲，均不得被僱用為資助學校的校長或教員。
- (b) 由二零零一至二零零二學年開始，除得到署長發出的准許外，任何受僱於資助學校為校長或教員的人，如在某學年開始前已年滿60歲，則不得在該學年內繼續如此受僱。署長准許某教員或校長繼續被僱用的最長合計期間不得超過5個連續的學年。

我們的抱負

提供優質學校教育，致力發展個別潛能，培育學生迎接人生挑戰。

Our Vision

We provide quality school education for our students, to develop their potential to the full and to prepare them for the challenges in life.

我們的使命

提供專業服務，確保資源善用。協同社會人士，發展優質教育。

Our Mission

We deliver professional services and ensure effective use of resources. We forge partnerships to promote excellence in school education.

(c) 以上規定不適用於下列情況：

- 如某資助學校的教員因任何理由而在任期間不能執行其作為該校教員的職責，則學校仍可僱用年滿 60 歲的人士為該校教員的臨時替代人；或
- 該人士所擔任的教員職位不在該校經署長不時批准的教職員編制之內。

4. 附件 A 詳列處理資助學校申請其校長及教員在二零零一至二零零二學年延任的時間表及有關程序，同時也是處理以後申請的參考。校董會在申請任何校長或教員延任前，應完成以下程序：

(a) 校董會須進行公開招聘，透過廣告邀請有興趣的人士申請該校長或教員職位。

(b) 招聘廣告除列明各重要事項外，亦須列明甄選準則。在訂定準則前，除了最低的資歷要求外，校董會應參閱附件 B 有關校長或教員應具備的重要特質。

(c) 上述選拔工作的目的在於確定除現任校長或教員外，是否有其他適合人選可擔任此職。因此，現任校長或教師毋須提出申請。

(d) 校董會須成立一個遴選小組，成員應包括辦學團體代表，並盡量讓家長及其他獨立人士參與，以期照顧學校的利益，及確保過程公正無私。如有需要，教育署會派員觀察甄選過程。

(e) 遴選小組須以公開、公平及具透明度的方式進行審議，學校可考慮採用評估表格供小組成員評審申請人之表現，而甄選過程亦須妥為記錄。

(f) 遴選小組如認為某申請人具備校方所定的資歷及特質，便應聘請該名人士出任該職位，而現任校長或教員則應依期退休。如遴選小組未能選出合適人選，或擬聘用的人士不接受聘任，則校董會可申請批准現任校長或教員延任。校董會須向教育署署長遞交所有有關文件，以供考慮，其中包括招聘廣告、應聘申請、評估表格及現任校長或教員的醫生證明書等。

5. 為確保在處理各學校的申請時均一視同仁，教育署署長會委派一個審議委員會，以公開、公平及具透明度的方式去審議學校的申請。
6. 校監如欲推薦校長或教員在二零零一至二零零二年學年延任，須在二零零一年一月十五日或之前把推薦書送交所屬地區的分區教育主任/督學(特殊學校行政)。本署則會在二零零一年二月二十八日前把結果通知學校。
7. 鑑於上述第 3(b) 段提及的修訂內容由二零零一年九月一日起始行生效，學校如擬在二零零零至二零零一學年繼續聘用在該學年開始前已年屆 60 歲的在職校長或教員，校董會毋須向本署提出申請，但請盡早知會所屬地區的分區教育主任/督學(特殊學校行政)，以作記錄。學校不應單以年屆 60 歲為理由終止在職校長或教員的聘用。
8. 如欲查詢其他資料，請與所屬地區的分區教育主任/督學(特殊學校行政)聯絡。

教育署署長

鄭文耀代行

二零零零年五月三日

資助學校申請其教員(包括校長)

在二零零一至二零零二學年延任的程序時間表

日期	事項
二零零零年十月	學校通知教育署有否校長及教員需要延任。
二零零一年一月前	學校成立遴選小組 ⁽¹⁾ ，公開招聘，及完成對應聘人士的評審。
二零零一年一月中	學校向教育署提出延任申請。
二零零一年二月底	審議委員會 ⁽²⁾ 對延任申請完成審議；教育署通知學校評審結果。
學校接獲評審結果通知後二十一天內	如有需要，學校可向上訴委員會 ⁽³⁾ 提出上訴。

註釋：

(1) 遴選小組的成員組合及職權範圍如下：

● 成員組合

- 辦學團體代表 (不超過 60%)
- 校董會代表、家長代表及其他獨立人士 (不包括教員)，如舊生及學術界人士

● 職權範圍

- 建議甄選準則
- 進行面試
- 對應聘人作出評審
- 向校董會提出建議

(2) 審議委員會成員組合及職權範圍如下：

- 成員組合

- 教育署官方成員(不超過 60%)
- 非官方成員，如學術界人士及非教育界人士

- 職權範圍

- 審議校董會的延任申請
- 就延任申請向署長提出審批建議

(5) 上訴委員會

- 所有上訴，均須按教育條例第 61 條以書面向上訴委員會提出，並一式兩份寄往香港雪廠街 11 號中區政府合署西座 9 樓 922A 室，上訴委員會秘書收。

(4) 在遴選小組中的教署代表

- 有需要時，教育署會派員觀察甄選過程。一般而言，在下列的情況才會作出是項安排：
 - 獲有關校董會邀請觀察其甄選過程；
 - 接獲報告，指甄選過程不是以公開、公平及具透明度的方式進行；或
 - 有關學校以往曾被指未有以公開、公平及具透明度的方式甄選教職員
- 該代表並非遴選小組的成員之一
- 該代表不會參與遴選小組的決策工作

(5) 審議委員會考慮的主要事項

- 整個甄選程序是否恰當(例如：遴選小組的成員組合是否適當、招聘廣告的內容是否符合要求、甄選準則是否合宜、有否存在偏見或利益衝突等)；
- 在甄選過程中是否適當地應用了主要的甄選準則，而遴選小組在甄選過程中有否考慮所有相關的因素；及
- 有沒有證據足以推翻遴選小組的評核結果。

(6) 利益衝突

- 應聘人若果是遴選小組和/或審議委員會成員的家人、親屬、私交或獲承諾的人士，都會對職位招聘構成利益衝突。
- 任何人士若其本人或家庭成員與該招聘職位有任何利益關係，便不應參與有關之遴選小組和/或審議委員會工作。
- 遴選小組或審議委員會的成員須避免及申報任何利益衝突的情況，並由有關小組或委員會主席決定該已公開其利益的成員能否繼續參與該次之遴選或審議工作。

遴選小組在評審申請人
是否適合委任為校長/教師應考慮的重要特質

以下所列的特質只供參考，並非已巨細無遺。校董會應制定甄選有關空缺人選的準則，同時應選出擁有最多下列特質的申請人。遴選小組可根據學校的情況及所申請的職位而給予各項條件不同的比重。

- 甲．理念及視野：遴選小組應以開放的態度與申請人坦率地討論學校的教育理念及視野。小組必須及早判定申請人的理念和視野是否與學校本身的一致，因為如在聘任後才嘗試消彌彼此的歧見，通常會相當困難。
- 乙．健康狀況：遴選小組須確保申請人的體能足以應付所申請職位的工作，特別是高層職位的繁重工作。
- 丙．性格：包括是否值得信賴及信賴別人、寬容、剛毅自信、處事公平、誠信正直、投入工作、勤奮及有耐性等。
- 丁．在下列各方面的知識、技能：學生學習、課程、教育科技應用、品質管理、員工管理、一般管理、領導才能、教育的規則及條例、危機管理、個人管理、組織文化、遠見卓識、策略思維、良好的與人相處和溝通能力等。
- 戊．經驗：申請人未必具有所申請職位的相關工作經驗。因此，遴選小組不應只限於申請人以往的工作表現，更應考慮申請人是否有潛能履行所申請職位的有關職務。
- 己．專業精神：包括自發地持續專業進修及與同工分享，增進專業知識及職業前途計劃。