

教育局通函第168/2020號

分發名單：各資助中學、小學
及特殊學校校監及校長

副本送：各按位津貼學校、直接資助計劃學
校校監及校長，以及各組主管 —
備考

資助學校教員及校長延任

摘要

本通函旨在提醒學校的校董會/法團校董會留意《教育條例》(第279章)(以下簡稱"條例")對資助學校教員及校長退休年齡作出的有關規定，從而預先計劃繼任安排，作出良好的人力資源管理。

詳情

背景

2. 根據條例第58A及58B條，

- (a) 任何人在受僱任期開始時已年滿60歲，均不得被僱用為資助學校的教員或校長；及
- (b) 除非得到教育局常任秘書長書面准許，任何受僱於資助學校為教員或校長的人，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。常任秘書長准許某教員或校長繼續受僱的最長合計期不得超過五個連續的學年。

3. 上文第2(a)及(b)段的規定不適用於下列情況—

- (a) 如某資助學校的教員因任何理由以致在任期間不能執行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接替人員；或
- (b) 該人士所擔任的教員職位不在該校經常任秘書長不時批准的教職員編制之內。

4. 按上述規定及現行的退休政策，除非情況十分特殊，否則本局不會批准行將退休的教員或校長的延任申請。

預先計劃繼任安排

5. 校董會/法團校董會有責任遵照上述有關退休年齡的規定，及早為行將退休的現職教員及校長作好繼任安排。同時，為妥善管理人力資源及促進學校的持續發展，校董會/法團校董會應培訓教師團隊，並透過進修及委派職務方式，豐富他們的經驗及閱歷。

甄選合適的繼任人選

6. 如要考慮延任行將退休的教員或校長，校董會/法團校董會須先採取一切合理方法尋找繼任人選，包括透過內部晉升、晉升或調配同一辦學團體轄下其他學校的人員，以及公開招聘等。另外，校董會/法團校董會在有需要時應審慎考慮任何可行的臨時措施，例如讓未能即時勝任的校內人員署任該職，藉以測試及培訓其能力。

7. 在進行招聘時，校董會/法團校董會必須遵守現行的規定，確保遴選過程(包括篩選合適的申請人及進行面試)公開、公平及具透明度。在甄選合適的繼任人選時，校董會/法團校董會須依循下列程序：

(a) 校董會/法團校董會須透過招聘廣告及內部通告公開邀請有興趣的人士申請行將退休的教員或校長所騰空的職位。進行公開招聘及甄選工作，是要確定是否有適合人選可勝任有關職位。因此，學校不應接受現任該職的教員或校長提出的申請。

(b) 招聘廣告及內部通告須列明甄選準則等資料。在訂定準則前，校董會/法團校董會除考慮應徵者的最低資歷、工作經驗和其他特定資格外，也應參閱附件A有關教員或校長應具備的重要特質。除非學校具切實需要及合理原因，否則校董會/法團校董會不應採用過份嚴苛的甄選準則。

(c) 招聘校長時，

(i) 設有法團校董會的學校，須按條例第57A(2)條委任一個校長遴選委員會；而遴選委員會的組成亦須根據條

例第57A(3)條¹的規定辦理。

- (ii) 至於仍未成立法團校董會的學校，須成立一個遴選委員會，成員應包括辦學團體代表(不超過委員會成員人數的60%)及獨立人士。而獨立人士中，應盡量包括家長及/或學校舊生。獨立人士不應該為有關校董會、同一辦學團體轄下學校的校董會或法團校董會的校董或辦學團體的成員。

除上述安排外，有關教員或校長的甄選，請循以下路徑參閱「學校行政手冊」第7.2.1及7.3部份。

<www.edb.gov.hk> → 學校行政及管理 → 行政規則 → 學校行政手冊

- (d) 為確保遴選過程公正無私，委員會成員應避免任何利益衝突的情況並申報任何潛在或實際的利益衝突。遴選委員會主席應參考「學校行政手冊」第7.3.2部份，決定表明有利益衝突的成員可否繼續參與遴選的工作，並將該決定及考慮記錄於會議記錄中。
- (e) 校董會/法團校董會可事先把遴選安排通知學校所屬地區的總學校發展主任。校董會/法團校董會有責任確保甄選過程符合公開、公平及具透明度的要求。校董會/法團校董會可就此要求，徵詢教育局的意見。在下列情況下，教育局會派員觀察甄選過程：
- 教育局接獲報告，指甄選過程不是以公開、公平及具透明度的方式進行；
 - 有關學校以往曾遭投訴並未以公開、公平及具透明度的方式甄選教員或校長；或
 - 其他必要的情況。

學校務須留意，教育局代表不會在遴選委員會中擔任成員，

¹ 《教育條例》第57A(3)條列明校長遴選委員會須—

- (a) 向法團校董會負責；及
- (b) 由以下人士組成—
 - (i) 有關學校的辦學團體的代表；
 - (ii) 作為法團校董會的代表該校校董；及
 - (iii) (如適用的話)法團校董會的章程所規定的其他人。

亦不會參與委員會的審議程序，更不會就甄選申請人方面提供任何意見。他/她只會就甄選過程向常任秘書長提供意見。

- (f) 遴選委員會須以公開、公平及具透明度的方式進行甄選。遴選委員會應採用評估表格，並應在會見申請人前就評分標準達成共識。甄選時，不應把申請人與現任該職的教員或校長比較，而應衡量申請人所具備的特點。甄選過程須妥為記錄。

8. 遴選委員會如認為某申請人具備校方所定的資歷及特質，便應向校董會/法團校董會推薦聘用該名人士。而現任有關教員或校長則應依期退休。

延任申請

9. 如學校已採取一切合理方法（包括內部晉升、晉升或調配同一辦學團體轄下其他學校的人員、讓未能即時勝任的校內人員署任該職或公開招聘等），仍無法找到合適的繼任人選，可向常任秘書長提出延任申請，有關延任申請的詳情，請參閱附件B。請注意，校董會/法團校董會有責任就上述申請提供非常強而有力的理據及書面證明。為配合退休政策，除非情況十分特殊，本局不會批准延任申請。因此，申請延任應只視作特殊安排，而非慣例。

查詢

10. 如有查詢，請與所屬地區的高級學校發展主任聯絡。

11. 在2019年11月14日發出的教育局通函第184/2019號有關「資助學校教員及校長的延任」，現予取消。

教育局常任秘書長
李錦光代行

2020年11月20日

**評審申請人
是否適合委任為教員/校長時應考慮的重要特質**

以下所列的特質並非詳盡無遺。校董會/法團校董會應制定甄選應徵者的準則。遴選委員會可根據學校的情況及職位的性質，給予各項特質不同的比重，並應選出擁有最多下列特質的申請人。

- (1) 理念及視野：遴選委員會應以坦誠開放的態度與申請人討論學校的教育理念及視野。委員會必須及早判定申請人的有關特質是否與學校的教育理念一致，因為如在聘任後才嘗試解決分歧，通常會相當困難。
- (2) 性格：包括是否值得信賴及信賴別人、寬容、堅定自信、處事公平、誠信正直、投入工作、勤奮及有耐性等。
- (3) 包括下列各方面的知識和技能：教與學、課程、教育規則及條例、教育科技應用、質素保證、員工及資源管理、領導才能、溝通能力、與人相處的技巧、危機管理、個人管理、策略思維、組織文化、反思能力等。
- (4) 經驗：申請人未必具備所申請職位的工作經驗。因此，遴選委員會不應只著眼於申請人以往的工作表現，亦應考慮申請人是否有潛能履行有關職務。
- (5) 專業精神：包括自發地持續專業進修，與同工分享專業知識及協助同工規劃專業發展前景等。

延任申請

如果校董會/法團校董會已採取一切合理方法但仍無法找到合適的繼任人選，校董會/法團校董會才可申請延聘現任教員或校長。請注意，為配合退休政策，除非情況十分特殊，本局不會批准延任申請。

注意事項：

- (1) 校董會/法團校董會如欲推薦教員或校長在2021/22學年延任，須於**2021年1月15日**或之前，經校監把申請書連同所有有關文件送達所屬地區的高級學校發展主任。所有逾期遞交的申請，將不予受理。
- (2) 校董會/法團校董會必須向常任秘書長提交書面證據，證明已採取一切合理方法但仍無法找到合適的繼任人選。文件須顯示在進行招聘及遴選繼任人的過程公平、公開及具透明度，並包括物色繼任人選的全部有關資料。有關文件必須包括但不僅限於下列資料：
 - 遴選委員會的組合及成員名單；
 - 學校內部晉升、晉升或調配同一辦學團體轄下其他學校人員的紀錄，例如招聘繼任人的內部通告、內部遴選紀錄等；
 - 公開招聘的廣告；
 - 遴選紀錄，例如申請數目、詳細的甄選準則(例如評估表格、評分準則、各範疇的比重等)、初步篩選結果、評核紀錄/面試評審結果，以及遴選委員會成員的利益衝突申報表等；
 - 相關遴選委員會及校董會/法團校董會會議紀錄；
 - 載述現任人員健康情況的醫生證明書；以及
 - 其他有關難以找到合適繼任人的具體資料。
- (3) 在審議應否批准延任申請時，常任秘書長會考慮整個甄選程序是否恰當，以及學校有否遵從本通函所列的要求，尤其是校方必須令常任秘書長確信—
 - 他們曾認真物色繼任人選，以確定除該現任教員或校

長外，是否有其他人可以擔任有關職位；

- 他們已做好人力資源管理，透過培訓及委派職務等方式，預先作好繼任安排；以及
- 他們已審慎考慮任何可行的臨時措施，例如讓未能即時勝任的校內人員署任該職，藉以測試及培訓其能力。

(4) 常任秘書長會委任一個審議委員會，就接納/拒絕個別申請提出建議，附錄載列審議委員會的詳細資料。

(5) 「以英語為母語的英語教師」的延任申請會另行處理，有關詳情將另函公布。

審議委員會

(a) 成員組合

- 教育局官方成員(不超過60%)；
- 非官方成員，如學術界人士及非教育界人士。

(b) 職權範圍

- 審議校董會/法團校董會的延任申請；
- 就延任申請向常任秘書長提出審批建議。

(c) 審議委員會考慮的主要事項

- 整個甄選程序是否恰當(例如：遴選委員會的成員組合是否適當、招聘廣告是否符合要求、甄選準則是否恰當或過份嚴苛、有否存在偏見或利益衝突等)，有關程序包括內部晉升、晉升或調配同一辦學團體轄下其他學校的人員、公開招聘或其他安排；
- 在甄選過程中，主要的甄選準則是否已經妥善及公平地應用，而遴選委員會又有否考慮所有相關的因素；
- 有沒有證據足以推翻遴選委員會的評核結果。