

個案二（書面記錄）

教師 E 自 2002 年 9 月 1 日在一所資助小學任教，職級為助理小學學位教師(APSM)。教師 E 自 2009/10 學年開始，獲校方推薦署任小學學位教師 (PSM)，負責統籌全校的課外活動，並擔任音樂科科主任。其後，校方以其工作表現未符理想，在 2011 年 3 月 1 日起撤銷教師 E 的署任安排。因此，教師 E 於同年 4 月 23 日要求校方提供有關取消其署任安排的文件記錄，惟至 2011 年 9 月底校方仍未能提供相關資料。

教師 E 向教育局分區學校發展組投訴學校無理撤銷其署任安排。

相關政策/條例/原則

根據《小學資助則例》第 60–61 條及附錄 5、教育局通告第 30/2000 號及《學校行政手冊》第 7.3 節，校董會須就員工的晉升事宜，根據公平公開的原則，制定指引及遴選程序。遴選委員會就有關的準則及程序評審申請人是否適合擔當有關職務，並把有關的評核記錄妥為存檔。

個案分析

- a. 學校在推薦教師 E 署任 PSM 時，該教師已符合《小學資助則例》附錄 5 有關職級所訂明的晉升要求；有關的署任安排目的是觀察他是否能勝任高一級的職務。
- b. 2009/10 學年下學期，校長與教師 E 討論其工作表現時，曾指出他在統籌課外活動時，在帶領及推廣音樂文化方面的表現不太理想，但教師 E 則表示他已盡力。學校亦曾向教師 E 作出多項建議，如在校際音樂節以獨唱項目參賽取代合唱項目，但教師 E 認為不太可行；在 2010/11 學年，教師 E 以難以獲獎為理由，未有安排學生參加校際音樂節比賽項目。
- c. 教師 E 的考績評核報告整體評分屬中下水平，他在課室管理及人際關係方面的表現亦較為遜色。然而，校方在整份考績評核報告中並無記錄他的不足之處，亦未有記錄校方曾就其工作表現作出改善的要求。

跟進

教育局分區學校發展組要求學校向教師 E 清楚交代取消其署任安排的原因，以及他在工作表現方面有待改善之處。此外，分區學校發展組要求校方全面檢視校內的人力資源管理指引及程序，並確保執行有關程序時，必須把相關記錄妥為存檔。

注意事項

- a. 學校須就教師的晉升及署任事宜，制定一套公平、公正及公開的準則和程序，並在徵詢校內人員的意見後，正式記錄在案，並向所有職員公布。
- b. 校方在安排教師署任高一級職位前，應讓教師清楚知道晉升的標準及要求，以免引起爭拗，並把有關記錄妥為存檔。

- c. 遇有教師的工作表現欠理想時，學校應清晰地讓有關教師明白其不足之處以及校方的要求。學校亦應將與員工討論之事項，如與教師會面的詳情、向教師提出的要求及教師未能達到要求的後果、校方提供的支援及意見、教師的表現、校方發出的警告等，作書面記錄，以供日後參考。

參考資料

- ◆ 《小學資助則例》第 60–61 條及附錄 5–6
- ◆ 《中學資助則例》第 59–60 條及附錄 4 及 9
- ◆ 《特殊學校資助則例》第 64–65 條及附錄 4–5
- ◆ 《資助學校資助則例》第 13.3 條及《資助學校資助則例匯編》第 5 章
- ◆ 《學校行政手冊》第 7.2–7.3 節
- ◆ 教育局通告第 30/2000 號「資助學校教員/專責人員的晉升、署任、改編職系及專責人員通過考績關限事宜」