

# 甄選及聘任校長

為校董會、法團校董會及遴選委員會成員而預備的指引

本小冊子是關於什麼的？

在辦學團體的領導下，校董會有權甄選屬校的校長。根據《教育條例》的規定，校長的任命最終須由教育局常任秘書長批准，但出任校長的人選則可由校董會及所屬辦學團體推薦。

本小冊子旨在概述香港資助學校在甄選校長方面的各項規定，以供校董會及遴選委員會主席參考。

設有法團校董會的學校，除遵守教育條例第57A條的規定外，亦應盡可能在校董會章程內有關校長遴選的部分，採納本小冊子的建議。未成立法團校董會的學校，應在草擬法團校董會章程時，考慮在章程內有關校長遴選的章節，加入本小冊的建議。

讀者細閱本小冊子後，如果對聘任校長仍有疑問，煩請徑向貴校所屬的教育局區域教育服務處查問。至於校長資格認證方面的問題，請致電學校領導及專業發展組垂詢(電話號碼：3509 7585)。

本小冊子分別備有中英文版本。

---

香港特別行政區  
教育局編印  
香港添馬添美道2號  
政府總部東翼5樓

## 領導 — 校長的特別職責

每所學校均設有校長一職，負責統籌校內學生的教育事務。然而，不是很多校長可以有機會親自執教，得以直接履行教導學生的職責。反之，在大多數的情況下，校長只能把教導學生的職責付託予教師，再借著教師的知識、技能和孜孜不倦的專業精神，間接地在教學上履行此一職責。

過去五十年來，學校的組織架構並無多大變化，而學校的一貫做法，是由教師肩負教育學生的重任。然而時移勢易，現今的教育工作變得日趨複雜，家長、教育當局和政府各方對學校的期望也在不斷提高。時至今日，要成為一所優質學校，已不能單靠校長的「妥善管理」便能如願以償。當今優質的學校教育，已變得愈來愈倚重校長的領導才能，特別是校長在教育方面的領導才能。

要讓學生接受最佳的教育，身為學校領導者的校長必須具有個人的價值觀及專長、豐富的教育知識和專業經驗，以及具備卓越的領導技巧。

為學校物色優秀的教育領導人才，當然並非一件易事。各位大可利用這本小冊子所提供的資料，說明貴校物色一位力足勝任校長職位的最佳人選。

### 如校董會和辦學團體正在物色校長人選……

甄選校長是校董會最重要的職責。能在芸芸候選人中甄選出一位好校長，往往比校方採取其他任何措施，更能直接有效地提升學生的教育質素。

聘任校長的機會並不常見，有機會參與遴選的決策人應珍惜此一良機，從中作出最佳抉擇。如果一旦作出錯誤的判斷和

抉擇，日後或有可能要為此付出很大的代價。

## 任命品德高尚的校長

雖然未必每個候選人都具備了人們心目中「理想校長」的一切素養，但是正直的品格和足以令人折服的道德誠信卻是每個校長必須具備的，因為學生的福祉及學校的聲名都系于校長的個人誠信和端正德行之上。

在細閱這本小冊子時，請緊記這項作為教育領導者的基本要素。無論辦學團體/校董會最終採用何種甄選程式，其中最重要的仍是遴選委員會應設法瞭解所有候選人的道德操守。在遴選委員會向校董會推薦一位候選人之前，它必須對這位候選人的個人價值觀有清晰的瞭解，並且確信他在日後的工作中能充分體現這些價值觀。校董會如果在任命新校長後才發現他的德行有缺失，恐怕已經為時太晚了。

## 採取合乎公義的遴選程式

遴選委員會的地位舉足輕重，因而其遴選程式是否合乎公義，往往備受社會人士關注。若與校長必須具備的正直感及道德誠信相比，二者應具有同樣的重要性。一旦缺乏大公無私的恰當程式，則遴選亦隨之變得欠缺公信力。反之，透過正直無私的遴選程式而作出的決定，無論在道德和法理上都不會被人質疑。當讀者細閱本小冊子時，請仔細思考如何才能切實地達到這個目標，以及落實這個目標應採取哪些具體的方法。

## 如何進行甄選工作？

鑒於遴選候任校長的工作並非經常進行，因此校董會在甄選校長時，宜重新展開工作。要是蕭規曹隨地依循上一次所作的安排而不加變通，未必是最佳的方法。

引起辦學團體/校董會關注這一點，正是我們編制這本指引的其中一個主要原因。

甄選工作的程式，部分須遵循教育局及其他政府部門所訂定的法律規定。本小冊子已涵蓋大部分規例，但遴選委員會主席仍須特別留意以下兩項：

- 細閱《資助則例》中的有關係文；

(<http://www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/regulations/codes-of-aid/index.html>)；及

- 查核平等機會委員會

(<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/default.aspx>)及其他有關法例的最新規定。

這些程式的設計旨在確保恰當使用公帑以選出最佳人選的原則。因此，甄選程式必須：

- 公開；
- 公平；及
- 具透明度。

此外，完善的程式往往予人具體易明的好感，一旦有需要作出澄清時，亦便於向有關人士清楚解釋個中底蘊。

### 任命校長

- 由校董會委任的遴選委員會負責選出校長人選；
- 校董會向教育局常任秘書長提出聘用申請；
- 教育局常任秘書長批准該項聘用；及
- 校董會與所選出的校長簽訂僱傭合約。

## 校董會的首要工作是什麼？

校董會須儘早作出以下兩項決定：

- 選出正式發言人，就有關甄選校長的一切事宜代表校董會發言(校董會主席往往是出任發言人一職的最佳人選)；及
- 委任遴選委員會進行切合實際的甄選工作。

## 遴選委員會應包括哪些人士？

遴選委員會大體以五至六名成員的組合最為恰當。雖然委員會亦可由八至十名成員組成，惟主席必須能在關鍵時刻作出英明果斷的決定。要是委員會超過十名成員，則恐怕難以有效和迅速地作出決定。

遴選委員會能否代表各個有關人士的利益其實並不重要，重要的是它能否選出最佳人選。

一個完備的遴選委員會應包括：

- 辦學團體代表數名；
- 具甄選專業雇員經驗的人士；
- 具甄選優秀校長經驗的人士；
- 校友會(如有)或家長代表；
- 教育局提名的人士；
- 並無直接參與辦學團體或學校運作的教育工作者；及
- 男女成員。

顯而易見，部分遴選委員會的成員可能具備了多於一項上述的經驗或特質。

鑒於校董會並非經常甄選校長，故此不應指望他們都是這方

### 校董會的首要職責

1. 提名一位發言人，就選任校長事宜向外界發言。
2. 委任遴選委員會，負責推薦校長人選給校董會考慮。

面的專家。基於這個原因，遴選委員會的成員其實應該包括一些學校以外的人士，他們應：

- 瞭解學校教育的現況及其未來五年的發展路向；及
- 最近曾參與一所獲你高度評價之學校的校長甄選工作。

此外，在籌畫遴選委員會成員名單時，尚須考慮其他兩項重要因素：

- 不要邀請那些未能出席各項面試、演說會、顧問報告會等活動的人士為成員。假如未能確定這些有分量的人士能否抽空出席上述活動，委員會較恰當的做法是邀請他們擔任顧問，而非邀請他們為成員；及
- 不要邀請那些在是次遴選工作中可能涉及利益沖突的人士為遴選委員會成員。舉例來說，如任何人的家屬成員有意申請該校長職位，那麼他/她便不合資格成為該遴選委員會的成員。

### 選任校長的十項工作

下述工作並不一定適用於所有學校，不同的校董會應按個別需要自行增刪修訂。

#### 工作一 說明職責範圍及對領導才能的要求

首要工作是明確界定學校的要求，以及對出任校長的人選有什麼期望。而說明職責方面應包括以下兩個目標：

- 希望吸引所有能勝任校長一職的人士申請這個職位；及
- 希望令那些未能勝任此職的人士知難而退，打消申請的念頭。

因此，校方在招聘時明確說明申請該職位的具體要求，可說是首要的基本工作。

儘管如此，招聘時其實毋須巨細無遺地臚列校方對申請人每一項才能的要求，因為過分詳盡的職責說明，只會令人卻步，以致出現申請人數太少的反效果。不過，校方在招聘時仍應小心列出所有任職者必須具備的素質，並把重點放在這些必須的素質上，而不應屬意於與該職位要求無關的個人特質方面。

#### 工作二 制訂甄選準則

除職責說明須清晰具體外，申請人通常亦希望知道學校甄選申請人的準則為何。因此校方應按重要程度依次排列有關甄選準則，此舉對校董會最終決定面試者名單，有著非常正面的效果。

本小冊子第 18-19 頁載述了校長一職所須具備的領導才能及應有的價值觀，以幫助學校制定有關的甄選準則。

除職責說明及甄選準則外，遴選委員會亦須參閱其他相關文件。甄選過程應儘量公平公開，不應出現一些令申請人感到意外或疑惑的事情。委員會應盡可能設法讓申請人知悉以下各項遴選準則：

- 委員會在決定推薦校長人選時，會否徵求外界顧問的意見；
- 是否須對申請人作出任何形式的性格評估；及
- 委員會會否徵詢不同諮詢人的意見(徵詢對象包括並非申請人所指定的諮詢人)。

#### 建議遴選委員會 須進行的工作

1. 說明職責範圍及對領導才能的要求
2. 訂定甄選準則
3. 廣為宣傳校方的要求
4. 評估申請人
5. 進行面試
6. 與諮詢人聯絡
7. 申請人作教育演說
8. 安排性格剖析評估
9. 選出校長人選
10. 向校董會推薦校長人選

由於申請人都希望知悉有關學校的具體用條款，因此校方應把辦學團體聘任校長的合約條件，連同職責說明及甄選準則一併發放予申請人參考。

**明智的遴選委員會都十分重視如何在事前清楚界定有關甄選的準則。**

### 工作三 廣為宣傳校方的要求

教育局鼓勵學校在各大報章刊登有關校長職位空缺的招聘廣告。此舉當會吸引一定數量的申請人競逐此職位，但假如學校要吸引更多具質素的申請人參與競逐，那麼親身遊說方式有時往往更見成效。為了要確保所有合適的人選都清楚知道學校正在物色具質素的領導人材，遴選委員會應積極聯絡其心目中認為合適的人選，遊說他們認真考慮申請此職位。而委員會亦應把招聘校長一事廣為傳達。

#### 提要——

**具質素的申請人都希望獲邀在一所優秀的學校任職。**

### 工作四 評估申請人

*假如刊登招聘廣告的效果未如理想：*則遴選委員會仍應在各申請人當中，甄選出最合適的人選。但假如申請人當中真的連一兩名稍具質素的人選都沒有，則委員會應暫停當前的甄選工作，並有必要重新就此職位進行招聘。這種做法遠勝於勉強選取未符合要求的人選，然後又不切實際地寄望「他的工作表現可能較預期為佳」。

一旦有需要重新進行招聘，這時學校可以視乎實際情況切實地修訂以下

**假如認為申請人中並沒有合適的人選，那麼千萬別勉強選出一些未符校方要求的人進行面試。**

兩項：

- 重新訂定有關職責的具體說明，以吸引更多申請人；及
- 通過更多不同的管道去刊登招聘廣告，讓更多教育工作者得悉這個資訊。

*假如招聘廣告效果理想：*遴選委員會當然希望會見所有能勝任的申請人，而非那些無法勝任的申請人，但兩者的去取準則究竟應該如何厘定？

宜根據甄選準則把申請人劃分為下列三個類別：

- 其一是符合所有或大部分甄選準則，看來可勝任此職位的申請人；
- 其二是太肯定是否力足勝任，但或許尚具潛能可應付此項工作的申請人；及
- 其三是那些才能明顯未能符合職位要求的申請人。

**利用甄選準則把申請人分為下列三個組別：**

- 1. 能勝任的申請人**
- 2. 或可勝任的申請人**
- 3. 不能勝任的申請人**

厘定甄選準則、訂定適當的職責說明，亦即列明有關職位的必需要求，以及申請人須具備的學歷及領導才能等，凡此均有助校董會準確地決定是否應該會見某位申請人。

### 工作五 進行面試

籌畫會見所有符合有關職位要求及初步視作或可勝任的申請人。面試宜分多輪進行。為了迅速有效地擬定決選名單，遴選委員會必須仔細審核每名申請人的條件，並應在每一輪的面試中，儘量作出篩選。通常委員會只需進行兩輪面試(有時

候只需一輪)，便可初步選定符合要求的申請人。

會見申請人的程式頗為費時，委員會應儘量加快進行有關程式，而遴選委員會的成員亦需付出大量的心力和時間，只有這樣才能選出合適的人選。

校方應慎重訂定初選人圍者的名單，宜把一眾有可能獲聘用的申請人都納

入名單內。至於那些僅僅符合資格的申請人，如果暫時未能肯定是否應該約見他們，最穩妥的做法還是儘可能把他們納入名單內，以免滄海遺珠，尤其是在第一輪面試找不到合適的人選時，遴選委員會似乎更難解釋不慎遺漏會見某些真才的原因何在。

確定決選名單後，便可展開深入而細緻的甄選程式，這時或有可能需要申請人：

- 參加另一次更為詳盡而深入的面試；
- 向遴選委員會(猶如在公眾聚會上)闡述其教育理念及世界觀；
- 指定諮詢人，讓遴選委員會可就申請人的技能和能力向他們作出諮詢；及
- 進行性格剖析評估，以全面衡量其領導學校的能力，以及考慮這位申請人能否有效和靈活地處理學校事務和人事方面的事宜。

**進行多少項工作才算足夠？**

**並非每次招聘均須進行第五至八項的工作。**

**面試的目的，在於搜集足夠的資料，以供遴選委員會參考，並根據資料作出適當的決定。**

**擬定約見名單的客觀準則是：如無法肯定是否應該放棄約見該申請人，那麼便應儘可能把他／她納入約見名單之內。**

在甄選過程中，只進行面試是否已足夠？這樣做顯然並不足夠。雖然進行面試是甄選校長的必要程式，但許多時並不能單靠面試即可確定人選。

遴選委員會除了在會見室外，亦可以在其他環境進一步瞭解申請人，這完全是合乎情理的做法。事實上，不少優秀的申請人在面試時的表現未必那麼出色，因此遴選委員會或可考慮在其他比較合適的環境會見申請人，從而為校方找到最佳人選。

#### 工作六 與諮詢人聯絡

學校大多會要求申請人指定兩至三名人士作為諮詢人，以便校方在評核該名申請人時可以徵詢及參考其意見。基於保障申請人私隱的理由，學校通常會於確定決選名單後，才向有關諮詢人查詢該申請人的資料。

要判別諮詢人所提供的資料是否具有參考價值其實並不容易，因為申請人往往會選擇那些對他們持有正面評價的人士作為諮詢人。然而，遴選委員會都希望清楚知道申請人的缺點和短處所在。因此，在遴選委員會與諮詢人聯絡並向其「提問」時，通常要懂得「提問」技巧，以便遴選委員會從中衡量其所獲得的資料是否真正具有參考價值。

遴選委員會通過接觸那些並非由申請人指定作為諮詢人的人士，往往能取得更為有用的參考資料。不過，遴選委員會在行事時必須確定己方能公平處理此事，而且會為每一個申請人作出同樣安排。而學校也應通知有關申請人，清楚交代遴

**遴選委員會必須確保其所挑選的是一位全面而優秀的校長，而並非一名僅在面試應對中表現出色的申請人。**

選委員會打算向這些非指定的諮詢人徵詢意見，以表尊重和禮貌。一般申請人大多對於這種做法不會有任何異議。

基於上述原因，遴選委員會通常必須等到確定決選名單後，才會向這些非諮詢人查詢有關申請人的資料。

#### 工作七 申請人作教育演說

校方在是次遴選中所揀選的校長，將會是日後推動學校發展的關鍵人物，因此凡被列入決選名單中的申請人，必須以實際表現證明自己具有良好的公開演說技巧，並且言之有物，應對得體。

申請人可借著教育演說，以闡釋他們的教育理念、世界觀及日後對學校發展的抱負，而更重要的是他們可藉此證明自己有能力就教育方面的重要事宜引起別人關注。

申請人如在演說時感到表達困難或尷尬不安，即表示他們自身缺乏教育方面的領導才能，這樣恐怕無法帶領學校邁向未來。

#### 工作八 安排性格剖析評估

評估申請人領導才能的最佳方法，是考慮他的工作表現，而非單憑其面試表現來作定奪。然而在一般情況下，遴選委員會實無可能對申請人進行在職評估，而且其成員亦大多沒有這方面的專業知識。

幸好香港仍有不少富有經驗的顧問人才，他們都能有效地評核申請人的領導才能。他們的評核方法往往採用筆試方式，有時還會由曾受訓練的評核人員會見個別申請人。這種做法在商界相當普遍，並已證實同樣能夠有效地考核校長的領導才能。當然，所有申請人均應由同一個顧問為其進行性格剖析評估，以示公允。

不過，由於接受心理測試的費用相當昂貴，故此通常只會邀請那些明確列在決選名單上的候選人進行領導才能及潛質分析。

顧問須親身向遴選委員會彙報筆試結果。要是他們在評核過程中曾接見過申請人，那麼親身彙報便更形重要了。

#### 工作九 選出校長人選

遴選委員會在審閱所有資料後，便須決定出任校長的至佳人選。如確實並無可以勝任的人選，則須交由校董會決定如何處理。而在未有校董會的進一步指示前，遴選委員會實難採取其他行動。

不過，這種情況甚少出現。遴選委員會大多遇到的問題，就是如何在兩名或以上的合適人選中作出取捨。而委員會的工作，純粹是根據早在招聘廣告刊登前所訂定的甄選準則，選出最理想的申請人。

切記甄選過程是一門藝術，並非簡單的資料計算。因此不要機械地表列所有甄選準則，並厘定各項準則的比重，然後給每名應徵者評分。甄選校長有別于在水運會中擔任跳

#### **性格剖析評估**

**教育局已為擬任校長的人士設計了一項培訓課程，內容包括一項專業發展需要分析，當中包含了性格剖析評估。**

**預期大部分應徵者都會樂意向遴選委員會提供有關他們性格剖析評估的結果。**

#### **作出決定**

**甄選過程的確是一門藝術，有時不妨信賴自己的直覺，並多些與遴選委員會的其他成員互相交流。**

水比賽的評判，前者要考慮的事情遠較後者複雜得多。

學校所物色的人選，理應具備最佳的個人條件，上任後能有效地幫助學校提升學生的教育水準。遴選委員會應留意申請人和他們的談話內容，並觀察他們如何應對。同時，請不要忘記大部分受聘為校長的人士在出任此職位前從未擔任過這項工作。因此，在遴選時除了要注意申請人的往績外，委員會亦要準確評估他們的潛質。新任校長同樣需要發展空間，這樣才能在工作表現上漸趨成熟。

#### 工作十 向校董會推薦校長人選

遴選委員會在向校董會建議出任校長的最佳人選後，其工作即告完成。

校董會的職責是研究有關建議，並與辦學團體商議，決定是否向教育局常任秘書長提名獲選者受聘為該學校的校長。

在提名校長人選前，校董會應再核對是否已辦妥教育局通告內所訂立的各項程式。有關通告的最新資料可於教育局網頁內「通告」一欄查閱，網址為[www.edb.gov.hk](http://www.edb.gov.hk)。

校董會須在向教育局常任秘書長提名校長人選時，同時遞交一份甄選校長的報告。這份報告須包括作出最後決定的理據、甄選過程的概覽、申請人數、初選和面試的人數及面試報告。

#### 校長履新後學校該做什麼？

##### 持續專業發展

校董會在選出校長後，仍有責任不斷督導該校長與時並進，使學校得以邁向卓越領導的新紀元。

校長必須按工作所需接受持續教育，這也是校長和校董會雙方應當承擔的責任。

至於教育局亦應承擔這方面的責任。為此，教育局特別為下列三類學校的領導人提供有關課程：

- 擬任校長;
- 新入職校長; 及
- 在職校長。

*新入職校長:* 出任校長一職不足兩年者，均屬「新入職校長」。新入職校長在入職後首三年必須修讀一個特定專業發展課程，以便儘快和有效地提升他們在教育及領導方面的技巧。有關培訓內容包括：

- 入職課程（出任校長第一年）— 內容以學校行政及發展為中心；
- 有系統支援課程（出任校長第二年）— 提供導師支援及協助建立校長網路；
- 校長領導研習班（出任校長首三年）— 透過內地參觀考察等活動，擴闊校長的視野。

*在職校長:* 凡出任校長一職已滿兩年的在職校長，會獲教育局提供類似的支援，主要包括以下三項：

- 協助制訂校長個人的持續專業發展計畫(持續專業發展計畫以六項主要領導範疇為根據，並配合校長及學校雙方的實際需要)；
- 提供切合專業發展需要的分析工具，以便校長可參照有關分析結果，從而改良持續專業發展計畫；及
- 提供多元化的專業發展活動，以照顧個別校長的不同需要。



教育局規定在職校長每年須參加約 50 小時的專業發展活動。

校董會可向在職校長提供下列協助：

- 鼓勵校長參與符合個人成長和學校需要的專業發展活動；
- 確保校長有足夠的時間和空間，參與專業發展活動；及
- 提供所需的財政支持，讓校長參與優質的持續專業發展活動。

### 如何監察校長的專業發展

校董會其中一項重要的工作，是監察全校教學人員，包括校長在內的持續專業發展，而由校長親身樹立良好榜樣，更是建立積極學習社群的一股重要推動力。

為了有效監察全校教職員(包括校長在內的)的持續專業發展，校董會必須把*持續專業發展*列入會議的議程中，以確保下列五項得以落實：

- 全校教職員在參與專業發展活動時應能互相協調，以期儘量配合學校整體及個別專業人員的需要；
- 對近期完成的專業發展活動是否有助達成學校的辦學目標作出評核；
- 對於擬進行的活動力求能夠配合學校策略性規劃的要求；
- 教職員須知悉學校課程的最新改革(尤其是政府提出的改革)動向；及
- 教職員的持續專業發展計畫及內容，應能反映校內人士對優質教育的期望。

### 如何安排接任人選？

現時情況

香港現有超過 1,000 所學校，每年須聘請為數多達 100 名的校

長，故此在空缺一旦出現時，應確保業內有足夠的合資格人選可供選擇，這一點是相當重要的。

因此，如何妥善安排接任人選，其實同樣是教育局、辦學團體及校董會的重要職責。

### 教育局的角色

為了提供理想的接任人選，教育局也積極地為擬任校長提供持續專業發展課程。這類課程是校長資格認證的特定課程，以期業內有足夠數量已獲取校長資格認證的人士，可供各校的遴選委員會挑選。至於專為擬任校長而設的專業發展活動，則包括以下四項特定的內容：

- 有關專業發展需要的分析；
- 開辦特定課程；
- 在教育政策、領導及學校管理各方面提供額外的專業培訓；及
- 向他們就編纂個人的持續專業發展資料冊提供意見。

### 校董會的角色

從上文可見，聘任校長並不是僅僅在校內隨意擢升一名教師即可，而是要在全港廣泛物色最理想的人選。因此，校董會並不能簡單地仿效那些經營家族業務的公司用以培養接班人的方式，但求通過封閉式的內部擢升手段以培訓下一任校長。

相反，校董會有責任鼓勵教學人員與時並進，積極提升自己的領導才能，並積極參加教育局為擬任校長而開設的有關課程。

## 優秀的校長應具備什麼領導才能？

校方在物色一位力足勝任新校長職位的適當人選時，其實並非純粹為學校尋找一位行政主管，而是希望同時能覓得一位在教育方面具備傑出和專業領導才能及可以持守學校教育基本價值觀的至佳人選。

校長應有的個人價值觀：

- 堅信學生人人能學
- 弘揚師德，關愛學生
- 尊重差異，多元取向
- 團隊協作，樂於分享
- 克盡本職，獻身教育
- 持續學習，追求卓越

由於沒有一套特定或可以涵蓋一切的價值觀，遴選委員會可以按著學校本身的宗旨及使命，自行決定孰輕孰重。

優秀校長所需具備的領導才能，可歸納為六項主要領導範疇。校董會可根據這個架構，擬訂校長的職責說明，並厘定有關如何評核申請人的甄選準則。

### 主要領導範疇

- **策略方向及政策環境**: 校長須籌畫未來，並確保校內人士參與籌畫的工作。在籌畫如何進一步發展學校和提升學生水準時，校長須有策略地制訂配合社會、教育和政治環境的相關政策;
- **學與教及課程**: 校長須協調學校的發展工作，以便校內各級的課程和學與教互相配合。校長須與校內人士協作，確保全體學生可透過正規、非正規和非正式課程接受全面均衡和適切的學習；

### 主要領導才能——

#### 六項主要領導範疇

1. **策略方向及政策環境**
2. **學與教及課程**
3. **教師專業成長及發展**
4. **員工及資源管理**
5. **質素保證及問責**
6. **對外溝通及聯繫**

- **教師專業成長及發展**: 校長須推動本身和教師的持續專業發展，交流最新的專業知識和成功的實踐經驗，務求能與時並進和照顧學生的不同需要，以期提高學生和學校的整體表現水準；
- **員工及資源管理**: 校長須創建協作的團隊管理精神，儘量發揮員工的工作能力、善用物力和財政資源，以促進學校和學生的發展；
- **質素保證及問責**: 校長須與校內人士共同建立質素保證和問責制度，讓學生、教師和其他教職員得知自己的表現，從而改善學校的整體表現。這些制度亦方便學校向外界提供有關學校表現的資料；及
- **對外溝通及聯繫**: 校長須建立學校與社區、國家以至全球的多邊聯繫，使校內人士能對社會和有關的發展作出貢獻。