



童軍成年成員政策

香港童軍總會已制訂童軍成年成員政策，旨在透過有效的支援及管理，提升成年成員的素質，協助他們更有效地實踐和發揮其角色和職能，從而為青少年成員提供更佳的活動及訓練，以達至童軍運動的使命。

本政策獲執行委員會於 2020 年 11 月 12 日通過，並由 2021 年 1 月 1 日起生效，詳情請參閱附件。

香港總監

劉彥樑



香港童軍總會 童軍成年成員政策

1. 目的

為貫徹世界童軍運動的基本原則及配合發展需要，香港童軍總會（下稱「本會」）訂立童軍成年成員政策（下稱「本政策」），透過有效支援及管理成年成員，提升各級成年成員的素質，從而為年輕人提供更佳的活動及訓練，以達至支持童軍運動的使命。

2. 生效日期

本政策由 2021 年 1 月 1 日起生效。

3. 綱領

- 《香港童軍總會條例》（香港法例第 1005 章）
- 本會《會章》及《政策、組織及規條》
- 本會之童軍誓詞及規律
- 本會之童軍運動的目的及方法
- 本會之抱負、使命及價值觀

4. 基礎

《世界童軍成年成員政策》

5. 成年成員

本會按《政策、組織及規條》規定，公開招收成員，歡迎任何願意接受童軍誓詞與規律及恪守總會原則的人士參加，並無種族、宗教、階級和性別之分，成員全部均為自願加入。除香港總監批准外，該等人士應該是香港居民，以及通常於香港居住、讀書或工作。

本會之成年成員主要劃分為三大類。

義務領袖：他們主要負責及推行一切有關童軍運動的事宜，並為義務性質。義務領袖亦可分為總監、領袖及教練員，分別負責制定政策、統籌策劃、資源管理、常務營運、童軍活動和訓練、旅團集會以及服務社會等工作。

會務委員：他們提供支援，如專業意見、財政資源及人脈網絡等，亦為義務性質。

專業領袖及受薪職員：他們是受薪職員，負責協助執行並處理日常會務。

註：為免存疑，年滿 18 歲的深資童軍及樂行童軍屬於「青少年成員」，而非「成年成員」。

6. 政策內容

本政策的目標對象是所有成年成員，以讓他們在實踐童軍運動使命方面能扮演和發揮其角色和職能。

6.1 成年成員的參與周期

成年成員在童軍運動中參與任何角色和職能，都會經歷不同階段的參與周期，當中包括吸引及招募童軍運動所需的成年人、支援成年成員的角色和職能、以及協助其個人發展和對未來路向的抉擇等階段。成年成員在參與童軍運動期間可能經歷一個或多個周期。

6.2 招募

本會的招募政策，採用性別平等及多元化原則，並設立清晰的招募程序，以確保本會各單位均能持續獲得具備支持童軍運動不同角色所需技能的成年人的參與，以達成童軍運動的使命。

6.2.1 評估需要

本會因應策略規劃及未來發展，並以「團隊取向」為基礎，透過評估需要、定期檢討本會運作及架構，以辨認本會於短、中及長期對成年人參與（包括其角色和職能及所需才能）的需要。

6.2.2 吸引和甄選

本會以成年人團隊所需的角色細則為基礎，積極主動地採取合宜的態度及多元化的方法，以推行系統化及全面化的成年人招募活動。

本會重視保障個人資料的私隱，並制定《香港童軍總會個人資料私隱政策聲明》，俾使招募和甄選程序均依循《個人資料（私隱）條例》的原則及規定。

在招募過程中，本會向成年人闡明本會的「抱負」、「使命」、「價值觀」及對他們的期望，同時提供機會讓他們表達其個人信念、價值觀及對本會的期望，從而招募及甄選與童軍運動使命相符的成年人加入。

6.2.3 協議

本會採用協商原則，與成年成員就其角色、主要工作關係、職責（包括為童軍使命作出的貢獻、維護及執行本會政策和持續自我訓練的責任等）、以及彼此的義務和權利等方面達成清晰的協議，讓成年人認識其將會投入的工作環境和擔當的角色，同時識別其個人成長和發展的機會。

有關協議亦會作為日後進行績效檢視的基礎。

6.2.4 委任和聘任

本會根據《政策、組織及規條》及其他相關政策、機制及程序處理成年成員之委任事宜。

義務領袖和會務委員的委任或聘任，包括但不限於：

- 提名和委任所有義務領袖和會務委員的職位；
- 每項委任均設立既定任期；
- 人事任命的檢討以至在有需要時終止委任；
- 獲委任人士的續任、調任或退任等未來狀況的決定條件；及
- 投訴及申訴的處理程序。

專業領袖和受薪職員的委任安排根據《政策、組織及規條》、相關機制及程序處理。

6.3 委任期內的支援和績效表現

本會在成年成員的委任期內提供支援，包括就任指導、訓練和在職支援等，同時設立績效表現的檢視制度，協助他們更有效地發揮其角色和職能，以達至本會的使命。

6.3.1 就任指導

一般情況下，本會會為新委任之成年成員提供就任指導，讓他們了解其角色和職能的責任和所需的訓練，並獲得指導和支援，以便盡快融入團隊，並能更好、更快地達至其角色和職能的要求。

6.3.2 訓練

本會會為成年成員提供「領袖木章訓練系統」、「領袖技能訓練」及其他持續進修訓練，讓其掌握如何為達成童軍運動使命作出貢獻。

本會期望成年成員於完成「木章」訓練後持續進修，提升知識和技巧，與時並進，提升領袖在態度、技能、管理及領導才方面的素質，除促進個人成長外，亦使青少年成員得到最佳的童軍歷程。

本會提供的持續性訓練包含成年成員的個人發展元素。本會會定期就訓練系統作出檢討。

6.3.3 在職支援

本會將於有需要時向成年成員提供支援，以協助他們有效地履行在童軍運動的角色和職能，及圓滿地完成其所負責的事工，並同時提高本會的整體成效。

本會安排成年成員透過定期會面以識別其訓練需要及發展機會，從而加強其個人動機、調適行為表現、改變對問題的取向以及克服困難。

6.3.4 績效檢視

本會分別為總監級的義務領袖、專業領袖及受薪職員設立「績效檢視」及「工作表現評核」機制，以助評估他們就其角色和職能要求等方面的達標程度，讓他們對自己的發展和績效表現負責。

本會每年為總監級的義務領袖進行「績效檢視」，以其於被委任該職位前所簽署之協議為預設目標，並採用協同評估模式，透過與其上級的檢視，共同參與，以達至如何更好地履行其職責的目的。

本會每年為專業領袖及受薪職員進行「工作表現評核」，透過其上級根據其職務大綱及整體表現，作出具體評語，包括其可進一步改善的地方。

本會會採取循序漸進的模式，並因應實際情況，適時將「績效檢視」機制延伸至涵蓋所有義務領袖及會務委員。

6.3.5 表彰

本會根據《政策、組織及規條》設立獎勵制度及獎勵委員會，並會適時檢討其合適性。

6.4 未來發展

為確保不同角色和職能之間具流動性，本會會按成年成員所擔當的角色和職能的表現，作為他們在未來參與童軍運動的決定條件。

6.4.1 續任

若成年成員所擔當的角色和職能的表現被評為滿意，及經與其上級商討後，將可予以續任。

6.4.2 調任

成年成員在進行績效評估後，可能因為個人決定或其他原因，或會被調任另一崗位或職能。

6.4.3 退任

按本會《政策、組織及規條》，成年成員可能因為下列原因退任：

- 成年成員因個人理由自願退任；
- 不切合其職位的資格規定，例如年齡或其他基本要求；
- 成年成員停止、未有或未能履行其任內的職務；
- 成年成員的行為表現出其已不再接納本會目的、使命、方法、童軍誓詞及規律內的童軍運動基本原則；或
- 有關崗位被取消。

6.5 成年成員紀錄

本會設有童軍成員資訊系統，妥善保存並適時更新成年成員的紀錄，包括個人資歷、訓練、委任、調任、退任和獎勵紀錄。

6.6 保留成員

本會重視並珍惜成年成員在任何周期對童軍運動作出的貢獻，並從多方面推行保留成年成員策略，包括但不限於：

- 對所有成年成員的貢獻作出定期而有意義的表彰；
- 提供調任崗位的可能，使成年成員可以持續發展本身的技能和知識，並在個人發展方面有所進步，進一步為童軍運動作出更多貢獻；及
- 透過現行童軍單位或屬會，如香港童軍貝登堡聯誼會，與曾參加童軍運動的成年人維持聯繫。

7. 執行模式及單位

香港童軍總會採用分權管理模式進行成年成員管理，當中主要職責由發展及領袖資源署負責統籌，並由下列單位共同協助推行：

- 香港童軍總會執行委員會；
- 香港童軍總會香港總監諮議會；
- 香港童軍總會職員事務委員會；
- 各署；
- 各童軍地域；
- 各總會屬會；
- 各童軍區；
- 各童軍旅；及
- 其相關委員會。

專業領袖和受薪職員則在總幹事的督導下執行本政策。

8. 檢視及修訂

為反映社會的演變及配合成年成員之需要，本政策將適時作出檢視及修訂，以優化其內容，與時並進。一般而言本政策五年檢視一次。

9. 查詢

如對本政策有任何查詢，請與發展及領袖資源執行幹事聯絡。