

致香港中文大學校董會

教學人員評審紀錄及「學院院長會議」

本會近日得悉在教學人員的不同評審中，部份重要評審資料由今年起已不再存檔，其中包括：

1. 在每年的表現評核中，「學系人事委員會」(DAPC)的評核報告將不再存檔，只保留經「學院人事委員會」(FAPC)修訂的報告；
2. 在晉升及轉實任制(substantiation)中的所有材料，包括各委員會的評審報告及外評報告等，亦已不獲存檔，同事只可得到一份撮要。

由於這些紀錄不會被存入同事的人事檔案中，同事即使要求翻查也不會獲得該些資料。

本會於十二月的定期會議上向校方代表查詢及反映意見，得悉這做法是在院長的共識下作出的決定，人事處在多月前已開始執行，惟大學同仁仍蒙在鼓裡。

過去我們曾處理一些學系或學院扭曲或片面解讀外評報告的個案，亦有個別學系在評審報告中刻意隱瞞同事的教學或研究貢獻。現時這種銷毀資料的做法，無疑造成一些同事的「死無對證」，嚴重影響評審的透明度及公正性。大學就人事決定問題一直未有一套公開的上訴機制，現在再加上銷毀資料，是管理及管治上的嚴重倒退，本會極感震驚及遺憾。

教研人員的實任制度是國際間對學術自由的一個重要保障；因此，保障有關評審制度的公平公正及透明度是大學的必然責任，而上訴機制是其中重要一環。銷毀資料誠然可以減少大學要處理上訴的時間及精力，但卻破壞了程序公義，損害同事對大學的信心，嚴重削弱了大學社群以至社會監察大學的空間，而為人治、打擊異己等製造機會；長遠不單影響大學用人惟材的原則，更甚的可以影響學術自由。

從此事反映，大學管理層，包括各學院院長，對大學作為一個學術機構的管治及其基礎似乎完全缺乏理解。我們對此感到萬分錯愕及遺憾。我們促請校董會嚴正處理這個問題，撥亂反正，包括：

1. 要求大學管理層解釋銷毀資料的原因及交待作出此決定的過程；
2. 取消銷毀資料的做法——所有有關人事評審過程中參考的資料及各種報告必須保留及放回同事的人事檔案中，供同事查閱；
3. 將各項人事決定的上訴機制開誠布公，並在員工手冊上列明。

與此同時，本會對近月出現的「學院院長會議」深表關注。本會從不同渠道得知，不少牽涉學制、人事政策、架構、資源的重要議題都在這個沒有任何規章地位的「學院院長會議」中討論及醞釀建議。這些議題過往一向按規章先在相關的委員會（如各教務會附屬委員會）中醞釀討論，再向上級委員會提請通過。現時的「學院院長會議」卻在這些架構外，更似乎往往在缺乏文件基礎下，在熟識議題的人員缺席下，自行醞釀所謂「共識」，然後再尋求共識的落實，有架空各正式決策機關及單位之嫌。

常務副校長與學院院長作定期會議，使學院院長對大學的發展有更全面的掌握，原屬好意。但若「學院院長會議」在規章外發展成為一非正式的權力核心，既使原有決策機制不能發揮應有作用，亦造成溝通混亂，減低決策效率及質素，同時令學院院長權力失去制約及平衡，對大學管治有害而無利。

本會促請校董會澄清「學院院長會議」的定位及角色，恢復大學社群對原有決策機制的信心。

只有公平、公正、公開的決策過程，才能使大學上下同心，為大學成為一所真正的一流國際化大學共同努力。

香港中文大學員工總會

會長 劉善雅

二零一三年一月二十二日