

**中大教師協會就立法會教育事務委員會
討論監管高等院校管理工作意見書**

- (一) 我們認為，大學獨立自主，大學教師治校的傳統應予保留。如果特首留任大學監督，我們當然歡迎他負起領導大學的責任；但如果特首不再出任大學監督，便不適宜由他自己或委任其他行政人員干涉大學的運作。
- (二) 本會認為大學教職不必是鐵飯碗，不宜無條件地獲得永久的保障。所以定期的考核，辭退不稱職的教員，只要處理上合情合理，大學教師是理解和接受的。但是，我們也要考慮責任制度的原意和優點，責任制度使大學教師在沒有解僱之憂的情況下，本著學術良知，對社會事務發表專家的意見，作出獨立、公正、合理的批評，使大學成為社會良心所在。如果出現大學教師因為害怕失去飯碗而不敢挑戰上級權威；為了應付頻密的評核，而不敢從事成效慢、周期長的專精研究；為了怕教學評估成績差而遷就學生，避教艱深的教材，甚至不指責違規的學生；大學教師不能安心做教學研究工作，校園裡瀰漫著不安的氣氛，這種現象就很不正常，對專上教育的發展也很不利。
- (三) 如上所說，我們原則上不反對評核教師的表現，不反對解僱表現差劣的教師。但評核的標準是否客觀，解僱的程序是否公道，理據是否充足，會否因為人事紛爭，欺壓了真誠做教學和研究工作的學者，犧牲了真正的人才，都是我們最關注的。我們認為，上述考核及解聘機制的透明度必須增加，必須有一個上訴的制度，由中立客觀的人主持，以避免冤情的發生。目前，本會透過常設的諮詢架構反映教師的意見，作為教師與行政當局之間的橋樑。通過協商與溝通，在校內已建立了一套評審、申辯與上訴的機制，使教師得到更公平的評審，從而在教學及研究工作方面有更好的成績。我們認為這種溝通工作還可以不斷改善和加強，我們認同協商和交流是解決問題的好辦法，雙方有溝通、對問題有共同的理解，就可以避免糾紛。所以，對於目前未能成立教職員組織的大專院校，我們支持同工們成立代表他們的組織。
- (四) 近年來，合約制的教師數量大增，短期合約的教員往往工作數月，便要為新的工作奔波，大大影響了教學的質量，而且也使大學失去一批忠心的僱員，這對年青的教師固然不公平，也不利於大學長遠的發展。我們認為合約教師的比例不應超過教師總數的三分之一。