

嶺南學院就立法會教育事務委員會於一九九九年  
五月七日會議有關監管「教資會」資助之高等院校管理工作  
(包括招聘職員及僱傭合約的管理)之書面陳述

一. 歷史

嶺南學院於一九六七年由一群熱心的前廣州嶺南大學校友在香港建立，並在一九七八年根據專上學院條例註冊。其後因成功通過英國國家學術評審局的機構評審，獲得香港政府增加撥款資助。香港政府隨後指示「大學教育資助委員會」(當時稱為「大學及理工教育資助委員會」)就學院升格為高等學府事提供意見。「教資會」於一九九〇年成立「嶺南學院專責小組委員會」，經數次訪問學院後向政府建議學院應於一九九一年升格為高等院校。「香港學術評審局」亦就學院的管理及學術機制作出評審，讚揚教職員的資歷及其對學院的承擔，對學院學生的質素尤其印象深刻。一九九二年七月「嶺南學院條例」經立法局通過，學院正式成為頒授學位的高等學府，並接受「教資會」的全面資助。一九九八年學院成功通過「教資會」的機構評審。隨後，香港特別行政區政府行政會議宣佈學院已備具自我評審資格。學院現正進行有關立法程序，使學院在今年正名為嶺南大學。

二. 校務會和校長的職責

「一九九二年嶺南學院條例」(以下稱條例)內有各種條款銓釋校務會和校長有關職責。

條例第十二條規定校務會是學院的行政機構，因而賦有及行使「條例」內列出的有關權力，同時亦根據校董會的其他指示而行使相應權力。

條例第十七條規定校董會根據校務會的推薦委任校長。校長由校務會監督，是學院的教務和行政首長。

條例第十八條規定校務會可用書面授權校長行使校務會的權力，但下列各項則屬例外：

- 「校務會」不能授予校長下列權力：  
甲. 批准學院僱員的服務條款和條件。  
乙. 批准根據第二十一條款遞交的計劃及預算。

丙. 根據第二十二條（二）條款，授權學院擬定年結。

丁. 根據第二十七條款，制定有關規則。

（甲）校務會與校務會轄下的常設委員會

校務會委出九個常設委員會，以確實執行其職責。

- (1) 常務執行委員會
- (2) 教職員事務委員會
- (3) 財務委員會
- (4) 校園發展及管理委員會
- (5) 專業規範及紀律委員會
- (6) 上訴委員會
- (7) 榮譽學位委員會
- (8) 鄭森活、張漢秋教育基金管理委員會
- (9) 核數委員會

根據條例第十三條，校務會所有委員經由香港特別行政區首長委任。委員中包括兩名由合資格教職員中投票選出，另兩名由教務委員會提名由特區首長委任。校務會委員都是負責任的市民，他們非常明白學院是公共團體，因而了解特區政府和香港社會賦予他們有關管理學院的義務和責任。

校務會以及它的常設委員會，於審議及決定任何有關學院的重要事宜時必從原則上考慮下列各方面：

- (1) 學院機制中已設立的有關的規則和程序；
- (2) 良好的管理原則；
- (3) 公平、公正和公開的管理方法的重要性；
- (4) 遵守合法和公平的辦事原則；
- (5) 學院的良好形象，符合學院最佳利益；及
- (6) 特區政府和香港社會根據嶺南條例對校務會所賦予的義務和責任。

下列為過往三年中，校務會和常務執行委員會的開會次數：

校務會：	1996-97	4 次
	1997-98	4 次
	1998-99	4 次
（至四月）		

常務執行委員會： 1996-97 4 次  
1997-98 2 次  
1998-99 4 次  
(至四月)

由一九九九年五月起，常務執行委員會將每月開會一次。

上述機制可顯示校務會有效地監督學院的管理和運作。

### (乙) 校長和學院管理層

校長在校務會監督下是學院的教務和行政首長，校務會賦予校長職責和權力去管理教務和行政事項，校長亦遵循有關委員會的監察和有關法例規則。校務會從不「微觀管理」或干預校長日常的校務、教務管理。

學院有賴校長在教務上和管理上將學院發展為國際馳名、具香港特色並溝通中西文化的一所博雅學府。

## 三.教職員事務

學院有全面的機制管理有關教職員的招聘，續約，和終止聘用事宜。此機制的特色是除有教職員的參與外，並有獨立的校外評核制度。為著有效地管理人事制度，校務會和教職員事務委員會審核有關高級教職員的事務（講座教授和甲級薪級教授），而學院管理層則審核一般職級人員的人事事務。有關三項重要的人事管理事宜即招聘、續約及終止聘用的決策過程如下：

### 招聘

空缺的職位經確定後由有關部門擬定入職條件，並公開招聘。申請高級教學職位者，經篩選後，須由獨立校外人士評審。獨立校外人士是由經由教務會核准的一份保密名單中選出。招聘助理教授的小組委員會通常包括一名同系或外系的教師為委員。招聘副教授或更高級教職員的小組委員會則包括一至二名校外人士出任委員。招聘小組的建議由教學或非教學人員評審委員會審核並作出建議或決定。聘任的決定權則視乎職級高低，由校長或教職員事務委員會或校務會決定。

## 續約

合約教職員在約滿當年，由校方邀請申請續約。填妥的申請表須交予人力資源處，申請表格附有部門主管的評核。教師的續約申請則要附上有關院長的意見。教學人員評審委員會或非教學人員評審委員會各都包括了三名由校長委任的校內委員，任期一年。評審工作則依據已公佈的續約條件和標準進行。助理教授或以下職級人員的續約則由校長根據上述評審委員會建議作決定，副教授或教授職級的續約由教職員事務委員會決定。講座教授或同等職級行政主管則由校務會作決定。不獲續約的教職員可向上訴委員會提出覆核請求。

## 終止聘用

合約僱員在約滿時不獲續約，即是終止聘用。在約滿前終止合約則必須要有「合理理由」。以連續聘用合約方式聘任的職員於遵循規定的程序審定為表現不符要求後，可被終止聘用。評審表現不符要求的程序如下：部門主管發現某一教職員表現不符要求，則可進行服務表現評估，定下改善服務的目標和達致目標的期限，同時亦訂下下次評審日期，並紀錄在案。經第二次評審而未能改善服務表現者，其部門主管將向教職員評審委員會建議終止聘用。如教職員評審委員會核准建議，人力資源處將通知有關教職員。獲通知終止聘用的教職員可向上訴委員會提出覆核。

## 教職員事務委員會

教職員事務委員會由校務會委任以處理有關人事事宜，並向校務會提出有關人事的建議。教職員事務委員會內包括一位校內教職員委員。該委員參與一切有關人事政策的討論和決議，但基於利益衝突原則，在個別的情況下，則不能參與同系的教職員的個人聘用條件的討論和決議。

教職員事務委員會有如下責權：

- (甲) 聽取有關專責委員會對講師／助理教授／副教授（乙薪級）及同級行政人員，就有關聘任，續約，長期聘用，職級關限，升級及終止聘用等報告。
- (乙) 核准有關專責委員會對教授／副教授（甲薪級）及同職級行政人員的建議，就有關聘任，續約，長期聘用，職級關限，升級及終止聘用等的建議。

(丙) 根據有關專責委員會的建議向校務會對講座教授及同等職級行政人員就有關聘任，續約，長期聘用及終止聘用等事向校務會提出建議。

教職員事務委員會就校務會賦予的權力促進學院的人事管理，並監察學院的各項人事管理須符合既定政策，在過往三年中人事管理委員會的開會次數：

1996-97 4 次  
1997-98 6 次  
1998-99 3 次

(至四月)

#### **四. 上訴覆核機制**

屬聘用條件第一及第二組定期合約或連續聘用合約（但未獲長期聘用）的教職員，因不獲續約或因服務表現不符要求而被終止聘用，可根據上訴覆核的程序向上訴委員會申請覆核有關決定。

上訴委員會是校務會委出的常設委員會，可獨立處理上訴個案不受校務會或學院管理層的干預，不偏不倚及公正地處理有關上訴覆核。委員會的決定是最後決定。校長是委員會委員之一，但沒有投票權。

委員會的三位成員中，除校長外，都是未曾參與評核上訴人士的委員，其中一位通常是學院校務會委員，他亦是在其他大學中任教的資深教授。委員會的增任委員亦通常是其他大學的資深教授，不同申訴可委任不同的增任委員。因此，上訴委員會內經常有兩名委員由校外資深教授擔任。

直至目前，上訴委員會所處理的個案全部是教師不獲續約而申請覆核。下列為申請覆核個案的數目和結果。

年份	申請個案數目	結果
1995-96	2	2 獲續約
1996-97	12	6 獲續約 6 維持不續約
1997-98	3	1 獲續約 2 維持不續約
1999	2	2 維持不續約

所有申請覆核不獲續約的教職員皆可向委員會提出上訴，並遞交支持上訴的有關文件和書面申述。部門系主任及學院院長作為評估上訴人士工作表現的一方，亦應邀出席委員會答覆問題，並作補充意見。在處理過程中，每一位上訴人士都得到公平的機會在委員會內充份陳述個人報告及理由。上述委員會對每一個案，在考慮了有關的事實和理據後，然後作出裁決。從上訴委員會所作的報告可看出其工作態度是一絲不苟的。

校務會設立的上訴機制效果顯著。而上訴機制是由校內的人事委員會（現改名人力資源委員會）建議設立，並於一九九四經教職員事務委員會建議與及校務會批准成立。上訴機制現獲各教職員，包括教務會和非教學部門主管的充份支持。