

# 荷兰阿姆斯特丹大学教授任命政策研究

杨莹莹

(厦门大学教育研究院, 福建 厦门 361005)

**[摘要]** 荷兰阿姆斯特丹大学成立于1632年,是著名的世界一流大学,享有良好的国际声誉。阿姆斯特丹大学的教授质量及有效的教授管理制度对其优质的教育质量的实现、优秀毕业生的培养以及拥有优良的国际声誉起到重要的作用。阿姆斯特丹大学有关教授任命的人事政策中对教授任命程序、二级教授到一级教授的提升机制以及可持续的质量保障控制进行了详细的描述;阿姆斯特丹大学教授任命类型分为全职教授、特聘教授、大学教授、讲座教授和客座教授,学校对不同类型的教授采取不同的任命标准,并分配不同的教学和科研任务;在退休教授管理政策中,学院可通过合作协议、非受薪教授任命或短期聘用三种方式与退休教授继续保持紧密的合作关系。

**[关键词]** 阿姆斯特丹大学; 教授任命; 政策

**[中图分类号]** G 650

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1671-6493(2015)02-0001-04

教授任命政策在学术教学和研究发展中扮演着关键的角色,教授质量是决定一所大学水平的重要因素,对教授的任命也是一所大学的重要决策<sup>[1]</sup>。优秀的教授是学术界的基石,他们激发学生、教师和研究者在教学和研究中的创新灵感。荷兰阿姆斯特丹大学成立于1632年,是著名的世界一流大学,也是欧洲最大的综合型大学之一,现有在校学生约30 000名,教职员工约5 000名<sup>[2]</sup>。阿姆斯特丹大学拥有高质量的研究生教育和处于世界前沿的研究培训,同时其本科教育也是世界最优秀之一。其优质的教育质量与良好国际声誉的建立和维持与它所拥有的教授质量和有效的教授管理制度息息相关。与荷兰其他大学相比,阿姆斯特丹大学就聘用教授的数量来说处于平均水平;就教授质量来说,阿姆斯特丹大学拥有一支高水平的教授队伍。同时,阿姆斯特丹大学拥有一套有效的教授管理制度,校长及各学院院长会定期就人事规划和招聘计划进行讨论,以实现教授的任命和管理与学校发展目标相一致<sup>[3]</sup>。

2006年,阿姆斯特丹大学制定了“关于阿姆斯特丹大学教授管理政策”的文件,文件对不同级别的教授的发展路径以及任命政策都作了相关规

定。2011年,阿姆斯特丹大学对大学教授任命政策进行了调整,这一革新是阿姆斯特丹大学对内部和外部发展的有效回应,如在过去几年里,阿姆斯特丹大学有一大批教授退休、职位空缺不再是教授任命的前提条件,2007-2010“学习卓越”“战略规划的提出等。笔者从阿姆斯特丹大学有关教授任命的人事政策、阿姆斯特丹大学教授任命类型以及阿姆斯特丹大学退休教授的管理三个方面介绍阿姆斯特丹大学的教授任命政策,以期为高校教授任命政策的制定提供借鉴。

## 一 阿姆斯特丹大学有关教授任命的人事政策

人事政策是任何一个学术机构成功的关键因素之一,其中包括学术人员的聘用和职业生涯发展。人员是构成大学运作的基本资源,不管是学术人员还是非学术人员,教授作为教学和学术研究的核心理应受到特别的关注。

为了吸引高水平的学术人员,各学院原则上有必要向学术人员提供一份描述详细的学术生涯前景,较低职位的学术人员有权了解阿姆斯特丹大学的提升机制,从而实现自己的学术目标。学校每年都会

**[收稿日期]** 2014-12-05

**[基金项目]** 中国学位与研究生教育学会研究课题“中欧研究型大学研究生导师信念调查研究”(2013Y09)

**[作者简介]** 杨莹莹(1990—),女,福建晋江人,厦门大学教育研究院2013级硕士研究生,主要研究方向为大学教师发展。

开展商讨会和(或)评估大会,以考察学院的管理是否与学术人员的期望密切对应。参与任命的各方必须对更高级的学术职位的任命标准和程序非常了解,任命的基本标准在大学职位分类制度系统<sup>①</sup>中有详细的说明,更加详细的标准由各学院制定。

### (一) 教授任命程序

教授任命必须得到学校董事会的批准,各个学院的教授任命协议须由学院院长提交给董事会。董事会会在院长提交的任命协议上作出一个暂时的任命决议,之后董事会会对当事人进行面试,从而作出最后的决定。

阿姆斯特丹大学不鼓励学校的教学科研人员同时接受其他学校兼职教授的任命,因为阿姆斯特丹大学认为教授应该在相应的水平上充分履行自己的义务,因此,这样的兼职任命在阿姆斯特丹大学将不再得到允许。

### (二) 二级教授到一级教授的提升机制

大学职位分类制度系统已经对二级教授和一级教授的职位分类标准进行了详细的说明,学院可以在此基础上进行更加细致的细节性解释。二级教授到一级教授的提升,需在院长的任命提名的基础上获得董事会的通过。

在学院以及学校的人事政策框架下,院长可以增加其他有关提升到一级教授的提名条件,提升提名可以由系所负责人或者教授本人提交给院长。为了保证提升标准与国家及国际高等教育机构的标准一致,整个一级教授提升评审过程由一个不少于三个一级教授成员组成的审查小组协助校长进行。

### (三) 可持续的质量控制

现任教授的商讨会对质量控制起着重要的作用,在商讨会上,院长及相关院所负责人会就教授的能力和目标,职业生涯发展以及任务的完成情况进行讨论和评价。根据大学职位分类制度系统,任何有关提升到一级教授职位的决定都必须严格地根据候选人所完成的学术成果来考虑,任命所参考评价的依据是实际完成的绩效水平。

在教授的任命程序和提升机制上,荷兰阿姆斯特丹大学所实行的做法与美国大学有着很大的区别。美国一般教授的任命及升迁,基本上是在建立在“同行审核”(peer review)的制度上。即由在同一

个行业工作的内行人来提意见,进行审查,并最终作出决定。不管是任命或升迁,最重要和最关键的是要获得同系教授的认可和同意。虽然就形式而言,系方的通过是任命升迁过程的第一步,之后还须经院务会议、校务会议通过,由院长提交校董会批准,但在正常情况下,这些步骤只是形式而已<sup>[4]</sup>。阿姆斯特丹大学教授任命由各学院院长提交董事会,由董事会组织面试,最后的决定权掌握在董事会手中。同样,二级教授到一级教授的提升最终也需要获得董事会的通过,但在评审过程中,也有“同行审核”的程序,由一个不少于三个一级教授成员组成的审查小组协助进行<sup>[3]6-11</sup>。

## 二 阿姆斯特丹大学教授任命类型

教学和研究质量的保障任务主要由教授承担,大学教授任命政策的一个基础前提是教授应承担教学和研究的责任。任命政策中一个最基础的任命标准是教授必须明确保证完成这些任务。阿姆斯特丹大学的教授类型主要有全职教授、特聘教授、大学教授、讲座教授、客座教授。

### (一) 全职教授

全职教授在某个特定的学术领域有所专长,有具体的教学和科研任务。在一些小的标准上,大学职位分类制度系统可能与实际的标准略有差别,这取决于所需承担的具体的职责。如,一个教授同时担任院长的职务,即所谓的“professor-dean”。各学院可根据大学职位分类制度系统以及特定的其他附加标准所形成的基本准则制订出灵活的、可变的教授任命政策,一方面,这可以较好地回应各个学院复杂的、多变的任务领域和发展要求;另一方面,可以全力维护教授任命的基本质量标准。

### (二) 特聘教授

一个不隶属于阿姆斯特丹大学的法人实体可以向大学董事会提交设立特聘教授职位的申请,以促进特定领域教学和相关研究的发展。特聘教授职位的设立通常是非盈利组织为了促进某个特定的研究主题的教学和科研。特聘教授的聘期一般为五年,到期后可以选择是否续聘下一个五年聘期。撤销特聘教授职位也是有可能的,如回应职位带来的成

<sup>①</sup> 大学职位分类制度系统:阿姆斯特丹大学制定的一个根据职位的工作性质、责任轻重、所需资格条件等,划分若干职位种类和等级,以实现标准化管理的制度系统。

效, 学生数量的减少或者学院研究现状的改变等。

特聘教授职位设立申请的批准与否主要是看能否实现学院相关领域教学和科研项目水平的实质性提高, 能否吸引学生足够的兴趣以及科研项目能否与学院的科研现状配合良好。

特聘教授的任命标准不能直接采用全职教授的任命标准, 各学院可根据需要制定更加详细的任命标准。特聘教授的任命应至少达到以下四个基本标准: 拥有博士学位, 并且在主流出版物上发表了相关学术成果, 有主持学术研究的能力; 拥有教学所需要的能力, 并且专长于特定的学术领域; 在专长领域内处于国家和国际领先地位; 拥有协调学术界与政府管理人员、企业界及其他社会部门之间关系所需要的能力。

如果未能招聘到合格的候选人, 那么该职位会保持空缺或者取消。只有特别特殊的情况才允许未获得博士学位的候选人被聘用。学校内部人员不能被任命为特聘教授, 该职位只招聘非阿姆斯特丹大学的相关专家和教授。

### (三) 大学教授

大学教授是对优秀教授的任命, 它是能够反映其学术和社会影响力的最高职位。与全职教授相比, 大学教授拥有更多的自由, 额外的科研基金, 并且通常免除行政职务或者教学任务。大学教授有的时候会带领一个更大的科研团队, 并且不需要对某个学院或者课题组负责。阿姆斯特丹大学希望其大学教授能够推动学校的学术发展, 超越传统学科, 并为提升学校的公众形象作出贡献。

一般而言, 阿姆斯特丹大学希望其大学教授能够将他们60%的时间投入到学科发展中, 将20%的时间投入到学科以外的其他学校活动, 并将20%的时间投入到提升大学在社会的知名度。大学教授的任命由大学董事会决定, 学校建议之后将提名材料提交给至少一个大学机构(如执行委员会、评议会)审核和决议, 从而提高大学共同体在大学教授任命中的参与度。

### (四) 讲座教授

为了与某个特定的学科领域的学术研究课题建立密切的联系, 包括公司在内的许多机构努力寻求与阿姆斯特丹大学建立合作关系。阿姆斯特丹大学拥有特定学科领域的专业知识, 这是能够与校外机构形成利益关系的基础。讲座教授的任期至少为五年。2009年, 讲座教授的最低报酬是每年四万欧元。

学校对讲座教授的聘用采用统一标准的聘用合同。

就讲座教授来说, 校内候选人的竞争特别激烈, 因为讲座教授将会获得更多资源, 现任教授也可能被聘为讲座教授。如果阿姆斯特丹大学的讲师或者高级讲师被聘任为兼职讲座教授, 那么外部资金收入将被作为薪酬的补充, 这相当于是全职教授的薪酬。讲座教授的任命标准至少与二级教授相当。

### (五) 客座教授

阿姆斯特丹大学也有客座教授, 客座教授的任命对象是著名的教授或是拥有相当公众号召力的公众人物, 任期为6到12个月。客座教授有助于提高学院在学术界和社会的地位, 但客座教授不能担任博士生导师。客座教授席位的设立需要得到董事会的通过, 设立期限是五年。五年到期之后对客座教授席位进行评估, 如果评估通过的话, 可以进入下一个五年周期, 客座教授的人选由各学院院长决定<sup>[3]12-19</sup>。

## 三 阿姆斯特丹大学退休教授管理

阿姆斯特丹大学的教授如果在退休的那年刚担任新一届博士生的导师, 那么学校将续聘五年。所有退休教授将被邀请参加就职演讲、校庆、学术年会开幕等活动。在任期结束之后, 退休教授将不再可以使用如办公室、阿姆斯特丹大学账目等与工作有关的学校资源。如今, 对于阿姆斯特丹的退休人员, 学校提供一套标准的资源使用政策, 如果退休人员的资源使用申请获得通过, 那么将可以使用学校的内部资源, 如邮箱、内部人员网络、图书馆资源等。

一些学院可能希望能够与退休教授保持紧密的联系与合作, 这些学院可以有三种选择: 合作协议、非受薪教授任命、短期聘用。退休教授的合作协议、任命或聘用只能由学院院长提出。

### (一) 合作协议

如果学院希望与愿意无偿继续完成教学或科研任务的退休教授保持更紧密的联系, 可以通过签订合作协议实现。比如, 退休教授可以以研究所成员的身份继续自己的学术事业, 这些教授将可以使用学校的一部分资源, 如工作区和电脑。关于合作的期限以及学校可提供的资源都将在合作协议中明确说明。

### (二) 非受薪教授任命

如果学院希望退休教授能够继续全职在学院工

作,那么可以继续以非受薪教授对其进行任命。在这种情况下,院长将向大学执行委员会提交一份延长教授任命时间一年的申请,这样的任命最长期限只能为一年。任命期限到期之后,院长可继续向大学执行委员会申请再延长任命一年。

### (三) 短期聘用

有些教授达到退休年龄之后,仍然需要完成一定的工作任务,如担任博士生导师任务,那么需要延长任命期限,这一申请需要得到大学执行委员会的通过。如果达到退休年龄的教授仍然继续承担工作任务,并且获得一定的报酬,那么可以在之前的任命协议到期的基础上进行短期聘用,这种短期聘用有指定的聘用期限。工作报酬取决于退休教授所负责承担的工作任务,但是必须与大学职位分类系统所规定的薪金表相一致,在此期间不会扣除社会保险费和养老费<sup>[4-5]</sup>。

## 四 结束语

2006年,阿姆斯特丹大学制定了“关于阿姆斯特丹大学教授管理政策”的文件,之后,在2011年根据内外部发展的要求对该政策进行了相应的调整。政策对教授任命类型以及各类型教授任命的标准、职责、报酬等进行了详细的规定和描述,包括全职教授、特聘教授、大学教授、讲座教授和客座教授。另外,学校针对退休教授的管理制定了相应的政策,包括标准的资源使用政策和人事

管理政策,学院可根据需要,通过签订合作协议、非受薪教授任命或短期聘用这几种方式,有选择性地与退休教授继续保持密切的合作关系。阿姆斯特丹大学清晰完整的教授任命政策的制定对我国高校的教授管理、任命和提升机制的制定和改进具有一定意义的启示借鉴作用。

### [参考文献]

- [1] 陈晓伟. 美国终身教职制度能否让青年拔尖人才脱颖而出 [J]. 中国人才, 2012 (9): 57-58.
- [2] UNIVERSITY OF AMSTERDAM [EB/OL]. (2011-01-25) [2015-03-06]. Identity and mission. <http://www.uva.nl/en/about-the-uva/uva-profile/mission-and-identity>.
- [3] UNIVERSITY OF AMSTERDAM. Professorial Appointments Policy [Z]. University Policy Papers, 2011.
- [4] 谢定裕. 教授任命与升迁 [J]. 科技导报, 1980 (1): 9-11.
- [5] UNIVERSITY OF AMSTERDAM [EB/OL]. (2011-01-25) [2015-03-06]. About the UvA. [http://www.uva.nl/en/about-the-uva/uva-profile/mission-and-identity/policy-documents/professorial-appointments-policy.html](http://www.uva.nl/en/about-the-uva/uva-profile/mission-and-identity/policy-documents/professorial-appointments-policy/professorial-appointments-policy.html).

(责任编辑: 吴姝)

## A Study on Professional Appointments Policy in University of Amsterdam

YANG Ying-ying

(Institute of Education, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

**Abstract:** University of Amsterdam was established in 1632, it's one of the famous world first-class universities with good international reputation. The quality of the professors and the professor management system of University of Amsterdam has an important impact on its high education quality and good international reputation. The staffing policy with regard to professorial appointments including the professorial appointments procedure, the promotion from Professor 2 to Professor 1 and sustainable quality control. There are five types of appointments: full professor, professor by special appointment, university Professor, endowed chair and rotating chair. Those colleges that want to keep a good connection with emeritus professors have three choices: hospitality agreement, non-salaried professorial appointment and temporary employment.

**Key words:** University of Amsterdam; professorial appointment; policy