

# 德国高校教师职称制度改革的路径研究及启示

杨红全<sup>1</sup> 孙春燕<sup>2</sup> 余 烁<sup>3</sup>

(1. 北京经济管理职业学院, 北京 100102; 2. 河北轨道运输职业技术学院, 河北 石家庄 050000;  
3. 中央民族大学, 北京 100081)

**摘要:** 在当前我国树立正确职称评价导向的背景下,有必要借鉴成熟的职称治理模式以改革和完善高校教师职称制度。就德国高校教师职称制度的四个运行阶段而言,其通过强调将代表成果和实践经验作为任职资格、依据复杂透明的招聘流程、打造“非升不走”和动态优化的晋升通道、形成终身制与有限聘期结合的退出机制,对高校教师职称治理体系进行有效构建和规约。根据德国对其高校职称制度纾困改革的路径和方式,可以总结其特征在于不拘一格擢升青年优秀人才、跳脱常规保障学术职业稳定、确保教授具有行政核心地位等三个方面,从而对我国高校教师职称制度形成一定的启示和借鉴。

**关键词:** 德国; 高校教师; 职称制度; 青年人才

**中图分类号:** G6472.3

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1003-2614(2022)11-0073-06

**DOI:** 10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.11.011

当前针对我国高校教师职称制度的相关研究和探索方兴未艾,对于该制度在具体的运行模式下所出现的问题主要集中在评审和保障的各个层面而展开分析,在评审过程中其问题表现为形式单一、权利失衡、人岗错位等<sup>[1]</sup>,而在评审主体的权利方面则表现为既定框架下的自主权有限、话语权不足、学术评价窄化等<sup>[2]</sup>。面对这些需要不断完善和加强的高校职称制度问题,我国逐步深化对高校教师职称的相关路径和具体实施策略进行改革的探索,尤其在“破五唯”的导向指引下,强调职称制度应当能够突出发挥人才能力,着力通过制度化、体系化和结构化的整体协作,为青年学术人才创造较为稳定规范的职称聘任以及管理体系和环境。改革后的职称制度应当能够以更为畅通的学术晋升渠道和科学公平的能力评价标准,吸引优秀的青年人才从事教育和科研工作,并最终提升高等教育领域的整体化创新和发展。

在此背景下,在对结构问题深入挖掘的基础上,可以充分探讨借鉴国际成熟的职称制度模式,以不断改进和完善我国高校教师职称制度。德国高校教师职称制度自创设以来,伴随着社会的发展和跌宕经历了较为完整且复杂的系列改革和更新。截至目前,德国的高校教师体系已经具有完备的运行阶段并形成了适切的体系化制度;面对新时代人才竞争及青年教师发展诉求等方面的挑战,德国高等教育体系针对年轻教师所制定并实施的各项突破性选拔和晋升制度,较为

妥善地纾解了其高校职称制度所面临的困境。因而,对德国高校教师职称制度的深层次分析和梳理,将有助于为我国当前职称制度改革提供启示和借鉴。

## 一、德国高校教师职称制度各运行阶段的主要特征

德国教师在高校中的职业拓展和进阶,主要面临着选拔、招聘、晋升和退出等四个主要阶段,分别对应个人自身能力水平以及在职业道路上的入口、发展和出口。德国高校职称体系制度化建设尤为强调选拔和招聘的过程,其对于学者的任职资格要求主要集中于学术能力和教学实践方面,同时在招聘过程中也严格把控准入人数和甄选标准,从而根据较为复杂的选拔流程遴选出较为优秀且适切的学术人才。在2005年之后,德国对于职称体系的级别进行了全面的改革,主要从C级别转换成W级别。具体而言,是将C1-C4级分别对应改革后的W1-W3级,其中,W3级是改革前的C4级教师,其一般授予院系中的讲席教授,并由其对院系的行政、学术事务全面负责。W2级教师一般对应改革前的C2和C3级教师,其一般授予在院系中处于职业上升期的教授,在日常的教学和科研工作中承担较为重要的任务角色,W3和W2级别的教授均属于国家公务员序列<sup>[3]</sup>。在近些年的改革和探索中,德国高等教育体制越来越多地认识到青年人才的重

收稿日期: 2022-04-11

基金项目: 2020年北京社会科学基金规划重点项目“新发展格局下京津冀应用型人才协同培养机制研究”(编号: 20JYA024)的阶段性成果。

作者简介: 杨红全,北京经济管理职业学院外语与学前教育学院副教授,研究方向: 高等教育、英语教育; 孙春燕(通讯作者),河北轨道运输职业技术学院副教授,研究方向: 高等职业教育、语言教育; 余烁,中央民族大学国际教育学院讲师,研究方向: 国际中文教育、跨文化教育。

要地位及其对职称稳定度的急切需求。因此在传统化的职称环境下,德国高等教育体系单独为青年优秀人才创设了较为宽松和长期的过程化进阶性教职制度,从晋升和退出的要求以及时长等方面给予其充分的便利和保障,以便于其尽快适应自身学术位置和氛围,安心参与到科研及教学活动中。

### 1. 将代表成果和实践经验作为任职资格

德国学术人员申请成为教授需具备两个资格条件。首先,申请人必须在顺利且优异地完成博士学业后,获得博士学位,其在博士学习期间的毕业成绩点高低对于最终教授席位申请成功的几率具有一定的影响。其次,申请 W2 和 W3 教授级别则通常需要申请人完成较高质量的教授资格论文(Habilitation),同时完成该论文的发表并完整接受对该论文的审查和评议,并且要具备开设和主持学术研讨会的相关教学经历,由此完成教授资格考试,最终获得大学教授资格<sup>[4]</sup>。教授资格论文的基本要求在于强调申请进入高校任教的候选人需要提交博士论文水平以上的独立且专业的学术论文,在顺利通过特定的学术考核程序及学术委员会组织的答辩后,才可以被赋予授课权<sup>[5]</sup>。该论文一般具备较高的学术影响力,同时与申请人的博士论文主题有所区别,形式为一本学术专著或代表论文合集,其篇幅规模和研究深度都要远超博士论文<sup>[6]</sup>,即申请人需要在专业领域中,选择与博士期间不同的研究课题来进行更为深入和详细的钻研,以及在博士毕业后的相应教学和授课经历及研究成果,从而证明自身在专业领域的研究深度和广度。

对于教授资格论文的要求并不是完全必需的,对于一些应用专业学科的教授资格申请者,例如商学、法学、工学等专业领域,申请者一般可以通过证明自身从事过一定职位的管

理工作或具有相应的工作经验,则可以免去撰写教授资格论文的要求;此外,对于 W1 教授职位的申请者,其大多是青年学者,此职位也主要是面向学术初阶人员所开辟的一种具有激励机制的职称体系,因此其一般不需要教授资格论文,而直接根据申请人的博士毕业成绩和表现来进行挑选<sup>[7]</sup>。

相比于综合大学,德国的应用型大学更为看重教学人员对于实践与学术相结合的能力,尤为重视教师的实践工作经验和能力。按照德国《高等教育总法》的规定,应聘教授席位者必须具备两个条件:一是必须拥有博士学位且通过高校教授资格考试;二是有在本专业从业 5 年以上的实际工作经历,其中 3 年要在高校外(外语和数学专业除外)<sup>[8]</sup>。在具体培养过程中,应用型大学的教授不仅要不断提升自身水平以满足成为导师的要求,还要通过学术影响、项目规划等,向本校和地区政府争取研究资助以成立项目组,为学生创设资金条件和实践机会<sup>[9]</sup>。目前,德国约有 21000 名“终身教授”在应用科技大学和双元制大学任教,约占德国高校终身教授总数的 47%<sup>[10]</sup>。

因此从考察重点而言,综合大学和应用型大学在理论和实践两个方面各有侧重,由此对于学校的发展方向和学生的培养规格等方面都有所区别。在德国高等教育总体体系框架内,两种类型高校的教师社会地位和职称等级相同,仅仅在所研究和教学的领域有所区分。这也说明在德国高等教育体系中更为看中不同岗位的实际需求和各类人才的具体能力,从而为不同的职位要求和人才发展提供充分的空间和领域,并且从制度上保证各类人才均有平等的职业晋升机会,在拥有共同社会属性的前提下,完成各自的岗位需求和特征任务。

表 1 德国高校教师任职资格及条件

高校类型	教授级别	任职资格及条件
综合大学	W2 和 W3 教授级别	教授资格论文 + 开设和主持学术研讨会的相关教学经历
	W1 教授级别	根据博士毕业成绩 + 学术表现
应用型大学	W1 和 W2 教授级别	学术能力 + 五年以上的相关领域和专业的工作经验

资料来源:根据文献“Kraus A. Anforderungen an eine Wissenschaft für die Lehrer (innen) bildung: Wissenschaftstheoretische berlegungen zur praxisorientierten Lehrer (innen) bildung[M]. Waxmann Verlag, 2015”的相关资料整理得出。

### 2. 公开透明且严密复杂的教授招聘流程

根据德国《高等学校总纲法》的相关规定,德国大学教授具有终身教职,直至退休。同时,德国大学教授职位的数量和类型较为长期且固定,只有当有职位空缺时,才需要通过公开招聘的方式来进行教授人员补充。因此,针对德国大学教授职位的竞争也显得较为激烈,同时教授体系结构相对稳定。德国 W1 类型的初级教授的聘任较为简单,主要是由院系聘任委员会按照相关规定和流程来主导并完成;而 W2 和 W3 教授职位较为重要且资深,其招聘流程较为复杂和慎重,一般需要持续一年左右。其基本流程为:一是院系确定教授空缺指标,并上报学校,由校长事务局及负责人事的部门向

社会学学术性网站或报纸刊物等发布招聘信息,其中,明确表明所需人才的学术能力和工作经历等;二是由院系聘任委员会和学院委员会对应聘者进行详细而认真的面试、考核和审查,并将合格者报请学校评议会审议,并需获得学院管理委员会认可和大学校长办公室的确认,其中将近 15% 的应聘者能够进入面试,而在面试过程中,需要应聘者根据给定题目进行公开试讲和答辩,以及之后对委员会问题进行专业回答,在经过面试和考核之后,基本有三名应聘者进入最终的校长面谈程序,其中按照成绩排序的第一名将与校长进行聘任条件和学术能力等方面的会谈,并根据校长与应聘者的双向选择,来确定聘任结果,如无法应聘成功,则向第二名及之

后的第三名顺延,如他们都无法完成应聘程序,则需要重新开启招聘程序;三是由学校选定的候选人将会被报送州政府,由政府学术部门官员或大学校长作出官方任命<sup>[11]</sup>。

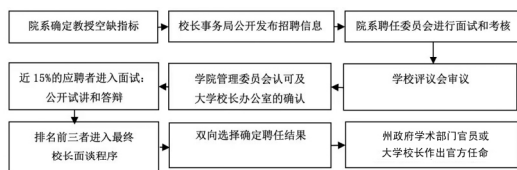


图1 德国高校 W2 和 W3 教授职位招聘流程

资料来源:根据“Absenger N, Rossmann E D, Quenmet - Thielen C. Zeitverträge in der Wissenschaft: Reformbedarf für bessere Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen? [J]. Ifo Schnelldienst, 2015( 18) : 3 - 11”的相关资料整理得出。

教授以下的学术科研人员,包括中层教学人员如助教、合作教师及其他教师等,主要实行雇员制。其中,助教作为主要的学术研究和教学辅助人员,在德国各大学院系中具有重要的作用和庞大的规模。其招聘流程主要由院系评议会根据院系的人员和智力需求,向校方进行招聘建议和申请,之后由学校进行公开招聘,针对申请者的博士修业成绩和具体面试表现来确定聘任结果。在院系的助教人员中,约有四分之三为五至十二年的有限期职位,需要在完成一个聘期后参与考核并申请续聘,其余约有四分之一为终身职位<sup>[12]</sup>。

### 3. “非升不走”且动态优化的晋升通道

对于德国学术人员而言,在博士毕业之后,可以继续进行博士后阶段研究,或从事学术助教,或通过校外或国外的学术性工作而获得相应的工作和管理经验,或通过其他学术性实践活动而获得相应的条件和资格,进而参加教授资格考试并获得通过,从而申请教授职位。同时,伴随德国“青年教授”制度的推进,更多青年学术人员也选择通过申请 W1 级的青年教授岗位,然后增强自身学术成就和实践经验,从而最终获得高级别如 W2 和 W3 级终身教授资格的晋升路径,其晋升路径基本表现为博士毕业—(博士后或助教研究)—W1 级青年教授—W2 级终身教授—W3 级终身教授。德国青年学术人员应聘青年教授席位,需根据院系的聘任条件和资格要求进行相应的博士后研究或积累助教工作经验,但该段研究和经验并非必需,即如果学术人员在博士阶段表现特别优异,院系也会考虑将其直接聘为青年教授,因此,青年教授的招聘主要由院系自主规范和决定。就晋升单位而言,德国高校注重教师和学术环境的相互促进和独立自主性,尤其强调教师通过不同学术环境而获得的丰富知识背景和教学历练过程,同时为避免学术领域的裙带关照和近亲繁殖关系,保证学术独立和招聘公正。因此,根据《高校总纲法》的条令要求,在教学人员的晋升过程中,规定凡晋升则需离开原单位,赴另一所高校或单位任职。从性质而言,德国各高校或单位的招聘制度实际是学术人员晋升制度的具体实现形式,学术人员只有不断提高自身学术水平并积累研究成果,达到晋升条件和资格,从而应

聘到另一所高校或单位的更高职称级别,才能实现自身的学术晋升。这种“非升不走”政策使得学术人员从进入博士学习阶段开始,基本要经历在三个以上院校或单位的求学、就职和工作经历,才能最终拥有教授席位<sup>[13]</sup>。

由于德国高级别教授职位较为稳定甚至固化,具体表现为只有在现任教授退休或离职之后,才能由新晋的学术人员补充这一教职,同时,由于德国高校中没有副教授等相应的职称级别,因此青年学术人员的晋升过程往往缺乏过渡和缓冲,同时晋升空间较为狭窄,晋升途径相对缓慢,在其晋升过程中,其科研条件、课题成果、自由程度等往往受到高级别教授的一定影响和制约。因此德国高校中学术人员的晋升体系和选拔制度在不断进行完善和修订,其主要策略在于缩短优秀青年学者的晋升时限,并加强高校学术人员在院校、企业及相关研究机构中的流动及交流,从而促进校内外人员之间的相互沟通和学习。

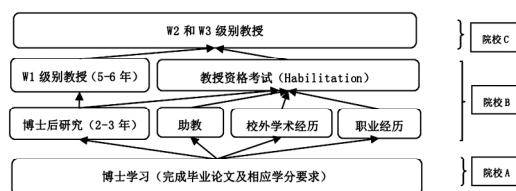


图2 德国高校教师晋升途径示意图

资料来源:根据文献“Career paths at FAU. Professors' tasks [EB/OL]. (2019 - 12 - 14) [2022 - 06 - 01]. [https://www.fau.eu/people/careers-human-resources/professorships/what-is-a-professorship/#collapse\\_1](https://www.fau.eu/people/careers-human-resources/professorships/what-is-a-professorship/#collapse_1)”的相关信息以及对于德国高校教师晋升途径的了解及分析整理得出。

### 4. 终身制与有限聘期结合的退出机制

W1 级教授席位面向由“青年教授”项目所支持的青年学术人员,任期一般 5 - 6 年左右,聘期中段会有中期考核,如果无法顺利通过考核,则该学术人员会拥有一年左右的过渡时间来寻求其他高校的相应职位。结束聘期之后,青年教授需要通过应聘,以争取更高级别的教授席位。因此,从严格意义上而言,W1 所代表的青年教授席位并不是普遍意义上的教授职位<sup>[14]</sup>。而 W2 级教授席位则属于正式大学教授编制,其主要工作项目为专业教学和科研课题等,但较少涉及学院管理事务等。W3 级教授席位则是普遍意义上的主要责任教授,其工作范围和权限不仅体现在教学、科研上,还在学院甚至学校的管理、方针、政策、人事、财权等方面有具体的影响甚至决策。而 W2 和 W3 级教授席位在职务类别上属于公务员序列,根据德国《公务员法》和《公务员待遇法》等相关规定,通过严格考核和筛选成为国家公务员后,除非当事人行为触犯国家法律或有悖公共道德,抑或根据其个人自身意愿而放弃相应职位,否则其公职将延续至退休为止,即所谓的终身制<sup>[15]</sup>。授予教授职位终身制的权力,目的在于保障教授教学和科研的自由度及完整度,以及便于其作为院系科研和教学的核心支撑和标杆,对院系和相关专业的研讨教

学、考试考核、大纲审定、行政管理、交流合作等,产生无可替代且意义深远的影响和作用。此外,根据《教授薪酬改革法》(Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung)第33条的规定,W2和W3教授“在最低限度的基本工资之外,可根据以下情况获得浮动工资和福利:在职务任命和工作留任的过程中;在科研、教学、艺术、继续教育和青年人才培养方面取得特殊成就时;在高校管理或领导过程中具有突出工作成就时”<sup>[16]</sup>。由此可以发现其薪酬结构也较为完善且多元,能够保障教授的工作待遇。

德国高校教席的稳定结构从制度上保证了教授潜心教学和科研的现实环境,因此,德国教授职位一般没有任期

限,其职位的认定和相应的权益基本在应聘阶段就由教授本人和校方协议商定,并一直遵照执行。对于除了教授以外的其他各类人员,则需要在公开招聘之后,对其实行有限聘期制。具体而言,助教一般聘期六年,每三年需要按照院校的规定参与资格、成果和能力审核,如未能通过相应的考核,则将解除聘任合同。在六年聘期结束时,助教一般需要根据自身的学术能力、科研成果、教学水平等,选择继续从事科研教学从而实现学术晋升,或向其他领域或岗位转行。因此,对于高校中许多学术人员而言,有限聘期主要意味着学术路径中的路径过渡和自我提升,而最终在学术职务上所追求和实现的基本都是终身制的教授职位。

表2 德国高校教师的聘期机制

聘期类型	教师类型	聘期机制及承担任务
终身制 (正式编制+公务员序列)	W3教授	对于教学、科研、管理以及学校和学院方针、政策、人事、财权等产生影响甚至主要决策责任
	W2教授	专业教学和科研课题等,但较少涉及学院管理事务
有限聘期	W1教授	任期一般5-6年左右,聘期中段会有中期考核
	助教	有限聘期六年,每三年参与资格、成果和能力审核
	行政和服务人员	按照院校规定和相互协商的有限聘期

资料来源:根据德国高校联合会(Deutscher Hochschulverband)官网资料以及“WINTERHAGER N. Konsortium Bundesbericht Wissen - schaftlicher Nachwuchs 2017 [M]. Bielefeld: W. Bertels - mann Verlag GmbH & Co. KG 2017: 113 - 121”的相关资料信息整理得出。

## 二、德国高校职称制度纾困改革的方略和措施

### 1. 不拘一格擢升青年优秀人才

就目前德国的教师任职资格而言,申请人从进入博士学习阶段直到完成教授资格考试制度所规定的所有资格要求,从理想化的进程而言基本需要十二年或更长的时间,在完成教授资格考试后,申请人还需要通过更多的学术和实践历练,并等待教授席位的空缺,才能最终获得教授席位。通过此途径最终成为教授者,年龄基本在43岁以上,从年限管控和时间精力利用效率等方面来看,该选拔制度和体系并不利于青年学术人才年龄优势的发挥,反而可能在一定程度上造成青年人才智力结构的外流。对此问题,德国国会和教育部门也进行了相应的反思和充分的研讨论证,最终的具体改进措施表现为:2002年至今德国政府通过设立并逐渐强化“青年教授”职位项目,将招聘青年教授的指标和权力下放给院校的专业院系,由院系自主负责青年教授的资格认定、招聘条件和流程等,并规定青年教授的聘期一般为六年,每三年会对受聘者进行考核和评估,若受聘者顺利通过评估且资质达标,则会被续聘,并且最终有机会通过应聘的形式获得终身教职,否则将被解聘<sup>[17]</sup>。“青年教授”项目目前已经基本将青年学术人才获得教授席位的时间提前了十年左右。此外,该体系规定青年学术人才博士院校出身应不同于最终应聘院校,避免了院校内部学术近亲繁殖的风险。

### 2. 跳脱常规保障学术职业稳定

德国教育部门为了进一步鼓励和激发青年学者的研究

及教学热情,针对其设立了“终身教授席位”(Tenure - Track - Professur),从而在聘任时限和职称稳定方面为青年优秀教师人才确立了相应的制度保障。该项目计划由德国联邦政府投入10亿欧元的资助经费,参照美国终身教授席位的模式,跳脱现有的高校教授选聘体系,为优秀的青年科学家和学者设立1000个终身教授席位。其资助期自2017年至2032年,总计15年,在完成当期资助后,这些终身教授席位将由学者和教师所在的联邦州继续给予研究和学术资助。从目的和本质上看,该项目主要为了减轻青年学者和科学家在学术和教育领域上的压力,使其能够专注于科研和教学事业,并更为自由且充分地规划自我的学术道路和教育愿景<sup>[18]</sup>。在学术道路的开端就能获得终身教授席位的优秀青年人才,不仅在一定程度上通过该头衔证明了其个人的学术研究能力,也拥有了较为稳定且充分体现价值的工作职位,之后高校如果对其进行罢免或晋升,则要更为谨慎且公开,这也为青年人才的职业安全感提供了保障<sup>[19]</sup>。因此,从政府对于高校教师支持的力度和时间范围来看,德国从职称和资金两个方面给予青年教师充分的内外部保障,更为强调对于青年教师长期且持续的资助及激励。

### 3. 确保教授具有行政核心地位

德国联邦政府和各州主要通过确立各级《高等教育法》对各高校进行宏观层面的规范和法律约束,其对于高校教师的薪酬发放也主要依据聘任制度和合同规约来进行常规化的财政拨款。招聘过程中的具体细节要求、资格审查、人事管理等相关权力和人员的最终选拔,都由德国各个大学自身

进行研讨和确定。通过进一步研究和分析可以发现,在整个招聘流程中,虽然高校的基本人事权是由德国政府下放给了各个高校,但最终起到关键甚至决定作用的是相关专业领域的主持教席的教授,以及由教授所主持的院系评议会和教授委员会。除了教授以外的其他学术人员虽然数量庞大并作为院系教学和科研的骨干,但在其入校受聘时就已经明确了相应的职称和职责及薪酬待遇,其对院系的重要事项决策和科研教学活动的影响相当有限。虽然合作教师、客座教授等都是对院校自身人才需求的补充,但由于数量较小,对院校行政事务和日常管理产生的影响较小<sup>[20]</sup>。

就此层面而言,德国高校虽然具有充分的人事审核和管理权,但最终该权利仍然通过教授治校形式来进行实现。而具有教席的教授不仅是学术层面的核心和引领,同时在行政方面也不隶属于大学或者院系,而享有充分的独立性,从而确保教席教授拥有对人才的审核和用人决定权。大学教授的集体治理在德国大学治理文化中根深蒂固,在大多数的委员会中教授的数量和投票权重都占多数,教授在各种资源分配和人事事务上仍具有巨大的权威,并对国家主导的各种改革持怀疑态度。因此,不论是联邦政府还是州政府,目前都没有能力推行明显损害教授群体利益的全面改革。当前,德国的正教授依然是终身制,大学也没有辞退高等级教授的权力<sup>[21]</sup>。这就突破高校对于人事权的把控和对于学术人员从薪资到职称等方面的管理,使得高校的用人制度更为偏向于纯粹的学术化和专业化,杜绝行政干预对于学术人员职业发展的限制和要求。

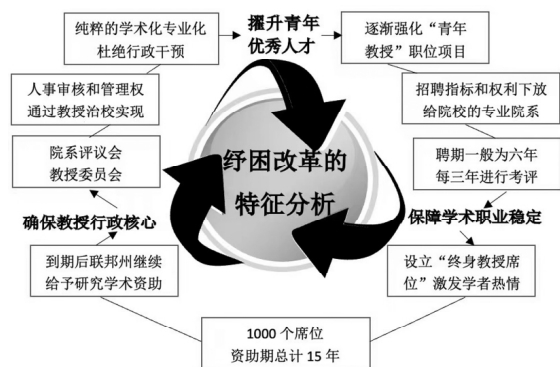


图3 德国高校职称制度纾困改革的特征分析图

资料来源:根据德国高校教师职称制度的改革特征进行汇总后所形成。

就当前德国高校教师职称制度在纾困方面所形成的改革成效而言,其进一步提升了对青年人才的激励程度,拓展了其在高校中的生存空间,目前有将近八成的德国青年教授在完成一定的教学和科研任务后顺利获得了正式的高校教职,从而实现了自身在高校中的身份角色转换<sup>[22]</sup>。而对于德国高校形成学术质量保障和体系维护的力量始终在于教授核心地位的不断巩固和完善,其在学术体系中的权威领导力确保了当前德国教学和科研能力不断提升,而这也是在德

国高校在职称制度改革过程中对教授行政和学术地位维护及擢升的重要成效。此外,从德国高校对于教师资源供给的保障、待遇地位的维护、晋升体系的规范、人才引进的管理等方面,都可以发现其改革路径具有较为现实的成效和突出的功能,最终使得当前德国高校教师制度从遴选、入职、培养、评价、考核等一系列过程中,都有着较为严格的制度规范,从而脱离了人才培养的困境,而使得各层次人才各安其位,在教学和科研岗位上发挥各自的优势特征,以上这些方面均有值得借鉴和参考的价值及意义。

### 三、总结与启示

首先,从人才引进和管理上,需要更为强调高校教师人才的学术性、专业性和职能性。在优化教师群体结构分布和组成的基础上,更为强调不同功能和职责的教师在相应的岗位中的作用和地位。可以参考德国下放部分人事和管理权于教授而形成的教授治校和治教的模式,给予我国教授和院系主要负责人员以更为灵活和充分的人事选拔和管辖权。

其次,要提升高校教师在晋升途径中的迁移性和规范性。在职称评定的过程中,除了要考量教师的学术、教学水平以外,还应对教师的职业流动背景即在不同院校综合能力水平进行相应的测评和加权,以鼓励高校教师增强学术交流和工作流动意识,避免院校人员由于工作场所过于稳定而形成固化;同时按照合理且规范的教师章程及规章制度设立稳定的考评体制,对高校教师的职称评定给予一定的制度保障和稳定性承诺,确保高校教师在教学和科研工作中有章可循、有规可依,并安心从教。

最后,要在全社会范围内进一步加强高校教师的职称待遇和职业地位。从现实物质、成就满足、职业保障、社会态度、专业度认可等方面给予高校教师以充分的补充、完善和提升,从而实现高校教师对于职业进一步的忠诚度和自豪感。

综上所述,当前有必要从德国成熟的高校教师职称制度入手,深入了解其治理体系的整体化架构,从运行阶段和纾困改革两个角度,挖掘其对于高校教师人才的选拔标准与任用程序,明确其教师人员的晋升与退出机制,梳理其教师地位与薪酬待遇标准和设立依据以及研究其管理人员的职称评聘体系,并将以上一系列问题作为分析抓手,挖掘其优秀的职称治理体系和水平经验,为我国的高校教师和青年人才职称制度的发展及完善提供相应的参考和借鉴。

#### 参考文献:

- [1]张冬梅,刘善槐.破“五唯”背景下地方本科高校教师职称评审:问题省思与实践路径[J].黑龙江高教研究,2022(3):38-42.
- [2]牛风蕊,张紫薇.评审权下放后的地方高校教师职称改革:制度悖论、逻辑进路与协同机制[J].黑龙江高教研究,2022(2):37-41.

- [3][7]刘莹等. 德国高校教师职称制度的体系化构成及经验借鉴[J]. 黑龙江高教研究, 2022(2): 81-85.
- [4] Konsortium. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 [M]. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 2017: 112-113.
- [5]陈志伟, 刘莹, 后慧宏. 欧美高校职称序列设置及框架模式探析[J]. 复旦教育论坛, 2021(2): 99-105.
- [6]Hendriks B. Mangel an Professuren: Hochschulkarriere[J]. Wirtschaftsdienst, 2014(8): 534-534.
- [8][10]刘传熙. 德国应用科技大学教师职称顶层设计研究[J]. 中国职业技术教育, 2018(18): 73-76.
- [9]陈志伟, 余烁, 张文征. 德国具有博士学位授予权的应用科学大学博士生培养模式探析[J]. 学位与研究生教育, 2022(6): 85-93.
- [11] Absenger N, Rossmann E D, Quennet - Thielen C. Zeitverträge in der Wissenschaft: Reformbedarf für bessere Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen? [J]. Ifo Schnelldienst, 2015(18): 3-11.
- [12]Absenger N. Reformen notwendig: Zeitverträge in der Wissenschaft [J]. Wirtschaftsdienst, 2015(7): 444-445.
- [13]Keller A. Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand [J]. FEMINA POLITICA - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 2015(2).
- [14]Berndt S, Burkhardt A, Nickel S, et al. Karrierewege von Juniorprofessor (innen) und Nachwuchsgruppenleiter (innen) - Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen [J]. Paper zur Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich“, 2014 (29): 30.
- [15]Metz - Göckel S. Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem [M]. Budrich, Barbara, 2014.
- [16]陈志伟, 陈洪捷. 德国高校教授薪酬制度的结构特征及激励机制研究[J]. 教师教育研究, 2021(1): 115-120, 128.
- [17]Nickel S, Püttmann V, Duong S. Was wird aus Juniorprofessor (innen) en? [C]//Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft. Gütersloh: CHE, 2014.
- [18]中国驻德国大使馆教育处. 德国批准高校资助一揽子计划 新一期“精英计划”领衔 [EB/OL]. (2016-06-20) [2022-06-18]. [http://www.de-moe.edu.cn/article\\_read.php?id=12014-20160620-3520](http://www.de-moe.edu.cn/article_read.php?id=12014-20160620-3520).
- [19]Winter M. Qualifizierungswege zur Professur - aus Sicht von Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen [J]. Das Hochschulwesen, 2019(3): 60-69.
- [20]刘莹, 陈志伟, 杨红全. 德国大学教师薪酬制度演变的问题反思及经验借鉴[J]. 黑龙江高教研究, 2021(5): 48-53.
- [21]肖军. “洪堡模式”去与留: 德国大学治理改革中制度同形与路径依赖[J]. 比较教育研究, 2022(1): 88-95.
- [22]Budkhardt, Nickel, Berndt, etc. Beiträge zur Hochschulforschung [M]. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, 2016: 105.

## Research on the Reform of the Teacher's Title System in Germany's Universities and its Enlightenment

YANG Hong - quan<sup>1</sup>, SUN Chun - yan<sup>2</sup>, YU Shuo<sup>3</sup>

(1. Beijing Institute of Economics and Management, Beijing 100102, China;

2. Hebei Vocational College of Rail Transportation, Shijiazhuang 050000, China;

3. Minzu University of China, Beijing 100081, China)

**Abstract:** At present, China is in the period of reform and perfection of the teachers' title system in colleges and universities. It is necessary to obtain reference and enlightenment through the mature model of professional title system. The university teachers' professional title system in Germany emphasizes the use of representative achievements and practical experience as the reflection of teachers' qualifications, a complex and transparent recruitment process, the dynamically optimized promotion channel of "promotion with changing universities", the formation of an exit mechanism combining lifetime tenure and limited employment period. Therefore, the teachers' title system has been effectively constructed and regulated in Germany. The characteristics of the reform of the professional title system of universities in Germany can be concluded as: promoting outstanding young talents without sticking to one pattern, guaranteeing academic career stability, and ensuring professors to have the key influences of administration. Based on the experience, we can get certain enlightenment and reference.

**Key words:** Germany; University teachers; Title system; Young academic talents