

民国时期高校教师的分类管理

李汉学¹,程斯辉²

(1. 湖南第一师范学院 教育科学学院,湖南 长沙 410205;

2. 武汉大学 教育科学研究院,湖北 武汉 430072)

摘要:民国时期的高校教师分类管理呈现出以下几个特征:聘任管理上的“唯才是举”,兼职流动管理上的“不求我有,但为我用”,进修管理上的“内外兼修”,薪俸管理上的“差别对待”,考核管理上的“教授主持、校长决断”,退出管理上的“校长集权与政府保障并存”。高校教师的分类管理整体上对推进民国时期的高等教育事业发展起到了积极作用。但因时代局限,民国时期的高校教师分类管理仍旧存在:尚未构建起完备的高校教师分类管理制度体系,尚未形成科学的高校管理分权机制,专业化的高校教育职员队伍建设滞后和缺乏充足的物质条件支撑等缺憾,值得反思。

关键词:高校教师;民国教育;教师聘任;教师兼职;教师考核;教师薪俸

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8742(2022)01-0059-08

民国时期,“中央政府主要负责高等教育之责任”^[1]。“教育部”^①作为全国最高教育行政机关对全国高校实行集中统一管理,而在高校的组织形式、高校具体事务的管理上都采用较为民主的方式。^{[2]45}公立高校主要实行教育部管理和学校内部管理两级管理体制,私立高校和教会高校也要在国家教育管理制度指导下办学,但自主权相较公立高校更为宽泛。民国时期的高校教师分类管理主要通过全国性制度和学校内部制度的实施与落实来实现,有关高校教师分类管理的全国性政策制度一般由民国政府中央教育行政机构制定和颁布,而学校内部制度规定一般由高校内相关部门依据国家政策制定和颁布,相关制度主要由民国政府中央教育行政机构及学术组织和高校内相关行政管理机构及学术组织予以具体实施。

基金项目: 湖南省普通高等学校教学改革研究项目“湖南省师范院校教师教学质量评价改进研究”

作者简介: 李汉学,男,讲师,管理学博士,研究方向为教育管理。

程斯辉,男,教授,教育学博士,研究方向为中国教育发展史及教育管理学。

① 1919年3月至1927年10月间设立的“国民政府教育行政委员会”和1927年10月至1928年10月间设立的“大学院”为国家中央教育行政机构。

一、分类聘任管理上的“唯才是举”

高校教师分类聘任管理,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师,在岗位聘任和职称晋升等方面进行的差异化管理。1917年北洋政府颁布《国立大学职员任用及薪俸规程令》将高校教师划分为正教授、教授和助教三种,高校教师聘任的权力则在大学校长手中,高校教师聘任体现出初步的分类思想。^{[3]165}1926年广州国民政府颁布《大学教授资格条例之规定》,逐步完善了教师聘任种类、聘任年限和教师聘任资格审查为主要内容的高校教师聘任制度。南京国民政府于1927年颁布的《大学教员资格条例》和1929年颁布的《大学组织法》继承了之前大学教师聘任有关教师分类、资格审定等方面的制度精神,并进一步明确明确了高校教师分类聘任的原则和内容,对后来民国时期的高校教师分类聘任产生了深刻影响。根据1929年《大学组织法》的规定,大学、独立学院的教师划分为教授、副教授、讲师、助教等四种岗位类型,主要由院长商请大学校长进行聘任。^{[3]168}依据《大学组织法》于1940年颁布实施的《大学及独立学院教员资格审查暂行规程》则对各种岗位类型的大学教师之任职资格做出了明确规定,如表1所示^[4]:

表1 大学及独立学院教员任职资格

岗位(职称)类型	聘任资格
助教	大学毕业,有学士学位且成绩优良;专科或同等学校毕业,在学术机构工作两年以上且卓有成绩
讲师	在国内外大学或研究院研究,得有硕士或博士学位或同等学历证书,且成绩优良者;任助教四年以上者,卓有成绩并有专门著作者;曾任高级中学或其他同等学校教员五年以上,对于所授学科确有研究并有著作者;对国学有特殊研究并有专门著作者
副教授	在国内外大学或研究所取得博士学位,或同等学历证书,且成绩优良并有有价值之著作者;任讲师三年以上,卓有成绩并有专门著作者;具有讲师第一款资格,继续研究或执行专门职业四年以上,对于所从事学科有特殊成绩,在学术上有相当贡献者
教授	任副教授三年以上,卓有成绩并有重要著作者;具有副教授第一款资格,继续研究或执行专门职业四年以上,有创造发明,在学术上有重要贡献者

从表1可以看出,民国政府采用分层、分类的高校教师聘任制度,分别从学历层次、学业成绩、执业年限、学术成果等几个方面对助教、讲师、副教授、教授等四类职称教师的聘任资格做出了明确规定。相关规定在重视学历层次和执业年限的同时,着重强调了不同职称教师聘任所应具备的相应业绩,体现了分类思想。民国时期,高校教师的分类聘任重学识、轻出身,唯才是举,对于拓展高校教师资源、选拔优秀教师起到了一定的效果。^{[5]253}

二、分类兼职流动管理上的“不求我有,但为我用”

高校教师分类兼职流动管理,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师,在高校和科研机构所构成的学术系统内部兼职流动方面施以差异化的管理规范 and 约束性制度。民国时期,虽然高校教师兼职流动政策不断演变,由紧至松,由禁到限,但是高校教师兼职流动仍旧频繁,一些教师实际上身兼数份教职,在各校甚至各地之间频繁流动,形成了民国时期独特的教师兼职流动现象。民国时期对高校教师分类兼职流动的管理也从北京国民政府时期的完全禁止教师随意兼职流动逐渐演变为南京国民政府时期的分类限制政策。北洋政府时期,在政府层面,教育部出台多项政策,强调大学教师应坚持专任原则,禁止在校外兼职,如1914年5月“教育部”颁布《专门以上学校职员薪俸暂行规定》中第一条规定:“凡直辖专门以上学校职员,除特别规定外,不得兼司他项职务。”^[6]但同时,教育部在1917年颁布的《民元大学令》则允许大学在必要的时候,可以聘任兼职教员,称为“讲师。”^[7]而在学校层面,一些学校却制订了与政府禁止教师兼职规定相悖的制度规定,如北京大学评议会于1922年规定:“北大教授在‘不得已’时可以兼职,但是需要得到学校承认。”^[8]清华大学曾与燕京大学合作制定两校互用教授章程五条,规定两校间教授在满足一些条件并得到学校认可的情况下,可互相交流。^[9]究其原因,一是北京国民政府时期,政府财政困难,大学教员的工资收入难以保障,在外兼职多为生计所迫;二是当时高等教育规模不断膨胀,很多学校师资匮乏,一时又难以得到有效补充,不只得延聘校外教师来校兼职,体现出“不为我有,但为我用”的鲜明特点。南京国民政府时期,教育部一方面认识到教育界肆无忌惮的兼课之风对高等教育发展危害甚重,另一方面也认为高等教育领域人才匮乏,各级各类学校发展水平和教师素养差别较大,通过大学教师流动兼职也可以在一定程度上推进资源共享、人才交流,满足学校发展所需。所以,这一时期政府和学校层面对于高校教师交流兼职的政策由之前的“禁止”演变为“限制”,对高校教师流动兼职行为进行规范管理。如“教育部”于1929年明确规定,国立大学教授不得兼任他校或同校其他学院功课,但“倘有特别情形不能不兼任时,每周至多以六小时为限;其在各机关服务人员担任学校功课,每周以四小时为限,并不得聘为教授”^[10]。对教授和机关服务人员兼职情形有着不同的政策规定,体现出分类管理、区别对待的思想。北京大学则规定:“研究教授每周至少授课六小时,并担任学术研究及指导学生之研究工作,不得兼任校外教务或事务;而一般教授,待遇力求提高,使其生活有保障、家庭安定舒适而且限制校外兼职,保障有充分的体力及愉快的精神来致力研究教学工作。”^[11]从以上规定中可以看出,对待研究教授和一般教授,学校分别采用禁止兼职和限制兼职的政策规定,体现出分类管理思想。民国政府和学校在高校教师的分类兼职流动管理上采用了区别对待、分类管理的政策,这种“不为我有、但为我用”的教师兼职流动方针,通过有限制

的教师兼职流动,一定程度上拓展了学术思想的传播范围,提升了高校师资的利用效率,客观上促进了各个学校之间教师的交流合作与共享。^{[5]255}

三、分类进修管理上的“内外兼修”

高校教师分类进修管理,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师的国内外进修、学历教育等多种进修方式施行差异化的规则、规范。民国时期的高校教师分类进修管理体现出内外兼修的特点,主要通过学术休假、外派留学等形式进行,在一定程度上为高校教师提供了学术交流、增长学识的机会,推动了高校教师专业发展。所谓内外兼修的分类进修管理,一方面是从学识修养层面通过分类培训提高高校教师外在的教学技能及其内在的学识修养。如教育部于1940年8月颁布的《大学及独立学院教员聘任待遇暂行规程》中规定:“教授连续在校服务七年,成绩卓著者,得离校考察或研究半年或一年。”^{[12]691}对大学教授进行了资格划分,确定哪些教授可以享受离校考察或研究的资格。教育部于1941年12月颁布的《奖励师范学校教员进修及学术研究暂行办法》中也规定:师范学校教员进修,以增进与所任学科“专门知识和教学技能为主”,参与培训的教员必须是“检定合格,并继续担任师范学校教员五年以上著有成绩者。”^{[12]653}清华大学于1930年颁布实施的《专任教授休假条例》第一条规定:“专任教授如按照契约及服务规程继续服务满五年,而本大学愿继续聘任其担任教授者,得休假一年。”^[13]条例中明确限定了可以享受学术休假的教授资格,没能满足相应条件的教授不能得到学术休假的机会。另一方面,内外兼修的高校教师分类进修也指高校教师国门内外的进修,“内”则指国内的各种进修,主要包括学术休假、考察、培训等;“外”则指出国留学、进修,主要包括自费、公派两种形式。1919年3月,教育部正式公布了《专门以上学校酌派教员出洋留学研究办法案》,规定“国立各校教员留学经费由教育部支給,私立各校由各校支給”,教师留学的资格为连续任职三年以上,教员在留学期内仍由本校酌给原来薪酬的一定比例作为留学津贴^[14],明确了高校教师出国留学的经费供给渠道和获准留学的基本资格。教育部于1944年4月颁布的《大学教授副教授自费出国进修办法》第一款则规定:“现任各大学教授副教授,其资格经本部审查认可,并任职满五年以上,所教授或研究之学科确有出国进修之必要,而自行筹足经费者,准予出国进修。”^{[12]628}从职称、工作年限、学科发展等多个层面对大学教员自费出国的资格进行了严格限定和分类。民国时期,虽因政局动荡、财政困难等诸多原因,高校教师分类进修制度的落实情况并不理想,但政府和学校通过教学技能和学术素养、国内和国外等内外兼修式的分类进修管理,仍然为高校教师提供了一定的专业发展路径。^[15]

四、分类薪俸管理上的“差别对待”

高校教师分类薪俸管理,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、

类型的高校教师的基本薪俸施行差异化的管理规范。民国时期,不同类型学校、不同级别、兼职和专职的高校教师薪俸待遇有较大差别。北洋政府时期,教育部于1914年7月颁布的《直辖专门以上学校职员薪俸暂行规程》以授课时间作为分类标准,将直辖学校教师分为专职和兼职两种,每周授课时间符合相关规定的教师享受专任教师待遇标准,而兼职教师则按照授课时间计算薪酬,如表2所示^[16]。

表2 1914年直辖专门以上学校教员薪俸(单位:元)

职务	专任教员		兼职教员	
	授课时间标准	薪俸标准	职务	薪俸标准
大学专任教员	10小时以上/周	180-280元	大学校兼任教员	3-5元/小时
大学预科专任教员	12小时以上/周	140-240元	大学预科兼任教员	
高等师范学校专任教员	12小时以上/周	160-250元	高等师范学校兼任教员	2-4元/小时
专门学校专任教员	12小时以上/周	160-250元	专门学校兼任教员	

注:外国教员之薪俸及授课时间,别以契约定之

1917年教育部颁布的《国立大学职员任用及薪俸规程》将大学教师分为教授、本科教授、预科教授、助教、讲师及外国教员等六种,施行六级薪酬标准,其中讲师作为兼职性质聘用并列支薪俸,外国教员另立契约规定,其它类型教师作为专任性质列支薪俸,如表3所示^[17]。

表3 1917年国立大学职员薪酬标准(单位:元)

等级	正教授	本科教授	预科教授	助教	讲师	外国教员
第一级	400	280	240	120		
第二级	380	260	220	100		
第三级	360	240	200	80	2-5元/小时	薪酬标准别以契约定之
第四级	340	220	180	70		
第五级	320	200	160	60		
第六级	300	180	140	50		

南京国民政府时期,1927年9月公布的大学教员薪俸表,规定大学教员分为四等,其中教授月薪400-600元,副教授月薪260-400元,讲师月薪160-260元,助教月薪100-160元,这与北洋政府1917年所规定的标准相比有了一定提升。^[18]1940年教育部公布的《大学及独立学院教员聘任待遇暂行规程》,进一步将教授分为九级,月薪320-600元;副教授到助教各分为七级,副教授月薪240-360,讲师月薪140-260,助教月薪80-160。可以看出,这一时期大学教师薪酬分级更为细致,如表4所示^[19]。

表4 1940年大学及独立学院教员薪俸标准表(单位:元)

职务等级	第一级	第二级	第三级	第四级	第五级	第六级	第七级	第八级	第九级
助教	160	140	120	110	100	90	80		
讲师	260	240	220	200	180	160	140		
副教授	360	340	320	300	280	260	240		
教授	600	560	520	480	440	400	370	340	320

总体来看,民国时期不同职称、不同层级、不同身份隶属关系的大学教师薪俸存在明确、细致的差别,高校教师薪俸管理体现出分类管理特征。民国时期,通过分类薪俸管理,在保障高校教师基本生活的前提下,利用薪资差距进一步激发了高校教师的自我提升意识,一定程度上提升了高校师资队伍整体质量。^[20]

五、分类考核管理上的“教授主持、校长决断”

高校教师分类考核管理,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师的年度考核、聘期考核等各种考核,施以差异化的管理规范与约束性制度。民国时期,高校教师分类考核权力分配体现出明显的学校主导、教授主持和校长决断的特点。一方面,民国时期,由于高等教育领域教育独立思想的广泛传播和中央政府集权能力不足等因素影响,高校往往具备较大的办学自主权,在教师分类考核过程中形成了学校主导的局面。而由于办学经费、隶属关系等因素,这种学校主导高校教师分类考核的情况在私立和教会学校更明显。由于高校多实行评议会制度,而评议会又多由各科学长和教授组成,因而实际上就形成了教授治校的局面,而教师分类考核实则教授所主持。如教育部于1912年10月颁布的《大学令》规定:“大学设评议会,以各科学长及各科教授互选若干人为会员。”^{[12]384}评议会具有审议大学内部规则的权力,自然涵盖大学教师的分类考核制度及规则的制定和修改。国民政府于1929年7月颁布的《大学组织法》第十五条明确规定:“大学设校务会议,以全体教授、副教授所选出之代表若干人,及校长、各学院院长、各学系主任组织之,校长为主席。”^{[12]395}从上述规定中我们可以看出,教授、副教授作为校务会议的重要成员实际上主持着高校教师分类考核。民国时期大学校长在教师分类考核过程中,往往具备最终决断的权力。1912年10月北洋政府颁布的《大学令》第十二条规定:“大学设校长一人,总辖大学全部事务。”^{[12]384}1929年国民政府颁布的《大学组织法》也有同样的规定。而1912年颁布的《大学令》和1929年颁布的《大学组织法》,则将大学校长分别作为评议会议长和校务会议主席,具备总揽校务、最终决断的权力。^[21]通过上述法规制度,我们可以看出,民国时期,大学推崇学校自主办学和教授治校,大学校长则在高校教师分类考核管理中具备最终的决断权力,在一定程度上保障了学校在教师分类管理上的积极性和主动性。

六、分类退出管理上的“校长集权与政府保障并存”

高校教师分类退出管理,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师的自然性退出(退休)、主动性退出(辞职)和被动性退出(辞退)等施行差异化的管理规范。良好的高校教师分类退出机制有利于高校人力资源的优化配置和师资结构的动态完善,提升高校教师队伍整体水平。民国时期,高校教师退出主

要分为正常退休、主动辞职和被动辞退等三种形式。其一,就高校教师的主动辞职和被动退出层面讲,民国时期,由于特殊的政治、思想和文化环境,高校在涉及教师主动辞职和被动退出等方面,往往具备较大的人事管理自主权。由于校长是学校各权力机构如评议会、校务会议、教授会、行政会议、教务会议的议长或主席,因而实际上经历了民主程序之后的决定权依然在校长手上。^{[2]46}大学校长实际上决定着教师的聘任或解聘,高校教师分类退出制度体现出显明的校长集权特征,如表5所示^{[12]429}。

表5 教员聘任与辞退权力情况

内容	所属法规及大学规程
正教授、教授、讲师、外国教员“均由校长聘任”,助教“均由校长延聘”	1917年《国立大学职员任用及薪俸规程令》第四、五条
本学院教授,由院长得评议会之同意聘任,在评议会未成立前,由院长聘任之。特别讲师、讲师、助教由院长聘任	《国立自治学院章程》第七条
国立大学校设正教授、教授,由校长延聘之	1924年《国立大学校条例令》第十二条
教授、讲师、教员、助理,由校长聘任之	1926年《国立东南大学组织大纲修正稿》第十六条
教授由“本科部学长商承校长聘任之”,各科部必要时得商承校长延请讲师及助教	1927年《国立京师大学校组织总纲》第九条
专科学校专、兼任教员,均“由校长聘任之”	1929年《专科学校组织法》第六条
大学各学院教授、副教授、讲师、助教由院长商请校长聘任之	1934年修正的《大学组织法》第十三条
大学教授、副教授、讲师、助教由院长或系主任商请校长聘任之	1948年《大学法》第十二条
导师由校(院)长聘任专人教师充任之	1944年《专科以上学校导师制实施办法》

从表5中,我们可以看出,民国时期大学校长具备综理校务的权力,在教师聘任和解聘方面往往拥有最终的决定权。

民国时期,政府对高校教员的自然退休也有着明确的规定。国民政府于1944年6月颁布的《学校教职员退休条例》中将大学教员退休的情形分为以下几种类型:一是可以申请退休的教师,为“服务十五年以上年龄已达六十岁者或服务二十五年以上成绩显著者”^{[12]662};二是应立即退休的教师,为“年龄已达六十五岁者或心神丧失、身体残废致不能胜任职务者”^{[12]662}。大学教员在退休以后,因其退休时的情况其所能享受的退休待遇也有所差别:一是退休后可以享受年退休金的教师,为“服务十五年以上已达申请退休年龄而申请退休者……服务十五年以上心神丧志或身体残废致不胜职务而应即退休者”^{[12]662};二是退休后可享受一次性退休金的教师,为“服务五年以上十五年未满足,已达退休年龄而应即退休者等”^{[12]662}。同时,大学专任教员和兼职教员的退休金待遇也有较大差别,“年退休金之数额,专任教职员按其退职时之月薪额合成年薪,兼任教员按其最后三年内年薪平均数,依下列百分比率定之:服务十五年以上二十年未满足,申请退休者百分之四十,应即退休者百分之五十;服务二十年以上二十五年未满足,申请退休者百分之四十五,应即退休者百分之五十五;职员因公伤、

病致心神丧失或身体残废不胜职务而应即退休者,依前项规定外再加百分之十”^{[12]663}。可见,针对不同教龄、不同身份隶属关系、不同退休情形的大学教师,政府和学校分类施策,给予了不同的退休政策和待遇,在给予大学教师以基本保障的同时也体现出了明显的分类管理思想。

民国时期的高校教师分类管理,针对高校教师队伍建设和高校教师专业发展分类施策,起到了一定的效果,但也因时代局限存在一定缺憾:尚未构建起完备的高校教师分类管理制度体系;尚未形成科学的高校管理分权机制;专业化的高校教育职员队伍建设落后;高校教师分类管理缺乏充足的物质条件支持。

参考文献

- [1] 郭秉文. 中国教育制度沿革史[M]. 福州:福建教育出版社,2007:106.
- [2] 肖兴安. 中国高校人事制度变迁研究[D]. 武汉:华中科技大学,2012.
- [3] 中国第二历史档案馆. 中华民国史档案资料汇编 教育[M]. 南京:凤凰出版社,1991.
- [4] 阮华国. 教育法规(第二版)[M]. 上海:大东书局,1947(3):184.
- [5] 陈立夫. 成败之鉴——陈立夫回忆录[M]. 台北:正中书局,1995.
- [6] 佚名. 专门以上学校职员薪俸暂行规定[J]. 教育杂志,1914(8):9_11.
- [7] 舒新城. 民国时期教育史资料[M]. 北京:人民教育出版社,1981:641_663.
- [8] 佚名. 本校致各教授公函[N]. 北京大学日刊,1922_10_11.
- [9] 佚名. 第九次评议会开会记录(1926年5月28日)[C]. 北京:清华大学档案:国立清华大学评议会记录(编号:1_2_1_006:1).
- [10] 佚名. 国民党政府教育部令优待大学教员暨规定兼课、请假、代课、补课的部令和往来文书(1929.6—1934.10)[C]. 北京:清华大学档案(编号:1_2_1:125).
- [11] 庄义芳. 蒋梦麟与抗战前之中国教育(1917—1937). 台湾:撰者出版社,1980:142.
- [12] 宋恩荣,章咸. 中华民国教育法规选编[M]. 南京:江苏教育出版社,2005.
- [13] 佚名. 清华大学专任教授休假条例(1930年)[C]. 北京:清华大学档案((1_2_1:109)).
- [14] 佚名. 专门以上学校酌派教员出洋留学研究办法案[J]. 教育公报,1919(5):14.
- [15] 李红惠. 民国时期国立清华大学学术休假制度的历史考察[J]. 现代大学教育,2015(6):28_34.
- [16] 教育部直辖专门以上学校职员薪俸暂行规程(1914年7月6日)[A]. //潘懋元,刘海峰. 民国时期教育史资料汇编(高等教育)[C]. 上海:上海教育出版社,2007:796_799.
- [17] 教育杂志社编辑. 教育法令选(下)[M]. 上海:商务印书馆,1925(12):88.
- [18] 国民政府教育部教育年鉴编撰委员会. 第一次中国教育年鉴(乙编)[M]. 上海:上海开明书店,1933:64,96_97.
- [19] 国民政府教育部教育年鉴编撰委员会. 第二次中国教育年鉴[M]. 上海:商务印书馆,1948:515_518.
- [20] 佚名. 各级教员薪俸之规定[N]. 申报,1913_10_29(6).
- [21] 顾明远. 教育大辞典 10[M]. 上海:上海教育出版社,1991:19_26.

(编辑:荣翠红)

Dao. This paper tries to provide some academic support and practical approaches to cultivating outstanding educational historians in modern society.

Key words: educational history; five-dimensional competency; subject construction; education research

The Characteristics of the Vice-chancellor of Russell Group in UK

FU Maoxu, YU Hongbo

Page 38

Abstract: As the university's chief executive officer and top academic leader, the Vice-chancellor has undoubtedly played an important role in the construction of the UK's top universities. Through an empirical analysis of the 24 principals of "the Russell Group", this paper finds that the "portrait" of the Vice-chancellors of the first-class universities in the UK is: Male, about 60 years old, British, obtained a doctorate degree from UK's first-class universities, whose former occupation is Vice-Chancellor or Deputy-Vice-Chancellor, whose promotion path is from Teacher to Faculty Leader to Deputy-Vice-Chancellor, and to Vice-Chancellor, an outstanding scholar with a title of academician or medal of honor. The dynamic characteristics of the Vice-Chancellors are: diversification, internationalization and "fund orientation". According to the situation in China, diversity and inclusiveness should be reflected in the selection of the first-class university presidents, with focus on the internationalization of university presidents, and appropriate increase in the number of economic management talents.

Key words: first-class university; Vice-Chancellor; Russell Group; British universities; university fund

Construction Logic and Action Path of Engineering Education Accreditation System in Germany

HU Dexin

Page 49

Abstract: The construction of German accreditation system is the result of the collision and coupling of global quality standard system expansion, regional higher education integration construction and domestic engineering education reform. It is the practical embodiment of the government's transformation from intervention control to supporting control under the background of the new public management movement. The institutional representation of German accreditation mainly embodies the organizational structure of multi-party cooperation and co-governance, the integrated standard design of bachelor and master, and the procedural regulation of both norms and freedom. Furthermore, based on the comparison with the Anglo-Saxon model represented by the United States, this paper analyzes the cultural characteristics in the design of German accreditation standards from four dimensions of flexibility, difference, continuity and cohesion, and then points out the future path of China's accreditation system reform.

Key words: engineering education; accreditation system; Bologna process; quality assurance

The Classified Management of College Teachers during the Period of the Republic of China.

LI Hanxue, CHENG Sihui

Page 59

Abstract: The classified management of college teachers during the period of the Republic of China is characterized by classification of “meritocracy”, “pragmatism” in part-time employment management, “both internal and external cultivation” in continuing education, “positive discrimination” in salary management, “professor-principal decisions” in evaluation management, “principal centralization and government guarantee” on the exit management. On the whole, the classified management of college teachers played a positive role in promoting the development of higher education in the period of the Republic of China. However, due to the limitations of the times, some problems still exist in the classified management of college teachers in the period of the Republic of China: a complete system for the classification management of college teachers has not yet been established; a scientific mechanism for decentralization of college management has not yet been formed; the construction of specialized college education staff is lagging behind and lacking sufficient resources, which are worthy of reflection.

Key words: college teachers; education during the period of the Republic of China; teacher appointment; teacher part-time job; teacher assessment; teacher salary

Educational Love of Postgraduate Tutors and Its Realization

GUO Jianwen, FU Chunhua, XIAO Li

Page 67

Abstract: The current postgraduate education mode, driven by technicality and instrumental rationality, shows its supreme pursuit of scientific value and economic value. However, the emotional and human nature of postgraduate moral education has long been nowhere to be laid and is being criticized for being “useless” and “unreal”, which leads to the loss of the space for the generation and practice of the educational love of the graduate tutor in the graduate education. In order to get rid of this dilemma, it is necessary to clear up factors that can generate the educational love of postgraduate tutors, and to grasp the essential attribute and generate logic of the educational love of postgraduate tutors from the original meaning of good human nature, the natural basis of voluntariness, the natural situation of tameness and the real motive force of responsibility. The educational love of graduate tutors can be generated and realized through the enrichment and guidance of their inner hearts and the reflection and breakthrough of their external systems.

Key words: postgraduate tutors; educational love; teacher's morality; moral education; postgraduate education

The Behavioral Logical and Mechanism Innovation in Cultivating Graduate Students' Scientific Research Ability

ZHENG Ruiqiang, HU Junhua

Page 73

Abstract: The cross-border characteristics of complex social issues in the age of global information require postgraduates to realize the organic connection of “teaching-scientific research-practice-work” in cultivating scientific research ability. Based on the perspective of rebuilding knowledge relevance and restructuring the learning space, this research explores the behavioral logic of “expanded learning—cultural immersion—knowledge emergence” for the cultivation of graduate students' scientific research capabilities, and attempts to form the “TTEV” training mechanism combined with teaching reform practice on this basis, covering threshold