

德国应用科技大学教师职称顶层设计研究

刘传熙

(德累斯顿工业大学教育学院;桂林师范高等专科学校 政治经济与管理系,广西 桂林 541001)

摘要:教师职称的制度安排是高校师资队伍建设顶层设计的核心。通过对德国高等院校教师职称层级设计、聘任程序等的调查研究发现,德国的教师职称设计一是通过法律法规来规范;二是责任权利相匹配;三是公开竞聘,禁止本校升职,有严格的聘任程序制度设计。

关键词:德国;教师职称;师资队伍建设

中图分类号:G719.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2018)0018-0073-04

一、德国高校分类

德国现有高校399所。根据德国大学校长联席会议(HRK)对高校分类,德国高校被分成综合性大学(Universität)、应用科技大学(Fachhochschule/HAW)、艺术音乐类高校(Kunst- und Musikhochschule)和双元制大学等其他类型高校(Hochschule eigenen Typs)四类。^[1]本文以德国应用科技大学(Fachhochschule/HAW)和双元制大学等其他类型高校(Hochschule Eigenen Typs)的教师职称制度设计为研究对象。

德国的应用科技大学(Fachhochschule,简称FH),在德国对外交流中使用的英文名为University of Applied Sciences,因此,我国也将其译成应用科技大学^[2]。20世纪60年代,德国的经济社会迅猛发展,实用型高级技术人才和管理人才需求量大

增。以培养学术型人才为主要目标的德国传统大学所培养的毕业生难以适应经济社会发展需要。在此背景下,德国的应用科技大学应运而生。这些应用科技大学以培养应用型人才为目标,主要集中在一些工程技术和企业经济等类别的专业领域,学制3~5年。在三年制下成功毕业的为学士,继续再读两年可获得硕士。其三年制学士的人才培养目标与我国的高等职业教育相似。

德国双元制大学(Duale Hochschule,简称DH)2009年3月1日前通常称为职业学院(Berufshochschule,简称BA)。由于这类大学采取“双元制”教学模式,因此,德国将其称为“双元制”大学^[3]。双元制大学产生于20世纪70年代,位于德国南部的巴登符腾堡州职业学院是德国首个职业学院。双元制大学招收完全中学毕业生,学制3年或2

收稿日期:2018-03-14

基金项目:2014年度“国际职业教育学”赴德长期研修国家公派研究生留学基金项目(项目编号:201408450030);2017年度广西职业教育教学改革研究项目“中德职业院校专兼职教师来源渠道和成长途径比较研究”(项目编号:GXGZJG2017B211);广西高校中青年教师基础能力提升项目“中德高等职业院校人力资源开发比较研究”(项目编号:2017KY0938)

作者简介:刘传熙(1986—),男,广西桂林人,德国德累斯顿工业大学“国际职业教育学”博士生,桂林师范高等专科学校讲师、助理研究员,主要研究方向为职业技术教育。

年,以培养职业型高级人才为目标。学生入学前与企业签订职业教育合同,学习期间的生活津贴、法定社会保险由企业负担。每3个月在学院和企业里轮换进行教学活动。参加国家考试合格,3年制的毕业生可授予“职业学院工程师(经济师、社会教育工作者)”,2年制的毕业生则授予“工程师助理(经济助理、教育工作者)”。目前,德国16个州中已有11个建有双元制大学,有公立的,也有私立的,公立的双元制大学经费、师资由州政府负责,私立的则由企业行会或协会负责。

二、德国FH和DH院校教师职务层级设计

德国的教育体系分为三级,一级为初等教育,二级为中等教育,三级为高等教育。德国的应用科技大学和双元制大学属于三级教育,其教师可分为学校教师和企业师傅两大类,学校教师又分成专职教师和兼职教师。

(一)教师从业资格设计

1. 专职教师资格

德国FH和DH专职教师通常指终身教授。德国对高校教师设有“教授资格”要求,高校教师的人职条件相当严格。根据德意志联邦共和国颁布《高等学校总纲法》的规定,要成为高校专任教师:一是具有博士学位,即作为一名研究生在高校从事研究工作两年以上,完成博士学位论文并取得博士学位;二是与高校签订职员关系合同,担任“助理教授”,就任为期3年的有期限公务员;三是在任期届满(3年)后作为高校教师人选继续担任“助理教授”3年;四是至少经过6年磨炼并在此期间完成一篇比博士学位论文要求更高的“教授备选资格论文”;五是参加由笔试和口试组成的执教资格考试取得高校执教资格;六是在获得执教资格后,经校方同意以一名“私家讲师”的身份在校开课(但尚未成为高校正式教师);七是参加非本校的“教授资格考试”(Habilitation)并获通过者,才能具有高校教师的资格,并成为“终身制公务员”即“终身教授”^[4]。目前,德国约有21 000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%^[5]。

对应聘应用科技大学(FH)和双元制大学(DH)的教授席位者,不仅要求有很高的学术水平,还要求有很强的实践能力。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等学校教授资格考试;二是有在本专业从业5年以上的实际工作经历,其中3年要在高等学校外(外语和数学专业除外)。

2. 兼职教师资格

兼职教师是德国应用科技大学和双元制大学师资的重要组成部分。在DH中兼职教师比例很高,如曼海姆双元制大学,专职教授只有80多名,而兼职教师有1 500多名。在兼职教师中,来自综合大学教授占19%,来自行业实践领域则高达73%。德国应用科技大学和双元制大学对兼职教师的基本要求是,必须熟悉企业生产、管理过程,掌握所授课程的最新技术和工艺,能保证教学内容紧跟科学技术和企业生产发展。对来自行业实践领域的兼职教师不仅要有相应的专业知识、工程师或师傅证书,还要求必须接受一定的专业教育与师范训练,掌握教育学、教育心理学等课程的教育理论知识。

3. 实践教学教师资格

要成为实践教学的教师,包括企业中的教师必须同时满足三个条件:一是职业院校毕业;二是具有两年以上的实践经验;三是经师傅学校培训并获得师傅证书。

(二)德国FH和DH教师职务层级设计

根据德意志联邦共和国《高等学校总纲法》规定,德国高校,无论是综合性大学,还是应用科技大学、双元制大学的教师职务设置是相同的,为便于与我国比较,可称之为助理教授(W1)、副教授(W2)、教授(W3)三个层级。助理教授(Junior-Professor)亦有译为年轻教授或初级教授。该职位专为具有博士学位但缺少教学经验、尚无任教资格的年轻学者设置,任职期限最多6年;副教授指非教席教授或临时教授(extraordinary professor),从属于一位教席教授,即在某一教席教授领导下工作。教授或教席教授(Professor ordinarius)是根据专业需要设置,一个教研室只设一名,代表所在学科的学术权威。^[6]

(三)教师身份定位

根据《德意志联邦共和国公务员法》,W3和W2是“终身教授”,是国家公务员,享有“终身职业保障”^[7],若非本人自愿提出,学校和政府不能将其

辞退,违法犯罪者除外。W1属于“非终身教授”,属于有期限公务员,由教授聘用或解聘。助理教授须在6年任期届满前,参加全国的“教授资格考试”,取得任职资格后可到其他高校申请教授(W2或W3)职位,不允许所在高校给予他们终身职位。

三、教师的聘任程序

德国教授的招聘程序十分严谨。虽然各高校的招聘规定不尽相同,但大体相似,以FH招聘教授为例,聘任实施如图1。

四、德国高职院校教师职务设计特点与启示

(一)特点

1. 要求高

相对于我国高职院校教师而言,德国FH和DH院校教师职务要求相当高。一是学历要求高。要求从业者必须是博士研究生毕业并取得博士学位。我国高职院校则要求具有研究生学历即可,目前全国高职院校专任教师中具有博士学位的专任教师比例不到2%。二是时间长,博士毕业至少要6年才能取得高校教师资格。在德国取得博士

学位者的平均年龄为32岁,取得教授备选资格者平均年龄为40岁。我国高职院校教师在入职时没有要求持有高校教师资格证,但在职称评定时要求必须持有高校教师资格证。按硕士研究生入职论,取得高校教师资格证的年龄一般在28岁之前。三是实践能力要求强,要求至少有3年校外实践工作经验。我国高职院校教师入职和职称评定时均没有这一时间要求。近年来我国高职院校大力推进“双师型”教师队伍建设,取得了一定成效,但由于高职院校教师大多数是从学校到学校,实践能力差强人意,和培养高素质技能型、应用型人才的要求仍相差甚远。四是研究能力强,要求有第三方资助的研究项目并侧重开展科技开发和应用方面研究。任教期间,每4年可享半年的“调研休假”,到专业对口单位参加实际工作,了解工作中的问题,开展应用研究,以更新和扩充知识,掌握行业新动态。我国的高职院校教师在评定教授职称时有主持省部级项目的要求,评讲师、副教授则无此要求,但没有“调研休假”的规定。五是竞争



图1 德国教授职位聘任实施流程图

激烈,禁止本校晋升,助理教授只有到外校竞争教授席位成功,才能成为终身教师。采取超越校内范围、在国内甚至欧盟或全球范围内的招聘,面向全球广泛遴选与此相关专业教授的一流学者,从而避免了师资队伍“师徒同堂”和科研学术的“近亲繁殖”现象,保证了教授的质量、教学和科研质量。我国则无此要求,结果导致高校中“师徒同堂”和“近亲繁殖”的现象十分普遍。

2. 待遇好

一是地位高。德国FH和DH教师属于终身公务员,同时,德国奉行学术自由、教授治校的理念。因此,教授在德国社会拥有很高的社会地位,十分受人尊敬。在高校中德国教授不仅拥有课程开设、课程考试和组织开展科研的权力,还拥有参与院系、研究所管理工作等资格与责任。教授一般可配置1名秘书,规模大的教授团队可配置2名秘书^[8]。德国《高等学校总纲法》规定,德国教授实行定额制,因此,教授一旦被任命,则成为国家终身公务员直至退休。同时,还规定教授退休(65岁)后仍然享有开设课程、考试命题、使用高校科研设备、查阅资料等与教学、科研有关的权利^[9]。由此可见,教授在德国高校中拥有很多权利、地位举足轻重。二是经济收入高,目前德国终身教授的平均年收入在12万欧元左右,在德国属于高收入阶层。

(二) 启示

1. 强教先强师

发达的职业教育是德国经济迅速发展的秘密武器,而强大的职教师资队伍则是德国发达职业教育的基石。我国的高职教育师资队伍为我国的高职教育发展虽然做出了积极贡献,但与德国相比仍存在很大差距。一是数量不足。目前我国高职院校专任教师454 576人,生师比为23:1,德国是8:1^[10]。二是质量不高。全国高职院校专任教师中拥有博士学位专任教师7 294人^[11],占专任教师的1.6%。

2. 通过法律法规做好教师职务顶层设计

德国高校师资队伍建设的顶层设计是通过法律法规来体现,如《德意志联邦共和国公务员法》《德意志联邦共和国高等学校框架法》《德意志联邦共和国高等学校总纲法》和《德意志联邦共和国高校教师薪俸改革法》等法律法规,从联邦层面规

定了教师的职称系列、身份性质、职责、权利、聘任条件、原则、程序、方法、薪酬待遇等,为高水平的师资队伍提供了强有力的制度保障。

3. 责权利相匹配是教师职务设计的关键

德国高职院校教师的责、权、利三者相匹配,要求高,职责大,职权也大、待遇也好。因此,德国高职院校能吸引大批优秀人才从事高职教育,通常一个教席的申请比例达到1:6。公开竞聘,禁止本校升职、严格教师聘任程序的制度设计是德国高职院校拥有高质量师资队伍的科学方法。

参考文献:

[1] 中国驻联邦德国使馆教育处. 2018年度德国高校名录[EB/OL]. 中华人民共和国驻德意志联邦共和国大使馆教育处网站. http://www.de-moe.edu.cn/article_read.php?id=12057-20171218-4874, 2017-12-18.

[2] 卢亚莲. 德国应用科技大学(FH)应用型人才培养模式及其启示[J]. 职教论坛, 2014, (13): 84-88.

[3] 马瑞, 程萍. 德国“双元制”职业教育的特点及对我国高职教育发展的启示[J]. 廊坊师范学院学报(自然科学版), 2007, 7(5): 11-13.

[4][6][9] Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren[R]. Koeln: Pressemitteilung von der Wissenschaftsrat, 2005.

[5] Bundesministerium für Bildung und Forschung. Hochschulpersonal nach Hochschularten und Personalgruppen[DB/OL]. <http://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/K257.html#chapters>. 2016-01-05.

[7] 唐久生, 译. 德国联邦公务员法[M]. 北京: 中国方正出版社, 2014, (3).

[8] BMBF: Hochschuldienstrecht fuer das 21. Jahrhundert Das Konzept des BMBF[R]. Berlin: Pressedienst von BMBF, 2000.

[10] 王永红. 从德国“双元制”职教模式透视我国职业教育现状[J]. 重庆电子工程职业学院学报, 2013, 22(2): 7-9.

[11] 梁国胜. 2017中国高等职业教育质量年度报告发布, 两个“50强”[EB/OL]. http://www.chinazy.org/models/adefault/news_detail.aspx?artid=64266&cateid=1539, 2017-07-17.