

壹、前言

孟子見齊宣王，曰：「所謂故國者，非謂有喬木之謂也，有世臣之謂也。……」前述思維若運用於高等教育，則為：「所謂大學者，非謂有大樓之謂也，有良師之謂也」。亦即，大學最重要者並非擁有宏偉的建築物，更重要的是擁有傑出的學術人員。

人力資源是高等教育最核心的關鍵之一，尤其是大學教授與學術後進。早在德國現代大學建立之初，Schleiermacher（1808, 1956）即從大學組織建構層面相應地提出「講座教授大學」（Ordinarienuniversität）理念。一個講座通常只設一個教授職位，講座教授是「講座教授大學」裡的靈魂人物，是學術人員生涯發展的顛峰，享有很高的權力、威望與學術自由，其相關的教學安排、學術研究、資源配置與人員聘用等都由其統籌決定，其他人員都是輔助性人員。

在前述大學組織建構理念引導下，德國高等教育的重心傾向於學術性培育，且其對於近代德國大學樹立為世界學術中心有著非凡的貢獻（Ben-David, 1972; Gülker & Böhmer, 2010）。這種大學組織結構進而影響了德國「學術後進」的學術生涯發展，其晉升路徑時間太長，且生涯發展長期處於不穩定。詳言之，德國碩士畢業的平均年齡為28歲，博士畢業生32歲，而通過教授備選資格（Habilitation）者已達42.3歲高齡，且通常還需等待數年才能被任命為教授，此從國際比較視野上觀之，德國教授的入職年齡偏高（Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2000; Statistisches Bundesamt, 2015）。

儘管大學教授在德國是非常令人尊敬的職業，具有崇高社會地位，但過長與不穩定的生涯發展歷程，不僅降低了該職業的吸引力，且對於學術人員的家庭生活安排亦產生負面影響，比如工作通勤問題。由於近七成學術助理（Wissenschaftliche Arbeiter）的工作屬於定期契約（Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013）；再加上大學教授雖劃分為不同層級（舊制為C2-C4，新制為W2-W3），但所有層級教授之任命皆須公開對外徵求，而非來自大學內部較低層級教授之晉升，亦即德國教授制度無內部升等程序，除非他輾轉被其他大學以不同層級教授任命，才有可能晉升職級（Enders, 2000; Musselin, 2010）。質言之，由於學術助理職位多屬於定期契約、教授需「跳槽」至其他大學才有升等的可能，因而使得學術人員必須頻繁地更換工作地點，導致很多人工作地離居住地過遠，必須乘坐

火車上班，因而有「德國鐵路一罷工，大學即跟著癱瘓」的笑談。

如此漫長與不穩定的學術生涯發展，讓學術界做為職場在很大程度上失去了吸引力。據統計顯示，原先任職於學術界的博士生，超過半數的比率在畢業後都離開了學術界，且在隨後的五年中，又有三分之一轉任其他職場（Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013）。再者，一項對2001年畢業的博士生所做的調查研究顯示，在其畢業10年後僅有21%留在高等學校從事教學研究工作，有21%至產業界從事研發工作，而剩下的58%則從事非關學術的工作（Schürmann, 2015）。

誠然，傳統德國大學的學術後進培育方式，相當能篩選出Weber（2002）所稱的「以學術為志業」（Wissenschaft als Beruf）之學術人員，因為在傳統德國高等教育獨重學術性培育下，其除了學術成就外，別無憑藉，且在長期不穩定的生涯發展下，猶能「艱苦卓絕」、堅持從事學術研究者幾希，此在某種程度上需以學術激情做支撐，為具有真正學術志向之輩。

但隨著高等教育轉型為大眾化，且現代學術發展日益趨向專業化與複雜化，學術研究需要分工、有組織地進行，無論是學術界內部的分工協作，還是國家對學術組織的協調，都已勢在必行，相應地，學術體制自應精益求精，而非單方面地要求學術人員「苦其心志，勞其筋骨」，或勉以「苦難是心靈的煉金術」等語，畢竟，這已近乎英雄行徑，而不能做為制度建立的基礎。

再者，在人才國際化流動的脈絡下，德國高等教育面臨的問題更加突出；在激烈的批評聲中，德國聯邦與各邦政府已著手一些根本性改革措施，例如：在21世紀初期啟動「初級教授制度」（Juniorprofessur）。「初級教授」是德國高等學校教師的一種職稱，根據2002年《高等學校基準法》（Hochschulrahmengesetz）第42～48條的規定，博士成績優異的學術後進在無「教授備選資格」的條件下，得被任命為初級教授，獨立地進行研究與教學，並有資格被任命為終身職教授（Bundesministerium der Justiz, 2002）。本文即聚焦「初級教授」制度之設立，探究該制度之肇始緣由、改革的內容與成果，最後再進一步加以評析。

貳、初級教授制度之肇始

初級教授制度肇始之緣由，主要是針對德國傳統學術生涯發展進路的困境，尤其是教授備選資格之高門檻與教授／學術助理之兩極化人事結構，以下進一步加以