

德國大學應促進學術研究人員的多樣才能與出路

駐德國代表處教育組

對於德國大學的學術研究人員而言，最好的出路便是成為教授。然而他們面臨多方的挑戰，而這些挑戰與他們的工作合約卻沒有決定性的關聯，他們大部分必須為他們並不明確的工作前景奮鬥。他們通常是一位教授的工作人員，因此他們未來的發展也非常受到這位長官的影響；他們在許多方面協助與支持這位長官，從研究與教學、取得第三方資金與此資金之管理或科技轉移等。他們的工作重點很少由自己選擇，並且必須什麼都會，然而却不能針對自己的特長與興趣作出與教授不同的研究。他們在許多工作領域及學術、人事管理上缺乏系統性的進修可能。畢竟他們所獲取的廣泛經驗和能力只有在很少的機會下會為外人得知 – 這些教授助理研究人員的情況經由他們在職業與職位名稱上的多樣性與特殊性，成為全德國大學，甚至全德國境內最欠缺系統的職業群體。

為了替德國大學的後進科學家們提供正規的職業新管道，應當在他們等待成為教授的職業生涯以外為其另闢新式就業道路。如何能為具備企圖心的學者們帶來這樣的可能？以專責校內「關鍵人才管理與多元化 (Talent Management & Diversity)」業務的慕尼黑科技大學副校長 Prof. Dr. Claudia Peus 女士之見，必須滿足下列六個前提：

- 一、必須有專業化的可能性。因為在今天現存的研究或教學焦點以外，已經產生了更新穎而未來取向的工作領域，例如學術研究管理或成立衍生事業 (Spin-offs) 而開啟創投事業。
- 二、在面對差異性的能力特質時，必須存在一個針對個別不同職涯發展的系統化資格認證辦法。有效的資格認證辦法應在與學術內容相關的專題討論以外，能夠獲得資訊交流與職業訓練的機會及善用數位化之學習方法。
- 三、在取得專業能力時應設法取得資格認證，並且明確地展現不同能力等級（例如初學者、進階等級、專家程度等）以及其他不同的能力與知識（例如作為講師，或是工商業界的科學研發事業管理人員（英語：Science Manager）），此點至為重要。
- 四、大學們必須在作出針對展延計畫期限或挹注獎助的決定時清楚地定義，並且以透明化的規範作為準則，同時針對個別的資格認證

辦法有目的性地進行考慮。

五、只有在學術研究人員的發展能不受特定教授職位的研究以及不同的工作場域，例如在系所或校內的中央式機構層面的限制時，才能算是擁有真實的職業道路。

六、一個長期設定的關鍵人才管理也應該包含大學外部的的工作機會，而這不該只是讓學者們自行處理或等著偶然機會的到來。即使這些決定可能造成短期的關鍵人才流失，此策略卻能為大學提供培訓各系所的對外代表的機會，以能在重要的夥伴機構中促進合作。其次，此舉也能促進大學的對外標誌性效果而成為令人渴望的教育場所。許多顧問公司在此能提供良好範例：對於許多學者而言，這些顧問公司在一段時間內是非常吸引人的雇主，因為在這些公司提供顧問之後，大多均能隨後為學者們提供卓越的工作機會。

撰稿人/譯稿人：黃亦君

資料來源：2020 年 1 月 2 日，德國時代週報（Die Zeit）網頁新聞

<https://www.zeit.de/2020/02/karriere-foerderung-talent-beruf-perspektiven>