

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2013.04.014

· 教育管理 ·

研究生导师学术休假制度研究

邹宏, 丛明日, 赵靓

(解放军信息工程大学, 河南 郑州 450001)

[摘要] 对建立导师学术休假的必要性以及我国导师学术休假的现状进行了分析, 重点介绍了构建导师学术休假制度的实施策略, 总结了为建立具有中国大学特色的学术休假制度而需逐步营造的导师学术休假的政策环境。

[关键词] 研究生导师; 学术休假; 必要性分析; 实施策略; 政策环境

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2013)04-0043-02

A Study on Tutor Sabbatical Regulations

ZOU Hong, CONG Ming-ri, ZHAO Liang

(Information Engineering University, Zhengzhou 450001, China)

Abstract: On the basis of necessity in establishing tutor sabbatical and analysis on the current situation of China's tutor sabbatical, this paper focuses on the implementation strategies in establishing tutor sabbatical in China. And then relative policy environment for establishing tutor sabbatical with Chinese characteristics is summarized.

Key words: tutor; sabbatical; analysis on necessity; implementation strategy; policy environment

学术休假制度源于19世纪末, 由美国哈佛大学于1880年首创, 是其提升教师能力、促进职业发展的一种重要制度形式。经过100多年的成熟运行证明, 学术休假可以缓解长期工作给教师带来的职业倦怠, 有助于教师在脱离教学安排压力的宽松状态下, 进行有兴趣、有价值、富有开创性的深度研究和自由探索, 能够激发新的工作动力、创造活力、发展潜力。^[1]目前, 在我国研究生教育正处于由追求数量规模向质量效益的转变时期, 推进研究生导师学术休假制度, 可激活导师队伍发展潜能, 提升导师学术研究水平和指导能力。

一、建立导师学术休假制度必要性分析

学术休假制度, 从产生的初衷和本因看, 实际上是一个补偿和奖励的措施, 卡特·古德指出: 学术休假是在教师为学校连续服务规定的年数后, 通过全部或部分休假补偿提供给教师自我提高的机会的计划。随着该项制度的不断发展, 慢慢演化成为一个提升教师水平、激励教师士气的重要制度, 尤其在“终身学习”社会中, 对教师充电加油、增效升级的作用更加突出。马利柯帕社区学院提出: 学术休假是一个通过提高教师的能力, 拓宽或加深教育利益, 探索新的思想或审查教学方法以升级学院的教育项目的机会。其目的是使教师从事新的学习、研究或其它创造性活动, 待其返回学校工作后, 继续为学校的发展服务。在我国研究生教育规模的快速膨胀期, 建立导师学术休假

制度, 给导师一个“喘息”的机会, 具有十分重要的现实意义。

(一) 消除职业倦怠的影响

教师的职业生涯具有不断变化、持续更新、循环发展的规律性周期, 尤其对于导师这一特殊群体, 在指导若干届学生之后, 会出现创造能力停滞期、工作热情消退期。为此, 通过实施以一定时间学术休假为主要内容的职业发展项目, 让导师暂时脱离工作和考核的压力, 以兴趣为牵引进行自由探索和学术充电, 享受与平时一样的工资待遇, 可在一定程度上缓解职业倦怠。

(二) 彰显导师群体的荣誉

导师是高等学校办学群体的中坚和精英, 在我国现行教育体制下, 这种荣誉并没有体现出来。学校通常在导师管理上, 对其论文数量、项目等级、科研经费等硬性要求大大高于一般教师, 这些指标与导师招生、导师资格相挂钩, 对导师而言, 付出的多, 得到的少, 难以形成正反馈效应。建立导师学术休假制度, 可以突出导师的特殊待遇, 强化个体的荣誉感。

(三) 推进队伍建设开放化

从一般意义上讲, 导师队伍建设与师资建设的最大的共同之处就是要通过开放和流动保持发展活力, 而最大的不同之处也在于此, 导师队伍建设对开放程度、频度、力度的要求更高。通过建立学术休假制度, 有组织并在一定规范之下促使导师进行相对宽松、具有比较完整形态的学

[收稿日期] 2013-10-26

[作者简介] 邹宏(1976-), 男, 天津人, 解放军信息工程大学训练部研究生处处长、讲师, 硕士。

术交流和国际化的学术“旅行”，可以更好地开阔导师的学术视野，扩大导师对外合作的深度和广度。^[2]

(四) 缓解教学科研的矛盾

教学与科研是教师在高等学校工作的两个基本任务，既有相辅相成的促进关系，也有难以兼容的排斥关系。对于导师而言，在时间、精力、投入上如何有效地对教学、科研任务进行分配，是一个很难调和的问题。通过学术休假，可以让导师脱离现实的教学任务，潜心做一些以兴趣为牵引、以研究为基础的工作，拿出大块时间进行研究探索，在一定区间缓解现实任务带来的影响。

二、我国导师学术休假制度现状分析

在我国，学术休假制度是一个“可选项”。《中国教育改革和发展纲要》实施意见中指出：为提高教师的教学和学术水平，有条件的高等学校可对教学任务较重的副教授以上教师实行学术休假制度。目前，我国只有少数高等学校明确地确立了导师学术休假制度，在大部分高校中并未普遍实行，其中已经推行的学术休假制度也存在“照猫画虎”的现象，存在诸多先天不足和制度设计的基因缺陷。

(一) 重视度差，处于可有可无的“尴尬窘境”

目前，高校对教师的管理理念是从“受管理者”出发，缺乏“人本精神”，缺少“人文关怀”，缺失“学术自治”，缺位“服务功能”。据此，学校难以导师职业发展规律、个性发展需要、内心深层感受去思考问题，“学术休假”制度很自然地就成为“锦上添花”项目，成为“有条件”学校的“豪华”摆设。

(二) 受益面小，变成难以企及的“橱窗计划”

我国1996年设立了“春晖计划”，利用海外杰出人才的学术休假进行“柔性引进”，为海外人才提供一个回国工作的“由头”或特殊空间，国内高校教师不在之列。以“春晖计划”为带动，国内部分高校自2004年起也高调推行学术休假制度，但迄今为止还无法在国内找到一个真正享受学术休假的老师。

(三) 功利性强，异化为奖励型的“学术福利”

国内高校的学术休假制度，在实施过程中也备受争议，很重要的一个方面就是这种休假变成了一种“轮流做庄”的纯福利性项目，而非以学术需求为牵引，有时甚至成为一种“照顾性”的安排。从学术休假的内容看，大部分的开销是用于旅游、休闲、餐饮，使得学术休假变成了“学术度假”。

(四) 配套不足，缺乏导师群体的“有效响应”

按照我国高等学校普遍实施的“工资+津贴”薪酬制度，教师是要通过完成教学任务、争取科研项目来提高自身福利待遇，而学术休假期间教师没有教学任务、难以申报课题，同时又需要自筹经费完成“休假”任务，很多教师在反复权衡之后不敢享受这一“特殊待遇”，使得制度缺乏可持续执行动力。

三、构建导师学术休假制度的实施策略

实施导师学术休假制度对于提升大学核心竞争力的“正能量”作用不言而喻，但是在我国高等教育的现实情况下，既不能急功近利、一蹴而就，搞“大呼隆”、“一窝

蜂”，也不能停滞不前，影响队伍的可持续发展。综合考量我国高等教育的现实状况和生态环境，我们认为，高校可采用“四步走”的策略，积极稳妥、循序渐进地构建各具特色的学术休假制度。

第一步：从短期休假起步，营造环境。建立学术休假制度，开头起步很重要，尤其是对于大多数高校而言，首先要解决的是“做起来”的问题。为此，在初始阶段按照“最小阻力原则”和“最佳路径原则”来规划实施，暂不采用以“半年”、“一年”为时间阶段的休假模式，回避长期休假中的矛盾问题，先从短期休假做起。这种短期休假一般以15天左右的团队性国内学术交流为主，在内容上突出学术活动和休养生息两个主题，可以安排以问题为中心的学术研讨、以校际对口交流为核心的学术访问、以校企联合为重心的科研意向洽谈等。通过推行短期学术休假，一方面强化学校管理者对导师职业发展的重视度，另一方面强化导师的荣誉感、促使导师以积极主动的心态去参加、支持学术休假，同时在学校逐步营造建立学术休假制度的良好环境和氛围。

第二步：向国际交流拓展，扩大开放。在短期休假实施4个以上周期或者在学校试行两年左右之后，可以适时拓展学术休假的内容。基本思路是，在休假时间上仍然保持15天左右的基本安排，重点是要启动以出国游学为主要内容的休假项目，形式上可以团队性和个体式相结合，逐步由组织安排、集中出行、统一协调等“硬化”方式向个人申报、自主安排、自由结伴等“柔性”方式转变，淡化“行政干预”，褪下“官办色彩”，更加突出导师的个人意向、学术兴趣、人本诉求。实际上，拓展国际交流项目是建立与国际接轨的学术休假制度中承上启下的关键一环，既是短期休假形式的丰富，也是深化探索的预实践^[3]。以国际化休假形式为带动，需要学校进一步完善对休假申请、经费来源、休假期间待遇以及效益综合评估等方面的制度，为全面推开打好基础。

第三步：用多种形式完善，强化内涵。在短期休假试点取得阶段性进展，并通过整体分析形成一定的“正反馈”效益之后，需要向真正的学术休假制度靠拢。这一阶段有效实施需要三个基本条件，一是学校对该制度的认识基本趋同，特别是认为学术休假并非“锦上添花”项目而是“雪中送炭”项目；二是导师对该制度的重视明显提高，从学术休假中获得了“学术营养”、尝到了开启学术新动力的“甜头”；三是资金安排上有一定保证，学术休假成为学校例行的开支项目，并有可持续的经常性投入安排。在具备这些条件之后，学校可以将以15天为主的短期学术休假项目逐步延展到以半年甚至一年为主的中长期学术休假项目。

第四步：靠政策制度规范，走向常态。导师学术休假制度要真正确立下来、推行开来、执行下去，最重要的一环还是要制度化。对学校而言要在三个层面的制度建设中进行有效强化。一是在基本制度层面要突出体现，比如在制定学校的“基本法”——大学章程中，应该把“安排教师进行学术休假”作为学校的一项基本义务，把享受“多种形式的学术休假”作为教师的一项基本权利；二是在具体制度层面要完善配套，特别是要明确导师休假期间的教学工作量、科研业绩、薪酬安排等关键内（下转第48页）

高校及其具体实施部门形成一定的激励。

(三) 进一步降低插班生招生的实施成本

在参与招生学校增多、招生积极性提高的情况下,在插班生招生的初试环节可以采取联考的形式,由各招生学校联合命题,统一组织实施,复试环节再由各个高校分别组织,这样可以大大地减少招生工作的总工作量;对招生学校而言,应克服招生计划过于分散的现象,使招生专业适度集中,单个专业的招生规模适度扩大,这样也可以降低组织成本,提高插班生制度的运行效率。

(四) 尝试实行多元志愿制度

理想的招生考试制度,是使所有的高校挑选最合适的生源,使所有的学生选择最合适的高校,体现双向选择原则的制度。^[10]而目前插班生招生中仍实行单一志愿制度,即一个考生只能报考一所学校的一个专业,学生的选择性不高,招生学校也是如此。为此,可以尝试实行“一专业多志愿”的形式,即在初试联考的前提下,考生可以同时报考不同学校的同一专业,招生学校及考生双向选择,这样可以在更大的范围内增强招生学校及学生的选择性,实现教育资源的进一步优化配置。

(五) 主动接受社会的监督

对于社会高度关注的高校招生问题,社会公信力是成败的关键,也是促进这种制度进一步完善的动力。对于社会的关切,招生学校应加大信息公开力度,增强招生录取过程的透明度,自觉地接受考生及社会的监督,并在这个过程中进一步完善这一制度,这样才能使这样制度更加公

平、公正,也使这项制度更加科学、合理。

[参考文献]

- [1] 丁良.上海市普通高校招收插班生和专升本试点改革方案[J].教育发展研究,2000(7):88.
- [2] 褚宁.换个大学读——透视大学插班生[EB/OL].http://news.xinhuanet.com/newscenter/2002-10/09/content_590078.htm.
- [3] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[EB/OL].http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm.
- [4] 李江源.高等教育制度创新不足略论[J].教育与现代化,2001(2):23-32.
- [5][7][10] R.科斯,等.财产权利与制度变迁:产权学派与新制度学派论文集[M].刘守英等,译.上海:上海三联书店、上海人民出版社,1994:374,373,299-300.
- [6] 上海市教育委员会关于2013年继续开展普通高校招收插班生试点工作的通知[EB/OL].http://www.shmec.gov.cn/attach/xxgk/6138.doc.
- [8] 复旦大学明年退出插班生考试 插班考趋末路[EB/OL].http://www.huaue.com/news/2010927154405.htm.
- [9] 张骞.今年复旦大学、上海交通大学等12所高校招收插班生[EB/OL].http://www.sh.xinhuanet.com/2013-04/17/c_132316593.htm.

(责任编辑:卢绍华)

(上接第44页)

容,对此国外高校都有成熟的办法,可以作为制订相关制度的基本参照系;三是在临时性制度层面要避免冲突,尤其在我国高校临时性制度安排往往比经常性制度更具约束力的现实状况下,要坚决避免一些临时性制度影响学术休假制度的执行,不能让导师一方面在外学习提升,一方面担心后方“城门失火”。

四、逐步营造导师学术休假的政策环境

建立具有中国大学特色的学术休假制度,实质上是现代大学制度的一个缩影,也是能否实现大学自治的一个重要“影响因素”,不仅需要高等学校不断努力,更需要得到全社会的关注和国家层面的政策支持,尤其需要关注以下四个方面:

(一) 转变教师管理理念

学校管理者要切实转变“管理与被管理”的基本关系,摒弃“管”的思想,强化人本的理念、服务的意识,从教师的真实感受深处去思考问题,从教师职业生涯发展的规律性中设计政策,让管理更加柔性,更加符合学校的特点,更加契合知识分子的诉求。^[4]

(二) 改善学术生态环境

大学的特色是鼓励自由探索,这也是大学的重要内涵之一。学术休假制度能够在海外高水平大学生根发芽,最关键的养分是学术自治、教授治学,离开了崇尚学术、学术自由的土壤,这些制度也就失去了生存的空间。让学术回归大学,才是推进这一制度的本源。

(三) 调整教师评价体系

国外大学学术休假制度一般来讲有三项制度作为支撑,一是终身教授制,二是年薪制,三是学术共同体,这些制度可以保障教师不受经济等其它因素的干扰。当下,我国高校也应改变以行政为主导的量化考核体系,如果教授因花费大量时间去填写表格而变成“表格教授”,年轻教授由于需要工作量、论文等去挣工分而变成“学术民工”,那么学术休假制度就不可能持续推进下去。

(四) 改革课程教学模式

我国现行的课程教学模式是一种计划经济下的线性模式,一个教师上一门课,一门课一学期,周周都有安排。教师给学生上课,尤其是给本科生上课就好比“被拴住了”,很难脱身去参加学术休假,为此可以采用国外大学模块化的课程教学模式,一门课分若干模块,一个教师就承担最擅长的模块,这样可以让导师有更多的弹性时间去进行学术研究,为学术发展提供更大空间。

[参考文献]

- [1] Kenneth Zahorski. The Sabbatical Mentor [M]. The University of Virginia: Anker 1994:1-2.
- [2] Celina M Sima. The Role and Benefits of the Sabbatical Leave in Faculty Development and Satisfaction [J]. New Directions For Institutional Research, 2000(105):67-75.
- [3] 熊丙奇.学术休假怎样才能落地[N].中国教育报,2012-6-6(3).
- [4] 杨荣丽.我国大学教师学术休假制度研究[D].2010:1-2.

(责任编辑:卢绍华)