

DOI:10.13718/j.cnki.jsjy.2019.05.011

地方高校推行教师学术休假制度的现实意义与实施策略

张向华

(重庆第二师范学院 教师发展中心, 重庆 400066)

摘要:教师学术休假是促进教师专业发展的重要形式,是教师自我完善的需要,是提升教师理论水平、科研能力和教学技能的主要手段,是提高教学质量的有效途径。探讨地方高校推行学术休假制的必要性,提出地方高校推行学术休假的建议,对地方高校教师队伍建设具有重要的现实意义。在实施策略上,应注重4个方面:(1)明确参加学术休假的对象主要是教师和教学科研人员;(2)根据教师职业发展的阶段性确定学术休假的时间;(3)合理设置学术休假人员遴选条件,首先应考虑为工作满5年以上的青年教师提供学术休假,其次应考虑为高级职称教师提供学术休假;(4)明确学术休假期间的教师待遇,并加强对学术休假人员的管理。

关键词:地方高校;学术休假;教师发展;教学质量;实施策略

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2019)05-0082-08

大学教师是办好大学的基本条件,是大学的第一资源。近年来,高等教育聚焦教师的研究越来越多。教学能力和科学研究能力是教师最核心、最重要的能力。学术休假是提高教师教学能力和科学研究能力的重要手段,是增强教师荣誉感、激发教师创造力、促进教师专业发展的有力措施,是地方本科院校打造优秀教师队伍、提升教学质量、实现学校快速发展的有效途径。

一、高校教师学术休假制度研究进展

“学术休假”的英文译名为 sabbatical leave,其中的 sabbatical 具有周期循环休养的内涵,最早应用于农业,指“耕作的土壤经过一段时间需要停止种植一段时间”^[1]。从历史上看,在教育研究领域,有的研究者也把 sabbatical 理解为一段自由的时期,“从教学和行政管理的常规工作中解脱出来,是进行密集的、不受约束的研究机会,也是个人专业发展的机会”^[2]。

学术休假最早由哈佛大学商学院在17世纪末首次提出。商界开始采用促进业界交流的“驻地执行官”模式,即一个企业有学问的人员被邀请到另一个企业担任一段时间执行官,一些商业公司也采取了校企联合的“驻地教授”模式,由教授担当执行官。再进一步扩展,将驻地变为高等学校或研究机构,其目的是为教学人员提供职业发展的机会,让他们学习新技术,增加研究项目或著书立说^[3]。乔根森对23所加利福尼亚社区学院进行了调查,在此基础上将学术休假主要分为三类:进

收稿日期:2019-06-11

作者简介:张向华,重庆第二师范学院教师发展中心教授。

基金项目:重庆市教委重点教改项目“地方本科院校转型背景下培养技术技能型人才的探索与实践”(JG2016101),项目负责人:张向华;重庆市统筹城乡教师教育研究中心项目“新建地方本科师范院校发展战略研究”(15SKJDL03),项目负责人:陈利鲜。

修深造、研究和旅行,当然这里的旅行是指进行研究和进修需要的旅行。在美国,学术休假通常是带薪的,每7年给大学教授提供一次学术休假,最常见的学术休假带薪包括为期1年的半日制工资和为期6个月的全日制工资。在英国,学术休假是经校长批准后,其正常职责全部或部分削减,一般时间为3个月或更长的假期^[2]。

Linda R. Otto 比较了普通高等教育领域、工业领域以及职业技术教育领域在学术休假政策和经费支出等方面的相同点与不同点,认为三者的共同点都是让雇员得到提升,不同点则是普通高等教育的学术休假不如工业和职业教育那么立杆见影^[4]。Ali Taghi 研究了学术休假对提高教师工作成效的影响,并从国际、国内、本地3个地域范围以及组织、个人和职业发展3个层面构建了学术休假成效模型:组织成效包括文化、结构、技术、环境和领导等方面;个体成效包括知识、技能、态度、情感等方面;职业发展包括教育教学、研究和管理。他认为学术休假可以被视为作为知识生产中心的现代研究型大学的一个有机组成部分^[5]。

1914年,北京大学校长胡仁源在其拟定的《北京大学计划书》中提出“养成专门学者”,这是中国实行学术休假的开端。学术休假制度这一舶来品于1917年首次纳入政府文件,并在国立大学实行了30年左右^[6]。清华大学的学术休假制度源于1921年清华学校时期制定的教员任用与游学规则,它是具有供给教师休养福利和投资教师发展双重性质的一种教师管理制度。“绝大多数教师选择研究、考察或攻读学位等学术导向的休假。”^[7]到了20世纪90年代,国家更加重视高等教育质量,加强教师队伍建设。1996年国家教委发布的《高等学校教师培训工作规程》规定:“对连续担任副教授工作五年,且能履行岗位职责的教师,根据不同情况,必须安排至少半年的脱产培训或学术假。对连续担任教授工作五年,且能履行岗位职责的教师,必须给予至少半年的学术假时间。”^[8]国内部分高校已建立并实行了学术休假制度^[9]。朱飞从高校教师学术休假的作用、我国高校教师学术休假发展面临的问题与不足以及完善学术休假制度等方面展开研究^[10]。邹宏从建立研究生导师学术休假制度的必要性、现状分析以及策略三个方面分析了我国研究生导师学术休假制度^[11]。

二、地方高校推行教师学术休假制度的现实意义

(一)推行学术休假制度是高等教育发展的需要

美国推行学术休假制的主要原因在于美国高等教育发生了一系列变化:(1)高等教育规模扩大和办学多样化,入学人数不断增加,升学率不断创新高,高等教育机构的数量和类型越来越多;(2)财政压力大,按每名学生计算的教育支出偏低并在进一步减少,教师的工资低,缺乏学术研究所需设备和图书资料;(3)市场导向,以市场经济和商业方式解决的问题增多,寻求非政府资助的问题增多;(4)教师的责任加大;(5)对教育质量和效率要求更高^[2]。Toomey 等阐释了学术休假的好处在于:(1)有助于教职员工参加继续教育;(2)避免技术淘汰;(3)减轻工作压力和职业倦怠;(4)形成更具生产力的教职工队伍;(5)遏制提前退休潮^[12]。作为高等教育机构的大学应该尽其所能建立可广泛推广的、有效的学术休假制度。

李子江研究了二战后美国高校学术休假制度的新动向,认为无论是研究型大学还是社区学院,学术休假制度从最初高校吸引教授的一种特殊福利,演变成为美国高校教师专业发展的一项常规制度^[13]。李红惠认为学术休假制度大大提高了教师学术产出的数量,增加了中外学者交流的机会,加速了学科知识的发展,积蓄了学术发展的力量^[7]。黄启兵认为在双一流建设背景下完善学术休假制度是促进“双一流”建设的策略之一^[14]。我国正经历着和美国当初高等教育类似的变化情况,推行学术休假制度是应然之举。

(二)推行学术休假制度是提高高等教育质量的需要

从表面来看,学术休假最直接的受益者是教师本人。从本质而言,学术休假是为了提高教师参与教学和科研的积极性和创造力,提高教师的核心竞争力,打造高水平的教师队伍,提升教学质量和研究水平,为国家培养合格的建设者和接班人,实现党和国家的教育目标,让学生、社会、国家受益。党和国家一直关注高等教育的质量,特别是进入新世纪以来,强调走内涵发展之路,必须坚持以本科教育为本,做到四个回归,把高等教育质量放在首位。2012年,教育部出台《关于全面提高高等教育质量的若干意见》,要求提高教师业务水平和教学能力,支持教师获得校外工作或研究经历,明确规定要建立教授、副教授学术休假制度。2018年8月,教育部、财政部、国家发展改革委印发《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》,指出人才培养关键在教师,要提升教师教学能力,探索建立专任教师学术休假制度。2018年10月,教育部发布《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》,要求提升教学能力,全面开展教师教学能力提升培训,进一步强调了本科教育的重要性。而推行学术休假制度正是为了进一步提高教师的教学能力,更好地促进本科教育和“双一流”建设。

(三)推行学术休假制度是教师自我完善的需要

1. 提升教师教学能力的需要

大学教师专业发展首先需要提升教学能力。“新时代高教40条”明确要求全面开展高等学校教师教学能力提升培训,地方本科高校更应该把教学作为重中之重,把提升教师的教学能力放在首位。但由于高校新入职人员一般参加新教师培训后即上讲台,其中不少人虽学历高、专业知识丰富,但由于未受过系统的教师职业技能训练,教学实践经验较为缺乏,多数以自己作为学生时的体验开展教学,虽然通过以老带新、教学经验交流、教学实践反思等方式可以在一定程度上提高教学能力,可以基本完成教学任务,但离一个优秀教师还有很长的距离。加之受到“重科研轻教学”职称评审导向的影响,教师宁愿花时间做科研、写论文,也不愿意在教学设计、教学反思与教学研究上花更多时间和精力。有的虽然已经评上了副教授、甚至教授,但其教学能力仍不强。

2. 提升教师科研能力的需要

大学教师是一个重复劳动与创新再造相互融合的特殊行业群体,经过几年的教学,教学的激情和创新能力就会逐渐减弱,加上繁重的教学任务使教师没有更多精力去关注国内外相关专业领域的前沿问题与新动态,从而导致教师的学术水平停滞不前。学术休假能让教师脱离繁重的教学工作和其他事务,有充裕的时间和充沛的精力全身心的投入到自己的专业领域和其他有关领域进行学习研究,了解学术前沿,缓解职业倦怠。在学术假期期间,能够将平日的教学实践经验和理论思考形成文字,从而大幅提升教师的研究成果数量和质量。民国时期清华大学学术休假教师的论文发表率“是全国专科以上教师发表率的7.1倍,是当时清华大学教师的2.6倍”^[7]。大学教师作为学术性的职业,能够通过享受学术休假来获得高于其他职业的精神认同和休闲效用。因此,从某种意义上说,学术休假制度“弥补了教师职业和其他职业的收入差距,可作为一项补偿性制度,增加教师这个职业的社会认同感,也就能够使高校教师对这个职业在精神上有了期望值,有助于强化其职业忠诚度”^[15]。

3. 提升教师实践能力的需要

地方本科高校定位于培养应用型人才,因此教师的实践能力必须加强。一方面由于学校的教学设备一般比相关行业的最新设备落后,更新速度慢,同时受教材限制,教师缺乏到企业实践的经历,没有一线工作经验,常常照本宣科,或根据学校的教学条件来设计教学内容和教学方法;另一方面,即使在学校学的东西是最新的,但到地方本科学校工作后,由于地方本科院校实验、实训条件相对较差,也只能根据实际情况设计教学和实验内容。经过一段时间工作以后,由于与企业脱节,教

师的实践能力未更新,与相关行业的差距进一步扩大,直接影响人才培养质量。教师通过学术休假到企业挂职,与企业联合进行产品开发与设计,将产、学、研结合起来,既能提升自己的实践能力,又能加强教学的针对性,保证教学质量。

(四)推行学术休假制度是地方高校跨跃式发展的需要

学校之间的竞争,关键是人才的竞争,关键是教师队伍的竞争。建立导师学术休假制“对提升大学核心竞争力的作用不言而喻”^[10]。在美国,二战后社区学院等非研究型院校也开始实行学术休假制度,74%的大学实行了学术休假制^[13]。但在我国,已实行学术休假制度的偶见于985和211学校。事实上,经过“211工程”和“985工程”的推动,地方高校在教学条件、经费保障等方面已经与这些学校拉开差距。“双一流”建设同样有所侧重,更加大了这样的差距。“双一流”既是考察各个高校和专业发展的尺子,也是考核教师队伍专业化发展的尺子^[16]。地方高校入围国家“双一流”建设项目的机会少,如果地方高校不主动寻求发展,差距将进一步扩大。因此,地方高校应抓住机会,其中一些办学条件好、办学时间较长、学科建设成效明显的地方高校,可根据自身情况开展一流学科、一流专业建设;一些新建地方本科高校由于经验积累较少,可开展一流专业或一流课程建设。但不论哪种地方高校,都要以教学和科研为核心任务,只有这两项任务成效明显,有特色,才能实现特色发展和跨跃式发展。以学术休假推动地方高校教师教学能力和科研能力提升,将有力促进教学与科研任务的完成。

三、地方高校推行教师学术休假制度的实施策略

(一)什么人员参加学术休假

大学存在多种形式的休假,包括病假、产假、事假以及其他原因的休假,但这些休假与学术休假有本质的不同^[2]。学术休假与其他休假的不同主要表现在两方面:一是休假原因不同;二是休假的目的不同。一些学校实行了领导干部离职后担任专任教师的学术恢复期,根据离开教师岗位的时间长短确定学术恢复期的时间,一般为半年到一年,学术恢复期和学术休假有相似之处。

谁参加学术休假?是全职还是兼职人员?是教学科研人员还是管理人员?有没有资格和性别限制?对此,一些大学作出了相关的规定,制定了相应的标准,但标准各不相同。例如:在布里斯托大学,工作人员(含管理人员)连续工作3年后就可以申请学术休假;乔治梅森大学要求必须是为本校服务5年或5年以上的全职终身教职人员才有资格申请学术休假,连续的学术假期间隔7个学年,学术休假只提供给非常优秀的研究人员和高级学术管理人员^[2];明尼苏达大学于1954年制定了一个竞争性学术休假计划,该计划给予1/4的教员全薪学术休假^[17]。Brazeau建议初级教职人员在学院连续工作3~4年后可以申请短期学术休假的机会,而更资深的教职人员则可以有更长的休假机会^[18]。

虽然学校教师、管理服务人员都很重要,都是学校不可或缺的力量,但对于各方面条件还不够宽松的地方本科院校来说,为了突出本科教学的基础性地位,首先应考虑提升教学能力,为教师提供学术休假的机会;其次应注重提升科研和实践能力,为学校的教学科研人员提供学术休假的机会。此外,还要考虑性别问题,由于女性受家庭因素特别是哺育子女的影响,对职业发展重视程度较男性低,因此,可通过学术休假纠正这种不平衡的职业发展倾向^[19]。

(二)什么时候参加学术休假

大学教师发展具有阶段性。Hubbar以康考迪亚大学为例,讨论了学术休假的框架,认为为了促进职业成长和发展,促进专业知识的更新和技能的提升,职业发展中期是学术休假的好时期^[20]。李颖将大学教师职业生涯发展阶段划分为“上岗适应期、快速成长期、高原期、平稳发展期和退出期”^[21]。研究者普遍认为上岗适应期的教师对教学技巧的使用和教学讨论与指导的需求最强烈,

而对参与教学研究的需求最低,同时对提升科研能力、了解行业动态、提高学历、明确科研方向、扩大学术提升空间、参与学术会议的需求较高。快速成长期和“高原期”的教学发展需求和专业发展需求顺序与上岗适应期大体一致,总体需求则随年龄或教龄的增加而下降,存在较显著差异,教师对了解相关专业动态的需求略高于提升科研能力的需求,在高原期教师对提升科研能力以及了解专业动态的需求都达到了生涯阶段的最高值。进入平稳发展期与衰退期,大多数教师已属专家型教师,其总体需求有所下降,对教育教学理论学习与教学辅助设备运用的需求增加,对成为学科带头人、成立学术团队等方面则表现出特殊需求。当教师发展步入衰退期,其教学和科研各方面的需求明显降低。

不同阶段教师发展和自我完善的不同需求,为学校设计教师进修培训和学术休假方案提供了依据。笔者根据教师发展阶段及其教学科研需求,整理、设计了相应的学术休假方案,如表 1 所示。

表 1 教师发展阶段与学术休假方案

发展阶段	工作年限	教学需求	科研需求	实践需求	学术休假目标	学术休假时间
上岗适应期	0~5	教学技巧的使用和教学讨论与指导的需求最强烈,教学研究需求程度低	提升科研能力需求高	了解行业动态需求高	提升行业实践能力	一学期
快速成长期	6~10	教学研究需求程度提高	基本无变化	了解行业动态需求高	提升教学能力	一学期
发展“高原期”	11~20	教学研究需求减弱	提升科研能力需求达到最高	了解行业动态需求减弱	提升科研能力	一学期或一年
平稳发展期	21~30	教学理论需求提升	学科带头人、学术团队需求提升	了解行业动态需求减弱	培养教学名师和学术带头人	一学期或一年
发展衰退期	31 年以上	教学需求减弱	科研需求减弱	实践需求减弱		

首先,地方本科高校应该考虑为工作满 5 年以上的青年教师提供学术休假机会。他们将是未来教学的中坚力量,也是教学名师培养的候选人,其专业发展直接关系到学校未来的教学质量和水平。地方高校在双一流建设中以一流课程建设为主要目标,而一流课程必须有一流的教学水平。这和目前国内其他高校的做法有差异,其他高校首先考虑让高职称人员参加学术休假。其次,地方本科高校在学术休假方面应考虑处于平衡发展期的教师。这部分教师通常拥有高级职称和教学经验,科研能力已经显现,学校要在其中选择可能成为教学名师和学术带头人的人选,最主要的是从相关专业的优秀教学与科研人员中选择,以促进相关专业的专业发展。第三,地方本科高校应考虑为处于高原期科研需求较高的教师提供学术休假机会,让他们带着项目参加学术休假,集中精力完成研究任务,产出高水平的科研成果。第四,地方本科高校要考虑为处于上岗适应期和快速成长期的教师提供学术休假机会,旨在提高其实践能力。

(三)用什么条件遴选学术休假人员

2004 年,中国农业大学实行学术休假制,要求具有副高以上职称、工作满 5 年以上、年度考核为优良的教师可以申请学术休假。2012 年,吉林大学实行哲学社会科学教师学术休假制度、学术名家自由探索计划和中青年教师海外研修计划等各项制度,从担任教授职务的教师中挑选可进行学术休假的教师,每年遴选 20 位哲学社会科学教师享受全薪休假 1 年。当年吉林大学有教师 6 540 人,其中教授 1 638 人。2018 年,山东大学制定了《山东大学教师学术休假制度暂行办法》,要求各单位每年进行学术休假的在岗教师人数应控制在本单位专任教师总数 10% 左右,规定一般一次学术休假的时间不超过 6 个月,有 6 个月及以上国家或单位公派出国学习、访问或单位出资在国内脱产学习、进修者,视为享受了学术休假。可见这些 985 学校学术休假都有数量限制,并要经过严格的筛选和审批。因此,在师资数量不够充足、经费不够宽裕的条件下,地方本科院校对学术休

假更应该有数量限制和条件要求,针对不同阶段的专业发展需求与学术休假目标,提出具体的遴选条件,制订相应的学术休假方案。

一个教师参加学术休假,会对周围的人产生影响。无论是学校集中管理还是下放给学院管理,大学对学术休假的管理方式是不太一样的,大多数学校通过学术委员会来受理教师学术休假申请^[22]。在我国,根据《中华人民共和国高等教育法》第四十二条和《高等学校学术委员会规程》,学术委员会作为校内最高学术机构,统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权。我国高校学术休假的审批当然应该由学术委员会负责。在程序上,首先由教师根据条件自愿报名,二级学院根据自身师资队伍规划建设规划与年度执行计划,根据当期教学任务等因素,在符合条件的教师中进行遴选,并按不超过本学院教师数量10%(各学校可根据自己的实际考虑)的人数报送学校教师发展中心,由教师发展中心提交学术委员会讨论。学术委员会根据师资队伍的建设规划和发展需要,结合学校定位和当前教师发展最紧要的任务以及学校其他形式的教师进修培训和访学,按教师不同的发展阶段和遴选条件进行选择,统筹安排学术休假人数和人员。

(四)用什么政策支持学术休假

学术休假,特别是国外休假,意味着要克服许多障碍。为推行学术休假制度,学校应有相应的政策支持。

1. 经济待遇方面

由于各高校基本上实施了绩效工资办法,教师收入的大部分与完成工作的数量和质量挂钩,如果简单地把教师学术休假作为未承担本校教学工作任务处理,教师学术休假期间的收入将受到很大影响,将大大降低教师参与学术休假的积极性。山东大学规定教师在学术休假期间的工资福利待遇不变,岗位津贴业绩部分按所在单位管理办法考核发放。苏州大学规定教师在学术休假期间的待遇不变,即学校按月发放的基本工资、基础性绩效工资等待遇均保持不变,奖励性绩效工资按所在单位的规定执行。广东外语艺术职业学院规定学术休假期间的教师的工资、福利照常发放,校内岗位津贴部分按50%的标准计算发放,且只先发放30%。普遍的做法都是基本工资、基础性绩效工资等待遇均保持不变,但奖励性绩效由所在二级学院发放,其中存在差异,也不够明确。

地方本科院校把学术休假作为促进学校跨越式发展的有效途径,应为教师的学术休假提供经费保障,让教师无后顾之忧,积极完成学术休假相关任务,更好地为教学科研服务。对于参加半年以内(含半年)学术休假的教师,其财政工资、基础绩效固定部分不变,考核绩效部分按学校教师考核绩效的平均数发放,由学校统一向教师发放。如果由二级部门确定,受学校向二级学院划拨经费办法的限制,一般都按工作量计划考核绩效,不容易得到保证。对参加半年以上一年以内(含一年)学术休假的教师,可按两段时间分别发放:前半年财政工资、基础绩效固定部分不变,考核绩效部分按学校教师考核绩效的平均数发放;后半年考核绩效可以适当减少,但不低于教师平均考核绩效的50%,由学校统一向教师发放。学校对教师学术休假期间正常往返的交通费、研修培训费、住宿费给予报销,并根据地区生活水平差异确定是否提供生活补助。

2. 教师考核晋升方面

由于各高校基本上实施了教师教学科研业绩考核,包括课堂教学任务、科研任务、指导学生实习、毕业论文,指导学生社团活动内容。教师参加学术休假期间,基本上不能完成这些任务,因此,对参加学术休假的教师,应明确学术休假期间涉及考核的因素如何处理。地方本科高校对学术休假人员的考核应明确以下四点:一是享受学术休假的教师,学术休假期內免除教学任务;二是在年度考核、聘期考核其工作量时,需扣除学术休假期间的工作量;三是学术休假不扣减任职年限和工龄,不影响教师与工龄有关的待遇,比如薪级工资的晋升;四是学术休假期间其他教学活动应视为已经满足要求。总的来说,对学术休假期间教师的各方面考核为合格,当然对教师学术休假期间出现违反《高等学校教师职业道德规范》等有关师德师风要求以及违反其他法律法规的行为,另当别论。另外,在职称评定、岗位晋升和聘用方面,学术休假期间的教师应和其他教师具备同样的资

格,且学术休假期间应纳入工作时间和工龄计算。

(五)学术休假期间如何管理

学术休假不等于休息,学术休假作为促进教师发展的一种形式,应有相应的任务和要求。雷丁大学等一些学校要求所有学术休假人员应在假期结束后的商定时间内向学校学术委员会提交正式报告。报告应详细说明学术休假期间所商定的目标以及开展的工作。如果报告不理想,会被记录在案,并可能影响日后的学术休假申请^[22]。山东大学、苏州大学规定教师在学术休假期间不应从事与学习、教学以及科研工作无关的活动,并规定教师学术休假返校以后,向学校学术委员会提交书面总结报告和证明材料,作为年度考核的依据。地方本科高校需要教师快速成长,更需要看到有限经费使用的效果,因此教师参加学术休假应与学校签订协议,明确双方的责任与权利。虽然教学能力提升的效果和科研成果都不是短时间可以显现或量化的,但学术休假期间的教学科研经历应通过学术休假报告体现。对以提升教学能力和研究能力为学术休假目标的老师,学校应要求他们结合在休假学校听课的次数、教学反思、教学设计的改进、与休假学校专家交流等教学研究方面的经历撰写学术休假报告,并在学校开展公开课、示范课;对以科学研究为学术休假目标的老师,由于科学研究的特殊性,学校不能硬性要求他们学术休假期间取得科研成果,但可以要求他们报告在休假单位开展科研的有关情况,并提出自己科研提升的目标和预期成果;对以提高实践能力为学术休假目标的老师,学校应要求他们事先制订计划,联系好学术休假单位,包括准备开展什么产品研发、怎么掌握新技术等具体内容,要求计划应重点明确休假结束后如何将成果应用于教学,让学生受益。

四、结 语

教师学术休假是促进教师发展的一种重要形式,是提高教学质量、提升教学与科研水平的有效途径。有的地方本科高校事实上早已经有类似的做法,比如重庆第二师范学院青年人才成长支持计划。在这一促进青年人才成长的计划实施中,教师根据本人发展意愿,由学校出资参加学历进修、学术访问、行业挂职。我们之所以要推行学术休假制度,一方面是因为教师发展的需要;另一方面,学术休假可以让教师感受到职业的幸福感和荣誉感,更加热爱教育事业,形成全社会关心教育、尊重知识、尊重人才、尊重教师的氛围,让教育受到全社会进一步的关注和重视,早日实现由教育大国向教育强国的转变。

参考文献:

- [1] 刘璇. 推行高校教师学术休假制度初探[J]. 新西部(理论版),2016(3):86-87.
- [2] SAMBROOK S. Academic study leave or sabbatical: contested concepts[EB/OL].[2019-04-08].http://www.researchgate.net/publication/251334368_Academic_Study_Leave_or_Sabbatical_Contested_Concepts.
- [3] YARMOHAMMADIAN MH, DAVIDSON P, Yeh CH. Sabbatical as a part of the academic excellence journey: a narrative qualitative study[J/OL]. Journal of Education and Health Promotion, 2018(7): 119-120[2019-04-08].http://www.researchgate.net/publication/328014536_Sabbatical_as_a_part_of_the_academic_excellence_journey_A_narrative_qualitative_study.
- [4] DTTO L R, MICHAEL K. An Examination of the benefits and costs of sabbatical leave for general higher education, industry, and professional-technical/community college environments.[J]. Journal of Stem Teacher Education, 2011, 48(4):22-43.
- [5] TAGHI A, FAKHRI L S. Improve faculty effectiveness by sabbatical leave[J]. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 2011, 29(1):917-926.
- [6] 李红惠,王运来. 民国时期国立大学学术休假制度的认同机理[J]. 复旦教育论坛,2016(1):65-71.
- [7] 李红惠,王运来. 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):28-34,108.
- [8] 中华人民共和国国家教育委员会. 高等学校教师培训工作规程[EB/OL]. (1996-04-08)[2019-05-12]. http://www.moe.edu.cn/s78/A02/zfs__left/s5911/moe_621/tnull_2724.html.
- [9] 范明,杨小楠. 高校教师学术休假制度的构建与完善[J]. 北京工业大学学报(社会科学版),2016(2):64-70.
- [10] 朱飞. 以学术休假推进高校教师发展研究述评[J]. 教育评论,2018(1):20-25.
- [11] 邹宏,丛明日,赵颀. 研究生导师学术休假制度研究[J]. 高等教育研究学报,2013(4):43-44,48.
- [12] TOOMEY E L, CONNOR J M. Employee sabbaticals: who benefits and why[J]. Personnel, 1988, 65(4):81-84.

- [13] 李子江,王玲令. 二战后美国高校学术休假制度的新动向[J]. 大学教育科学,2016(2):52-57.
- [14] 黄启兵. 完善学术休假制度:“双一流”建设的策略之一[J]. 重庆高教研究,2016(2):123-125.
- [15] 张晓黎. 我国高校教师学术休假制度探析[J]. 陕西高等教育(高教版),2015(12):58,69.
- [16] 董丽红. “双一流”战略下高校教师队伍专业化建设[J]. 黑龙江高教研究,2017(10):114-115.
- [17] HENDEL D, SOLBERG J. Sabbatical and leave experiences of female and male faculty at a large research university[J]. College Faculty, 1983(1):20-26.
- [18] BRAZEAU G A. Sabbaticals: The key to sharpening our professional skills as educators, scientists, and clinicians[J]. American Journal of Pharmaceutical Education, 2006, 70(5):102-109.
- [19] ANITA D. Women, research and the politics of professional development[J/OL]. Studies in Higher Education, 2004, 29(5):591-604[2019-04-21].<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0307507042000261562>.
- [20] HUBBAR M. Exploring the sabbatical or other leave as a means of energizing a career[J]. Library Trends, 2002, 50(4):603-613.
- [21] 李颖. 大学教师发展需求的差异研究综述——基于不同职业生涯阶段的视角[J]. 集美大学学报(教育科学版),2015(1):6-13.
- [22] MILLER M, BAI K. Testing an evaluative strategy for faculty sabbatical leave programs[J]. Journal of Faculty Development, 2003(1):37-47.

Practical Significance and Implementation Strategies of Sabbatical Leave for University Teachers

ZHANG Xianghua

(Faculty Development Center, Chongqing University of Education, Chongqing 400066, China)

Abstract: Sabbatical leave for college teachers is an important form of faculty development. As a necessary way for teachers to improve themselves, it is not only a major means to improve teachers' teaching level, research ability and practical skills but also an effective way to improve the overall education quality. This paper studies the necessity of sabbatical leave in local colleges and universities, and puts forward some suggestions on how to implement it. It is believed that sabbatical leave is of great significance in the faculty construction for local colleges and universities. As for the implementing measures, four points should be emphasized. First, we should make sure who ought to attend sabbatical leave. Second, the time for the sabbatical leave should be decided according to the stages of teachers' professional development. Third, the qualification criterion should be set, with priority given to young teachers with over five years' teaching experience and teachers with senior titles. Fourth, funding and administration should be specified for the teachers during the sabbatical leave.

Key words: local colleges and universities; sabbatical leave; faculty development; teaching quality; implementation strategy

责任编辑 秦 俭