

二战后美国高校学术休假制度的新动向

□ 李子江 王玲令

摘要: 学术休假制度是美国高校教师专业发展的常规制度之一。

二战后美国高校的学术休假制度不断改革和调整,学术休假目标逐渐注重教学目的,缓解了教学与科研的价值冲突。学术休假主体进一步多元化,低级职务的教师和教学行政管理人员开始纳入学术休假的范围,保障了大学教师的学术民主权益。通过颁布学术休假相关法规和政策声明,学术休假制度更加规范透明,逐渐从校内规定上升为州一级的统一规定,并致力于建立统一、全面、公正的学术休假制度,学术休假有了全国性的规范标准可供借鉴。

关键词: 学术休假;教师发展;美国高校

中图分类号: G649.1

文献标识码: A

文章编号: 1672-0717(2016)02-0052-06

收稿日期: 2015-11-23

基金项目: 全国教育科学“十二五”规划2015年度教育部重点课题“美国研究型大学章程研究”(DOA150220)。

作者简介: 李子江(1968-)男,湖北十堰人,北京师范大学教育历史与文化学院教授、博士生导师,主要从事高等教育史、外国教育史研究;王玲令,北京师范大学教育历史与文化学院硕士研究生。

学术休假制度初创于1880年美国哈佛大学,经过100多年的发展,该制度已经成为美国高校普遍实行的高校教师专业发展制度。据统计,在美国约3400所公立和私立大学中,大约有2500所大学建立了学术休假制度,比例达到了74%^[1]。从学校类型来看,经历第二次世界大战前大约半个世纪的发展,“学术休假制度已经成为研究型大学教师专业发展的常规制度之一”^[2]。二战后,社区学院等非研究型院校也开始实施学术休假制度。学术休假制度

也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。尽管学术休假制度在不同类型的学校 and 不同历史时期存在差异,但总体来说也存在一些共同的做法。

一、学术休假目标:研究还是教学?

学术休假的目标在不同类型学校有不同的规定,但都服务于学术本身。休假目标可分为“提高专业素养”和“身体上的休息”两大类。1974年乔根森(Jorgensen, Vern F.)对23所加利福尼亚社区学院进行的调查表明,学术休假目标主要分为三类:进修深造(advanced study)、研究(research)和旅行(travel)^[3]。在进修深造方面,有些休假者选择利用休假去获得学位。莱昂纳德·斯怀特(Leonard Stright)回顾自己的学术休假时提到“学术休假政策的重心通常在于给予年轻教师一个完成博士学位的机会……”^[4]。在研究方面,休假者通常的研究成果包括书籍出版、文章发表以及其它学术性成果。而对于旅行,有17%的学校要求对旅行日期和地点进行详细说明,并且被调查的很多学校表示在此方面有一定的限制,例如旅行必须是出于研究或进修的需要,是“附属品”。

20世纪80年代以后,美国高校的教学与科研的矛盾进一步受到大众的关注,公众希望教师能够在教学上投入更多时间,因此在学术休假目标上更加强调教学的突出地位。查尔斯·J·安德森(Andersen, Charles J)和弗兰克·J·阿特塞克(Atelsek, frank J)进行的调查结果表明,有96%的学校学术休假目标为教师发展,其次为研究(78%)和学术工作(72%)^[5]。1998年康柏(Bai Kang, M.A.)和米勒(Miller.T.M)对62所大学的100名熟悉学术休假政策的高级教务管理人员进行问卷调查的结果显示:30%的学校将改进教学作为休假主要目标,其次是获取学位(进修深造)

(29%) 和进行研究 (19%)。同时, 康柏和米勒在进行学术休假效果测评时, 大多数 (68%) 被访问者认为学术休假的主要成果在于教学方面的进步和提高^[6]。显然, 进修深造和研究仍是休假的重要目标, 但教学的目标性已经极大地提高。同时, 偏向职业技术等实用类人才培养的学校更加强调教学效果的快速达成, 而研究型大学学术休假仍然以研究等方面为主要目标。琳达R·奥托 (Linda R. Otto) 和迈克尔·克罗特 (Michael Kroth) 对普通高等教育和职业技术教育的学术休假政策进行比较研究后, 认为“普通高等教育学术休假目标更倾向于研究的需求, 而职业技术教育的学术休假目标更倾向于提高专业技术, 有利于更好的技术教学”^[7]。除此之外, “二战”后随着科技在教学和研究领域的广泛应用 (尤其在一些理工学领域), 对新科技和新设备的熟练使用成为高校教师的一个重要任务, 因此, 很多教师选择在学术休假期间对自己学术领域的前沿性科技进行学习。学术休假的目标从专注研究到强调教学, 缓解了教学与科研的价值冲突, 也是学术休假制度不断调整、完善的体现。

学术休假目标向来存在着“以个人利益为导向的学术休假哲学和以机构利益为导向的学术休假哲学”^[8], 即学术休假究竟是以教师的利益还是以学校的利益为上? 尽管教师和学校二者的利益是相辅相成、互为一体的, 但学术休假的目的只是在二战之后初期强调教师的身心发展 (例如旅行属于休假目标的内容之一), 到80年代之后几乎没有学校再明确将旅行作为休假目标。再加上返校义务的规定, 都意味着高校更加在乎的是教师对学校的回报, 实质上学术休假目标还是不可避免地倾向了机构利益。

二、学术休假资格: 谁能够享受学术休假?

1. 职称要求

学术休假制度初始建立原因之一就是作为吸引教授接受聘任的条件。因此, 早期授予对象几乎只限于教授和副教授, 随着制度的发展学术休假的职称覆盖范围有愈来愈宽广的趋势。首先从教授和副教授扩展到助理教授, 再到全体教师, 从20世纪60

年代开始, 学术休假逐渐覆盖大学全体教职工 (包括行政人员)。1962年, 沃尔特·克罗斯比·埃利斯 (Walter Crosby Eells) 和欧内斯特·V·霍利斯 (Ernest V. Hollis) 对美国48所最先建立学术休假制度的大学当时的学术休假情况进行了调查, 大多数学校的学术休假政策惠及范围为教授、副教授和助理教授 (43%)。一些学校将学术休假推及至所有教师 (34%), 少数学校仍然将学术休假仅授予教授和副教授 (11%) 甚至仅授予教授 (4%), 还有2%的学校只为有博士学位的教职工提供学术休假^[9]。

20世纪60年代以后, 人们开始思考学术休假政策是否应该推广至大学行政人员。1970年, 马里恩·K·班德勒 (Marion K. Bandley) 针对加利福尼亚社区学院的行政人员学术休假情况的调查结果显示, 虽然有大约超过三分之二的学校在理论上已将行政人员纳入学术休假的授予对象, 但真正在实践中实行的学校并不多^[10]。最大的原因在于行政人员的流动较小, 工作任务难以安排和衔接。加利福尼亚南部的一所初级学院在调查报告中表示: “我们通常不会雇佣他人来替代某个行政职位的工作, 而是对工作进行划分, 由他人协助完成日常行政工作”^[10]。因此, 为行政人员安排两三个月的短期休假 (可以和年假连在一起) 呼声较高。报告中指出, 一所旧金山港湾区附近的学院表示: “为了解决行政人员进行一个学期或一年休假造成的困难, 我们正在努力为行政人员制定一个新的‘三月全薪’的休假政策”^[10]。在实践上, 该调查样本中有10所学院已经制定这样的政策。实际上, 在这之前已经有学校开始实行类似的休假。如, 1964年蒙特圣安东尼奥大学为行政人员提供了一种特殊的全薪制式为两个月度的休假以及一个月的度假来代替学术休假。由此, 行政人员享受学术休假在20世纪60年代以后逐步实现。

2. 教学年限要求

获得学术休假的一个必要条件是教师或行政人员必须在本校教学或服务达到一定年限。根据学术休假的历史渊源, 一般要求连续服务7年。如1963年的《加利福尼亚州教育法规》中第13458条规定: 学术休假不得授予对本地区未提供满七年连续服务的教职工^[11]。这意味着如果某位教师中间“跳槽”到另一所学校, 只要在本地区之内, 之前的服务年限

可以继续累积。而1972年出版的《有关休假的原则声明》中指出教师在其它院校的服务时间都应计算在内,意味着跨学校工作服务在学术休假计算服务年限资格时已经没有了地域的限制^[12]。七年的年限规定并不是唯一的准则,在不同的学校有不同的规定。埃利斯和埃尔斯的调查中,大部分学校采用七年或六年的规定,也有极少数学校规定可以三年、五年甚至十年。同时还有一些特别的服务期要求,如伯里亚学院以学期计算,满20个学期可进行学术休假。肯塔基大学在教职工服务期满四年以后、可修一个学期半薪的假期,六年以后,可修全年半薪的假期,十年以后,可享受一学期全薪的假期。

三、学术休假申请程序:谁负责评估和批准?

一般来说,学术休假的申请过程遵循从院系到评估部门再到董事会的程序。每一个环节都需要得到主管的批准。评估环节主要在权力部门,其主要任务在于筛选学术休假申请,提供优先推荐名单。评估部门在不同的学校有不同的类型,一种是专门成立的学术休假委员会,如雷德赛尔大学的学术休假委员会隶属教授评议会下的学术事务委员会。另一种是利用学校已有的委员会,如研究委员会(Research Committee)、专业人事委员会(Certificated Personnel Committee)、专业关系委员会(Professional Relations Committee)、专业标准委员会(Professional Standards Committee)以及薪资和评估委员会(Salary and Evaluation Committee)等。委员会的成员组成也

各不相同,一般来说,包括教师、副校长、校长、董事会成员等。

1974年乔根森调查显示,加利福尼亚州的阿兰·汉考克社区学院学术休假委员会由三名教师成员、校长以及教务长组成;格罗斯芒特学院学术休假委员会成员包括两名行政人员和5名教师成员。雷德赛尔大学的学术休假委员会对成员作出了更加详细的规定,包括一名由学术评议会选举出的学院教授,且必须为已获得任职两年以上四年以下的终身教授,委员会主任由学术事务委员会每年选举一人担任。教务长作为协助人员参与休假计划评估。就成员组成来看,教师成员所占比例较大,并且要求学术休假委员会主任应当由教师成员担任。当然,休假申请过程也与学校规模大小有关,在小型的学校申请者可以省略和减少中间的环节或直接向校长申请。以西玛·M·塞莱纳(Celina M. Sima)和威廉·E·丹顿(William E. Denton)在1995年对193所已建立学术休假制度的大学进行的研究为例(见图1),学术休假申请过程主要包括以下几个步骤:申请者准备申请表和详细的学术研究计划;申请者将材料提交给院系主任(有的学校要求院系主任对申请者的休假计划作出价值说明),院系主任将材料上报给学院院长和掌管学术事务的副校长;副校长将申请提交至学校研究委员会进行评估;最后将评估和推荐结果提交董事会批准,董事会有权因经费等问题否决申请。

从图中可以看出,学术休假申请过程中一个重要环节在于研究委员会的评估,由此涉及到休假申请评估标准问题。假如在同样的时间申请休假,因名额的限制,需要根据什么样的价值标准来确定休

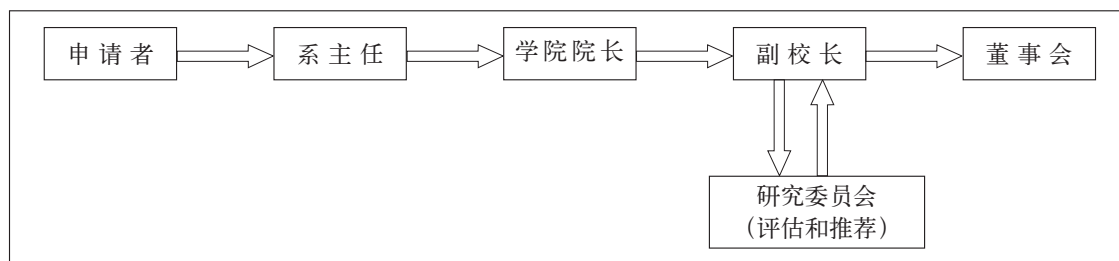


图1 学术休假申请过程图

注:根据西玛·M·塞莱纳(Celina M. Sima)和威廉·E·丹顿(William E. Denton)在1995年发表在阿西娅年会论文上的调查结果整理而成。Celina M. Sima, William E. Denton, "Reasons for and Products of Faculty Sabbatical Leaves". ASHE Annual Meeting Paper. November, 1995.

假的通过与否? 1971年华盛顿州出版的《学术休假指南》在此方面的规定值得借鉴: 首先, 要考虑休假项目或计划对教师教学的意义; 其次, 从学术背景和已有经验判断申请者是否有能力完成休假项目或计划; 第三, 要考虑该学术领域是否有必要进行新的拓展; 第四, 考虑替代申请人的教师人选能否胜任工作。最后, 考虑资金支持以及其他相关人的推荐情况。因此, 休假项目或计划本身的价值应是最优先考虑的因素。申请者自身的情况(资历、先前休假情况)、人事安排(休假期额和工作分配问题)以及资金等问题是评估学术休假时必须全面衡量的因素。

四、学术休假指标分配: 多少教师能享受学术休假?

学校每年一次允许多少名教职工进行休假? 每个学院每年允许多少名教职工进行休假? 学术休假的名额分配比例问题对于学术休假制度的运行至关重要。良好的休假分配不仅可以促进学术休假制度有序运行, 也是学校行政工作平等性、公平性的体现。但是, 资金是否到位直接关系到休假期额多少, 尤其是必须雇佣其他教师的时候。因此, 学术休假每年的名额并没有随着制度的发展而增多。在一些名牌私立大学, 他们的筹款方式更加多样化, 基金会和个人捐赠等资金资助方式可以承担学校更多的教师享受学术休假的负担。相对来说, 公立学校的休假期额远不如私立大学, 在社区学院面对3.8%的名额愤愤不平, 要求提高到10%时, 斯沃斯莫尔学院享受着每年20%的休假期额^[13]。有的学校按照每年只给予每个院系一个学术休假期额, 还有的学校依照当年财政状况来决定休假人数。

五、学术休假权利和待遇: 如何确定休假时长和薪资水平?

学术休假时长和薪资有几种固定形式, 最为普遍的是“全年半薪”和“半年全薪”这两种形式。大部分学校采取这两种方式并存的政策, 但有少部分学校只允许其中一种方式存在。美国主要有“学期制”和“学季制”两种不同的学年形式, “学期制”基本采用上述最普遍的两种休假形式, 而“学

季制”则会相应地采取“一季度全薪, 三季度半薪”或至少保证一个季度全薪的方式。此外, 《加利福尼亚州教育法规》中规定可采取“三年之内修两个学期或三个季度”的方式进行休假, 这两个学期或三个季度可以分开。从原则上说, 享受学术休假的教职工不得寻求有报酬的工作。在《学术休假指南》和《有关休假的原则声明》这样的一些权威文件中都明令禁止休假期间进行其它有报酬的工作。但在实践中, 一般会允许特殊情况的发生。奥古斯特·W·埃伯利(August W. Eberle)和罗伯特·E·汤普森(Robert E. Thompaon)在1972年对386所高校进行调查的数据报告中指出, 有52%的高校允许享受学术休假的教职工参加有报酬的工作, 并且这一比例在公立学校中要高出私立学校^[14]。另外, 教师在享受学术休假的过程中各种待遇不变, 《有关休假的原则声明》中指出, 院校不应该因为休假等原因影响教师的职务晋升或者薪水增长, 在教师休假期间, 应照常发放各种保险金, 个人和学校应继续缴纳养老金。

六、学术休假的责任和义务: 如何规定休假计划与返校义务?

递交学术休假计划并不是强制性的要求, 不同学校有不同的规定。例如, 科罗拉多州立大学要求没有博士学位的申请者才需要递交休假计划, 迈阿密大学则要求详细地说明休假计划的价值所在。如果学术休假计划与学校或地区规定的休假目的不甚吻合, 可以给予两周左右的时间进行改进。为了防止学术休假计划在休假期间无法完成, 准许在休假申请时准备备选计划。

大部分学校都会要求教职工在学术休假结束之后必须返校。1964年达尔西·勒格朗(Dulcie LeGrand)和赫伯特·斯旺森(Herbert L.)对弗吉尼亚州的73所公立初级学院进行的研究调查发现, 有58%的学校要求休假者必须返校服务两年, 有25%的学校要求必须有公证人公证过的书面担保, 以免在休假之后不履行返校的义务^[11]。但如果在休假期间发生意外受伤等事故, 教职工可以不履行或延迟返校义务。休假返校之后, 教职工的职位级别保持不变, 而返校报告的要求则要相对较高, 有63%的学

校要求休假者在返校后要提交书面报告,主要陈述休假者认为休假对自己和学校带来了什么利益^[11]。部分学校对书面报告的字数做出要求,并且报告要按照可以出版的标准进行撰写,并将报告的质量作为下次休假和职位晋升以及提薪时的参考。有极少数的学校要求休假者在返校时进行口头报告。值得一提的是,根据美国的国内税收法规 (Internal Revenue Code) 中“日常且必要”的相关原则,如果想要减免休假过程中旅行费用的税收,休假者必须证明这样的旅行“并不是为了个人利益去获得教育”^[15]。1954年,在美国大学教授协会 (AAUP) 的帮助下,印第安纳大学通过学校的学术休假计划以及返校报告证明了该校休假者的旅行是其单位授予的、且与工作相关的旅行,并不是为了个人利益,因此获得了税收减免。由此可见,学术休假计划和返校报告是校方利益的重要体现,也是休假者的责任和义务。

七、学术休假经费支持:谁来为学术休假买单?

学术休假期间产生的资金花费实际上是由教职工和学校共同承担的。首先,教职工在休假期间的工资和福利是由学校和学院承担的,包括继续为教职工上缴退休保险金,同时还包括雇佣兼职教师的费用。但学校往往会依据“收支相抵”的原则,“为休假教师支付的薪资绝不超过教师正常工作的薪资”^[11]。因此,为了“收支相抵”,学校尽量不会雇佣外校教师来完成休假教师的工作。而是选择利用工作年限不长、薪资较低青年教师来工作。在达尔西·勒格朗和赫伯特·斯旺森的调查中,只有一所学院表示会为教师支付在社区外的旅行和生活费用。在这样的条件下,要进行研究,教师就必须寻求外部资助,而且学校为减轻财政负担,也鼓励教师寻求资助。尽管从原则上说,在进行学术休假计划价值评估时,不得将外部资助看做评估标准之一,但在实际操作中,显然获得外部资金资助的休假计划更具优势,鲍宁 (Boening, C. H) 对阿拉巴马大学在1986至1996年的学术休假申请与批准数据的研究中发现,有97%获得外部资助的学术休假申请得到了批准^[16]。因此,教职工往往会采取申请个

人基金、补助金、奖学金以及贷款等方式去支付研究费用。在私立大学,基金会的资助是学术休假资金主要来源之一,例如哈佛大学公共卫生学院就是直接使用资助人陈曾熙基金来资助学院的教授进行学术休假。

20世纪80年代,美国国家财政紧缩,大学财政日益感到吃力,“高校能够自主决定用途的资金越来越少”^[17],学术休假制度的资金资助也在一定程度上受到影响。面对这样的情况,北卡罗来纳大学和英国斯特林大学的教师提出一种替代性休假方式,可以在两国学校之间建立一种合作关系,教师可互换至对方学校进行交流、执教。如此可以在人事和资金方面节省大量资源,同时也为教师和学生提供了不同的思维碰撞和交流机会。

八、结 语

二战之后,美国学术休假制度无论是应用范围,还是制度本身的完善和规范,都有较大的发展。首先,学术休假主体逐渐多元化,学术休假形式多样。学术休假主体二战之前已经开始由终身教授扩展到副教授、助理教授等职位,到20世纪60年代开始应用于行政人员,虽然仍具有一定的限制,在实践上也没有得到很好的贯彻,但休假申请的职位条件放宽已经是一种不可逆转的趋势。学术休假的形式因院校类型等因素的不同而多种多样,有的学校为了缓解休假人数过多,将休假资格中的服务年限延长至十年;有的学校根据当年的财政状况来灵活决定学术休假人数等;其次,学术休假规范程度不断提高。学术休假规范的主体是一个自下而上的发展过程,它的法律效力在发展过程中逐渐增强。学术休假规范最初是由学校相关委员会制定。二战之后,美国各个州开始高度重视高等教育的总体规划,并据此将学术休假规范纳入到州一级的教育法规之中。加利福尼亚州在1963年出版的《加利福尼亚州教育法规》中第13457—13461条对学术休假的资格限制、休假薪酬等方面作了详细规定。1970年,华盛顿州立法预算委员会向高等教育委员会提交了一封倡议书,呼吁“为州内所有的高等教育机构建立统一、全面、公正的休假制度”。很快,高等教育委员会组织了对学术休假的讨论,并在第二年

通过了《学术休假指南》。学术休假制度逐渐从校内规定上升为州一级的统一规定。1972年,美国大学教授协会(AAUP)和美国大学协会(AAU)联合发表了《有关休假的原则声明》,学术休假有了全国性的规范标准可供借鉴。

参考文献

- [1] Kang,Bai;Miller,Michael T.An Overview of the Sabbatical Leave in Higher Education:A Synopsis of the Literature Base.[DB/OL].http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430471.pdf.2015-8-3.
- [2] John·R·Thelin.A History of American Higher Education[M].Baltimore:The Johns Hopkins University Press,2004:280.
- [3] Jorgensen,Vern F.Aspects of existing sabbatical leave policy within California Community Colleges[R].Davie:Nova Universtiy,1974:19.
- [4] Leonard Stright.Sabbatical Leave:A Critique[J].The Journal of Higher Education,1964(7):388-390.
- [5] Andersen,Charles J;Atelsek,frank J.Sabbatical and Research Leaves in Colleges and Universities[R].Washington,D.C:American Council on Education,1982:21.
- [6] Kang,Bai;Miller,Michael T.Sabbatical as a Form of Faculty Renewal in the Community College:Green Pastures or Fallow Fields[R].Tusaloosa:Alabama University,1998:10.
- [7] Linda Rotto,Michael Kroth.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 Teaching Education,2011(3):37.
- [8] 李红惠.美国高校的学术休假制度透视[J].当代教育科学,2014(13):41-45.
- [9] Walter Crosby Eells,Ernest V Hollis.Sabbatical Leave in American Higher Education:Origin,Early History,and Current Practices[R].U.S.Office of Education Bulletin,1962:17.
- [10] Bandlely Marion K,A Report on the Status of Sabbatical Leaves for Administrators in California Junior Colleges[R].California:San Joaquin Delta,1972:9.
- [11] Dulcie LeGrand,Herbertt L.A study of Sabbatical Leave Practices in California Public Junior Colleges[R].Torrance:El Camino College,1964:31.
- [12] Committee of the Association of American Colleges and the American Association of University professors (CAACAAUP).Statement of principle on leaves of absence[J].AAUP Bulletin,1971(4):522-523.
- [13] Celina M.Sima.The role and benefits of the sabbatical leave in faculty development and satisfaction[J].New Directions for Institutional ReseUiverstity,2000(6):67-75.
- [14] August W.Eberle,Robert E.Thompson.Sabbatical Leaves in higher Education[R].Bloomington:Student Association of Higher Education in Indiana,1973:14.
- [15] William W.Oliver.Sabbatical Leave Travel Expenses and the Federal Income Tax[J].AAUP Bulletin,1957(3):507-511.
- [16] Boening,C.H.Who gets a sabbatical?A ten year study of sabbatical application patterns at the University of Alabama,1986-1996[R].Tuscaloosa,University of Alabama,1996:15.
- [17] [美]亚瑟·科恩.美国高等教育通史[M].李子江,译.北京:北京大学出版社,2010:347.

New Tendency of Sabbatical Leave in American Institutions of Higher Education since World War II

LI Zi-jiang WANG Ling-ling

Abstract: Sabbatical leave is one of the conventional systems of faculty professional development. After World War II, the sabbatical leave system has been reformed and adjusted continuously, the purpose of sabbatical leave has focused on teaching gradually and the conflict between teaching and research has been alleviated. The subject of sabbatical leave became diversified. Junior teachers and administrators were covered by sabbatical leave system, and the right and interest of teachers in universities has been protected. Sabbatical leave became more standard and transparent by issuing related laws and policy statement, and the related rules upgraded from university to state level used for reference. To build a unified, comprehensive and fair sabbatical leave system, national standard used for reference has been established.

Key words: sabbatical leave; faculty development; American institutions of higher education

(责任编辑 陈剑光)