

# 论民办大学文化创新

方泽强

(厦门大学教育研究院 福建 厦门 361005)

**摘要:**大学文化创新是大学的本质要求,也是自身发展和服务社会的需要。民办大学需要对“模仿—依附”文化、工具主义文化等进行改造革新。组建科学合理的大学领导决策机构、充分发挥校长的文化引领作用等有利于民办大学文化创新目标的实现。

**关键词:**民办大学;大学文化;创新

**中图分类号:**G648.7

**文献标志码:**A

**文章编号:**1003-2614(2012)01-0045-03

创新是时代发展的主题。民办大学要紧跟时代发展,唯有坚持创新。截至2010年,我国共有676所民办高校(含323所独立学院),在校生476.68万人,全国普通高等学校为2358所,在校生2231.79万人,民办高校和在校生分别占全国的28.67%和21.36%<sup>[1]</sup>。作为高教体系的重要组成部分,民办大学的发展和创新能力不仅关系自身发展,而且影响高教体系的整体发展。“大学者,有大学文化之谓也”<sup>[2]</sup>。民办大学创新首先面对的是民办大学文化创新问题。本文首先探讨大学文化创新的基本问题,在此基础上再谈论承担高职教育的民办大学文化创新问题。

## 一、大学需要大学文化创新

所谓大学文化,可泛指大学内部的一切活动及活动方式,包括精神文化、制度文化以及环境文化<sup>[3]</sup>。广义的大学文化创新,是指大学精神文化、制度文化以及环境文化创新。而狭义的大学文化创新,则是指大学精神文化创新,主要表现为大学人价值观的变革。创新包括两个层面含义:一是改变或改造,指赋予原事物新内容或新内涵;二是创造,指创生出新生事物。笔者认为,大学文化创新是大学的本质要求,也是大学促进自身发展和服务社会的需要。

1. 大学文化创新是大学的本质要求。大学实质上是学术机构,学术的复杂性和未知性决定着弘扬学术、追求真理需要有创新的动力和氛围。中世纪初期,大学教师和学生为探索真理相互辩论争鸣,新观点、新思想不断生成,这正是大学文化创新的突出表现,于是中世纪大学成为该时代最耀眼的“文化明珠”,成为先进文化和思想的重镇。中世纪后期,宗教控制了大学,大学成为宗教的婢女,大学人发展知识、探寻真理的行为受缚在神学框架内,新观点、新思想的产生受到极大限制甚至不可能出现。“神学在大学中居统治地位,窒息了大学的生气。教学脱离社会现实,缺乏创新,内容陈旧无用。管理不严,学风败落”<sup>[4]</sup>。牛津和剑桥大学就因缺少学生濒临于死亡<sup>[5]</sup>。1810年,洪堡创建的柏林大学极力

反对宗教文化束缚,大学回归学术自由探索本位被强烈要求,学术自由、大学自治、教授治校等理念为柏林大学所坚持和践行,创新的文化氛围在大学内洋溢,结果是年轻的柏林大学迅速成为该时代的主导型大学。上述表明:发展知识和探索真理需要大学进行文化创新。文化创新兴,则大学兴;文化创新不兴,则大学衰。在这个意义上,大学文化创新是大学的本质要求。

2. 大学文化创新能够促进大学自身发展。纽曼时代,“知识本身即为目的”成为大学孜孜以求的目标,知识继承和传播成为多数大学人的观念认识和追求,教学成为大学唯一职能。洪堡时代,大学人认同并致力于知识生产和创造,研究而非教学被视为大学的重要职能,大学人的新价值追求符合时代发展要求,德国大学随后成为“样板大学”。20世纪初,大学应具有服务职能为美国威斯康星大学倡导,大学服务社会观念随之成为大学人的主流观念和追求,“州的边界就是大学的边界”的理念促使大学致力于农业、机械等服务,大学也因此获得更多社会资源的实惠。可以看到,大学职能转变在文化层面反映为大学人价值认识和追求的改变,“教学”单一职能观、“教学和科研”双职能观、“教学—科研—服务”综合职能观就是大学人价值观不断创新的体现。如果大学人的价值观始终固守传统毫无创新可言,那么,当下的大学势必还停滞于“教学”单一职能观的大学形态,而不可能发展成为集知识传承、研究、服务为一体的现代社会轴心机构。创新大学文化对大学发展的功用可见一斑。有研究者认为,大学文化是大学核心竞争力<sup>[6]</sup>。可以断言,大学文化创新有利于大学核心竞争力的增强,推动自身更好地发展。

3. 大学文化创新有助于大学更好地服务社会。这反映在文化导向和实践功用两方面。抗战时期,西南联大的文学院设在蒙自,而蒙自原属法国租界,颇有些异域情调,但这种情调不久便被联大风气所转移,蒙自女生开始效仿联大女生穿裙露腿,赤足纳于双履<sup>[7]</sup>。大学文化对社会文化具有导向和更新作用。有研究者认为,大学是社会的文化高地,对建

收稿日期:2011-11-14

作者简介:方泽强,厦门大学教育研究院2010级博士研究生,研究方向为高等教育理论。

设先进文化起着重要的导引作用<sup>[8]</sup>。笔者赞成该观点。正是大学文化的性质和作用如此重要,因此,只要大学不断创新文化,就能够生产出不断的新文化,从而发挥大学文化的导引和辐射功能,促使社会风气不断更新。在20世纪70年代,营利性大学在美国产生了,它们坚持“教育服务市场”、“教育可以营利”的理念。当时的传统大学人质疑甚至反对该理念,但诸如凤凰城大学、戴维瑞大学等营利性大学却不为所动,继续坚守该文化理念,并迅速发展、壮大起来。事实上,这些营利性大学之所以成功办学正是基于它们坚持新文化理念所致。20世纪八九十年代,美国大学提出举办“创业型”大学观念,认为大学培养的人才不是被动的求职者,而应是岗位的创造者。这种新的文化观念具有相当大的影响,美国大学毕业生的创业率全球居前列就与此文化不无关系。

综上所述,大学需要大学文化创新。事实上不仅公办大学需要文化创新,民办大学也需要文化创新。大学文化创新是所有大学一致的价值追求和奋斗目标。

## 二、民办大学文化创新目标

当前,民办大学亟须创新大学文化,这不仅是因为民办大学办学历史短、文化积淀不深,需要加快文化创新步伐推动自我发展,而且因为当前民办大学发展困境举步维艰,文化创新有利于应对各种外在挑战和竞争。

1. 在“模仿—依附”文化基础上形成独立自主文化。我国民办大学于20世纪80年代开始起步并发展至今,走的是一条自主发展在前、政府规范在后的道路。由于在发展之初理论研究滞后和政策指引缺失,又与50年前的私立(民办)大学缺少历史继承性,因此,民办大学往往把公办大学视为模仿甚至依附的对象,衍生出“模仿—依附”文化,即以模仿和依附行为为表现形式的价值观,具体体现为:民办大学简单复制公办大学的办学理念,发展之初就盲目追求复合型、多学科大学的办学定位;一味仿照公办大学的人才培养模式,专业和课程是公办大学的“压缩饼干”和“仿制品”;机构设置和管理制度仿效公办大学而不能很好地体现民办特性;大部分教师是公办大学退休教师;等等。“模仿—依附”文化在办学之初确实有利于民办大学降低办学成本,高效运营,尽快树立形象,但是过度的模仿和依附往往造成民办大学生态的同质化现象,亦使民办大学失去办学特色,更远离民办与公办大学同台竞争的理想目标。办出特色是民办大学的首要任务。为此,民办大学应当形成独立自主的大学文化,即在学习和模仿基础上形成自我超越、自我发展的价值观,其表现为:民办大学根据自身办学基础和传统探索适切的办学理念;根据市场变化需求和自身资源调整和改造专业;根据民办的特点和发展需要设置管理架构和制度;建立符合高职发展需要的专兼职教师队伍;等等。民办大学形成了独立自主的文化,有利于摆脱依附公办大学发展的惯势,探索民办大学新的办学路子,有利于形成民办和公办大学平等竞争的格局。

2. 在工具主义文化中融入人本主义文化。民办大学以培养高素质高技能型人才为目标,突出职业性。在此目标之下,民办大学往往重专业教育,轻通识教育;重职业技术,轻综合素质;重智力,轻德育。换言之,民办大学存在严重的工

具主义文化,即把学生当做“工具人”来培养的价值观。此种文化下培养出来的大学生往往缺乏对人的存在及其意义的思考,缺乏对人与自然、人与社会、人与人的关系进行科学把握,缺乏应有的人文素养,完全沦落成为技术而技术的“工具人”。工具主义文化值得反思和批判。事实上,无论何种类型的高等教育都应坚持“人为上,才为次”的教育思想。以生命论为基点的高等教育哲学论认为,人可以在自己的生命活动中获得新的生命,教育的本质是让学生超越现实的自我而获得新的生命,是使人更像人的活动<sup>[9]</sup>。突出“人”正是大学教育的根本价值。如果人这一根本目标被忽视或者无视,则高等教育必然偏离教育的本真蕴义。因此,人本主义文化,即以人本主义文化,即以人为中心,以人为出发点,以人为归宿,亟须成为大学教育的中心。首先,把学生培养成为一个完全占有其本质的“人”,应成为民办大学的首要目标,即培养具有科学的世界观、人生观、价值观的人。其次,考虑“才”的规格、层次问题。私立南开大学的张伯苓校长指出,大学教育目的是在研究学问和练习做事,而熏陶人格则是根本<sup>[10]</sup>。因此,民办大学应在“人”的文化框架下来思考大学教育,应坚持人本主义文化为重心,避免过重的工具主义文化倾向。

3. 将“为规模而规模”的文化改造为“以质量提升求规模发展”的文化。由于缺少政府的教育投入以及社会筹资、融资存在诸多困难,民办大学往往把扩大规模作为筹资主要方式。据调查,大部分民办大学主要收入来源是学杂费,占收入90%,有些学校更是100%依靠学费<sup>[11]</sup>。办高教的“西安现象”和“江西现象”也证实:规模发展是民办大学的生存之道。但是这一事实常常被过度强调。于是以增设专业、扩大学生规模为价值追求的规模文化往往成为主流。规模文化有其现实合理性,但实践中往往出现践行偏差。有的民办大学不顾办学条件限制来扩张,为规模而规模,图书、设备等硬件建设远远滞后于规模增长,教改、师资等软件建设也往往成为“次要”工程。民办大学“重招生,不重培养;重数量,不重质量”的问题十分严重,理应根治。当前高教规模平稳增长、高考生源锐减、高教买方市场逐步形成已成为不争事实。因此,借助高教生源总量优势扩大规模的策略对民办大学不再合适,以教育质量求生源的策略是当前的必然选择。这要求民办大学迅速形成质量文化。所谓质量文化,就是指人们与质量有关的习惯、信念和行为模式。其表现为:大学形成一切以质量为中心的观念;根据办学条件扩大招生规模,重视人才质量建设,不以牺牲质量换取规模;不断地改进教学技术和方法,形成严格的质量监控体系,保障教育教学质量;等等。美国具有十分发达的私立高等教育,私立大学在市场机制下与公办大学同台竞争且不逊色。这是因为美国私立大学认为:只有提高办学质量,才能赢得市场。为此,民办大学应形成“以质量提升求规模发展”的文化。

4. “过强”的企业文化和“偏弱”的学术文化转向学术企业“平衡”的文化。“投资办学是改革开放以来我国民办教育发展的基本特征”<sup>[12]</sup>。为实现逐利目标,大多数举办者把学校当做企业来办,按企业机制运营。其最大特征就是主动收集市场信息,及时调整经营策略,提供有效产品供给,以最短时间获取最大收益。于是民办大学容易形成以“低成本,高利润”、“经济为上”为价值追求的企业文化。当然,它对

民办大学面向市场,灵活办学具有借鉴意义,但也容易产生一些问题:民办大学热衷于开设短、平、快的专业;不注重调整长线专业和短线专业的设置比例,专业结构畸形;招生宣传斥重金而教学改革投入不足;等等。此外,强调行政层级管理,忽视民主自由和教授治学的现象也经常在民办大学出现,如申办什么专业、如何办专业往往由行政人员决定,教授、学者的意见不受重视。“过强”的企业文化和“偏弱”的学术文化在很大程度上偏离了民办大学本质上是学术组织的逻辑,极不利于其健康发展。作为教育组织,“大学不是——也从来不应该仅仅被视为商业机构”<sup>[13]</sup>。民办大学应重视和坚守学术文化,即发展学术和知识以及严格按大学教育规律办学的价值追求。其体现为:民办大学重视教育效益;要求坚持学术自由,教授治学;等等。事实上,民办大学身兼经济性和教育性双重属性:前者要求形成企业文化,遵循市场规律,办学讲经济效益;后者要求讲学术文化,遵循教育规律,重视教育效益。两者相互依存,缺一不可。理查德·鲁克就称营利性大学文化是一种平衡商业和学术的文化<sup>[14]</sup>。民办大学应致力于形成企业与学术“平衡”的文化。

### 三、民办大学文化创新目标的实现

1. 组建科学合理的大学领导决策机构以及充分发挥校长的文化引领作用。民办大学文化创新有赖于大学领导决策机构的创新水平。首先,要求组织科学合理的决策机构。“群策群力,权责统一,决策科学,领导得力”是大学决策机构科学合理的特征。当前大多数民办大学决策机构不完善,主要体现在:董事会结构单一、权力制约失衡、举办者和校长职责不清。具体而言,董事会成员往往是举办者家族成员,或者虽不是家族成员但却是无实权的“名义”董事。一人决策而非集体决策的现象在一些民办大学非常普遍。民办大学当前应进一步完善董事会,要选取教授、企业专家和教职工代表成为董事并赋予相应权力,这种人员结构体现利益相关者和共同治理的理论诉求,更重要的是,有利于集体决策激发产生新的办学思想,形成新的文化观念。其次,要进一步理清举办者和校长的职责。举办者的权责主要在办学条件建设、资金筹措使用等方面,大学校长的权责主要在行政教学人事任免、教学改革等方面,应给予大学校长充分的治校权力。此外,大学校长要根据大学学术逻辑和社会发展需要前瞻性地对大学文化创新进行引领,这要求校长形成先进的治校理念。如果说大学文化是大学的灵魂,那么大学校长先进的治校理念就是确保大学灵魂永葆理性的养分。

2. 形成以大学教师为主导的管理机制及有效的制度保障。大学教师是大学文化的继承者、守护者和创造者。一方面,大学文化滋润、孕育着大学教师,使大学教师成为继承知识和文化的大学人;另一方面,大学教师在大学文化不断影响下充分发挥主观能动性,不断地融合、创新大学文化。为此,要形成以大学教师为主导的管理机制:一是形成尊重教

师、尊重知识的氛围,激励大学教师树立办学主人翁意识;二是通过教师代表大会、工会、各种教学委员会等组织形式,充分给予大学教师参加管理的权力,充分发挥其智慧,积极采纳、践行大学教师提出的有利于大学文化创新的建议和意见;三是对推动大学文化创新作出贡献的教师给予表彰和奖励,形成长效激励机制。此外,应形成各种保障新思想、新观念、新文化的制度。柏林大学创办之初提出学术自由、教授治学的理念,大学教师随后建立相应制度进行保障。“柏林大学以讲座教授为主组成了校务委员会,用以决定办学方针、教学计划及有关校务,同时每年一度地推选校长”<sup>[15]</sup>。制度建设既是大学文化内容建设的一部分,又是保障大学文化创新的手段。应通过科学、民主的程序制定相关制度,以制度为文化创新保驾护航。

#### 参考文献:

- [1] 教育部. 2010 年全国教育事业统计公报[N]. 中国教育报 2011-07-06(2).
- [2] 陆依凡. 大学的使命与责任[M]. 北京: 教育科学出版社 2007: 80.
- [3] 陆依凡. 关于大学文化建设的理性思考[J]. 清华大学教育研究 2004 (2): 11~17.
- [4] 朱国仁. 近代初期欧洲古典大学的衰落及其原因初探[J]. 外国高等教育研究资料 1994 (2): 15~18.
- [5] [美]伯顿·克拉克. 高等教育新论[M]. 王承绪, 等译. 杭州: 杭州大学出版社, 1988: 30~31.
- [6] 王冀生, 王 霁. 大学文化是大学竞争力之所在[J]. 高教发展与评估 2007 (1): 1~7.
- [7] 班中考, 黄 洁. 论大学文化及大学文化传统[J]. 江苏高教 2002 (3): 65~68.
- [8] 胡显章. 大学要注重发展和和谐的大学理念[J]. 中国高教研究 2007 (11): 24~27.
- [9] 凌均卫, 李忆华, 李立生. 大学理念——认识与实践[M]. 海口: 海南出版社 2009: 255.
- [10] 王义遒. 大学的文化品位与大学生的文化素质[J]. 高等教育研究 2000 (1): 47~49.
- [11] 张 辉. 我国民办高等教育的筹资困境及其根源分析[J]. 浙江树人大学学报 2008 (9): 12~19.
- [12] 邬大光. 我国民办教育的特殊性与基本特征[J]. 教育研究 2007 (1): 3~8.
- [13] [美]查尔斯·维斯特. 一流大学 卓越校长: 麻省理工学院与研究型大学的作用[M]. 蓝劲松, 译. 北京: 北京大学出版社 2008: 35.
- [14] [美]理查德·鲁克. 高等教育公司: 营利性大学的崛起[M]. 于培文, 译. 北京: 北京大学出版社 2006: 101.
- [15] 韩延明. 大学理念论纲[M]. 北京: 人民教育出版社 2003: 315.

[责任编辑: 吴井泉]