

大学文化范式变革目标及实现

杨建荣¹,方泽强²

(1.云南农业大学,云南 昆明 650201; 2.厦门大学,福建 厦门 361005)

摘要:大学文化范式变革,就是指大学文化信念变革。当前大学文化范式变革的目标有:从“无视”个性文化向“重视”个性文化转变;从精英文化“独尊”向精英和大众文化“共存”转变;从学术和市场文化“失衡”向学术和市场文化“平衡”转变;从“后发跟随型”文化向“自主创新型”文化转变。大学校长和大学教师分别是大学文化范式变革的引领者和守护者。大学文化范式变革过程可能存在强烈和长久的冲突,应理性对待,不应该放弃对新文化范式的追求。

关键词:大学文化;范式;变革;目标

中图分类号:G649.21 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2012)05-0045-05

20世纪90年代以来,我国大学规模迅速发展壮大,然而与此同时,大学文化弱化、异化、缺失等问题逐渐凸显出来,大学似乎陷入“文化危机”泥潭,这引起大学管理者和研究者的高度关注。有学者指出,研究和解决文化建设、质量提高和制度创新三大问题是当前大学亟须着手的工作,需要强调的是,文化建设问题是最基础的问题。^[1]在大学内外部环境发生重大改变的当前,大学文化建设目标有哪些?谁来为文化建设保驾护航?本文将从文化范式视角对这些问题进行探讨。

一、大学文化范式及其变革

所谓大学文化,广义而论,是指大学的物质文化、制度文化和精神文化的总和;狭义而言,则指大学精神文化。在一定意义上讲,大学文化是大学的“灵魂”,大学是大学文化的“肌体”。没有大学文化,大学就失去“灵性”;没有大学,大学文化就失去载体。基于大学文化与大学这种“灵魂”与“肌体”的紧密关系,大学发展变革在某种意义上表现为大学文化发展变革。笔者认为,大学文化变革实质上等同于大学文化范式变革。所谓范式,可理解为一组信

念。^[2]所谓大学文化范式,就是指大学文化共同体成员所共有的文化信念。大学文化范式的概念更强调大学人观念和价值追求的共同性、群体性,也更突出观念在大学人心中“内化”和“稳固”的特征,它对在大学文化建设中提醒关注“大部分人”以及“信念”方面具有警醒作用。大学文化范式通常体现为大学人对主流大学文化的认同,并内化在心中;反之,大学人内化的文化信念也往往表征为主流大学文化。大学人的文化信念和主流大学文化犹如一个硬币的两面,相互依存,互为表征。中世纪初期,探索真理、发展知识、批判社会的追求和信念为大学人所秉持。雅克·勒戈夫指出,大学教师有一种对社会批评的爱好。^[3]“学术文化”、“批判文化”自然而然成为主流大学文化。中世纪后期,宗教大学取代了知识大学,宗教文化成为主流大学文化,“服务宗教,上帝权威”的信念也就扎根于大学人心中。

大学文化范式对大学发展具有正反两方面的作用。洪堡大学的“学术自由”、“学而达至修养”的办学理念为大学人一致认同并形成共同信念,基于这种文化信念的影响、推动和实践,洪堡大学由籍籍无名一跃发展成为举世闻名;相反,在中世纪后

作者简介:杨建荣(1972-),男(彝族),云南永胜人,云南农业大学副教授,硕士,主要从事大学思想政治教育、大学美育研究;方泽强(1981-),男,广东惠来人,厦门大学教育研究院博士生,主要从事高等教育理论研究。

期,“服务宗教、信奉上帝”的办学观在大学人心中逐渐成形,在此办学观下,大学人开展的各项活动自然而然禁锢于神学框架内,这使得大学偏离前进方向,发展举步维艰。牛津和剑桥大学就因缺少学生而濒临于死亡。^[4]上述表明,大学文化范式对大学发展具有极大作用力,当大学人的文化信念是科学的、符合时代发展需要,则能推动大学进步,反之,则阻碍或者延缓大学发展。

就大学发展的影响因素而论,克拉克的三角结构理论认为,大学发展受大学、国家和市场三方面影响。另有学者提出四元结构理论认为,大学发展受到大学、国家、社会和个人的影响。^[5]简言之,大学发展一方面受大学自致性因素影响,另一方面则是受大学外部的他致性因素影响。当前我国大学内外部环境发生重大变化:一是大学办学同质化现象比较突出,特色发展、个性发展成为国家对大学的新要求;二是高等教育进入大众化阶段,大学的精英文化受到强有力冲击,大众文化随之出现,如何调和两种文化引起关注;三是大学与社会和市场接轨日益密切,面对市场文化席卷而来,大学如何处置;四是大学的国际交流合作越来越频繁,我国大学如何处理好学习借鉴他国和自我发展的关系。“任何类型的大学都是遗传和环境的产物。”^[6]面对环境变化,大学文化范式需要主动变革,做出回应,使大学在新文化信念的指引下健康发展。

二、大学文化范式变革目标

当前,我国大学文化范式变革的目标主要有四项。

第一,从“无视”个性文化向“重视”个性文化转变。与大学个性文化相对的是共性文化。所谓大学共性文化,就是指所有大学拥有的相同的文化。学术自由、大学自治和教授治学的价值追求是所有大学所具有的,具有普遍性,因此可以认为,以学术自由、大学自治、教授治学为核心的精神文化是大学共性文化。现实中所有大学都是按此文化追求来开展大学活动。所谓大学个性文化包括几个层面:一是不同地区和国家的大学文化特征,二是不同层次、类型大学的文化特征,三是院校个体的文化特征。^[7]当前在我国大学文化方面存在的突出问题有:无视地区和国家的大学文化差异,盲目克隆欧美大

学某些个性标准,例如,强烈提倡我国公办大学应该学习美国大学的董事会制度,却不深究是否具有可行性;无视大学层次、类型的差异,盲目攀比,好高骛远,例如某些教学型大学热衷于以研究型大学为模板,走综合性、研究型办学路子;过度模仿他校,无视自身文化特点,缺乏办学特色。事实上,无视个性文化培育正是我国大学同质化办学现象产生的重要原因,也不利于我国高等教育系统健康发展。对高等教育系统而言,健康的大学文化生态系统应该是集共性与个性、统一与多样为一体的文化生态。对高校个体而言,共性文化是大学立命之根,个性文化是大学发展之道。丰富繁荣、多样发展的文化特征是美国大学所引以为傲的,也是美国高等教育体系发达的原因之一。卡内基高等教育机构分类为美国大学的定位提供了“坐标”,而大学也都倾向于各安其位和个性化办学。普林斯顿大学伍德罗·威尔逊校长就指出:“普林斯顿不像哈佛,也不希望变成哈佛那样;反之,也不希望哈佛变成普林斯顿。我们相信民主的活力在于多样化,在于各种思想的相互补充,相互竞争。”^[8]因此,扭转我国“轻个性”的文化建设取向是当务之急。就我国大学而言,个性文化塑造应为大学人致力的重心。

第二,从精英文化“独尊”向精英和大众文化“共存”转变。追溯历史,大学最初呈现的是一种精英文化,表现为大学为少数智力超群的人服务。纽曼时代的大学往往是以占社会总人口极少比例的贵族和少数自由人为服务对象,洪堡时代的大学往往承担培养少数理智超群的学术科研精英的任务。事实上,纽曼和洪堡时代的高等教育处于精英化发展阶段,大学高选拔性决定接受大学教育的只能是少数人。精英文化为传统大学所坚持。然而,到了现代,接受大学教育已成为广大民众的权利。以美国为首的发达国家已纷纷进入高等教育大众化甚至普及化阶段,包括我国在内的众多发展中国家目前也已进入或将进入大众化阶段,高等教育大众化和普及化成为必然趋势,经济发展、政治民主化等也使广大民众的受教育权得到实质性保障。当然,大众化并不意味着精英教育的没落或者缺失。精英与大众并行不悖,相互补充,这是社会人才结构的必然要求。因此,大学人应充分意识到:现代大学不仅担负培育少数社会精英的重任,而且担负培养众多

一般劳动者的责任。前者反映为精英文化取向,后者体现为大众文化取向。独尊精英文化的大学时代已成为历史,一个精英和大众文化共存的大学时代已然来临。需要指出的是,精英和大众文化共存是就大学系统而言的,而非指一所高校同时共存两种文化。在一国高等教育体系内,培养精英人才通常由研究型大学承担,培养一般劳动者则由应用型 and 职业型大学承担。在美国,精英人才由哈佛大学、耶鲁大学等培养,一般劳动者则由布罗瓦德社区学院、圣彼得堡学院等培养;在英国,精英人才由牛津大学、剑桥大学等培养,一般劳动者则由威斯敏斯特大学、曼彻斯特大学等培养。如果一所大学同时存在两种文化,则如同一个躯体同时存在有两个灵魂,必然导致发展方向不明甚至错位的严重后果。前些年,我国一些研究型大学盲目扩张,导致教育资源不足、人才质量下降,失去对精英文化的坚守,这值得深刻反思;有些应用型和职业型大学盲目以研究型大学为发展目标,浪费资源为不可为之事,失去对大众文化的秉承,这也是不可取的。因此,在高等教育系统内,精英文化与大众文化的共存之道只有一条,那便是:各类各所高校各安其位,各展所长。

第三,从学术和市场文化“失衡”向学术和市场文化“平衡”转变。高等教育认识论认为,大学为学术而学术是大学存在的根基;政治论认为,大学的知识和学术能为国家和社会带来“福祉”是其存在的理由。显然,无论认识论还是政治论都认为,大学离不开学术和知识,大学必须坚守学术文化,即以发展学术为价值追求。实质上大学是由大学师生围绕“学术”活动而组成的集合体。就教师而言,“如果说木匠的工作就是手拿榔头敲打钉子的话,那么教授的工作就是围绕着一组一般的或特殊的知识,寻找方式扩大它或把它传授给他人”^[9]。同样,大学生也是以学术和知识来增进智慧和提高素质。“大学者,研究高深学问也。”^[10]可以断言,学术文化是大学生存和发展的根基和命脉,守护学术文化是大学人的永恒使命。与此同时,大学需要认同、接纳市场文化,即以大学主动为市场服务,面向市场办学为价值追求,这是市场经济条件下任何组织必须坚持的文化立场,否则大学就难以获得发展资源。理论上,大学应在学术和市场文化间保持平衡,前者是大学立足的基础,后者是其发展的保障。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。^[11]笔者认为,该观点适用于市场浪潮下的所有大学。当前,学术和市场文化失衡现象常常在大学出现:一种是大学持有“大学是理性的、智慧的;市场是市侩的、经济的”的观点,因而大学排斥市场或者不主动服务市场,大学致力于学术发展而轻市场需要;另一种是大学过度追求市场化,市场成为风向标,大学越来越像“学店”、“菜市场”,大学出现诸多学术躁动和喧嚣现象。事实上,大学在市场经济时代越来越依靠社会和市场提供资源,必须主动服务市场,但是,“大学不是——也从来不应该仅仅被视为商业机构”^[12]。大学提供服务在于满足合理需求而非无限欲望,否则,大学便会疲于奔命。另外,大学在服务市场同时应静心致力于学术发展,否则,大学就容易在市场的名利大潮中丧失自我。“既要适当走出象牙塔,又要适当回归象牙塔”是大学人调和学术文化与市场文化平衡的根本原则。

第四,从“后发跟随型”文化向“自主创新型”文化转变。我国大学传统上是以西方大学为模型。大学的“历史渊源情结”使得我国大学不自然地存在依附西方大学发展的心态。世界大学排行榜强化了我国大学向欧美大学取经的偏好,同时欧美少数大学盛产诺贝尔奖获得者也催生了我国大学盲目崇拜的心理以及亦步亦趋的行为。这在文化上反映为“后发跟随型”文化,即以依附心理和行为为表现形式的价值状态和奉西方经验为圭臬的价值追求。应该承认,大学不同发展阶段都存在着不同的主导型大学。德国大学在19世纪成为世界各国大学的模板,美国大学在学习德国大学后则成为20世纪世界各国大学竞相效仿的对象。我国大学属于“后发外生型”大学,需要向外国大学借鉴学习,但是,借鉴的目的并非跟随,学习的目的亦非依附,借鉴学习的最终目的是为了自主创新。“后发外生型”大学不必然产生“后发跟随型”文化,“后发跟随型”文化是过度依附发展的产物,必须舍弃。如果德国大学只是对以英国为代表的欧洲大学的简单移植而无改造,美国大学只是对德国大学的简单克隆而无超越,那么德美两国大学很难超越前者,成为不同时代的主导型大学。德美两国大学在学习借鉴过程中表现出一种“自主创新型”文化,即以变革和超越为追求的价值取向,如此才激发德美大学不断迈向卓

越。此外,一国内部的大学也有“先发型”大学与“后发型”大学之分,先发型大学(通常为传统大学)往往是办学历史悠久、办学资源相对富足,且发展得相对成熟,这往往成为那些办学历史短、办学资源相对紧张的“后发型”大学(通常为新办大学)效仿学习的对象。同理,如果“后发型”大学学习“先发型”大学发展模式后不敢、不能、不善自主创新,那么“后发型”大学永远不可能超越“先发型”大学,永远难以办出特色,走向卓越。“自主创新型”文化的形成应成为大学人的理想追求。

三、大学文化范式变革目标的实现

大学文化范式变革说到底在大学人有意识地形成新的价值追求,并建构新的文化信念的过程,因此,实现变革目标有赖于大学人自身。

首先,大学校长是大学文化范式变革的引领者。如果说大学文化是大学的“灵魂”,那么大学校长就是为大学灵魂供养灵性养份的“首席园丁”。罗杰斯、沃尔克、康普顿等校长在麻省理工学院不同发展阶段提出符合时代发展的办学理念,推动麻省理工不断走向卓越。以罗杰斯为例。19世纪中期,美国众多高校仍以传授古典语言和贵族道德规范为主,高校对工业革命的毫无贡献引起社会不满。此时,罗杰斯提出,社会需要一种新的教育,这种教育比传统古典教育更实用,比技术教育更广博。在他的多方奔走和努力下,一所全新的、适应社会需要的学校诞生了,并在罗杰斯办学理念的指导下迅速发展壮大。在中国,蔡元培用“大学者,研究高深学问也”的大学理念改造旧北大,新的大学文化风气逐渐形成,北大发展史由此揭开崭新一页。“一位大学校长就是一个总设计师,他必须是一位清醒的、敏锐的观察家,能够准确地洞察社会的需要和时代的发展趋势,并据此来制定学校发展的目标、规划以及培养人才的规格。”^[13]形成先进的办学理念是大学校长作为文化引领者的首要任务,当然,该理念理应包括科学处理好共性文化与个性文化关系等内容,同时,大学校长应该促使其办学理念内化为大学人的信念,这是其又一重任。就完成上述两大任务而言,一是要改革我国大学校长直接任命方法,尝试采用遴选制与任命相结合的方法,选出具有先进办学理念的候选人担任大学校长。二是提升

大学校长职业化水平,提高相应待遇,让校长全心致力于如何办好大学和文化引领工作。三是大学校长要加强学习,要主动关注国际大学发展的新动态、新趋势,不断为治校理念注入新活力,同时大学主管部门定期对校长开展培训考核,提高治校能力。四是大学校长要加强“布道”,校长可通过教代会等各种渠道传播其办学理念,引导大学人逐渐接受、认同新的理念。

其次,大学教师是新大学文化范式的守护者和执行者。何以大学教师能担当这一重任?这是因为大学教师具有较高文化素养,对新文化具有开放心态以及较强的理解力,还因为他们具有批判精神和聪明才智,具有构建和坚守新的主流大学文化的主动性和能力。洪堡大学成立之初可谓百废待兴、籍籍无名,但是洪堡大学为何能在短时间内迅速成为那个时代的主导型大学?洪堡大学的“学术自由”、“教授治校”办学思想和文化理念是一个原因,更重要的是,施莱尔马赫、胡弗兰德、萨维尼等一大批知名教授致力于把这种新的大学理念落实到实践。“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。”^[14]如果没有这些大学教师对新大学理念的守护和践行,相信“学术自由”、“教授治校”必定只是一种“乌托邦”理想,根本不可能成为现实中的主流大学文化,从而不可能使该大学的发展“一飞冲天”。现实中,如何保障大学教师成为新大学文化范式的守护者和执行者?首先,要形成“以师为本”、“共同治理”理念,这是基本前提。要杜绝把教师视为管理对象而非办学主体的观念。要形成尊重教师、尊重知识的氛围,激励大学教师树立大学主人翁意识,自觉参与大学文化建设工作。其次,形成以教师办学为主导的制度是关键。要通过各种教学委员会、教代会等组织形式,充分给予大学教师参加管理的权力,发挥其聪明才智,同时,对为大学发展做出贡献的教师给予表彰和奖励,形成长效激励机制。

四、小结

回眸过去,一部大学发展史,在某种意义上就是大学人不断解构、重构文化信念的历史。在大学文化范式变革过程中,大学人的新旧文化信念处于

激烈冲突和博弈状态,冲突的程度和持续时间可能是强烈的、长久的。旧文化信念不可能轻易放弃统治地位,新文化信念也不可能轻易占据统治地位。因为文化是统治的一个根源。^[15]大学校长和教师群体应该冷静正视和协调这种冲突状态,不应为了“文化信念维稳”而放弃对形成新的、符合时代发展的大学文化信念的追求。历史已一再证明,先进的大学文化信念必将推动大学不断向前发展,而落伍的大学文化信念必将把大学带进发展的死胡同。正如有的学者所言,高校核心竞争力的构建,体现着大学文化、大学精神的独特内涵。^[16]因此,大学文化范式变革刻不容缓,需要大学人自觉追求并努力实践,以便不断锤炼大学的核心竞争力。

参考文献:

- [1] 睦依凡. 大学与“大学文化”[J]. 求是, 2004, (8): 49-50.
- [2] 孙杰远. 教育的文化范式及其选择[J]. 教育研究, 2009, (9): 52-55.
- [3] [法] 雅克·勒戈夫. 中世纪的知识分子[M]. 北京: 商务印书馆, 1996: 21.
- [4] [美] 伯顿·克拉克. 高等教育新论[M]. 王承绪等译. 杭州: 浙江教育出版社, 1988: 30-31.
- [5] 王洪才. 论高等教育的四元结构理论[J]. 江苏高教, 2003, (1): 19-22.
- [6] [英] 阿什比. 科技发达时代的大学[M]. 滕大春, 滕大生译. 北京: 人民教育出版社, 1983: 7.

[7] 谢作栩. 大学文化个性的形成与张扬[J]. 中国人民大学学报, 2007, (5): 5-8.

[8] 肖木. 普林斯顿大学[M]. 长沙: 湖南教育出版社, 1992: 125.

[9] [美] 伯顿·克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国组织研究[M]. 王承绪等译. 杭州: 杭州大学出版社, 1994: 12.

[10] 蔡建国. 蔡元培先生纪念集[M]. 北京: 中华书局, 1984: 62.

[11] [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.

[12] [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.

[13] 刘道玉. 改革与治校[A]. 余立. 校长——教育家[C]. 上海: 同济大学出版社, 1988: 112.

[14] 韩延明. 大学理念论纲[M]. 北京: 人民教育出版社, 2003: 315.

[15] [美] 戴维·斯沃茨. 文化与权力: 布尔迪厄的社会学[M]. 陶东风译. 上海: 上海译文出版社, 2006: 1.

[16] 黄海. 基于大学文化、大学精神视角的高校核心竞争力探析[J]. 现代教育管理, 2010, (12): 52-54.

(责任编辑: 王 舒; 责任校对: 陈少武)

University culture paradigm transforming object and achievement

Yang Jianrong¹, Fang Zeqiang²

(1. Yunnan Agricultural University, Kunming Yunnan 650201; 2. Xiamen University, Xiamen Fujian 361005)

Abstract: University culture paradigm transforming, in essence, is transforming University culture belief. Nowadays, University culture paradigm transforming has several objects. That is, from ignore individual culture to respect individual culture, from respect elite culture only to respect elite and mass culture together, from unbalance academic and market culture to balance academic and market culture, from cling to developed country culture to independent innovation culture. The president and teacher are leader and guardian of university culture paradigm transforming separately. Transforming university culture paradigm may be a severe and long time contradicts process, which must be treated rationally. However, we never give up pursuing a new university culture paradigm.

Key words: university culture; paradigm; transforming; object