

文化建设: 大学内部治理的必然选择

罗 婷¹, 万春林²

(1. 南昌工程学院, 江西 南昌 330099; 2. 江西师范大学 财政金融学院, 江西 南昌 330022)

摘要: 大学内部治理存在治理结构失衡、治理主体诉求冲突等现实困境。大学内部治理与大学文化建设高度同一, 共生共荣。新时期大学内部治理的核心是通过提高文化自觉性, 确立大学文化核心价值观, 强化现代大学制度文化。加强大学文化建设是化解大学治理相关利益主体的冲突, 提升大学内部治理现代化水平, 助推高校治理走出现实困顿的有效手段。

关键词: 大学内部治理; 利益主体; 大学文化

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-579(2017)06-0127-05

The Cultural Construction: the Inevitable Choice of the Inner Governance in Colleges and Universities

LUO Ting¹, WAN Chunlin²

(1. Nanchang Institute of Technology, Nanchang, Jiangxi 330099;

2. Financial College, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: There are such realistic predicaments as the imbalance in the structure of governance, conflicts of governance subject's appeal, etc. in the inner governance in colleges and universities. The inner governance in colleges and universities and the cultural construction in university culture are highly unified. In the new era, the cores of the inner governance in colleges and universities are as follows: improving the cultural consciousness, establishing the core value concept of university culture and strengthening the system culture of the modern colleges and universities. Strengthening the construction of university culture is effective means to resolve conflicts among stakeholders related to the inner governance in colleges and universities, promote the modernization level of the inner governance in colleges and universities, and help to push the inner governance in colleges and universities out of the realistic predicament.

Key words: inner governance in colleges and universities; stakeholders; university culture

我国高等教育是社会主义建设事业发展的基石,完善治理体系,提高治理水平,符合国际潮流的发展方向。何为大学治理?考察治理概念范畴的演变,综合大学治理的各类界定,不难发现,大学治理本

收稿日期: 2016-11-10

基金项目: 江西省高校人文社会科学研究项目(编号: 2012JY1325)

作者简介: 罗 婷(1970-),女,江西景德镇人,高等教育学硕士,南昌工程学院副教授。研究方向为高等教育管理和教育教学评估。

万春林(1971-),女,江西南昌人,教育心理学硕士,江西师范大学副教授。研究方向为高教管理。

质是多方参与者协调共同控制,其中参与者均是大学相关利益主体,不仅有大学内部管理者、师生员工,还有大学外部行政部门、各类社会关联者。对于大学治理已达成的共识是:大学治理是过程,更是一种控制模式,能否构建科学、合理的模式直接关乎现代大学兴衰成败。美国学者伯恩鲍姆观察中国高等教育时指出,中国的高校治理正处在从第一次管理革命向第二次管理革命的转型期,即中国的高校从“管理主义”转向“理性主义”。^[1]现代大学治理的有效实施,现代大学制度的催生和建立,对中国高校在转型中克服“行政化、官僚化”起着举足轻重的作用。

一、文化建设视阈下大学内部治理的困顿和破解

大学治理的控制模式是多元主体双向互动,强调参与其中的主客体互相协调、互相影响、相互信任、互相监督。大学治理根据治理主体性质不同,可分大学外部治理和大学内部治理。2011 年教育部发布《高等学校章程制定暂行办法》标志着“中国共产党高等学校基层委员会领导下的校长负责制”大学治理模式已经成型,大学治理结构要素之间的关系、位置已经明确,大学治理体系已日渐清晰。然而,现代大学治理的成效如何,除与大学治理模式有关联外,更需要审视治理过程中各个主体的关系状况和治理机制。

(一) 现代大学内部治理的现实困顿

大学治理结构冲突和失衡。考察大学治理结构,党委领导和校长负责制关系、行政权力和学术权力关系、民主参与和监督权力关系是大学内部存在的主要权力关系,大学治理中只有各种权力行使恰当,协调互补,才能有大学治理的和谐有效。然而,现实中治理结构不同程度地存在着党委领导与校长负责的冲突,忽略了二者的辩证统一关系;存在行政权力与学术权力失衡,对学术权力认识模糊,简单认为学术权力就是行政管理权力,就是学校的其他权力,权力混淆导致一方权力放大一方权力挤压;存在民主权力和监督权力弱化,民主监督权力运行机制不完善,民主参与缺失,监督作用发挥不够,甚至导致形同虚设。

大学治理主体利益相关者众多。不同以往大学管理的单向过程,管理行为强调垂直权威性,就实施而言,管理目标单一,体现为管理主体的意愿,管理客体更多的是被动接受,大学内部治理要求管理客体转化为治理主体。就大学内部治理的主体而言,曾担任哈佛大学文理学院院长 11 年之久的罗索夫斯基在其著作《美国校园文化:学生、教授、管理》一书中,认为教师、行政主管和学生是大学内部治理主体,是大学治理中最重要的利益相关者。利益相关者理论要求诸多利益主体,在大学内部治理过程中达到一种平衡关系,使所有利益相关者的整体利益实现最大化和最优化。当前国内大学治理结构中最引人瞩目的是提高大学教师对学校治理的有效参与,将大学教师个体发展通过参与学校治理统一到学校发展中。

各类权力有效运行的机制建设。大学的发展,需要所有利益主体的参与,如何让治理主体有效参与治理,即参与权力机制的建设也是大学治理首先要面对的问题。大学治理利益相关者诸多,现实中人们社会化程度、知识文化结构不同,总是带着不同的动机和意愿参与治理,不可避免地存在本位主义。如何抛弃本位主义,在参与互动中建立治理主体间的信任和合作;如何将各自目标统一到大学治理的过程中,建立大学治理体系,克服党政两张皮现象,清晰区分学术权力和行政权力,克服行政权力和学术权力的失衡现象以及民主权力监督机制的建立等等。解决好这些矛盾和冲突,才能实现真正有效的治理,才能走出当前我国大学治理的困境。

(二) 文化自觉是大学内部治理的内生动力

大学的生长即文化的成长,人文兴则大学兴。^[2]文化是大学区别于其他社会组织的显著特征,大学不只是一个简单的结构单元的总和,而是一个符号和抽象的文化内涵创生的场所。从文化角度看大学的实质,大学“是一种经过长时间发展,已经普遍建立起来的学术文化规范和特定院校自身文化规范的混合物”,成功有效的大学治理,是以共同的价值观或自觉的价值认同为基础的。对于大学人而言,这

种自觉的价值认同根源于文化自觉。我国著名社会学家费孝通先生认为,“文化自觉”的意义在于生活在一定文化中的人对其文化有“自知之明”,明白它的来历、形成的过程,所具有的特色和它的发展趋向,自知之明是为了加强对文化转型的自主能力,取得决定适应新环境、新时代文化选择的自主地位。

文化虽然看不见,但却能感知到,文化虽然摸不着,但却引导着师生价值观和行为。文化自觉有利于行政管理人员、师生等内部治理主体增强文化的自主性与选择性。大学治理的改进和大学绩效的提升,不在于设计出一种最好的治理制度,而在于大学的参与者能够有效地解释大学文化。^[3]通常认为大学文化的内容包含大学师生员工共同接受和遵守的理想信念、办学理念、治学态度、价值观念、职业道德及行为准则和方式。文化自觉驱使大学治理主体感受大学文化,接受大学文化,进而内化大学文化,形成大学治理的共同基本理念,激发大学治理的源动力。文化自觉又增强大学治理主体的文化选择性,当前国内高等教育正处于迈向自主办学进程中,大学的发展更多需要依靠大学自身,通过对自己发展历史、特色的了解,在自己原有的积累基础上,认清发展方向,作出价值判断。大学文化建设需要自觉扬弃,有所继承有所创新,引导内部治理,推动大学前进。因此,增强文化自觉,在大学治理中推进文化建设,是大学内部治理走出现实困境的破解之路。

二、大学文化建设与大学治理的同一性

学者对于大学文化的定义尽管表述各异,但都有个共同的认识,就是除了不在手中,大学文化无处不在。大学文化建设最终营造的是氛围,南开大学原校长母国光曾言“办大学就是办一种气氛”。好的大学内部治理必然伴随着好的气氛,产生良好的氛围。

(一) 大学文化建设与大学治理异曲同工

大学文化建设和大学治理都是促进大学发展的手段。文化作为意识形态,对环境个体进行思想观念的渗透,进而影响或指导个体行为。大学通过文化建设来规范和约束大学治理主体的行为,大学的组织文化、决策文化、沟通文化建设根本目标都是更好地为大学发展提供软实力,促进大学的发展。而大学治理就是大学的多方利益主体通过对学校事务的管理,彼此之间整合消融矛盾,达成共识,促进发展的过程。考察当前拥有众多世界一流大学的美国高等教育,在其长达三百多年的历史中,大学治理走过了教师和董事会及行政人员和教师之间的权力竞争阶段,才达到共同治理阶段。当董事会、校长和教师等多方利益相关者的利益诉求达到均衡,实现有效治理才发展有今天众多一流美国大学。

大学文化建设与大学治理都是以促进大学更好地履行社会职能为最终目标。大学是文化传承的重要载体,也是文化创新的源泉,担负着以文化人、以文育人的职责,大学文化建设为大学科研、社会服务提供良好氛围,为大学更好地传承文化奠定基础,提升文化育人的能力,促进大学更好地履行社会职能。文化建设是大学治理发挥作用的基础。大学治理过程中构建有效的治理结构和治理的模式,建立各类正式制度体系与运行机制,直观看到的是大学治理的效率与效果,最终辐射在大学社会服务职能的效能上。

(二) 大学文化建设与大学治理共生共荣

大学文化建设促进大学治理水平提高。大学文化的形成需要在吸收人类优秀文明成果,传承本土既往文化传统的基础上,根据时代的需要不断创新发展。大学文化建设过程是大学人对价值观、行为规范、环境、制度等寻求认同过程。其中大学内部治理主体在大学文化认同中,也在寻求治理共识,在优秀的大学文化约束引导的同时,焕发出大学人的积极性、创造性,激发出大学人的潜能。在大学文化功能的引导下,大学治理过程中的行为冲突或不同利益间的矛盾减弱或消除,大学治理能力不断提高,大学治理水平得以提升,从而推动大学发展。

大学治理水平彰显大学文化建设特色。大学的个性很大程度取决于大学文化的个性。^[4]现代大学治理追求的是大学的科学发展,追求的是有核心竞争力的大学、有特色的大学。因此加强文化建设,形成独具特色的文化个性,是大学内部治理过程中追求的首要目标。大学治理主体增强文化自觉,促进大

学文化建设,提升大学治理能力。与此同时,大学文化建设内容随大学内部治理水平的提高,变得更加丰富,大学文化建设的内涵和品位更突显。另一方面,大学文化建设手段与途径都不断呈现多样化。大学内部治理水平体现在大学内部制度实施、学术活动、行为规范等各种治理活动中,大学治理水平的提升不仅丰富了大学文化的载体,深化治理活动的文化内涵,也会提高大学文化的品位。使得大学文化个性得以彰显,最终形成大学独有的文化特色。

三、文化建设视阈下大学内部治理的重生

大学文化与大学内部治理相互作用、相互影响、相得益彰,二者共生共荣,和谐发展。按照文化的“四分法”,大学文化被分为精神文化、物质文化、行为文化和制度文化四个方面,它们以相互关联的方式存在,共同影响着大学人和大学的治理,其中精神文化中的核心价值观和制度文化对治理结构和治理制度的影响作用更为凸显。

(一) 树立大学文化核心价值观,平衡治理结构冲突

大学治理中的现实困境,宏观看是治理结构的冲突和学术权力与行政权力的失衡,微观看是不同主体间存在个体差异导致的冲突。究其根源,还是价值观的不同。美国学者 William L. Waugh 注意到大学组织中始终存在的两种文化及其两者间的潜在价值冲突。“管理文化和学术文化是价值取向不尽相同的两种文化,它们之间的文化冲突已在越来越多的大学和学院中制造了紧张和不信任。”^[3]核心价值观具有行动统领作用,能弱化治理结构的冲突,化解各类诸如学术与行政权力间的矛盾。大学价值观外显于师生的行为规范上,可以影响着“大学人”共同的内心态度、意志状况、思想境界和理想追求,影响大学主体的行为选择,体现在治理中可以防止行政权力泛化,学术权力异化。

价值取向即价值观是决定人行为的心理基础,价值观是动态的,随社会发展或环境的改变而改变。又由于人员更替,不同主体的价值观念也不尽相同。正如马克思所说“观念的东西不外是移入人脑并在人的头脑中改造过的物质的东西而已。”^{[5] [p326]}对于大学而言,大学的价值观是大学文化结构的核心内容。加强核心价值观建设,必须以社会主义核心价值观为基础,要着眼于大学自身长远发展,集社会共性与自身个性一体,集大学自身传统与现代创新相结合,最终体现在促进人才培养能力的提升,实现大学使命。

(二) 提升制度文化建设,增强大学治理的多方默契

制度是学校发展的核心要素,制度规范约束主客体治理行为。“现代大学制度是在社会发展逐步依赖知识生产的历史进程中,借以促进大学高度社会化并维护大学组织健康发展的结构功能规则体系。”^{[6] [p124]}回眸世界高等教育历史,大学的科学研究成果占据当代世界科学发展前沿,这得益于大学制度对学术的保障作用。如德国大学制度确保学者的“闲逸而好奇”的学术环境,使得德国的大学成为代表 19 世纪到 20 世纪上半叶世界最高水平的大学。然而教育现实中常常存在一种现象,相同规则体系在有的学校可以实施得很好,但在有的学校却不行,究其根源在于不同的制度文化起作用,现代大学制度的实施成败很大程度上依赖制度文化,良好的制度文化使大学治理制度成效倍增。制度文化产生精神要求,平衡各种利益主体关系,和谐大学内部各种矛盾,统一各相关利益者的行为,完成大学的和谐治理,发挥高等教育职能,行使高等学校职责,实现学术创新与人才培养,传承文化与服务社会之目的。

制度文化是维护制度这个结构功能规则体系发挥作用的隐性符号或潜在规范,制度文化的建设是历经大学制度制定和实施过程的磨合、理解、共识逐步形成,一经形成,对制度成效会激增。究其根源,“教育制度具有内生性,根植于人们自身的教育利益和理性计算,是各种力量相互冲突和妥协的结果”。^{[7] [p89-90]}换言之,大学制度内生出大学制度文化,制度文化促使制度统一各类矛盾,发挥最有效作用。加强制度文化建设必须重视机制运行,在完整制度体系基础上严格制度实施。伦敦大学的 Michael Shattock 就机制对大学治理的作用曾提出了自己的观点“现在是强调共同治理的时代了,但这需要学术决策进行某种改革,还需要行政群体与学术群体之间建立一种机制以有效发挥各自的长处,共同对大

学治理作出各自的贡献。”^[8]因此,加强制度文化建设也将成为现代大学治理的一部分。

(三) 强化大学组织文化特性让大学治理充满活力

上世纪70年代末,以鲍曼(L. G. Bolman)、迪尔(T. E. Deal)、肯尼迪(A. A. Kennedy)等为代表的美国管理学者经过比较研究美、日企业管理制度后发现,许多诸如信念、价值观等复杂的文化因素混合体对组织运行的结果有显著影响,是影响企业竞争力的深层原因。因此,他们把这种影响组织运作、影响组织发展的所有文化因素及其组织内部所存在的各种文化现象统称为“组织文化(organizational culture)”。大学是具有鲜明文化特征的松散型的社会学术组织,大学文化体现在组织主体、组织活动、组织形式中,形成大学特有的组织文化,组织文化对大学的运行起统领作用,进而影响着大学的治理。

大学组织文化不是大学发展的直接因素,但却是大学发展的最长久的因素。大学组织文化统筹学校的治校理念、核心价值观、制度文化。大学的组织文化渗透到大学治理的每个细微环节,辐射到大学治理的每个相关者,使之产生敬畏,防止各类权力放大或异化。组织文化在大学治理中发挥引导、约束作用,影响着不同治理主体的行为。组织文化会产生群体效应,保持大学治理的活力。

参考文献:

- [1]张淑敏. 罗伯特·伯恩鲍姆: 大学校长领导力思想研究[D]. 河南大学, 2010.
- [2]刘献君. 论文化育人[J]. 高等教育, 2013 (2).
- [3]William L. Waugh Jr. Conflicting Values and Cultures: the Managerial Threat to University Governance [J]. *Policy Studies Review*, Winter, 1998 (4).
- [4]睦依凡. 关于大学文化建设的理性思考[J]. 清华大学教育研究, 2004 (1).
- [5]马克思恩格斯全集(第26卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [6]张俊宗. 现代大学制度 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2004.
- [7]康永久. 教育制度的生成与变革 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2003.
- [8]Michael Shattock. Re - Balancing Modern Concepts of University Governance [J]. *Higher Education Quarterly*, Volume56, 2002 (3).

(责任编辑: 余小江)