

参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办 第 11 期 (总 165 期) 2014 年 10 月 16 日

国外大学文化的分析与启示

编者按：近年来，日本科学家获得诺贝尔奖的频率呈加速发展态势。这说明日本大学特别是国立大学经过一个多世纪的发展所蓄积的科学创新能力逐步迸发出来，形成了高层次科学创新能力。英国牛津大学被誉为世界上历史最悠久、最美的大学，不仅仅是因为校园环境的优美，还因为它体现出的“牛津精神”。不论牛津大学每一次的改革是否缓慢或被动，牛津人都能以保守却不固守的严谨态度找到适合牛津大学发展的道路，并在大学文化的创造中推动牛津大学发展。迄今已经走过了378个春秋的美国哈佛大学，从最初只有9名学生和1名教师的惨淡经营，到如今已经成为世界高等教育的“超级帝国”，纵横四海，形成了独特的培养创新性人才的大学文化精神。他山之石，可以攻玉，为此，我们选编部分材料，供领导和相关部门参考。

目 录

1. 嫁接与自主：日本大学文化的发展逻辑——日本大学高层次科学创新能力形成的文化学视角..... (2)
2. 保守而不固守：牛津大学文化软实力建设思想之流变..... (6)
3. 基于创新人才培养的大学文化建设——以哈佛大学为例..... (10)

嫁接与自主：日本大学文化的发展逻辑

——日本大学高层次科学创新能力形成的文化视角

（一）日本文化及其背景下的日本大学文化

日本文化具有善于吸收外来文化元素与保持自身文化内核的特质。以罗素的考察为例，“从社会学、社会心理学和政治理论的角度来看，日本是一个非常有趣的国家。东西方文化的调和呈现一种特殊的状况。从表面上看，日本这个国家的东方属性远胜于‘西方属性’，但实际上却运用着西方一整套方法高效地治理着国家”。

日本近代大学制度的建立是日本文化发展的典例，第一所近代大学——东京大学引进了欧洲大学的学科设置，借鉴了讲座制度，从欧美延请教习等，但东京大学与欧美大学不同之处在于设置了学科齐全的近代工学，成为世界上最早在综合性大学设置工学院的大学，其直接原因在于日本亟须发展工业技术，而根本原因则是日本近代大学制度在建立和发展过程中不断进行文化的嫁接与自主。

（二）日本大学文化发展的基本逻辑

1. 文化嫁接是日本大学文化发展的重要方式

文化嫁接是指日本大学善于把异质文化嫁接到自我文化，实现不同文化基因的有机融合。日本学术发展具有文化嫁接的传统，先后经历了三次大的嫁接过程。第一次是7世纪前后嫁接中国儒家文化即所谓的“推古朝改革”和“大化革新”，“这次改革全面模仿和移植了隋唐的封建政治制度和生产方式，建立了以天皇为中心的中央集权制国家”。第二次是18、19世纪学习西方科技所形成的“兰学”与19世纪末明治维新前后主动嫁接欧洲文化。第三次是二战后嫁接美国的现代文化。大学文化嫁接主要始于东京大学的创建，先后经历了两次大的嫁接过程，即明治维新后嫁接欧洲大学文化和二战后嫁接美国大学文化。

（1）文化嫁接表现为文化反思而非文化自杀

东京大学的前身——东京开成学校和东京医学校采取的是传统的教师和学科组织形式，东京大学成立后，教授们在比较了近代发达的大学组织制度之后提出借鉴欧洲大学的讲座制，1893年在井上毅的主导下通过修订《帝国大学令》使讲座制合法化，日本大学的讲座制吸收了德国、法国讲座制的组织要素，同时还传承了日本社会自身的组织文化，如以教授—副教授—助教为等级的结构，形成了以人才培养为主要职责、教学—科研—学习一体化的知识创新共同体。讲座制历经一个多世纪的发展仍然是日本国立大学特别是研究型大学最基本的学术单元，成为知识传播和知识创新最基础的组织制度。再如大学科研方向的定位，日本大学反思欧洲大学将纯粹科学与纯粹应用技术分离的研究取向，借鉴美国大学的科研价值取向，采取产学合作等方式把大学科研定位于“巴斯德象限”，不仅推动科学研究从“基础”向“应用”延伸，也推动科学研究从“应用”向“基础”延伸，实现了科学研究在不同象限之间的漂移，从而促进了知识创新。所以日本大学的知识创新模式在本质上是反思自我文化，保留自我文化的合理内核，同时嫁接外来文化的优秀元素。

（2）文化嫁接表现为文化主动而非文化照抄

日本大学的文化嫁接还表现为把优秀的异质文化主动嫁接到自我文化，“主要是选择了外来文化中的精华成分或适合日本民族特点的文化成分”，融化为自我文化的有机组成部分，实现大学文化发展的超越。二战后新制大学教养教育改革是文化主动移植的典型。日本新制国立大学改革过程中由国立大学联合组成的大学基准协会深入讨论旧制大学专业教育的弊端，吸收美国教育使节代表团提出的一般教育理念，在此基础上提出改革方案，把“与专门教育相对的一般教育科目作为新的四年制大学根本的科目”，把美国一般教育理念嫁接过来并传承自身的教养教育文化，形成了二二分段制的大学课程模式。再如大学在国际化过程中强调“培养世界中的日本人”和“日本的主体性与相对性”等理念与战略，非常能体现日本

大学的文化主动特点。

2. 文化自主是日本大学文化发展的内在根据

(1) 文化自主表现为文化自信而非文化盲从

文化自主表现为坚信自身大学文化的合理元素，不随波逐流，如学科设置究竟是学术本位还是社会本位，在东京大学发展初期有一些教授试图完全以欧洲大学为师，走纯粹理论的教育与科研道路，强烈反对东京大学设置工学部和农学部，但争论的结果是“学科设置应适应日本文化之要求，不能全盘照抄欧美大学”，应坚持“理论与实际相结合”，所以工、农等应用学科最后在日本大学扎下了根。再如对于国立大学设置主体的议定，在战后初期新制大学改革中，美国占领军当局极力主张日本按照美国州立大学模式将国立大学的设置主体从“国立”转向隶属地方政府的“公立”，但遭到日本高等教育界强烈反对而未能成功。历史地看日本国立大学之所以能够迅速崛起，一个重要原因就在于其历来以国家的大学自居并在大学系统中始终处于“遗传性”优势地位。当然日本大学的文化自信最为主要地表现在崇尚自然、尊崇人与自然以及人与人之间平等的文化禀性上，“对自然的敬畏、认为万物有灵的虔敬之情，构成日本文化的最古的层次，并一直延续下来”。日本崇尚自然的文化特性表现在社会发展的很多方面，体现在大学文化方面如重视学生的个性和自由、教学方式的差别化、小班教学、师生共同研习的研究生学术生活方式等。

(2) 文化自主表现为文化保存的痛苦选择

从20世纪80年代开始，受少子化等因素影响，日本大学的学生结构开始发生显著变化，留学生的比例不断增加，一流研究型大学留学生的比例更高，这使大学教授面临文化保守与保存的痛苦抉择。因为文化传播在一定程度上意味着为他人“作嫁”，这是当前日本大学教授尤其是研究型大学教授在科学创新时面临的困境，亦如日本学者所言，“无论是学生还是教员，日本人对于外国人都有闭锁性，不能开放心灵”。总体上来说，文化自主与文化嫁接表现为辩证的互为促进，是日本大学文化的一体两翼，不论是文化嫁接还是文化自主都表现为文化的自我超越和文化自觉，这成为日本大学文化发展的基本逻辑和大学科学创新能力形成的根源。

(三) 日本大学文化发展逻辑的生成动力

1. 文化嫁接是后发外生型国家大学的文化使命

日本属后发外生型国家，“李约瑟之谜”、“韦伯疑问”同样适用于日本，后发国家大学如何发挥后发优势是近代大学建立以来大学界一直在思考的问题。“文化、意识形态并不随宪政体制的改革马上改变”，而且客观上说日本大学制度改革与日本宪政制度改革一样，并没有形成彻底的终结性制度安排，带有“宪政性”的大学制度改革从明治维新以来并没有停止过，最近的一次是2004年启动的国、公立大学法人化改革。日本大学文化嫁接的特征就是由日本社会政治经济文化以及自然环境等状况决定的，学习、借鉴先发内生型国家的大学文化是日本大学的必然使命，如永井道雄所言，“首先是模仿，以后有机会就创造……原原本本地成了日本大学的政策、日本的教育政策”。

2. 传统文化的基本特征决定了日本大学的文化自主

日本传统文化具有的三个典型特征决定了日本大学文化的基本取向。第一是“和”文化，表现为平等和互相谦让，“和”文化表现在大学就是“团队文化”，这是理解日本大学“僵化”的组织体制为什么能长期坚守的文化缘由。第二是“危”文化，这是由日本的岛国特性所决定，四面围海导致了民族的危机意识，“危”文化表现在大学文化上就是“警醒文化”，如东京大学、京都大学、名古屋大学等提出了具有危机感的校训和相应的办学理念。第三是“武士道”文化，其核心是力争取胜的文化，表现在大学文化上就是“图强文化”，如经过20世纪60、70年代经济高速发展之后，日本大学财政投入急剧增加，一流大学开始提出建成亚洲学术中心和世界性学术基地的目标，目的在于把日本的大学理念、学科建设成果推广到亚洲和世界，试图谋求国际化的“中心”地位。

3. 大学教授具有发展文化的使命和面向世界的思维方式

承载大学文化的主体是大学教授。文化建设具有的长期性和复杂性要求大学教授首先要具有自主与嫁接文化的强烈使命感，为发展民族和国家文化应有坚忍不拔的意志；具有广博的视野，具有清醒的民族文化意识，认识民族政治经济文化的传统和现实发展需要；要求大学教授深入了解异域文化特质，具有“运用脑髓，放出眼光，自己来拿”的“拿来主义”精神。日本大学教授之所以能够从国家使命的高度形成这种使命感和责任感，用兰德斯的话说就是“日本人的成功，部分的原因在于他们有着强烈的集体负责的精神……这就是韦伯的新教伦理的日本版本。在政府倡导现代化和民众集体致力于这一目标的情况下，有了这样的职业道德，所谓的日本经济奇迹成为可能。

4. 学术权力表达机制的建构是教授实现大学文化发展使命的保障

日本大学系统总体上构建了“外部审议会制度+内部评议会和教授会制度”的学术权力表达机制。就外部治理结构而言，建立较为完善的审议会制度是大学教授行使学术权力的重要保障和载体，如1946年成立的作为内阁总理大臣咨询机构的教育刷新审议会、1953年成立的作为文部大臣咨询机构的中央教育审议会、1984年成立的作为内阁总理大臣咨询机构的临时教育审议会、1987年成立的作为文部大臣咨询机构的大学审议会等，这些审议会提出的咨询报告是日本每一次教育改革法律和政策制定的主要依据。而审议会在形成咨询报告时其成员主体是大学教授，事关大学制度的关键问题特别是在文化冲突之时大学教授即成为决策的支点。在外部审议会制度基础上大学内部建立的评议会制度和教授会制度实现了大学教授在文化上的参与和决策权力。

（四）日本大学文化发展逻辑对大学科学创新能力的促进机制

1. 作为文化凝聚形态的大学科学创新能力

大学科学创新能力是大学或大学系统为促进知识体系以及知识运行体系的发展而形成的、以制度、文化等为核心的动力系统。其直接表征是大学的运行机制、制度设计以及大学文化等，而运行机制和制度设计从源头上来说是大学文化的产物，因此大学科学创新能力的发展是动态过程，呈现高层次与低层次之分，具有高层次科学创新能力的大学主要标志是培养了一大批杰出创新人才、取得了一大批杰出科研成果、实现了一大批尖端科研成果的技术化等。如前所述日本国立大学系统经过一个多世纪的改革与发展形成了高层次科学创新能力，其标志不仅在于“井喷性”地获得诺贝尔奖，更重要的是在大学内外部形成了具有日本特色的动力系统，这些动力系统既是日本大学高层次科学创新能力的表现方面，也是高层次科学创新能力本身。

2. 日本大学文化发展逻辑对大学科学创新能力的促进机制

（1）通过推进“日本大学模式”的形成不断提高大学科学创新能力

在嫁接与自主的大学文化发展逻辑指导下的日本大学超越了“依附式发展”路径，形成了“借鉴—超越式发展”路径，最终促进形成了“日本大学模式”。日本大学模式清晰地体现在国立大学系统，从日本国立大学制度的历史演变来看经历了从“他我”向“自我”再到“超我”逐步演进的历程，在理念与战略、类型与定位、规模与层次、育人与办学等多方面形成了日本大学模式。如大学与外部关系方面，大学与政府通过教育审议会制度形成了大学外部学术权力表达机制；大学与企业形成了能力本位的合作机制；大学与科学学会形成了学科层面的国家学术共同体。大学内部关系方面，通过“巴斯德象限”取向的科研定位战略促进大学在基础与应用研究的两难困境中取得突破；讲座制形成了教学—科研—学习一体化的知识创新共同体；教养教育以培养学生科学创新基础能力为目标；通过研究性取向教学机制设计促进教师和学生共同提升科学创新能力；学术评价慎重“与国际接轨”，不以SCI等为导向，促进大学创建学术特色项目，追求学术理性主义；治理结构设计上通过学部自治、讲座自治实现大学自治；财政制度上通过教官积算校费制度奠定教授实现学术自由的经济基础等等，这些模式在世界大学史上独具一格，成为日本大学的核心竞争力，是日本大学科学创

新能力的集中体现。

(2) 通过促进人的发展不断提高大学科学创新能力

日本大学文化发展逻辑促进人的发展典型地体现在两个方面，第一是通过两种思维方式的融合促进人的发展，以人才培养为例，嫁接与自主的文化逻辑体现在通过教养教育与武士道教育的融合培养人的科学思维，教养教育嫁接了欧洲绅士教育特别是美国的通识教育，重视大众化知识，重视知识和技术发展的基础能力，重视直觉思维的培育；而武士道教育超越了原初的道德内涵，成为日本民族的一种思维方式，重视理性思维，强调对真理的终极追求，“武士道认为知识本身不应该作为目的去探求，它应该作为获得睿智的一种手段去探求”。

第二是通过“育人”的理性主义哲学与“办学”的实用主义哲学的有机结合来促进人的发展，日本大学的一个重要特点是在“育人”方面秉持理性主义哲学，强调对教育目的的原初追求而不是功利主义取向，“日本人十分尊重教育，他们把教育、学习、增长聪明才智等作为一种‘嗜好’，在日本教育可以称之为一种‘宗教’……在很多其他发达国家，经常强调的教育最基本、最重要的功能是取得必要的知识和技能，而日本更强调的是其精神方面。知识和技能是第二或第三位问题，甚至是‘低俗’的事”。其重要原因是“日本企业相信通才的能力和 value，他们希望新来者在自己的培训体系中接受培训，打上本公司本企业的‘烙印’”，形成企业自身的独特文化，因而日本社会对大学人才培养方面的需求重在人格的全面发展、学术能力、创新能力以及实践能力等方面，“虽然日本大学和学院的教育尤其是社会科学和人文科学课程并不十分专门化，但毕业生的智力水平是高的，并具有‘创新精神’和积极态度”。

另一方面日本大学在“办学”方面秉持实用主义哲学，如办学方式上的实用主义，善于嫁接发达大学的办学理念、办学模式、办学制度并与自身文化成分相融合，大学的人才培养、科学研究等以对社会服务有用性为至上原则。

(五) 日本大学文化发展逻辑的启示

现代大学的原型滥觞于欧洲中世纪大学，在此意义上中国和日本等国家的大学都属于后发外生型大学，后发外生型的发展背景决定了大学文化的发展必然是传承民族传统教育文化和借鉴外来大学文化的辩证发展过程。日本大学文化嫁接与自主的发展逻辑的重要意义之一就在于超越了学术发展的“黄金标准”，适应和促进了后发外生型大学的发展，促进了日本大学高层次科学创新能力的生成与型构。

1. 中国大学应当厘清与传承传统文化并自觉革新

其一，要注重大学文化建设，厘清与传承优秀传统教育文化并自觉革新；其二，要让大学文化发展的主体——大学教授充分发挥主体性功能；其三，坚持文化自主才能提高自主科学创新能力。

2. 中国大学应当坚信文化复兴的必然并形成新的文化发展思维方式

中国古代科学曾经引领世界长达18个世纪，只是到了19世纪才落后于西方，根据安格斯·麦迪逊的研究，“在公元1世纪，中国的汉朝和欧洲的罗马帝国处于同一个发展水平，直到1820年中国仍然是世界上最大的经济体，GDP总量仍占世界份额的32.4%”。在教育领域，中国汉代的太学与同一时期的西方古代高等教育机构相比规制健全、规模恢弘，唐宋以降书院注重研习与切磋之风，主张走出书斋寻求与不同学派观点的碰撞。这说明中国传统文化里具有求真、求异的科学精神和气质，具有创新的勇气，具有善于吸收外来文化、改造自身文化的传统。对于近代科学而言，我国属于后发外生型国家，现代科学在很多领域仍处于后进层次，所以借鉴别国优秀大学文化应成为我国大学文化创新的必然选择。

（摘自：《嫁接与自主：日本大学文化的发展逻辑——日本大学高层次科学创新能力形成的文化学视角》

清华大学教育研究 2012 年 6 月第 33 卷第 3 期）

保守而不固守：牛津大学文化软实力建设思想之流变

（一）牛津大学文化软实力建设思想的重重性

1. 共性文化——对自由文化氛围的追求与保持

在牛津大学的发展过程中，各种思潮的碰撞充分体现出其自由教育的文化氛围。曾在牛津大学就读、毕业后在此担任导师的纽曼强调：“自由教育培养的不是基督徒和天主教徒，而是绅士。能够成为一位绅士是最好的，因为他能够拥有有教养的心智、精致高雅的品位、公正而冷静的头脑、高贵而彬彬有礼的举止——这些就是自由教育的大知识观固有的品质，它们应成为大学的目的。”大卫·帕尔菲曼认为，“高等教育本质上是通过自由教育的过程发展评判性思维的过程；其作用不仅仅是作为掌握技能的训练有素的工人服务于经济，也是让人们以受过教育的公民身份奉献于社会，因此，高等教育是一种自由教育，却又超越职业教育。”但是，随着英国高等教育大众化的发展，出现了类似“大学教育就是一种单纯的资质认证体系，如同通过驾照考试”，“高等教育作为一种公共服务可以促进社会更加完满”这样的观点。这种思潮促使政府把握干预大学的机会，但是“这种转变牺牲了高等教育为社会进步和经济发展带来的长期效应”。

事实上，自由教育的经济价值在于“培养的合理性交往能力及批判性思维意识是对人力资本做出的贡献。”在自由的氛围中追求一切真理，并进行学术批判与理性思考是牛津大学的共性文化。

2. 共同理念——坚守办学理念与顺应时代发展并存

牛津大学的办学理念，是牛津人在坚守大学理念和顺应时代发展的潮流中不断升华的。作为世界著名的学术机构，牛津大学发扬了中世纪大学的优秀文化传统：“大学是探索普遍学问的场所，是由学者组成的社团。”泰德·塔玻等学者也指出：“牛桥（Oxbridge）信念体系中最持久、最有影响力的信念是，大学是自我管理的学者社团。”

19世纪中叶，第二次工业革命爆发，功利主义思潮出现，科学教育思想逐渐受到人们的关注和接受，教育人人平等的思潮不断涌现，牛津大学以古典学科和数学为教学内容培养绅士的自由教育模式以及忽视自然科学教育和培养中等阶层或平民学生的传统受到抨击。承受巨大社会压力的牛津大学进行了改革：首先，在培养目标方面，在继续维持政治领袖人才培养目标不变的基础上，注重新型学者的培养，并强调学生入学条件的公平性。其次，建立多样化的课程结构和专业体系，学科建设向综合性、文理平衡、文理渗透方向发展。

3. 共守制度——大学治理的日趋成熟、稳定和有效

牛津大学尊重学术自由，能够包容不同的人才、学说和思想，让学生毫无拘束地发展个性、表达思想，自由宽松的学术氛围让不同的思想和学说碰撞出新思想或新理论的火花。牛津大学给予学生充分的时间自由支配自己的学习、科研和参与社团活动。因此，牛津大学吸引了各方面的优秀学者和科研人员到校学习、进修、教学或者研究，成为各种思想和智慧的集散地；牛津大学特有的人才培养方式，对学生学习的自律性和自觉性要求很高，对学生独立思考、分析问题和解决问题的能力要求也很高，成为优秀与勤奋学生的聚集地。

牛津大学从来都是独立治校的，英国政府几乎不干涉其自治和独立。它的所有学院都是高度自治的法人团体，这为学校人才培养和学校治理营造了自由宽松的环境。近年来，尽管面临政府的压力，牛津大学独立自主的办学地位仍然未被动摇。牛津大学大多数管理人员都是由教授专家兼任的，没有政府委派的人员，管理机构系统的构建、部门的设置以及人员的配备几乎体现不出任何官本位，而是学术本位。

牛津大学的学院制也是学术本位的直接体现。这种制度并不是从建校之初就存在，而是随着学院的发展而逐渐形成和完善。目前，牛津大学共有38个独立学院、6个永久私立学院。在牛津，学科和专业是可以混合的，因此这些学院不以学科来划分，每个学院都可以开设任何学科和专业，学生可以在不同的学院中选课。各学院基本上都是文理科齐全，但都有自己

的风格和特点。各学院的不同特色也是牛津大学文化软实力建设的一部分。学院制保证了以学者为主导的制度模式，也是牛津大学秉持“学生为本、科学治校、学术本位”的办学理念的最好呈现。

（二）解读牛津大学文化软实力建设思想的影响力

1. 内涵式发展的根本保证

大学的内涵式发展是人才培养、科学研究和社会服务质量的提高。而制度文化的提炼与建设关系到学校管理、教学等各个方面，因此是实现大学内涵式发展的重要保障。牛津大学的制度建设，充分体现了管理和教学相分离的英式高等教育特点。“联邦主义”(Federalism)、“教师主导”(Donnish Dominion)、“决策民主”(Democratic Decisionmaking)这三个方面是牛津大学的办学传统，是牛津大学制度建设的指导，也是制度建设的核心，充分体现在牛津大学的章程和治理结构上。

《牛津大学章程》规定了大学的性质、与学院的关系以及下属机构的性质和框架，规范和约束了学校各方面的工作。与章程紧密相连的是牛津大学的规则。这些规则使管理程序明确而具体。牛津大学历经百年沉淀形成的制度体系和学术传统，是学校各方面工作有条不紊开展和运作的保障，是开展教学、科研活动和提高社会服务水平的基本前提。

学院是牛津大学的核心。学院制对牛津大学的内涵式发展起着至关重要的作用。首先，它培养了复合型人才，促进了交叉学科的发展，开阔了研究领域。其次，各学院相互竞争，优胜劣汰。再次，稳定的制度保证了学校教学工作的井然有序。学院制使牛津大学始终保持着优势地位，即使在二十一世纪初期受到美国大学新势力的冲击，在全球排名有所下降，但其世界一流大学的地位依然牢固。导师制是牛津大学人才培养的主要模式。

2. 牛津人发展的不竭动力

在学生的入学选拔方面，牛津大学奉行精而不多的取向。在育人方面，牛津大学对学生的要求一是要有卓越的学术成就，这体现了牛津人追求真理的基本精神；二是要有社会责任感，这是牛津人崇尚道德的必然要求。牛津大学把培养造就全面发展的人作为目标，这里不仅包括学生的成长，也包括教师的专业发展。牛津人认为高质量的知识传授要靠教师的职业道德、教师和学生品质品格、思想觉悟以及共同的合作实现。牛津大学一直致力于培养精英人才和绅士，其追求真理、崇尚道德的精神也渗透在考核评价体系中。当今牛津大学的考核评价方式立足现在又传承过去，严格检验和反馈人才培养的质量，形成了多样化的考评方式。

科学教育与人文教育的融合是牛津大学改革与发展的重要产物。虽然古典人文教育是牛津大学的传统，但事实上，牛津大学一直都有追求自然科学的传统。1850年牛津大学自然科学荣誉学院成立，1868年克莱伦顿实验室建立，尤其在工业革命后，自然科学与古典人文学科的重要性已不分伯仲。由于人才需求的变化，牛津大学为适应工业革命的新要求，开始逐步推进人文教育与科学教育的融合。在多种学科相融合的理念指导下，牛津大学调整了人才目标与学科设置。首先，继续培养政治精英人才，但加强了自然科学、人文科学和社会科学人才的培养。这一点在牛津大学文理学生数量上表现得十分明显，即文理科学生人数相差不多。2012年，牛津大学有32%的本科生学习人文学科，24%的本科生学习社会科学，40%的本科生学习生命科学、医学、数学和物理。其次，科学教育与人文教育的融合推动新的学科领域出现，促进了牛津大学学科专业设置和课程结构的改革。

3. 社会进步的引领性力量

牛津大学依靠其几百年的文化积淀、对高素质人才的培养，以及对高新科学技术的研发和推广，成为增强英国综合国力的重要保障；对哲学领域的不断探讨和开拓，使牛津大学成为英国文化软实力和核心价值观发扬的策源地和助推器（见图1）。

第一，为政治进步和社会发展提供了支撑。自中世纪开始，“牛津大学培养出的高层次政治家和公务员比其他所有大学(包括剑桥大学)加在一起还要多。”同时，牛津大学在基础

科学领域和应用科学领域，拥有很多先进的科研成果。为了实现研究成果的知识产权商业化，牛津大学成立了自己的全资控股的技术转移公司——ISIS创新有限公司（即Isis Innovation Ltd，简称ISIS），负责成果转移转化、风险投资等工作，并设立了工业联络办公室、牛津咨询公司（OUC）、牛津科技产业中心（OxSEC），负责知识产权管理工作。目前，牛津大学与工商业联系紧密，产出的技术成果丰硕，几乎每周都有一项专利诞生，每两个月就有一家衍生公司成立，并建立了“牛津大学科技园”，赢得了高额利润。仅在技术转化收入方面，牛津大学化学系就向学校上交了4亿英镑。该系成立的9家创业公司，有3家成功上市。牛津大学的技术转化公司毫无疑问地成为牛津镇财政收入的重要来源。

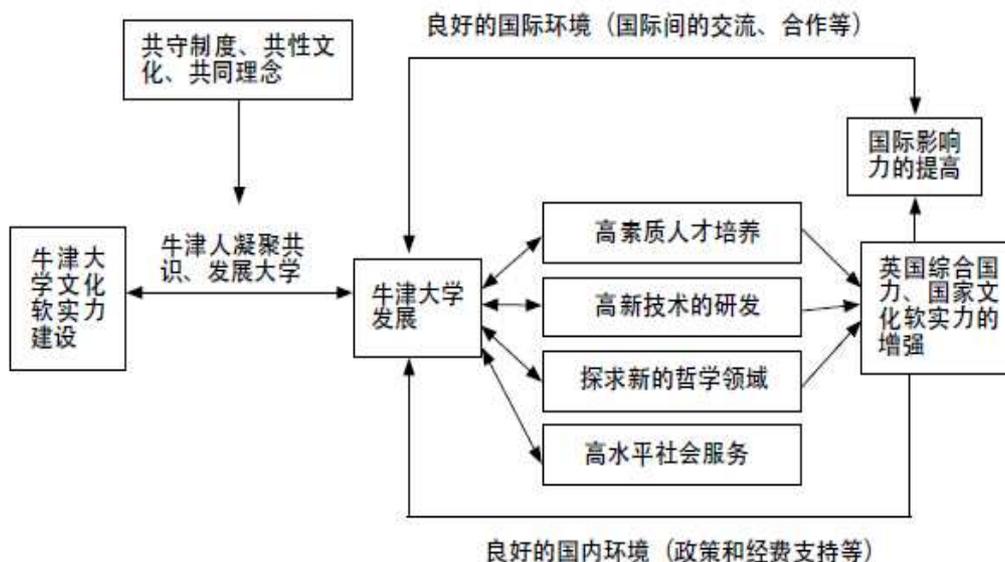


图1 牛津大学发展与文化软实力建设以及国家综合实力提升的互动

自成立之日起，牛津大学就与政治有着密不可分的联系，尤其进入现代以后，其与政治的发展联系更为紧密。经历了二战的创伤和第三次科技革命的冲击，人们对大学的认识达到了前所未有的高度，国家和政府开始强调提高大学的社会服务职能。政府的引导和介入，促使牛津大学与其它大学一道，由社会边缘的“象牙塔”走向了人类文明社会的中心。

第二，巩固和发扬了英国的核心价值观。英格兰人有句名言：“穿过牛津城，犹如进入历史。”牛津大学被誉为世界上历史最悠久、最美的大学，不仅仅是因为校园环境的优美，还因为它体现出的“牛津精神”。纵观牛津大学的发展历程，作为真理与知识的发源地，牛津大学顺应历史和政权，又追求独立自主。不仅是英国文化积淀的乐土，是英国传统与文明的一种象征，也是英国人对人文精神的一种追寻和寄托。英国是最早发生资产阶级革命的国家之一，民主主义文化较浓。前首相布莱尔曾说：“英国是一个多民族、多种族、多文化、多宗教、多信仰的国家，英国的历史和国情决定了我们必须珍视自由、开放、公平、权利与义务相结合，重视家庭和所有社会群体等英国核心价值观。”大学的自治传统得到延续和尊重，更大程度上得益于这种人文精神浓厚的核心价值观。

4. 提升国际影响力的品牌

牛津大学是培养精英的世界名校。据2012年牛津大学官网的资料显示，在人才培养方面，在学校就读的学生总数达到21872人，有超过140个国家和地区的学生在此学习，外国学生数占了全校学生数的37%；在校研究生的数目约为9000多人，外国研究生占61%。在科研成果方面，牛津大学的固体物理、大气物理学、高磁学、激光研究、基本粒子研究等世界领先；在地球内部动力学、陆界变形研究、低温处理和古生物学等领域独占鳌头；牛津数学研究所、计算机科学研究、克拉伦登实验室等在国内外具有相当重要的地位。这些数据和成就表明，牛津大学一直是英国先进文化的代表，是学术和科研的摇篮。

第一，国际间的交流与合作促成了品牌建设的国际化。“牛津人的战略规划就是要打造一所无法复制的牛津大学”。据统计，牛津每年仅留学生所缴纳的费用总计就高达80亿到130亿美元，成为英国经济发展的一个重要支柱。因此，英国政府及有关部门十分重视高等教育方面的国际交流与合作，不断加强高等教育国际化制度的建设与实施。比如，英国皇家学会不仅负责向政府提供政策咨询的服务，也负责开展高等教育的国际交流与合作，资助英国学者参加国际会议、开展海外学习或科研合作等活动；积极扩大留学生市场，设立了优厚的奖学金吸引留学生或学者到英国学习交流；努力提高境外办学的质量，并着力于境外学分及学历的互认。在政府和有关部门的推动和支持下，牛津大学加强与英国其他高校、世界各地的大学、社会或企业团体间的交流与协作，开展各种形式的学术交流会、科研合作等。

第二，培养了大批具备国际化理念的创新型人才。牛津大学的发展史就是一部创新史，在这里进行的都是世界上一些举足轻重的原创研究。牛津大学尤其注重建设国际交流与合作的软环境。一方面，随着知识经济全球化时代的到来，科技产品和技术开放的周期及转化为科技成果的周期逐渐缩短，研究人员或管理人员既没有足够的时间和精力处理一切事务，也没有必要把时间完全投入到整个过程中。因此，一个学院里会有多种学科的教研人员，他们通过国际交流与合作的方式，互相弥补时间不足或人力资源有限等方面所导致的缺陷。另一方面，牛津大学不断从法国、德国、加拿大等世界各地聘请高水平的教学和科研人员，同时积极吸引来自不同背景的学生申请入学。当然，为了不断汲取新的养分，更大程度地提高文化和科技的创新力，牛津大学也会派师生到其他国家交流和学习。

在美国最新公布的世界各国综合国力排名中，英国排名第二。无论过去还是现在，牛津大学始终是英国人力资源开发和科学研究的重要阵地，也是英国增进国际文化与科研交流的基地。

（三）牛津大学文化软实力建设的启示

1. 营造并优化大学环境，增强竞争性牛津大学文化软实力建设具有持续性

我国大学应真正意识到文化软实力建设对大学发展的重要意义，充分考虑自身的办学特点，积淀历史传统和精神，以科学的大学理念指引、规划自身的发展方向，实现可持续发展。同时，我国大学应正确认识学术权力的重要地位，改变以往行政权力高于学术权力的做法，给学术权力应有的权威和地位。提高学术权力的根本途径是提高教授、专家和学者在学术管理中的地位和作用，高校决策层可多吸纳高水平的学术人员，重大问题决策时给予他们充分的民主表决权，提高学术性政策制定和实施的科学性和可行性。

2. 凝练并发挥大学特色，增强创新性

创新为牛津大学的发展提供了不竭动力，是其保持活力并赢得尊重和认同的客观要求。学院制、导师制、寄宿制是牛津大学的精髓，也是特色。突出学校自身的特色，既是一种创新，也更有利于创新。《国家中长期教育改革和发展纲要（2010~2020年）》中提到，充分发挥高校在国家创新体系中的重要作用，鼓励高校在知识创新、技术创新、国防科技创新和区域创新做出贡献。大学要敢于创新，无论在管理和制度建设方面，还是教学和科研方面，都要有所突破，尤其是在人才培养方面，培养创新人才是实现文化传承创新的源动力，也是实现大学文化传承创新的出发点和归宿。

3. 树立并推广文化品牌，增强公共性

牛津大学文化软实力建设追求实效性，注重科研成果的商业价值，建立自己的文化产业基地和科技成果创新开发公司，并与专业化的机构合作，逐步形成专业化的产业园区，比如“Milton Park”、“Magdalen Science Park”和“Begbroke Science Park”等。“牛津大学”已成为先进文化发源地的代名词。比如，牛津大学与剑桥大学的皮划艇比赛，不仅是当地的一件盛事，也是全世界关注的焦点，据说平均有600万观众观看，这个数字可以媲美英超决赛、温布尔顿网球公开赛男单决赛和英国F1大奖赛。每年比赛期间，泰晤士河两岸会聚集25万观众，极大地促进了泰晤士河两岸的旅游和餐饮业。因此，作为科学研究的重要基地，

大学应充分利用自身作为知识和人才集聚场所的优势，不仅研发科技产品或技术，实现产学研的有机结合，更要建立属于自己的文化品牌，形成文化效应。比如我国适合茶叶种植的少数民族地区，当地的民族院校就可以发展“茶”文化，培育自己的大学文化产业品牌，通过开展文化节等活动提升自身的影响力。当然，在发展大学文化产业的过程中，要充分与教学、科研互动，把基础研究、应用研究与技术开发与创新放在同样的位置来对待。

4. 开展国际交流与合作，增强开放性

牛津大学文化软实力建设具有开放性，注重与国内外其他大学、学术机构的合作，引进先进的办学经验、优良的师资和科研项目。譬如，与普林斯顿大学建立了深远的国际合作关系，包括交换学生、合作开展项目研究、联合培养博士生等；还与耶鲁大学、东京大学、加州大学伯克利分校、澳大利亚国立大学、北京大学、新加坡国立大学建立了广泛的联系，既跨国别、跨学科培养学生，也开展国际科研项目的合作。对外来文化的包容和吸收能力，反映着大学文化软实力的强弱。因此，我国大学要在找到适合自身发展方式的同时，把握住经济全球化的机遇，利用好改革开放的宽松环境，既学习借鉴世界高水平大学的优点，又将自身的优势展示出来，通过采取内引外联、求同存异、互相学习的方式，充分发挥自身的影响力，提高核心竞争力。

（摘自：《保守而不固守：牛津大学文化软实力建设思想之流变》大学教育科学 2014 年 2 月第 144 期）

基于创新人才培养的大学文化建设

——以哈佛大学为例

成立于1636年的哈佛大学，其历史比美国作为一个独立国家的历史还要长一个半世纪，所以在美国流传着“先有哈佛，后有美国”的盛誉，这所可以用世纪来称谓的美国国家大学，自独立战争以来，先后诞生了7位美国总统、40位诺贝尔奖得主和30位普利策奖获得者，哈佛30%左右的毕业生在世界各地公司任CEO，其更是培养出了足以改变世界，颠覆传统的比尔·盖茨、扎克伯格等怪异天才。

（一）硬环境建设

1. 图书馆

建于1638年的哈佛大学图书馆是世界上最大的高校图书馆，其拥有1900万册的藏书，号称世界第四大“百万图书馆”。哈佛大学有别于国内一校一馆的传统，其拥有多所图书馆，其中著名的有以“泰坦尼克号”沉船事故中遇难的校友威德纳命名的图书馆，本科生专用拉蒙特图书馆，以收藏东亚文献闻名的哈佛—燕京图书馆等，达到“教育的珠穆朗玛峰”是哈佛大学图书馆的目标。本着“一切为了学生”的理念，哈佛大学图书馆实行24小时开馆制度，另外配有咖啡馆、读书角等供学子们休闲讨论之用。在这里思想得以自由的驰骋，智慧得以传承创新。正如哈佛大学校长陆登庭所说，“从某种意义上说，哈佛是在做一项教育实验，强调人们之间的相互了解、相互学习，使他们更人文地去了解对方”。

哈佛大学图书馆成为了哈佛人学习研究的好帮手，其为创新性人才培养提供了广博的信息资源。

2. 基金保证

哈佛大学的资产比有些国家的GDP还要高，因此素有“哈佛帝国”（Harvard Empire）的美誉，其富可敌国的资产主要靠筹资进行。筹资主要采用以下几种形式：慈善捐赠、捐赠运动、政府拨款、学费、哈佛大学投资经营的基金以及来自企业的研究资助收入。其中，捐赠和基金是哈佛大学主要的办学经费来源。截止到2013年，哈佛大学的捐赠总额已经达到330亿美元左右。

表1 2007年美国大学捐赠基金排行榜^⑧

名次	大学	捐助基金总额(亿美元)
第一名	哈佛大学	349
第二名	耶鲁大学	225
第三名	斯坦福大学	172
第四名	普林斯顿大学	158
第五名	德克萨斯大学	156
第六名	麻省理工学院	99
第七名	哥伦比亚大学	71
第八名	密歇根大学	71
第九名	加利福尼亚大学	67
第十名	宾夕法尼亚大学	66

从表1我们可以看到，哈佛大学的捐赠基金位列美国高校榜首，其充足的资金有专门的哈佛管理公司(Harvard Management Company, 简称HMC)进行管理，此公司虽然隶属于哈佛大学董事会，但是却单独注册，他从事的是百分之百的商业性管理模式，它拥有自己的董事会，校长、大学司库、财政副校长、首席执行官等都是董事会成员，他的唯一使命就是服务哈佛大学，帮助哈佛大学创造收益，不论是1年、3年、10年还是20年，哈佛基金的投资回报率都高于基准水平，这意味着即使哈佛没有任何收入，也可以高枕无忧的维持其健康运行。

雄厚的财力和高回报的商业化管理是哈佛大学完成知识创造、领袖培养和服务社会的经济基础，更为哈佛大学的个性化发展铺平了道路。

(二) 软环境营造

1. 鼓励批判和质疑的宽容的人文环境

创新人才特别重要的特质就是拥有批判和质疑的精神，哈佛大学第二任校长邓斯特(H. Dunster)认为：“教育的真正目的是提出问题和思考问题，而怀疑是创新的心理动力。带着冷静而怀疑的态度观察事物的知识分子，这是哈佛培养出来的学生的共同特质。”从哈佛大学的录取情况，我们可以看出其对有质疑和创新学生的喜爱。哈佛大学的录取率持续走低，从2011年的6.2%，到2012年的5.9%，再到2013年的5.79%，哈佛大学成为美国常春藤高校中最难申请的高校之一，其录取的标准除了学生的SAT、GPA等分数之外，最为重要的标准就是学生的与众不同和创新之处。哈佛大学认为，一个会考试的“好学生”不是优秀的哈佛候选人。从哈佛大学“校方报告”附加的“个性评价”中我们可以看到，哈佛大学关注的排名前两位的是好奇心(或求知欲)和创造性，不仅倾向于培养某一方面的专业人才，更要缔造敢于挑战权威、颠覆传统、改变世界的精英。

哈瑞·路易斯在致2002级新生的公开信中忠告：“千万别把我的话或别人的建议奉为金科玉律。”为了给学生营造敢于说“不”的文化氛围，在哈佛大学的课堂上，我们可以看到：讲授、辅导、实验、讨论、角色扮演、模拟法庭、案例研究、独立学习等教学法的交相应用，师生之间平等讨论、唇枪舌战，这种鼓励辩论，激发奇思妙想的文化氛围，为有创新想法，敢于挑战权威的学子们提供了精神沃土。

2. 宽松自由的学术氛围

哈佛大学学术自由的火种来源于德国流放者和学生，而其最早留学欧洲的学者也把德国

大学的学术自由理念引入到哈佛大学，在诸多留学者中的艾略特校长，是此学术自由理念的倡导者和捍卫者。他认为，“学术文化的价值成果是开放的思想”，因而“大学是世界上最容不得独裁者的地方，学问总是共容的，只有偶像而无主人”。他上任后为了保证“教育中的自由”，大力推行自由选修制，另外坚决捍卫教师讲授和探索的自由、学生学习和发问的自由，学术自由氛围使哈佛大学的师生们对学问做出富于想象力的思考，以此来维持知识和火热生活的联系，这里所说的想象力也是指创造力。如同哈佛大学的做法，教师运用灵活的教学方式，来激发学生的想象力，学生可以毫无顾忌的质疑老师的观点，哪怕对面的老师是诺贝尔奖获得者。在哈佛大学，师生经常举办“讲论会”，他们在一起畅谈文史，时而孔孟、时而禅宗、时而西方经济，哈佛大学的教师已将自己外在的权威转化为内在的威信，师生之间是一种资源分享的伙伴式关系，教师对学生不是一种自上而下地“给予”，而是与学生一道去探索，去“分享”他们尚未获得的经验与知识。

3. 寄宿制和导师制形成了良好的师生关系

20世纪30年代哈佛大学开始实行寄宿制，目的是改变因财富把学生分层的现象，对此洛威尔校长功不可没。他认为，在大学里，学生的品格不仅仅取决于学生所受到的教育，更取决于他们在良好友谊氛围中共同学习，大学教育有1/3来自教室之外的生活，大学最为要紧的是营造新生到校就可以沉浸其中的氛围。

哈佛大学的导师制是与寄宿制配套的，其导师制起源于牛津大学和剑桥大学的导师制，但不是对牛津、剑桥导师制的照抄照搬，它是一种工作，而不是一种职称或者职务，包括新生辅导、住宿辅导、专业辅导、学习咨询处的辅导、就业服务办公室的辅导、国际项目办公室的辅导等6个组成部分。20世纪初洛威尔校长领导下的哈佛学院导师（资深教授或研究生）负责指点低年级学生，他们每周会面2—3次，学生用1小时汇报近期读书心得或者写1篇短文。导师也布置一些作业，要求学生在其他时间完成，同时鼓励学生养成独立学习的习惯。洛威尔校长认为：“导师制不仅使哈佛的导师们树立起了更好地培养有抱负学生的信念，也使学生们对学习态度产生了巨大的变化，极大地提高了学习成绩，每个毕业班大约有40%的学生在专业领域获得了荣誉学位。”哈佛大学的导师制和寄宿制交相辉映，营造了一种学院式的生活方式，不同班级、不同类型和不同协会的哈佛学生和导师们在同一个社区里生活，在同一个餐厅里就餐，全新的接触、惬意的交谈、深厚的友谊就会兴盛起来，实际上，最有效的功课往往在最漫不经心的时刻获得，可能在喝茶、吃饭甚至是晚上狂欢作乐的时候，不同类型的学生同住在一幢宿舍楼里，提供了不同年龄本科生之间以及学生与导师之间文化交流的机会，因而增强了对学术问题的兴趣，补充并强化了正式教育。哈佛大学这种巨型大学里的小型学院的氛围，为学生创造了一个“小社会”，体现了“大教育”理念，让学生浸没在教育的海洋里，而不是向学生身上泼几瓢知识的水而已。

4. 充满个性的社团文化

哈佛大学现有1296个本科生社团，其中110个社团的成员人数超过150人，83个社团成员在10人以下，2006—2007学年哈佛大学在校本科生总数为6715人，平均5个本科生就有1个社团，社团大致可以分12大类：学术和职业类；艺术和表演类；种族和社会问题类；媒体和出版类；政府和政治类；公共服务类；娱乐类；宗教类；文化和种族类；卫生和生活类；性别和性学类和妇女团体类。这些社团至少可以从哈佛学院学生活动基金、哈佛基金会、公共服务资助基金、Weatherhead中心基金会、拉德克里夫基金会、政治学协会、学生政府7个渠道获得资助。学生可以自主选择参加各类社团活动、年度性活动，还可以旅行到国外开展研究或参加国际会议。

哈佛大学社团活动种类繁多，学生的参与度高，其冲破了课堂授课限制，激发了学生的创新想法，哈佛大学以社团活动和校园生活为基础的校园文化对培养创新人才具有凝聚、交流、创新等功能，使学生在鼓励创新的文化中得到熏染，可以获得意想不到的成长和收获。

（摘自：《基于创新人才培养的大学文化建设——以哈佛大学为例》煤炭高等教育2014年1月第32卷第1期）