



学科导航4.0暨统一检索解决方案研讨会

试论大学文化创新

<http://www.fristlight.cn> 2006-05-09

[作者] 夏敏

[单位] 沈阳师范大学

[摘要] 大学是一个具有着深厚的历史传统与文化底蕴的独特组织,在推动经济发展和社会进步的过程中发挥着巨大的作用。中国高等教育经过20多年的改革和发展,逐步走向大众化,其教育体制、内部结构正逐步科学化。随着当前高等教育改革的不断深入,大学文化作为群体认同的一种社会规范、一种意识形态,对大学的变革产生着日益巨大的影响。大学文化在大学变革中表现出阻碍大学变革还是引领大学变革的功能,取决于大学文化的前瞻性和创新性。然而,目前我国大学文化的滞后性日渐突出,并成为大学改革和发展的限制。因此,适应当前的时代变化不断进行大学文化创新,并引导大学进行有效的改革,促使大学更快地顺应时代潮流,已是刻不容缓的艰巨任务。

[关键词] 大学文化创新

大学是一个具有着深厚的历史传统与文化底蕴的独特组织,在推动经济发展和社会进步的过程中发挥着巨大的作用。中国高等教育经过20多年的改革和发展,逐步走向大众化,其教育体制、内部结构正逐步科学化。随着当前高等教育改革的不断深入,大学文化作为群体认同的一种社会规范、一种意识形态,对大学的变革产生着日益巨大的影响。大学文化在大学变革中表现出阻碍大学变革还是引领大学变革的功能,取决于大学文化的前瞻性和创新性。然而,目前我国大学文化的滞后性日渐突出,并成为大学改革和发展的限制。因此,适应当前的时代变化不断进行大学文化创新,并引导大学进行有效的改革,促使大学更快地顺应时代潮流,已是刻不容缓的艰巨任务。大学文化是组织文化的一种特殊表现形式,是学校经过其内在系统(管理、教育、教学、科研、生产、经营、生活)的维持与外在环境变化的互动,共同创造、继承和不断更新的假设、信念、价值观念、规范、道德准则等意识形态的有机统一。从层次上看,大学文化可以分为:物质文化、制度文化和精神文化。大学物质文化是指大学文化在物质层次上的体现,是群体价值观的物质载体,是制度文化和精神文化的外在表现形式。校园校貌、建筑及其风格、纪念日或纪念性标志、校名、校徽、校旗等均是大学文化的物质载体。大学制度文化是以大学师生的行为为形态的中层组织文化。其内容主要包括大学目标、规章制度、各种文化活动、组织作风、办事风格等。制度文化以动态的形式存在:一方面不断将人的意识内化,并影响精神文化的形成;另一方面又不断地向物质文化的创造活动转化,并最终物化为文化创造物。大学精神文化是大学在教学、科研和管理中逐渐形成的组织意识和文化观念,是大学文化的一种群体意识。其内容包括学校的办学理念、发展战略、培养目标、大学精神等。其中,大学精神是最重要的方面,是群体价值观的主要部分。大学精神文化主导着物质文化和制度文化的变化和发展方向,是大学文化的核心和灵魂。大学文化具有群体认同与导向功能、规范约束功能、聚合与辐射功能、传承与创新功能、适应与应变功能等自身独特的功能。不难看出,大学文化一旦形成就将渗透到大学的各个层面,对大学的形成、发展、变革有着极其重要的作用。大学文化创新可以从以下途径实现:第一,创新办学理念。大学的办学理念是大学的办学思想、办学定位、办学目标、办学方式的总和,是一个开放的理论体系,直接指导其办学行为,影响大学培育人才和服务社会功能的发挥。当前,大学面临的教育环境和国际国内环境都在发生日新月异的变化,其肩负的使命也在不断发生变化,因此办学理念也应该随之而不断创新,只有这样才能不断地为大学的发展注入生机和活力。第二,创新大学精神。大学精神体现了大学的本质特征。大学精神的表现形式包括校训、校风、校歌等,它们是大学精神的语言载体,集中体现了最根本的大学精神。大学精神创新可以通过教育精神和社会文化精神的变化促使大学精神发生变化,使之适应时代的要求。第三,创新发展战略。发展战略是大学自身发展的目标和战略实施的总体部署。发展战略创新是为了应对外部环境和内部条件的重大变化。根据大学的新使命新观念制定大学发展的新战略是大学文化创新的重要体现。发展战略创新表达了大学的目标和战略实施步骤的创新。实现战略创新既要考虑到大学改革后,学校各方面的变化,又要根据学校自身的特点、外部环境的变化趋势重新作出具有特色的新战略,以特色赢得竞争是现代大学的必然选择。第四,创新领导模式。大学领导作为学校发展的领航人,作为学校的灵魂人物,在大学文化创新中无疑具有举足轻重的作用。随着大学改革的逐渐深入、大学规模的逐年壮大、招生数量的递增和社会环境的变化,学校领导者的各种事务也随之趋于繁杂。针对这种情况,大学领导应该在领导方式上增加决策透明度,扩大校内民主,平衡管理者

和组织成员的权利。在领导风格上,要善于综合运用权力因素和非权力因素,塑造信任、理解的沟通气氛。还应该塑造良好的人格魅力来感染和激励全体师生。第五,创新人力资源管理体制。近几年来,大学教师的自愿流动和被迫流动都呈上升趋势,再加上“以人为本”这一理念的提出,大学人力资源管理体制的创新就显得尤为必要。大学人力资源管理体制的创新可以从以下两方面入手:一是人员调配。通过人力资源管理过程中的人员外部招聘和内部流动,将新的思想观念和新的行为带到大学组织中来,从而促成大学文化创新。二是人员培训。人的素质不断开发是大学文化创新的核心内容,尤以教职工的教育培训,师生员工积极性的激发为重点,最大程度地开发和管理人力资源。第六,注重大学形象的塑造。大学文化常常以组织形象的形式呈现在人们的心目中。组织形象是大学文化在人们心目中的生动表现,是社会大众对一所学校的总体认识和整体评价。它一经形成,就会在社会公众中留下深刻的印象,并在相当长的时间内起作用。所以,大学要在当今竞争激烈的环境中生存和发展,就必须注重自身形象的塑造。综上所述,大学文化创新是现代大学核心竞争力的坚实的精神基础。通过大学文化创新,可以使大学适应高校改革的教育环境和复杂多变的社会环境,并且在大学自身的改革中发挥积极的引导作用。

[我要入编](#) | [本站介绍](#) | [网站地图](#) | [京ICP证030426号](#) | [公司介绍](#) | [联系方式](#) | [我要投稿](#)

北京雷速科技有限公司 Copyright © 2003-2008 Email: leisun@firstlight.cn

