

# 新时代背景下高校“以文化人”的问题与对策

## ——基于巨型大学校园文化建设视角

史华楠<sup>1</sup>, 吴静<sup>2</sup>

(1. 扬州大学 教育科学学院, 江苏 扬州 225000;

2. 江苏旅游职业学院 马克思主义学院, 江苏 扬州 225000)

**摘要:** 高等学校的“以文化人”具有丰富的教育内涵和深刻的时代意蕴, 实践中离不开文化传承和教育理想。巨型大学有着特有的改革印记和发展逻辑, 其“以文化人”的特征和育人功能正接受高等教育高质量发展的现实拷问。巨型大学应在多元整合、多管齐下中重构校园文化, 在贯彻教育方针、坚持立德树人中践行“以文化人”。具体对策包括: 推进文化管理, 聚焦共同价值引领; 加强文化熏陶, 改善思想教育格局; 创建文化校园, 增强以文化人合力。

**关键词:** 新时代; 校园文化; 以文化人; 巨型大学

**中图分类号:** G640 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874(2019)04-0045-08

### Problems of “to Educate People with Culture” in Higher Education Institutions in the New Era and the Countermeasures: The Perspective of Campus Culture Construction in Multiversity

SHI Hua-nan<sup>1</sup>, WU Jing<sup>2</sup>

(1. School of Educational Science, Yangzhou University, Yangzhou 225000, China;

2. School of Marxism, Jiangsu College of Tourism, Yangzhou 225000, China)

**Abstract:** “To Educate People with Culture” in institutions of higher education, which has rich education connotation and profound significance, cannot be separated from cultural inheritance and education ideal. Multiversity in China has its own reform marks and development logic. Its cultural characteristics and education functions are being questioned by the reality of high-quality development of higher education. The multiversity should reconstruct campus culture in the process of multi-integration and multi-management, and practice “To Educate People with Culture” in carrying out educational policy and establishing moral character. Specific strategies include promoting the cultural management, gathering the guidance of common value, strengthening the culture edification, improving the situation of ideological education, establishing the campus culture, and strengthening the joint effort to educate people with culture.

**Key words:** new era; campus culture; to educate people with culture; multiversity

巨型大学是我国高校合并改革和大学扩招政策的产物。由于背负着历史的、体制的和管理的各种包袱, 巨型大学的文化和以文化人既接受着高等教育高质量发展的现实拷问, 也受到来

自传统、现实、内部、外部等种种因素的制约。在高校构建“十大育人体系”和“三全育人机制”背景下, 研究巨型大学“以文化人”的现状和困境, 探索其以文化人和文化育人的践行策略, 有

收稿日期: 2019-10-11

基金项目: 国家社科基金“十二五”规划2015年度教育学立项课题(BGA150037)

作者简介: 史华楠(1962-), 男, 江苏南京人, 扬州大学教育科学学院教授、博士研究生导师, 扬州大学高等教育研究所研究员, 主要从事高等教育、教育管理、校园文化研究。

着重要的理论价值和现实意义。

## 一、“巨型大学”和“以文化人”的概念阐释

### (一) 巨型大学的溯源发展

对于巨型大学的概念,主要有两个来源:一是前联合国教科文组织助理总干事约翰·丹尼尔把“课程注册超过十万学生的函授(correspondence)学校”称为“巨型大学”;二是美国当代著名教育家克拉克·科尔在《大学的功用》中将那些“由多所学院组成的多科大学”归入“多元巨型大学”。按照上述理论,我国巨型大学可以分为“函授大学”和“普通大学”两类,本文研究的是后一类。

上世纪末期,我国陆续出现了由若干所高校合并重组的“多校区”“多学院”“大规模”的综合性大学,参与并校的原先各院校规模仅在1500—4000人不等,新的大学合并组建后,其办学规模一下子达到几万人,成为我国首批巨型大学。而后受功利效应的影响,一批批不同归属、不同层次、不同类型、不同水平的高校纷纷合并,利用学科综合优势力图创建“高水平大学”,于是更大规模的巨型大学在全国遍地开花。自1990年1月到2005年3月,我国合并组建的大学有424所,涉及高等院校1069所<sup>[1]</sup>。与此同时,在高等学校扩大招生的国家政策推动下,几乎所有的高校都没有放弃外延扩张的机遇,特别是那些具有一定办学历史和发展基础的学校更是萌发了新建校区的冲动,不惜负债数亿、十几亿去增建新校区,让原本数千学生规模的校园,一下子扩大到至少2个校区、可以容纳数万人的巨型大学。21世纪以来,巨型大学一直成为我国大学发展的新范式而热情不减、高烧难退。

对于“巨型大学”的存在及其认识,中外的学者有基本共识,但也存在一定差异。我国学术界一开始仅用“多校区大学”来定义巨型大学,而对“巨型大学”也只有描述、没有界定。罗晨旻等认为,“所谓多校区大学,就是由两个或两个以上同属一个行政系统、而在地理位置分布上分散的校区组成的大学”<sup>[2]</sup>。张雷等认为,巨型大学“是指若干分散管理的大学校区整合在一起组成的综合性大学”<sup>[3]</sup>。田银华认为,巨型大学“就是规模庞大的大学,涉及在校师生人数、校区与课程

数量、组织机构类型等方面,它是在规模上与其他大学比较而得出的大学样式”<sup>[4]</sup>。在英美国家,“巨型大学”的概念一般使用“Multiversity”,意即“由多所学院组成的多科大学”。尽管中外都喜欢将规模宏大、组织复杂、功能多样的大学称之为“巨型大学”,但西方学者更多关注是巨型大学的“多元”特性和内涵发展基础上的“外延扩张”,而我国学者则更多看到了巨型大学的“集合”特色和“外延扩张”基础上的“内涵发展”。

从管理学的角度看,与一般性大学相比,我国巨型大学有着“一校多区”和“体量庞大”的显著特点,与我国大学过去传统的办学规模和管理结构有本质差别。所谓“一校多区”就是拥有2—10个分散的校区,其形成机制大致有两个:一是“合并”组建,二是“新建”扩张。所谓“体量庞大”,就是指这些巨型大学办学规模动辄三、四万人、多则接近10万人。

### (二) “以文化人”的时代意蕴

习近平总书记在2014年中央政治局第13次集体学习时,首先引用“以文化人”概念来阐述“中华民族创造的一切精神财富”对于文化育人的重要性。2018年8月他在出席全国宣传思想工作会议时强调了“以文化人”在“坚持立德树人”和“培育时代新人”中的重要地位。2018年教师节,他在全国教育大会上特别指出要“坚持以美育人、以文化人,提高学生审美和人文素养。”

其实,“以文化人”一词古已有之,本意是对人施以文治和教化,培养有教养、明道理的人。我国几千年学校教育和文化传承的一个显著特征就是始终贯穿文明教化、以文教化和以文化人。现代语境下,“以文化人”的实质在于利用优秀的和先进的文化为内容,通过一定的文化载体和方式来养化人、教化人、感化人。所谓“养化人”,就是汲取中外文化的精华,作为以文化人的精神营养。所谓“教化人”,就是传播先进文化,作为人们精神世界的给养和实践遵循。所谓“感化人”,就是树立先进的文化典型,作为人们精神力量的源泉。

高等学校的“以文化人”,是人文素质教育的方式手段,在大学生文化熏陶和思想引领中有着极其重要的价值。“大学与文化之间存在着固有的天然联系,本质上就是一个功能独特的文化组织,具有鲜明的文化属性”<sup>[5]</sup>。新世纪新时代,“以文化人”已经成为我国大学文化建设和高校思想政

治工作的热词之一。高等教育的目的就是提供大学生更多的成长机会和更好的成才平台,大学的职责在于培养更多有文化有专业有思想的人才。这也意味着大学生的进步发展,依然是“以人化文”和“以文化人”的过程,只不过此时的“人化”和“化人”已处于一种更高水平和更紧密结合的统一体,表现出高等教育的办学特性和文化特质。

### (三)“以文化人”的教育内涵

1. “以文化人”是人的文化本性与教育的文化属性的统一过程。亚里士多德在《形而上学》开篇道:“每一个人在本性上都想求知。”这一格言既说明了哲学的起源,也揭示了“人的文化本性”。哲学大师卡西尔认为“应当把人定义为符号的动物”<sup>[6]</sup>。在卡西尔看来,人即是“文化”,人作为活动的主体就是“符号活动”和“符号功能”,而“文化就是符号活动的现实化和具体化”<sup>[7]</sup>。我国马克思主义哲学家在比较分析中西方文化观的共同点和实质内容后得出了“文化即人化”的结论<sup>[8]</sup>。教育是“成人”和“成才”相向而行的教育,而以文化人必须以对“人”的认识为前提和基础,文化恰恰是人之所以为“人”和人之所以具有“人”之内涵的全部活动和结果。所以,“人的文化本性”自然就成为高等教育以文化人的逻辑起点。

2. “以文化人”是传统思想道德与现代人人文精神的融合过程。有学者讲,中国传统文化的根本特点之一是“观念上和而不同,现实中交融会通”<sup>[9]</sup>。囊括哲学、伦理、政治、法律、宗教、艺术等方面内容的中国传统文化,其蕴含的思想精华对于现代大学生的精神培养具有重要人文价值。“科学求真,人文求善,艺术求美”,现代人人文精神十分强调人的心灵追求以及人对真善美的追求。高等教育从诞生起从来没离开过人文精神的浸润,也从没缺失过对大学生人文精神的培育。相比较西方的大学,我国大学对人文精神教育独特优势,在于教育教学全过程开展传统文化教育,倡导人文精神的传承弘扬,致力于大学生的“求知”、“闻道”和“做人”,从而成为高等教育本土化的国别印记。

3. “以文化人”是提高文化素养与涵育个人品行的趋同过程。“以文化人”作为一种教育实践,自然应以“文化”为依托、以“化人”为目标,它是与大学生内在修养、德性、品行等联系

在一起的。“人类思想文化的特性给教育以文化人提供了可能”<sup>[10]</sup>,但“从马克思主义实践哲学出发,以文化人的展开必须依托于实践场域”<sup>[11]</sup>。很显然,高等教育的“以文化人”具有双重品格,一方面通过教育者的教化和感化而提高大学生的文化修养,另一方面又通过大学生提高文化修养转而用优秀品德和美好行为去影响其他更多的人。

4. “以文化人”是校园文化育人和思想政治教育的共轭过程。词源上的“轭”,原指驾车时套在牲口脖子上的一对曲木。这里借用“共轭”一词来描述校园文化育人和思想政治教育的协同关系,表明两者天然配对、互动合力,产生共轭效应。大学是实施思想政治教育的主阵地,弘扬、传承和发展优秀传统文化、推进以文化人、文化育人是其基本职责。对于一所大学来说,“以文化人”所要解决的就是大学生文化与人生、思想与专业、立德与成才等几对关系的相融问题,终极任务是培育大学生的文化修养和个人品行,实现文化育人和立德树人的双重目标。

## 二、巨型大学“以文化人”的特征与育人困局

毫无疑问,与西方巨型大学100多年乃至上千年的办学历史相比,我国巨型大学有着特有的改革印记和发展逻辑,很少有西方大学那种一脉相承、世代相传、绵延不断的精神财富和文化传统。相反,由于国家或地方行政力量推动的并校潮流和扩校狂热,使得我国巨型大学与西方“多元化”“开放性”巨型大学相比,在文化格局上有着较多的特殊性和复杂性。

### (一)巨型大学“以文化人”的格局

一是文化的独立性转向文化的统一性。大学文化的培育和形成,固然受到传统文化、民族心理、社会思潮、学校历史与社会地位诸多因素的影响,但从根本上说,它更易受到来自大学内部体制的、结构的、学科的、管理的影响。对于合并类巨型大学,合并前的各院校都经历了一个长期发展的过程,其学校层次、学科性质、规模与结构、大学精神和校园文化都各有千秋,大学文化表现出各自的特征,并影响着大学生的思维方式和行为习惯。在巨型大学的文化重构中,这些对大学生造成深刻影响的大学文化,在合并后势必有所削弱,但多源的文化要素仍客观存在,学

校不会为了追求“全面统一”而忽视其各院校的文化传承。因此,在这些巨型大学,不同的文化将在一定时期内相互渗透,由文化相对独立转向文化的共存共享将是普遍现象,从而对学校“以文化人”过程和大学生的校园生活产生影响。

二是文化的差异性转向文化的相融性。巨型大学需要对“文化”进行融合重构,这是由大学文化的特殊性和多元办学的复杂性所决定的。尽管较之原有单个院校和单个校区来说,巨型大学的文化重构具有更大的可塑性,但在实现中学校文化的交融任务则比较艰巨。在重构大学文化的过程中必然会有文化融合引发的巨大阵痛,这是所有巨型大学都无法回避的事实:一方面逐步“扬弃”原有院校的那些不能满足育人要求的文化要素,另一方面不断添加一些巨型大学的新特质。因此,巨型大学的文化融合并非指原各院校或新旧校区文化传承的简单叠加,而是指在传承和吸纳文化传统的基础上,对“新的大学”进行文化定位和重新建构,形成“以文化人”的新环境和新形态。

三是文化的冲突性转向文化的包容性。巨型大学的文化必须具有较强的包容性,才能调适大学生的价值追求和心理归属。这是因为,大学文化是一种具有持久性的文化,其中的精神内核一旦形成,便具有强烈的凝聚力和感染力,成为学生荣誉感和责任感的文化驱动力。巨型大学如果能在包容原有文化传统的同时,整合校园文化资源,则全校的凝聚力和向心力必然得到提升;但一旦放弃原有的文化基础,只会使广大学生更加怀念学校的历史和传统,从而给文化整合带来阻力,很难形成“以文化人”和“文化育人”的教育优势。

## (二) 巨型大学“文化育人”的困局

大学文化是“大学在长期的办学实践中形成的,经过全体师生员工的长期不懈努力和培育,已经融入学校的精神传统、办学理念、人文价值以及形象识别系统中,以育人为本质属性的各级文化形态”<sup>[12]</sup>。大学文化“根植于大学的发展历程中,形成于成员与成员、成员与环境的互动模式中,由交错重叠的象征要素所形成和限定”<sup>[13]</sup>。在巨型大学的实际运行中,物质、财务、人事和制度等处于操作最前沿的物化因素固然重要,但支撑学校立德树人的精神力量,其实不是这些物化的因素,而恰恰来源于那些捉摸不透的文化因

素。因此,校园文化的重构或再造应是巨型大学的重要选择,这是巨型大学践行“以文化人”和“文化育人”应该重视解决的基本问题。

巨型大学有创建高水平大学的抱负和追求,但要实现人才质量、学术影响和综合实力明显提升的内涵发展理想,需要重构与高水平大学相适应的、富有个性特色的校园文化。近年来,巨型大学确实朝着建设高水平大学的目标而致力于专业的调整、学科的整合和文化的交融。伴随各项内涵发展的有效推进,其校园文化的重构和文化育人的实践取得明显成果。但毋庸讳言的是,巨型大学在融合发展中存在一些现实问题一时难以解决,因而成为重构校园文化和推进文化育人的困局。

1. 集中统一管理的困局,增添了文化重构和文化育人的难度。无论合并还是扩建而成的巨型大学,一般规模较大、校区较多,校区之间的空间距离较远,小到几公里大到几十甚至上百公里,管理幅度和管理层次复杂。如何通过有效的集中管理使这些分散的校区成为真正意义的一个组织整体,成为这些大学规划、发展面临的突出难题。合并或扩建前,各校区的管理模式和制度架构自成体系,而今新的管理体制需要经过较长时间去磨合和调适,才能得到师生的认可和执行。此外,巨型大学为了实现管理的统一性和有效性,又必须在每一个校区建立一套适合实际运作需要的行政管理制度和文化活动制度,投入兼顾各方、数量较多的人力资源,与单校区大学相比,学校内部管理和资源利用变得更为复杂。我们不难发现,一些巨型大学各方面工作虽名义上全部实现了统一管理,但在学校管理的运行环节中,各校区的教育设施、教学力量和文化资源等仍难实现完全的集中统一。

2. 校区地域空间的困局,制约了文化重构和文化育人的深度。巨型大学各校区的地理位置大多不在一起,空间上的距离感给大学生文化活动的组织实施带来较大难度,这不光增加了活动组织的成本,同时也会使文化活动在内容和形式上受到限制。另外,几个校区地域上的隔离,严重影响了信息传输速度和质量,在组织各种文化活动时经常出现信息沟通不畅而造成的人员不能按时到位或缺位现象,从而影响了文化活动和思想教育的效果。加上各校区之间、学院之间、专业之间的管理质态参差不齐,大学生群体也存在明

显的文化差异,在文化活动组织中难以协调各方主体的利益诉求,客观上也影响了全校性文化活动的参与率和覆盖率。

3. 利益形态冲突的困局,消减了文化重构和文化育人的效度。合并办学或校区扩建后,巨型大学不同形态的利益冲突和文化冲突不同程度地明显存在。理工院校与文理院校之间、办学历史较长与办学历史较短的校区之间、不同行业(部门)隶属关系的院校之间,其大学精神、价值观念、教育传统、人文环境、办学目标、管理方式等不尽一致,所以巨型大学各校区明显存在着或大或小的“文化圈”差异。由于文化本身所具有的历史延续性、稳定性和排他性,各校区之间、各学院、各专业之间在文化育人方面产生摩擦、碰撞与冲突就不足为怪了。随着管理体制、用人制度、分配制度、后勤管理等各项改革的推进,以及各项教育资源和文化资源的重新配置,必然会涉及师生切身利益的调整,也可能使一部分人受到影响,招来一些不满情绪甚至批评。合并或扩建之前,广大师生对新组建的学期期望值一般较高,以为“做大”就会“做强”,但当“并校(扩建)理想”与“获益现实”出现反差时,部分人开始困惑、迷茫,甚至产生怀旧心理和抵触情绪,于是成为巨型大学教育教学和文化育人的一种阻力。

4. 复杂价值认同的困局,影响了文化重构和文化育人的力度。在巨型大学,由于各人所处的角度和地位不同,其价值取向会有所区别,对学校集中统一管理认识、情感、态度和反应也就不尽相同。对于学生来讲,由于他们的学习环境和文化背景各不相同,对所处的多校区大学缺乏认识,因而对新大学的归属感和自豪感不强。对于教师而言,面对合并组建也会有不同的心理反应,来自实力较弱院校的教师对新建大学存在比较复杂的心态,既有获得知名大学品牌的喜悦心情,同时也担心自己受到歧视和淘汰,而来自办学水平较高院校的教师则担心自己的品牌贬值,生怕拖累学科的发展,影响到自身的进步。巨型大学面对学生和教师的不同心态,一般需要经过痛苦的“文化磨合”过程,最后才能形成新大学的价值认同。

5. 共享机制缺位的困局,降低了文化重构和文化育人的速度。高校合并和扩建的目的之一,就是整合教育资源,优化文化环境,提高教育质

量。但由于种种原因,一些巨型大学资源利用的障碍和问题难以解决,无论是人力资源、物力资源还是文化资源,一时无法建立有效的共享机制。对于物质资源来说,合并(扩建)前各校区都拥有完整的文化基础设施和公共活动场地,一方面由于院校学科性质不同,很多资源都具有各自的特点,合并或扩校后如将这些资源实现共有共享很不现实,再加上“校区壁垒”和“学院割据”的普遍存在,一定程度上使各校区和各学院之间的资源共享愈加困难;另一方面,即使某一校区的专业和学生人数较少,有些文化设施的利用率也很低,但由于共享机制缺位,其他校区的学生群体也很少有利用这些资源的机会,客观上造成学校设施的重复添置或资源浪费,使文化资源利用率明显下降。

### 三、巨型大学践行“以文化人”的若干对策

巨型大学如何以文化人,是一个时代性理论实践课题,更是一个必须回答和解决好的现实问题。正如有学者指出的,“高校合并并不是新大学的创建,而是在原有高校基础上的资源重组、结构优化和发展战略调整”<sup>[14]</sup>。这样的重组、优化和调整,毫无疑问包含着文化的融合重构。重构大学文化,是巨型大学塑造文化个性、践行以文化人、保障教育质量的战略要求。但巨型大学文化重构涉及的因素很多,其突围的任务无比艰巨,需要以和衷共济、内外和顺、协调发展为核心,以促进各校区共同价值观的内化为任务,全方位全过程地加以推进。

#### (一) 实施文化管理:聚焦共同价值引领

文化管理是现代管理理论发展的最新阶段,它重视人的作用,“希望用一种无形的文化力量形成一种行为规范、价值观念和道德规范,凝聚全体成员的归属感、积极性和创造性,从而增加组织的内聚力、向心力和能动力,齐心协力实现组织目标”<sup>[15]</sup>。对于现代大学来说,“文化管理的核心在于形成全校师生的高度价值观认同,形成特色鲜明的大学文化”<sup>[16]</sup>。因此,巨型大学的文化管理无疑是在大学文化重构中多结构、多因素、多层次的系统工程,是在大学生中培植共同价值观、打造学习共同体的实践过程。

1. 凝练提升精神文化。习近平总书记指出:

“一个没有精神力量的民族难以自立自强,一项没有文化支撑的事业难以持续长久”<sup>[17]52</sup>。大学文化的核心是校园精神,有什么样的校园精神,便会折射出什么样的教育传统、社会责任、道德水准、创新品格、学术修养、文化品位和校园风气。但是“文化凝练也是一个并不轻松的过程,需要时间和智慧”<sup>[18]</sup>。巨型大学的特殊性决定了其校园文化既要体现主导价值观,体现“新大学”的精气神,又要根据学校的文化传承和育人目标,在尊重不同学科、专业特有价值定位的基础上,促进全校精神理念的融合,形成全员共享的价值观。当然,凝练文化认同、提升文化品位的过程是比较艰难的,需要高屋建瓴和脚踏实地相结合,只要培育与管理齐抓、思考与行动共在,处理好继承和扬弃的关系,就能实现校园精神的体系化建设。这方面应抓住三个环节:一是校名的选择。校名,本是承载一个大学历史、特色、声誉等的重要载体,看情感、重传承、扬优势是提升大学品牌的基本考量。一些学校的“更名史”和“合并史”,较为清晰地展示了掩藏在校名背后的“大学特色密码”;二是校训的确定。校训是学校的灵魂,是大学精神的高度凝练。古朴典雅、内涵丰富的校训,可以为一所大学打开其历史文化之门提供金钥匙,也可为大学生眺望其精神家园打开一扇窗户;三是学校历史的认知。校庆是大学回顾历史、反思办学成就、展望未来发展的基点,充溢着教育意义和文化内涵。校庆作为巨型大学一种传承传统、凝聚共识的独特行为,应成为培育校园文化、扬弃消极文化的契机;四是学校标识的设计。学校标识由于代表学校实体,突出个性特征,表达独特含义,被视为精神文化的第一表达。学校标识一旦确定后,应广泛运用于学校办公系统和对外宣传之中;五是学校环境的美化。包括建筑样式在内的学校物质文化和环境文化“是教育理念、教育思想以及教育方式方法变化的一种表现”<sup>[19]</sup>。

2. 共建平等共享理念。平等共享是中国特色社会主义的本质要求,也是巨型大学实施文化管理的基本原则。巨型大学共建平等共享理念有三个着眼点和落脚点:第一,在人与人的平等中共享校园文化。人与人之间的平等,就是中国传统文化中的“众生平等”思想。应当尊重学生独立的人格,理解、把握和发展学生的个性,形成教学相长、尊师爱生、民主平等的新型师生关系;

第二,在人的全面发展中共享校园文化。在巨型大学的文化重构中必须秉承“同一个大学”的理念,贯彻“以学生发展为中心”的思想,打破小部门、小群体意识,统筹布局文化资源,促进大学生的“完整发展”“和谐发展”“自由发展”和“多方面发展”;第三,在专业学习和学术探究中共享校园文化。要保障大学生学习和研究中的物质资源和文化资源共享权益,倡导学术平等、学术自由、学术民主,培养大学生专业学习和学术探究的热情和能力。

3. 厚植人文关怀氛围。人文精神“作为一种自省意识、批判意识和超越意识,作为一种对人生意义和人类社会发展目的的关怀,不仅是传统的话题,更是现实的话题”<sup>[20]</sup>。人文关怀是人文精神的内核,其关注的是人对人的价值、人对社会的价值、人对自然的价值,因此巨型大学应将人文精神作为塑造“全新大学文化”的重点之一。人文关怀不仅能使巨型大学认识自己的社会责任,注重于使大学形成一种有利于个性与人格完善的氛围,有利于在最广泛的意义上塑造全面发展的人。对于人才培养来说,人文关怀的缺损所带来的直接后果,则是“教育价值的迷茫与大学精神的失落,否定了人的发展,忽视了人的心灵完善与精神的完整构建”<sup>[21]</sup>。只有确立人文关怀在文化管理中的凝聚作用,以人文关怀引导科学精神的健康发展,才能使科学精神和人文精神相得益彰,构建形神兼备的文化校园,才能用“全新大学文化”去凝聚人和教育人,增强大学生对学校的归属感、依赖感和自豪感。

## (二) 强化文化熏陶:改善思想教育格局

1. 优秀文化进教育。优秀传统文化是中华民族精神的标识,是社会主义核心价值观的思想渊源。2013年3月习近平总书记在中央党校80年校庆时的讲话中指出:“中国传统文化博大精深,学习和掌握其中的各种思想精华,对树立正确的世界观、人生观、价值观很有益处。”因此,优秀传统文化进教育,是建设中华优秀传统文化传承体系、推动文化传承创新的重要途径。教育部于2014年3月颁布《完善中华优秀传统文化教育指导纲要》,旨在构建优秀传统文化进教育的政策机制,落实立德树人的根本任务。该《纲要》阐明了优秀传统文化进校园的实施要求,提出要“着力增强中华优秀传统文化教育的多元支撑”“着力完善青少年学生的道德品质,培育理想人格,提

升政治素养”<sup>[22]</sup>。实施优秀传统文化进教育,巨型大学其文史图书的充沛、思政师资的充足、学术活动的充裕,有着一般高校无法相比的文化资源优势。新时代新要求下,巨型大学应以提高大学生对中华优秀传统文化的自主学习和探究能力为重点,引导大学生辩证看待中华优秀传统文化的当代价值,自觉把个人理想和国家梦想、个人价值与国家发展结合起来,树立为实现中华民族伟大复兴的中国梦不懈奋斗的理想信念。

2. 传统美德进校园。习近平总书记指出:“中华传统美德是中华文化精髓,蕴含着丰富的思想道德资源”<sup>[17]10</sup>。道德需要文化的滋养,教育需要文化的烘托,因为文化既是德育的根,也是德育的魂。这就是传统美德进校园的理论逻辑。由于社会价值观与生活方式日趋多元化,不可避免地给大学生的传统思想观念带来一些影响与冲击,社会道德规范的约束力不断弱化,一些有违中华传统美德的问题日益凸显,大学校园里的不文明现象屡见不鲜。从传统美德进校园的实践逻辑看,其着力点有四:一是树立理想信念。着力提升大学生的马克思主义理论素养,引导他们认清社会发展的客观规律和历史发展的必然趋势,树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观;二是培育道德品行。对大学生实施公民道德教育,提升其社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德,弘扬真善美,贬斥假恶丑,唤醒奉献、感恩、诚信、务实等精神,凸显新时代教育的品质;三是弘扬文明风尚。深化群众性精神文明创建活动,广泛开展志愿服务,推动学习宣传道德模范常态化,让文明风尚和好人精神不断发扬光大;四是锤炼职业精神。注重引导大学生的专业成长,促进大学生构建符合时代潮流的择业观和职业观。

3. 核心价值进课堂。培养社会主义合格的建设者和接班人是我国大学的使命职责。2015年1月,中办国办联合印发《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》,强调要加强高校课堂教学管理,让课堂成为传播社会主义核心价值观的主要阵地。从以文化人的角度看,社会主义核心价值观进课堂需要把握好三点:一是以核心价值观引领高校思想政治理论课。应厘清社会主义核心价值观与社会主义核心价值观的内在逻辑关系,把握社会主义核心价值观提出的背景及凝练过程,理解社会主义核心价值观的内涵意义;二是遵循优秀传统文化教育与践行社会

主义核心价值观相统一的原则。应坚持历史唯物主义和辩证唯物主义的立场、观点和方法,挖掘和阐发中华优秀传统文化与社会主义核心价值观的关系,认识和处理好社会主义核心价值观进课堂与大学生“第二课堂”主题活动之间的关系;三是重视开展面向思政课教师的中华优秀传统文化教育培训。应加强对哲学社会科学教师、思想政治理论课教师和高校辅导员等的集训和轮训,强化思政课教师的理想信念教育和职业使命教育,勉励有关教师既做“学问之师”,更要做“品行之师”。

### (三) 创建文化校园:增强以文化人合力

1. 整合文化资源。文化资源是学校生存与发展的经脉,历史的、本土的、课程的、教师的、学生的等许多因素都成了创建“文化校园”的可贵资源。巨型大学应在不断加强文化资源的整合、共享的基础上,挖掘新的文化资源,实现合理有效的资源配置,搭建一条通向大学文化建设高地的资源网络系统。首先,要在文化设施上体现“同一大学”的理念,使全校的硬件、软件建设都能体现文化融合的氛围和格调;其次,要重视发展战略规划和视觉形象设计,以“新的大学”发展目标为指导,考虑各校区的文化底色和个性特色,制定切合实际的教育发展规划和文化资源布局;第三,要建立开放共享制度,克服狭隘的“小部门”“小团体”意识,积极投入“文化校园”创建实践,不断提高各校区和各学院基础设施和文化资源的利用率。

2. 助推文化共振。新时代高等学校的“以文化人”,强调文化对于人的教化作用,重点在于“以什么育人、怎么样育人、育什么样的人”的问题<sup>[23]</sup>。有学者认为,思想政治教育本身既是一种文化现象,亦是一种文化活动<sup>[24]</sup>,思想政治教育与以文化人实践既不能等同也不可分割,它们之间有着共同的基因和紧密的关系。过去一段时期,一些高校在让思想教育与以文化人同频共振方面的工作尚不能适应培育时代精神和时代新人的要求,比如“以文化人”与“以人化文”的统合不够紧密、文化育人与思政教育的交汇不够体系、文化建设与文化管理的统筹不够协调。要改变这一现状,绝不是一日之功,需要花精力谋划和下功夫推进。其基本途径有三条:一是加强以文化人与思想教育的价值同构;二是实现以文化人与思想教育的功能对接;三是推进以文化人与思想

教育的实践耦合。总之,应找准以文化人和思想教育相结合的着力点,围绕“拉近与学生的距离”这一中心,确立共同主题,研究共同载体,搭建课堂平台、网络平台、实践平台和活动平台,以实现立德树人的文化共振。

3. 创新文化活动。习近平总书记指出:“一种价值观要真正发挥作用,必须融入社会生活,让人们在实践中感知它、领悟它”<sup>[17][165]</sup>。巨型大学的文化实践需要以培育人文传统、社会责任、个人修养和校园风气等为主要内容,开展形式多样、健康向上、格调高雅的校园文化活动。唯此,才能塑造出巨型大学的文化个性,营造出魅力四溢的文化校园,完成立德树人的教育任务。当然,巨型大学文化活动的组织和开展,不单要在目标、内容上加以引导,还必须把握时代的脉搏,创造新的文化形态,在形式上吸引更多的大学生参与。首先要发挥校级组织的凝聚作用。校级组织不光在策划组织全校性重大文化活动中发挥作用,而且也要在促进全校学生群体交流中发挥作用。校级组织的人员素质和协调能力直接影响着全校性文化活动的水平和成效;其次要扩大校区文化活动的品牌效应。巨型大学各校区各学院都有自己的文化传统、文化特色和文化节日,应积极扩大这些品牌活动的受众面,重视引导其他校区学生的关注和参与,将校区或学院的特色文化打造成具有全校影响力的文化品牌;再次要根据不同学科(专业)的特点,利用党团、社团、宿舍、课堂等载体和平台,打造一个个别具一格、个性鲜明的“文化圈”,为巨型大学践行以文化人和文化育人增添新的色彩。

#### 参考文献:

- [1] 毛亚庆,吴合文. 合并高校整合管理的文化因素分析[J]. 高等教育研究,2005(12):24-30.
- [2] 罗晨旻,吴业春. 多校区大学文化整合面临的挑战与应对策略[J]. 国家教育行政学院学报,2006(6):63.
- [3] 张雷,张伯威. 论我国巨型集合大学的内涵与管理创新[J]. 教育科学,2005(4):46-47.
- [4] 田银华. 由巨型大学到一流大学[J]. 湖南科技大学学报:社会科学版,2012(1):158-162.
- [5] 张立学,路日亮. 以文化人意蕴解读[J]. 中国高等教育,2018(12):33-34.
- [6] [德]卡西尔. 人论[M]. 甘阳,译. 上海:上海译文出版社,1985:34.
- [7] 彭虹斌. 教育管理学的文化路向[M]. 北京:教育科学出版社,2009:223.
- [8] 肖前. 马克思主义哲学原理[M]. 北京:中国人民大学出版社,1994:685-686.
- [9] 陈来. 中华文化的当代价值与意义[N/OL]. 人民日报,2017-03-17(24)[2019-07-04]. [http://theory. people. com. cn/n1/2017/0317/c40531-29151197.html](http://theory.people.com.cn/n1/2017/0317/c40531-29151197.html)
- [10] 冯向东. 高等教育如何以文化人[J]. 高等教育研究,2018(5):1-8.
- [11] 张润枝,李天慧. 高校思想政治工作中的“以文化人”[J]. 北京教育:高教,2017(3):12-15.
- [12] 房喻. 大学文化的内涵发展及建设实践[J]. 中国高等教育,2009(7):16-18.
- [13] 毛亚庆,吴合文. 合并高校整合管理的文化因素分析[J]. 高等教育研究,2005(12):24-30.
- [14] 岳瑞凤. 多校区高校大学文化建设构想[J]. 中州大学学报,2006(4):100-102.
- [15] 屈群苹. 试论管理哲学视野中的文化管理[J]. 南方论刊,2008(5):51-52.
- [16] 史华楠. 文化引领:作为大学发展战略的价值与实施向度[J]. 扬州大学学报:高教研究版,2014(2):3-7.
- [17] 习近平谈治国理政[M]. 北京:外文出版社,2014.
- [18] 张东娇. 论学校文化管理策略[J]. 中小学管理,2010(9):46-49.
- [19] 赵中建. 学校文化[M]. 上海:华东师范大学出版社,2004:32.
- [20] 余灵灵. 关于“人文精神”的辨析[J]. 求是学刊,1996(5):16-19.
- [21] 胡钦太. 论大学人文精神的培育[J]. 高教探索,2003(1):58-60.
- [22] 教育部. 教育部关于印发《完善中华优秀传统文化教育指导纲要》的通知[EB/OL]. (2014-3-26)[2019-07-04]. [http://old. moe. gov. cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7061/201404/166543.html](http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7061/201404/166543.html).
- [23] 张立学,路日亮. 以文化人意蕴解读[J]. 中国高等教育,2018(12):33-34.
- [24] 李娟. “以文化人”与思想政治教育的实效性探讨[J]. 山西师大学报:社会科学版,2015(2):135-138.

(责任编辑:陈勇)