

西南联大的办学思想及其 对我国现代大学改革的启示

叶通贤, 周 鸿

(西南大学 教育学院, 重庆 400715)

摘 要: 西南联大在战时极其艰苦的八年里, 培养了一大批科技、人文精英, 创造了丰硕的科研成果。剖析西南联大的办学思想对我国当前的大学改革不无裨益: 先进的办学理念是大学生存之魂; 加强师资建设是大学发展的关键; 科学民主的管理模式是大学发展的保障。

关键词: 西南联大; 办学思想; 大学改革; 启示

中图分类号: G649.29 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4203(2008)03-0089-05

The school-running ideology of Southwest United University and its enlightenment to the reform of modern universities in China

YE Tong-xian, ZHOU Hong

(School of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Southwest United University raised large quantities of outstanding talents in the fields of science, technology and humanities, and yielded various fruits in scientific research despite the hardship during the 8-year anti-Japan war. Analysis of school-running ideology of Southwest United University lends reference to the university reform at present in our country: sophisticated school-running idea is the soul of a university; enhancing the quality of the teaching staff is the key of university development; a scientific and democratic management model is the guarantee of the university development.

Key words: Southwest United University; school-running ideology; university reform; enlightenment

西南联合大学(以下简称“西南联大”)是抗战时期由国立北京大学、国立清华大学和私立南开大学联合组建的一所高等学府。在它仅存的八年时间里,校外风雨如晦、战乱频仍;校内经费奇缺、校舍简陋、仪器匮乏、图书不足。然而西南联大人却弦歌不断、笔耕不辍、治学不止,为国家培养了一代栋梁之

才。美国弗吉尼亚大学史学教授约翰·依色雷尔对西南联大研究十余年后说:“西南联大是中国历史上最有趣的一所大学,在最艰苦的条件下,保存了最完好的教育方式,培养了最优秀的人才,最值得人们研究。”^[1]虽然西南联大作为一个办学实体早已不复存在,但它独特的办学思想和成功的办学经验对我

收稿日期:2007-11-29

作者简介:叶通贤(1975-),男,贵州印江人,西南大学教育学院博士研究生,铜仁学院讲师,从事高等教育学、课程与教学论研究;周 鸿(1949-),男,四川遂宁人,西南大学教育学院教授,博士研究生导师,从事高等教育学、教育基本理论研究。

国当前深化高等教育改革仍然具有重要的启示和借鉴意义。

一、西南联大先进的办学思想

办学思想是一所大学的校长和全体教师根据大学的办学规律,结合学校的实际情况,经过长期的理性思考及办学实践所形成的价值追求和办学主张,它直接关系到一所大学的兴衰成败。抗战时期沦陷区高校纷纷内迁,在后方形成了很多联合大学,但多数学校未能很好地坚持下来,惟独西南联大一枝独秀,创造了战时教育的奇迹,究其原因,与它独特的办学思想是密不可分的。

1. 兼容并包的办学理念

西南联大组建后,其实际校务主持人梅贻琦(北大校长蒋梦麟、南开校长张伯苓常年住在重庆)很好地继承了原北大校长蔡元培兼容并包的办学理念和历史传统。蔡元培在主政北京大学时就提出要“仿世界各大学通例,循‘思想自由’原则,取‘兼容并包’主义”,“无论为何种学派,苟其言之成理,持之有故,尚不达自然淘汰之命运者,虽彼此相反,而悉听其自由发展”。^[2]梅贻琦在西南联大的管理实践中声称:“余对政治无深研究,……对于校局,则以为应追随蔡子民先生兼容并包之态度,以克尽学术自由之使命。昔之所谓新旧,今之所谓左右,其在学校均应以自由探讨之机会。此昔日北大之所以为北大,而将来清华之为清华,正应于此主义也。”^[3]西南联大组建时聚集了一大批国内外知名学者,汇聚了各种学术流派。在众多名教授中,属于左派的有闻一多、曾昭抡先生,在民主社会党中有潘光旦、费孝通先生,无党派而批评政府的有张奚若、陈序经先生,比较中立而对政府有意见的有陈岱孙、王赣愚先生,属于国民党反对派的有钱端升先生,属于国民党批评派的有周炳林、杨振声先生,国民党开明分子有冯友兰、雷海宗先生,三青团的有姚从吾、陈雪屏先生……^[4]有国粹派、战国策派,有欧美派、激进派,更有全盘西化论的鼓吹者。虽然学派林立,辩论激烈,但各抒己见、百家争鸣,在坚持自己学术立场时兼容他人的思想观点,并行不悖,共同发展。正是这种兼容并包的办学理念使得西南联大八年之久,合作无间,同无妨异,异不害同,五色交辉,相得益彰。诚如冯友兰先生在《国立西南联合大学纪念碑碑文》中所写:“西南联大以兼容并包之精神,转移社会一时之风气,内树学术自由之规模,外来民主堡垒之称号,

唯千夫之诺诺,作一士之谔谔”^[5]。

2. 大师为重的师资理念

高质量的教育必须要具有一支高素质的师资队伍,大师为重、贤乃有为是西南联大的师资理念。梅贻琦在主政西南联大期间把延聘一流学者、教授任教作为治校的重要任务,他说:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”^[6]这就是梅贻琦著名的大师论。他还说:“大学之良窳,几全系于师资与设备充实与否;而师资为尤要。是以吾人之图本校之发展,之图提高本校之学术地位也,亦以充实师资为第一义。……吾人应努力奔赴之第一事,盖为师资之充实。”^[7]由于梅贻琦千方百计、不遗余力地从国内外聘请名师名家来任教,致使西南联大人才济济、名流如云,成为一个名符其实的“教授囤集库”。西南联大在其短暂的八年中先后聘任过 778 位教师,常年保持在 350 人左右,其中教授、副教授 179 人。在这 179 人中,97 位留美,38 位留欧陆,18 位留英,3 位留日,23 位未留学。联大 3 位常委中,两位留美,一位出洋考察过。5 位院长,全为留美博士。26 位系主任,除中国文学系及两位留欧陆,3 位留英外,皆为留美。^[8]据统计,1948 年中央研究院评选出第一届院士 81 人,其中西南联大的教授就有 26 人,占院士总数的 32.1%。^[9]无可否认,西南联大优质的师资队伍是其取得辉煌成绩的关键。

3. 教授治校的管理理念

管理是管理者对被管理者施加的一种影响,这种影响体现了管理者的文化水平、价值追求和道德修养。一所学校工作的有效性取决于管理的有效性,西南联大杰出的办学业绩与其教授治校的管理理念是分不开的。西南联大设常务委员会,下设校务委员会和教授会两机构。常务委员会是联大的最高行政机构,由蒋梦麟、梅贻琦和张伯苓任常务委员。因蒋梦麟任行政院秘书长,张伯苓任国民参政会副议长,皆常住重庆,其实际工作由梅贻琦主持。校务委员会由常务委员、常委会秘书长、教务长、总务长、训导长、各学院院长及教授代表 11 人组成,其职能主要是:讨论“本大学预算及决算;大学学院学系之设立与废止;大学各种规程;建筑及各项重要设备;校务改进事项;常务委员会交议事项”。^[10]教授会则由全体教授、副教授组成,其权限是:审议“教学及研究事项改进之方案;学生导育方案;学生毕业成绩及学位之授予;建议于常委会或校务会议事项;常委会或校务会议交议事项”。^[11]

自中世纪大学诞生以来,教授治校一直是大学追求的理想。蔡元培在主政北京大学时就极力推行

教授治校的管理方式,西南联大延续了这种优良传统。梅贻琦在主持联大工作期间凡遇重大事情总是虚心听取教授同仁的意见,采取“吾从众”的方针,使人“悦服”而非“慑服”。西南联大实行教授治校的民主管理制度,教授会实际上是学校的最高权力机关。梅贻琦曾说:“与教授相比,校长并不重要,校长不过是率领职员给教授搬凳子椅子的人。”^[12]由于充分发挥了教授的独特作用,内彰显学术的自由独立精神,外捍卫学校的政治独立地位,从而西南联大办学成就斐然。

4. 自由民主的学术理念

梅贻琦视学术自由为生命,他在任清华大学校长时就主张自由探讨学术,对不同视角不同思想兼容并蓄,并提出:“学术自由,即无所不思,无所不言。”^[13]求真务实、自由探讨的学术思想在西南联大得到进一步发扬光大。

首先表现为教的自由。学校为了繁荣学术,鼓励学术争鸣,同一门课程往往由几位教师同时开讲,各自阐述自己的学术观点。比如中国文学系的楚辞课,闻一多先生从研究古代神话的视角来讲授,而罗庸教授却从楚辞是诗经到五言、七言诗过渡的角度来讲解;又如同讲中国通史,吴晗用纵向法讲制度演变史,雷海宗用横向法讲历史循环论,钱穆讲通史,否认中国封建社会的存在,宣扬复古主义思想。^[14]

其次是学的自由。西南联大实行学分制使学生选修课程非常自由,既可以选修本院系的课程又可以选修外院系的课程;选修的某门课程如果不符合学生的学习兴趣则可在规定的时间内退选、改选;学生入学后还可在一定的时间内转系,比如杨振宁报考的是化学系而入学后改学物理,朱德熙一年级学物理而二年级改学中文。学术自由既是思想自由的直接体现,又是酝酿新思想新科学的温床。一个专门研究联大校史的美国教授认为联大八年出的人才比北大、清华、南开三十年出的人才都多。为什么?自由!^[15]

二、西南联大的辉煌成就

西南联大在短暂的八年时间里,在最艰苦的条件下保存了最完好的教育方式,人才辈出,学术成果累累,被中外学术界公认为战时中国办得最好的一所大学,世界著名科学史家李约瑟称赞西南联大可与牛津、剑桥、哈佛媲美。

1. 培养了一大批优秀人才

从1938年5月4日开学到1946年5月4日结束,历时八年,在西南联大注册的学生逾8000人,毕业生约3800人,其中既有成就卓著的专家学者,又有优秀的民主人士和坚强的革命战士。

(1) 培养了两位诺贝尔奖的获得者:杨振宁和李政道。

(2) 1955年中国科学院公布了470名学部委员(院士),其中西南联大师生有118人,占25.1%。

(3) 1998年,中共中央国务院表彰23位为中国“两弹一星”作出杰出贡献的专家,其中西南联大的师生有8人,他们是:邓稼先、朱光亚、郭永怀、赵九章、陈芳允、王希季、杨嘉墀和屠守锷。

(4) 2004年2月20日,中共中央国务院举行国家科学技术奖励大会,受表彰的刘东生院士是西南联大地质地理气象学系学生;在此之前表彰的黄昆,也是西南联大的学生。

(5) 抗战期间,培养的国防技术人才及翻译人员共1400余人。

(6) 1946年北上复员前,联大共产党员和秘密外围组织成员加在一起,最多时占全校师生总数的1/10。他们离校后到解放区参加工作,在国民党统治区坚持地下工作和参加农村武装斗争,其中15人壮烈牺牲。

2. 科研成果盛极一时

西南联大视学术为学校的生命。梅贻琦曾说,办大学应有两个目的,其中之一就是研究学术,不学无术将使国家和民族陷入愚昧落后的深渊。三校合并后立即恢复了文、法、理、工、商5个研究所及26个研究学部,并且清华还用庚子赔款利息单独创办了航空、无线电、金属、农业病虫害和国情普查5个特种研究所。各研究所师资雄厚,研究人员精干,研究成果量多而质高,盛极一时。

(1) 据统计,联大八年共出版学术著作150部,其中25部为教育部部定教材。

(2) 理科的很多研究成果在当时已达到国际先进水平。比如华罗庚关于“堆垒素数论的研究”、周培源关于“湍流理论的研究”、吴大猷的“多原子分子振动光谱及结构”、陈省身的关于“微分几何中高斯——波内公式和拓扑学”研究、赵九章的“大气之涡旋运动”等。杨振宁曾多次说他在美国获诺贝尔奖,实际上源于他在西南联大学习期间吴大猷等老师的引导。

三、对我国现代大学改革的启示

西南联大在历史的长河中只不过是一瞬,但其先进的办学思想、自由民主的管理模式、辉煌的教育业绩却永远在教育史上熠熠发光,尤其为我国时下所进行的深化大学改革、促进高等教育健康发展提供了可资借鉴的经验。

1. 先进的办学理念是大学生存灵魂

办学理念是一所大学的旗帜,它是对办学目的、办学方向的理性思考和对学校发展的合理定位。办学理念从哲学的视域来说具有某种普适性,但不同的学校在不同的历史时期其办学理念的内涵各不相同。一种先进的办学理念往往会催生一种新型的办学模式,甚而有可能引发一场教育革命,“洪堡理念”、“威斯康辛理念”就是明证。

我们今天的大学改革正处于经济全球联动、科技全球共享、知识经济迅猛发展的关键时期,面临的国际形势和国内环境都异常复杂,坚持什么样的办学理念对于大学来说是决定其生存与发展的灵魂。

2. 加强师资建设是大学发展的关键

一所大学的绩效、发展前景主要取决于师资质量,西南联大之所以能够在战时最艰苦的环境里培养出大量的栋梁之才,这与它拥有一大批学贯中西、师德高尚、各有所长的专家、教授是分不开的。梅贻琦先生曾说:“办大学,必须有两个必备的条件,其一是设备,其二是教授。设备这一层,比较容易办到,我们只要有钱,而且肯把钱用在这个方面,就不难办到。可是教授就难了。一个大学之所以为大学,全在于有没有好教授。”^[16]目前我国高校教师在数量上严重不足,在职称上从助教到教授形成一个“金字塔”,高学历高级职称教师的严重匮乏直接影响了学生的培养、学科建设和科研的发展。

在师资建设上首先要把握好“进入关”。选聘教师时要看学历看资历但不能惟学历惟资历,并且要竭力抑制“近亲繁殖”现象,在公开招聘中广揽天下英才,使不同学术观点的教师在争鸣中促进学术的繁荣。其次要加强教师梯队建设。目前我国大多数高校教师队伍年龄结构不合理,存在严重的断层现象,作为主力的中青年教师由于待遇不高、工作条件较差而流失的人数越来越多。因此,在师资建设上应本着尊重老年、依靠中年、培养青年的精神,在工资待遇、职称晋升、福利分配等方面对中青年教师实行适当的倾斜政策,促进中青年教师的成长与发展,进

而优化师资队伍。

3. 科学民主的管理模式是大学发展的保障

大学要想把先进的办学理念转化为全校师生共同的价值取向和行为方式,在长期的发展过程中实现其历史使命和现实追求,就必须依靠一套科学的行之有效的管理制度来引领和保障。如果说大学精神是无形的、内在的感召力,那么管理制度则是有形的、外在的推动力,它们二者唇齿相依,共同构成大学腾飞的两翼。无可否认,西南联大的辉煌成就得益于特有的管理制度——常务委员会、校务委员会和教授会。西南联大在学校常规管理中凸显教授的作用,无论是学科建设、教学研究还是职称晋升、教员延聘等都得通过教授会审议后才能决定,若教授会就某一问题的讨论不能达成共识则经过举手表决,采取“从众”原则。教授会决议记录在案,包括校长在内任何人都不得违反。教授治校、民主管理既是西南联大成功的管理特色,也是我国当今大学改革在管理模式上的一种理想追求。

众所周知,我国高校现行的管理体制是党委领导下的校长负责制,由于受传统的计划经济体制和高度集中的政治体制的影响,在学校管理中行政权力与学术权力纽结不分,行政权力呈日益泛化趋势,而学术权力、民主管理则日渐弱化。因此,我们应该遵循自中世纪大学诞生以来学术自由的原则,强化学术权力,实行民主管理。具体表现为“在高校内部,有关学校学科建设、人才培养、科学研究等学术问题应充分听取教师的意见,由学术性机构作出决策,而行政机构负责具体实施。校长等行政领导在参与学术事务时,不应以领导者身份出现,更不应该采用行政命令的手段,而应以教师的身份和民主的方式参与其中。”^[17]惟有如此,在明辨行政机构与学术机构的职责后才能充分发挥各自的功能和作用,从而实现学校的学术自由和民主管理,进而使大学在遵循自身内部发展的规律与逻辑上不断彰显其功用,为经济社会的发展服务。

西南联大于1946年5月4日已完成其历史使命,但“联大传统并未在逝去的岁月中冻僵,却已成为中国乃至世界可继承的一宗遗产”^[18]。其兼容并包的办学理念,民主管理、教授治校、学术自由、通才教育等成功经验对于我国现代大学改革不啻为一面难得的镜子。

参考文献:

- [1] 洪德铭.西南联大的精神与办学特色(上)[J].高等教育研究,1997,(1):12.

- [2] 蔡元培. 教育论著选[M]. 北京:人民教育出版社, 1991. 191.
- [3][16] 刘述礼. 梅贻琦教育论著选[M]. 北京:人民教育出版社, 1993. 132, 10.
- [4] 谢泳. 教授当年[M]. 天津:百花文艺出版社, 1999. 251.
- [5] 王学珍. 国立西南联合大学史料(总览卷)[M]. 昆明:云南教育出版社, 1998. 284.
- [6] 西南联合大学北京校友会. 国立西南联合大学史[M]. 北京:清华大学出版社, 1996. 11.
- [7][13] 黄延复. 梅贻琦教育思想研究[M]. 沈阳:辽宁教育出版社, 1994. 88, 173.
- [8] 谢泳. 西南联大与中国现代知识分子[M]. 长沙:湖南文艺出版社, 1998. 8.
- [9] 周发勤, 陈益升. 西南联合大学的历史贡献[J]. 科学研
究, 1990, (2): 97.
- [10][11] 王学珍. 国立西南联合大学史料(一)[M]. 昆明:云南教育出版社, 1998. 105, 112.
- [12] 杨立德. 西南联大的斯芬克司之迷[M]. 昆明:云南人民出版社, 2005. 105.
- [14][17] 张剑秋. 西南联大的师资管理及历史启示[J]. 学术探索, 2002, (2): 116, 117.
- [15] 汪曾祺. 汪曾祺自述[M]. 郑州:大象出版社, 2002. 110.
- [18] 赵瑞蕪. 离乱弦歌忆旧游[J]. 新文学史料, 2000, (2): 135.

(本文责任编辑 宋 雯)

· 高等教育学科博士学位论文提要 ·

文化诉求与组织生命力 ——民办普通高校组织文化研究

华中科技大学博士生 梁燕玲 导师 张应强
研究方向 高等教育学 答辩时间 2007年11月

民办普通高校在发展中一直面临着两种严峻挑战:一个是系统强大的传统拉力,会造成民办高校发展的“组织趋同”。在不断吸取各种社会资源、政府资源、市场资源的同时,这些资源所附带的文化传统也进入了组织,造成对组织自身文化的冲击。另一种是组织内部资源流动性高、利益分散,会造成民办高校发展的“组织离散”。这两个现象反映的是组织自身诉求与资源供给的价值冲突。解决这个问题,意味着两种努力:一是坚持自我。将领导者自身的信念与追求转化为组织的文化诉求,把符号展开为组织生活图景,引发组织成员的自觉行动;二是超越自我。提高资源获取能力,增强组织生命力。于是,那些成功组织自然吸引了更多关注。它们如何在传统和现代、理想与现实、内部与外部、个体与组织之间寻找平衡?这些问题在民办普通高校组织内部的具体表现如何?它们解决问题的方式、途径如何?这是本研究试图回答的问题。本研究改变大学文化与企业文化冲突的传统研究框架,返回研究起点,解答“民办高校组织文化是什么”的问题。为此,将多案例文化人类学研究和个案研究相结合,通过长期、反复的现场观察和访谈等方法,从两条路径对民办高校组织文化进行描述和分析:一是建立了“人物、符号、制度”之“三要素”文化描述框架,通过故事、景观、仪式、典礼、活动、行话等情节刻画,呈现民办高校组织文化现状。在此基础上,建立“人物、符号、制度、气氛、资本”之“五要素”文化研究框架,采用个案研究方法,描述组织发展与组织内部角色关系变化的对应关系。通过个体文化心理

分析,展现组织在外部制度供给与自我意识之间的动态平衡,从而揭示组织文化的演进路线:从“学生共同体”向“职业结合体”的转变。二是研究组织中的“人”:按照各自在组织中的位置、地位、权力,可以将民办高校组织内部个体区分为领导者、管理者、教师、学生等不同角色。角色关系的转变表现在两个方面:一个是学生。“服务学生、教育学生、管理学生”是组织发展的宗旨。因此,直接影响学生学习的教学设施、教学管理和校园环境一直是这些组织内部管理的重点。另一个是教师。“聘用授课制”使教师成为这类组织发展的一种市场资源。教师专业发展等问题连同单位制度的废除也一并消解。对于少量的专职教师来说,合同制以及专业发展困扰、成就感缺乏和组织内部的疏离感,都使得这类组织远隔着被学界视为根基的所谓“学术力量”。与前二者相较,管理人员和领导者还是组织内部强势的文化力量。他们的关系更多演绎着官僚等级制文化传统。目前看来,民办高校组织内部个体力量悬殊较大:教师是游离、边缘的角色。学生对组织发展的影响多限于技术层面。管理者的资本存储也不足以影响组织的进程。这种情况下,领导者成为这些组织的核心。他们的个人性格都对应着迥异的领导风格,从而塑造着组织鲜明的文化性格。“拓荒型”的领导者,善于鼓动、激发组织成员的精神力量,却常疏于有效的制度建设。“分析型”的领导者,面对、处理组织问题时更注重实效,在建立组织愿景、使命感方面则显乏力。“和谐型”的领导者,善于发现和利用新资源,在形成组织特色方面则显不足。从文化看这类组织,发现的是个性,肯定的是精神,他们贡献的是独立和公正。它们的文化可能在于从高等教育系统发展着眼,直面中国传统精神和现代工商业文明之根本价值冲突,在人类文明进程之传统与现代、新与旧的文化冲突中寻找自己的通路。在长时间内,领导力将依然是民办高校组织生命力的基本命题。为此,保持和完善自己的文化性格是一方面,关键在于制度建设。它不仅是组织历史成就、精神与组织生命力的相互转换,也是民办普通高校组织文化演进的节点。