

斯坦福大学的崛起对我国高校发展的启示

黄紫千

(中南民族大学 湖北武汉 430000)

摘要: 基于已有研究,对斯坦福大学崛起的原因进行分析,而后针对我国高校的现实情况,结合斯坦福大学的成功经验,对我国高校提出了重视教师聘任、突破束缚敢于创新、办学定位准确三条发展建议。

关键词: 斯坦福大学 崛起原因启示

中图分类号: G718.5 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.05.094

一、引言

1. 斯坦福大学概况

斯坦福大学由斯坦福夫妇为纪念其逝去的儿子建立,成立于1885年,在1891年正式开始招生,校园位于美国加州旧金山湾南部,临近世界著名高科技园区。斯坦福夫妇办学之初,旨在将斯坦福大学创办为一所不分教派、男女同校、学费低廉的大学,培养出有教养、有用的毕业生,教授传统的人文艺术和已经改变了美国的技术和工程。起初,斯坦福大学借用德国大学模式,将教学与科研相结合,但直到20世纪70年代以前都只是一个被困在象牙塔中默默无闻的大学,而如今的斯坦福大学已经成为美国甚至是世界一流高校,成为美国知名的私立大学之一,被誉为“西部哈佛”。

2. 世纪早期,受到萧条经济危机及罗斯福新税制使捐赠与遗赠减少的影响,许多研究型大学都处财政和声望的双重压力下。早于斯坦福大学之前,麻省理工学院率先探索出一套“MIT模式”,但其并不完全符合斯坦福大学的实际情况,迫使斯坦福大学在借鉴的基础上继续探索适合自身的道路。斯坦福大学迈出改变的第一步始于第二次世界大战之后,决定使大学脱离不食人间烟火的“象牙塔”,转而成为一个“为公共服务的机构”^[1]。接踵而至的是为真正成为“为公共服务的机构”而做出的战略规划,乔治·凯勒(George Keller)将斯坦福大学的战略概括为:引进优秀学者、有序地重点发展学科、大规模筹资三个方面。

3. 研究现状

我国关于斯坦福大学的研究众多,其中聚焦于其崛起原因的研究也不占少数。纵观这类原因研究,谈到最多的原因可大致概括为两方面,即有远见的领导和有优势的地理位置。有远见的领导为斯坦福大学带来了改变命运的战略,有优势的地理位置为斯坦福大学带来了实施战略的资源。第一是有远见的领导,乔治·凯勒概括的斯坦福大学的三方

面战略都源于有远见的领导:弗雷德里克·特曼(Frederick Terman)。特曼为斯坦福大学创建了“一系三机构”,即创立斯坦福大学杰出的工程系、兴建斯坦福大学研究院(SRI)、建设斯坦福工业园、建立“荣誉合作项目”。特曼的见识和胆识几乎直接决定了斯坦福大学的崛起。在其他院校对大学与企业合作持鄙夷态度的环境下,特曼带领斯坦福大学从研究型大学转型为“学术创业型”大学。第二是有优势的地理位置,其一从较小的区域来看,硅谷的迅速发展与斯坦福大学的崛起可谓同频共振,“硅谷之于美国,正如美国之于世界;斯坦福之于硅谷,正如硅谷之于美国”。在硅谷发展阶段,斯坦福成就了硅谷也成就了自己,为硅谷输送了大量的人才和产业。其二是从斯坦福大学所在的旧金山湾区来看,旧金山湾区之所以迅速发展,除了技术创新之外,就是拥有明显的地域优势:拥有大片土地以及狭长三角形的海湾半岛地势。大片的土地为早期建立大学产业园及企业落户于大学附近提供了优厚的条件;海湾半岛地势为信息技术流通和市场创新大大提供了便利。湾区的高等教育和产业相互作用,互相促进发展。虽然支撑整个湾区产业迅速发展的并非仅靠一所大学,更多的是靠高等教育集群的形成,但是斯坦福大学在产研结合方面的引领作用不容小觑。

二、斯坦福大学实现迅速发展的原因

1. 人力资源

不论是对企业还是任何其他非营利性组织来说,人力资源都是其发展的关键一环。就斯坦福大学而言,它之所以可以实现迅速崛起,优秀学者是不可忽视的重要因素。首先,具有引领学校的顶尖人才。但凡谈到斯坦福大学,都离不开被称为“斯坦福之父”的特曼。在特曼去到斯坦福大学之前,就已经接收到“大学-工业”合作思想的影响,他将这种思想带到斯坦福大学,鼓励学术自由的学风,为斯坦福大学带去了新的发展方向。正如前人研究中所提到的特曼为斯坦

福大学创建的“一系三机构”是斯坦福大学之所以能够迅速发展的根本原因。其次，重视优秀学者的吸纳。斯坦福大学从建校之日起，就非常重视师资队伍的建设^[2]。斯坦福先生曾告诉第一任校长戴维·斯塔尔·乔丹（Jordan David Starr）要物色最优秀的教师，坚决不要徒有虚名或游手好闲的人担任教授^[3]。乔治·凯勒在《美国高等教育革命里》指出，“凭我的经验来看，著名大学和不著名大学之间决定性的差别就在于它们对于教职工选聘的重视程度，大学应当不余力地搜寻人才^[4]。”斯坦福大学为了加强师资建设，设立了“卓越尖塔”战略，来吸引全球各领域的杰出人才。以特曼时期为例，特曼不仅用自身的学识促进斯坦福大学的发展，还是一个坚持不懈的“猎手”，为各学院网罗了许多杰出人才。特曼在斯坦福大学期间真正实现了“人才强校”战略，在几年间聚集资金，引进了150多位优秀的学者。特曼要求每个院系列出各学科领域最有才华的人员名单，并尽量使他们了解并加入斯坦福大学；对其他学者的引进，都将通过特曼彻底的调查，确保每一位学者都能在斯坦福大学发挥最大功能。斯坦福大学对人才的重视一直延续，使得斯坦福大学拥有了一支强大的教师队伍。据统计，2009年斯坦福大学共有教职工1536人，其中61%获得终身教授资格，208人为全国艺术和科学院院士，110人为全国科学院院士，70人为全国工程院院士，20人为全国教育院院士，20人获得过全国科学金质奖。最后，给予优秀学者优厚的待遇。这不仅仅是体现在改善办学设施，为教师提供优质的住房等物质条件上，还体现在教师的权利上。例如，终身教职制度就起源于斯坦福大学，如今教师同董事会一起参与对校长的任命等。

2. 地理资源

斯坦福大学所在的旧金山湾区为其发展提供了许多必要条件，同时斯坦福大学也对湾区的发展起到了促进作用。尽管在斯坦福大学建立初期，湾区虽然已经有船舶运输、贸易和金融中心，但技术产业并不发达，当斯坦福大学异军突起，成为新型大学的引领者后，学校为湾区的经济发展做出了重要的贡献，湾区的地势也为学校和合作提供了更加便利的条件。

如图1所示，在技术驱动下，斯坦福大学走向转型，培养了许多杰出的高科技公司的领导者，如谷歌、惠普、雅虎等公司的创办者都毕业于斯坦福大学，而随着斯坦福大学把越来越多的土地用于工业园区的合作建设，接踵而至的公司也越来越多，同时也就促进了湾区的发展，大学和企业之间的联系也更加紧密，形成了共同发展的良好局面。湾区日益



发展，尤其在进入20世纪80年代末，西部的生产厂商们创造了一个与东部的老工业体系极为不同的崭新工业系统，这个系统和高等教育的紧密程度远超以往，需要市场为其提供大量的人才和技术，仅靠一所大学是远远不够的，进而催生了高等教育集群。这个多层次、多形式的教育系统号称“世界上最杰出的高等教育系统”，不断促进着湾区的发展，而湾区的不断发展又对高等教育集群提出了更高的技术和人才要求，促使其不断提高层次。身处高等院校密集的环境下，迫使斯坦福大学不断提升办学品质、办学质量，持续保持引领地位。

3. 政治资源

特曼提出的“学术创业”战略将斯坦福大学从经济和声望的双重危机中挽救出来，除了优秀的学者和优良的地理条件，还有不可避免的政治环境的支持。首先是政府对大学的经费支持。二战之后，由于战争的刺激，军方和政府对于高科技的需求日益增长，美国联邦政府大力支持大学进行科研，研究型大学逐步走向中心，为斯坦福大学解决经费短缺以及未来的发展提供了契机。其次是接二连三的战为斯坦福大学的发展提供了机会。二战之后，朝鲜战争接踵而至，冷战也笼罩着整个美国，特曼借此机会拉近和政府的关系，表明斯坦福为国家服务的殷切之心，而为了获得更多的资助，斯坦福大学的教授们也逐渐开始转向政府军事研究。之后，斯坦福大学深谙国防军事研究对物理学和工程学领域的青睐，将大学的“卓越”和国家的“重要”研究联系起来，学校采用“杜拉克原则”的发展战略，将资源集中在部分学科使其优先发展起来，赢得更多的支助和学术影响，但在同时和政府、企业合作的情况下，斯坦福大学没有完全依附政府或企业，通过主动导引策略，坚持“经济目标是完成学术目标的手段，因而处于附属地位”，将完成企业和政府的需求看作是实现自身学术发展的催化剂。最后，战争为斯坦福大学

提供了大量“智囊团”。二战中，纳粹德国掀起的“种族清洗运动”迫使大量的欧洲“科技难民”纷纷涌入美国，使美国的学术实力大增，期间，斯坦福大学的研究生和教授增加了3000多个新名额。大学不能也不可能脱离国家大方向的政治潮流而发展，二战后美国的政治环境，恰与斯坦福大学的“学术创业”战略不谋而合，对本就远瞻到未来形势的斯坦福大学来说就是如虎添翼，为其提供了良好的政治环境，加速其发展。

三、斯坦福大学的崛起对我国高校发展的启示

1. 重视教师聘任和优秀人才引进

“人才强校”战略在我国高校战略文本中屡见不鲜，然而实际上只有少数高校将这一战略落到实处，我国大多数高校并未真正实施此战略。第一，高校最重要的“教师”莫过于校长。作为一校之长，首先应当有一颗对教育的热忱之心，其次应当有良好的管理能力，最后应当有足够的学识。我国高校校长更多的是一个行政职务，似乎在一定程度上已经与整个学校的教学脱节。我国高校体制为党委领导下的校长负责制，校长应对学校的管理负责，更应该对学校的人才培养质量负责。斯坦福大学的成功不得不对高校引起重视，通常决定大学发展方向甚至是未来命运的正是校长，尤其是在我国的独特的社会环境下，一校之长最具话语权，学校战略的制定与校长对学校的管理模式以及发展路径的想法紧密联系在一起。然而由于教育的特殊性质，管理一所高校不同于经营一家企业，高校的“破产”通常都会经历一段较长的时间，这也导致了我国部分高校校长“不作为”的现状。但对于遇到困难的高校而言，需要不是只会“打补丁”的校长，而是能彻底将它拖出泥潭的校长。第二，我国高校通常将科研能力或科研成果作为判断教师是否优秀的唯一标准，往往忽略教师的教学能力或其他能力，这导致许多青年教师一味注重提升科研能力以加入高校教师队伍，而忽略了其他能力的培养，甚至出现类似于“非升即走”的竞争方式，逼迫教师为了科研而科研。从斯坦福大学的发展路径很清楚地看到其为吸引一个优秀的学者切实做出的努力，聘任教师或引进人才不应该只注重其某个方面的能力，而是要对其有全面了解，并且使教师对学校有较强的认同感和归属感，因为在当今这样人才频繁流动的时代，高校不仅要引进人才，更重要的是留住人才。

2. 突破束缚，敢于创新

“大学生创业基地”“大学生创新创业比赛”在我国高校正是流行之时，大肆鼓励大学生创新，但真正实现创新的似

乎少之又少。一所大学想要创新，可能会受到经济条件、政治环境等各种各样的影响，但理论上来说更加自由且受到政府鼓励的学生创业也并不成功。在笔者看来，一个学校的创新精神应当是流淌在学校的血液中的，而不是每周一节的形式化的“创新创业课”，单纯经济上的支持并不能触及根本。以斯坦福大学为例，斯坦福大学不仅是鼓励创新创业，还为教师和学生的创新创业营造了足够“舒适”的环境，将创新创业教育融入了每一节课堂、每一次活动中，学校中有一套完整的“创新创业生态系统”，斯坦福大学的教师甚至能够停职两年进行创业等。我国高校想要实现真正创新，就必须首先从营造良好的创新氛围开始，从培养学生的创新意识开始。例如，高校以有实践意义的创新活动取代传统讲授式的培训课；或以创新创业公司参观等活动取代枯燥的创业成功人士讲座，或以头脑风暴式的创新创想交流会取代缺少体验感的成功故事交流。

3. 办学定位准确

我国部分高校的发展之所以停滞不前，与办学定位不明有不可割裂的关系。阻碍我国高校发展的一个重大原因就是高校的“同质化”倾向，在各级各类高校都存在着不同程度的“同质化”。第一，当每一所高校高举“特色办学”的大旗时，每一所高校又都在追逐“双一流高校”、高质量高校，但“双一流高校”的标准是既定的，是统一的，难免的结果就是每一所高校都为了挤进“双一流”的行列而忽略了自身的特色，甚至忽略了本身的办学定位。第二，当顶尖的高校做出某项创新性的改革，一大批高校趋之若鹜，希望搭上改革的顺风车。我国许多高校的办学定位可能只是写在文件中的定位，与实际毫不相干。斯坦福大学在改革的过程中始终将其办学定位放在首位，我国大学应当明确其办学定位并以其为中心寻求创新与发展，而不是将目光聚焦在其他高校。

参考文献

- [1]杨望成,刘晖.大学战略管理初探——以斯坦福大学为例[J].广州大学学报(社会科学版),2004(10):52-55+94.
- [2]关毅.论斯坦福模式对中国高等教育管理的启示[J].新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2009,30(03):139-144.
- [3]姜梅.斯坦福大学的办学思想对我国创建世界一流大学的启示[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2006(11):12-14.
- [4]杨九斌,李乐平.冷战造就美国大学“黄金时代”——斯坦福大学崛起之管窥[J].高教发展与评估,2019,35(02):81-92+113.