

创新思维

丛书主编：段福德

构筑 思维创新的 平台



郑立亮 陈玉科 / 著

中国社会科学出版社

创新思维丛书 主编 段福德

构筑思维创新的平台

郑立亮 陈玉科 / 著



中国社会科学出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

构筑思维创新的平台/郑立亮, 陈玉科著. —北京:
中国社会科学出版社, 2002.10
(创新思维/段福德主编)
ISBN 7-5004-3547-9

I. 构… II. ①郑… ②陈… III. 创造性思维—青
少年读物 IV. B804. 4-99

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 068067 号

责任编辑 陈彪
责任校对 国英
封面设计 十亩工作室
版式设计 炳图

出版发行	中国社会科学出版社		
社址	北京鼓楼西大街甲 158 号	邮编	100720
电话	010—84029453	传真	010—64030272
网址	http://www.csspw.com.cn		
经销	新华书店		
印刷	北京新魏印刷厂	装订	广增装订厂
版次	2002 年 10 月第 1 版	印次	2002 年 10 月第 1 次印刷
开本	850mm × 1168mm 1/32		
印张	8.125	插页	2
字数	180 千字	印数	1—5000 册
定价	18.00 元		

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

丛书序言

当知识经济的概念尚未来得及成为人们的共识时，体验经济的说法已经在媒体上频频闪现，主体作用将前所未有地得到重视。今天这个时代是高科技呼啸奔驰的时代，技术和知识远远地跑到了生活的前头，现实生活从平静的家园变成驻满过客的驿站，我们都在匆忙赶路。树立“赶路意识”，把自己变成一只先进的“中央处理器”，在创造性学习中唤醒自己的潜能、激发自己最大的创造力，是时代赋予我们这一代人的神圣责任和崇高使命。因此，这个时代是一个创者胜出的时代，头脑风暴、联想空想梦想、施展创新思维魔力，张扬创新者的个性，成为了工作中的主旋律。既然生活在于我们已成镶着箭头的迅猛前行的射线，那么思维就不应该成为重复的圆；既然创造性地工作和学习已经成为时代对我们的要求，那么培养创新思维能力就成了教育工作者的神圣使命。

创新教育经过观念的更新、观点的争论，已经进入到如何将创新教育的观念具体运用到教育活动中去的阶段；创新教育从对如何教的层面的关注进入到对如何学的层面的关注。如何创造性地教，如何创造性地学，如何为创造性地教和学营造适宜的氛围，就必然成为当今教育领域亟待解决的问题。



创新能力的培养，从根本上说是创新思维能力的培养。对于创新思维能力培养方面的研究目前大体上有三个方向：一个是从具体的课程入手，解决具体内容讲授与创新思维培养的关系，这多是奋战在一线课堂上教师们的工作体会。他们运用自己理解的创新教育理论，来指导自己的教学活动，进行各种探索。另一个是对以创新思维本身为对象进行的研究，包括对创新思维的基本含义、运作的机制、与其他思维方式以及与教育的关系等的研究。第三个是从某一新的理念或新的角度来探索如何将创新思维的培养落实在教学活动中。这种研究往往能够提出新的教学理念，形成一整套的教学方法。如近一时期开展的“研讨式教学”、“研究性学习”就是这一趋向的突出表现。“创新思维”丛书综合上述三个方面研究的思路与方法，力图从理论与实践结合的层面，展现给教、学、管人员一个创新思维培养的系统的思路与途径，提供可操作性方法。

“创新思维”丛书包括《点击学生的创新思维》、《创新思维的自我修炼》和《构筑思维创新的平台》三部。

《点击学生的创新思维》一书从教师的视角出发，以国际国内教育改革的大潮为背景，吸收了近年来教育理论前沿的最新成果，分析和论述了教师“如何教”来达到培养学生创新思维的能力。该书以教师自身创新素质提高作为逻辑起点，继而推演到育人必先知心，走进学生心灵深处，把握学生层级递进的心理轨迹，然后再从“台下”功夫到“台上”功夫，由课内到课外引向社会实践的大课堂。全书各章内容环环紧扣，全面分析论述了怎样才能实现对创新思维能力的培养，

《创新思维的自我修炼》一书从学生的视角出发，运用学习



学、心理学和思维科学等学科的基本原理，探讨学生“如何学”来达到创新思维的培养。该书从消除影响创新思维培养的观念出发，通过对影响培养创新思维的各种因素的分析，提出了学生自己在各种情景和途径上对创新思维能力培养的对策和方法。全书各章的撰写充分考虑到了阅读对象的心理和习惯，使用生动活泼的语言和激情充盈的行文手法，力求达到循循善诱的效果。

《构筑思维创新的平台》一书从管理者的视角出发，运用管理学基本原理，以非均衡发展为主线，围绕着“如何管”分析对传统的教育管理应做的改革和创新。该书通过对传统管理体制的辨析，阐述了在创新教育背景下管理体系、体制、制度和环境的变革以及管理人员素质的更新和提高，最后以案例的形式分析了几所知名大学在这方面的经验，为学校管理者提供创新教育管理方略。

整个丛书的撰写是依据创新教育的研究成果，立足于解决创新教育实践中遇到的教、学、管问题而展开的，具有很强的可操作性。它适合教师、学生、管理者和教育研究工作者阅读。

“创新思维”丛书的作者既有学院中层领导，又有专门从事高教研究的人员，还有一线教学人员，都有着丰富的实践经验；这些作者又是学院《创新教育工程》中策划、实践的成员。该工程实施4年来，极大地推动了学院创新教育的发展，积累了成功的经验，也发现了新的问题。而且，结合创新教育实践中提出的新问题，由该丛书作者们参与申请了两项全国教育科学“十五”规划课题：《军队专业技术院校学员创新素质培养》和《基于非均衡发展策略的人才培养》，这两项课题已经被批准立项，并被列为重点跟踪课题。



构筑思维创新的平台

在本丛书的编写过程中，得到了学院马中兴院长、刘海沙副院长、训练部领导的热情关怀和大力支持，得到了中国社会科学出版社陈彪同志的悉心指导，参考了大量专家学者的著作和文章。值此出版之际，一并表示感谢！

主编：段福德

2002年7月

目 录

丛书序言	(1)
------------	-------

第一章 思维创新平台构筑前提——革故鼎新中的

扬弃与发展	(1)
-------------	-------

第一节 确立新的观念	(2)
------------------	-------

一、确立新知识观	(2)
----------------	-------

二、确立新人才观	(5)
----------------	-------

三、确立新管理观	(12)
----------------	--------

第二节 剖析常规管理	(14)
------------------	--------

一、概览学校管理	(14)
----------------	--------

二、为常规管理把脉	(16)
-----------------	--------

第三节 解读管理创新	(19)
------------------	--------

一、管理创新的内涵	(19)
-----------------	--------

二、管理创新的必要性	(22)
------------------	--------

三、管理创新的内容	(25)
-----------------	--------

四、管理创新的原则	(28)
-----------------	--------

第二章 思维创新平台架构体系——全新的理念与

科学的结构	(30)
-------------	--------



第一节 思维创新平台的理论支点	(30)
一、人才非均衡发展的内涵	(31)
二、人才非均衡发展与全面发展	(32)
三、人才非均衡发展与创新教育	(33)
四、群体非均衡发展	(34)
五、个体非均衡发展	(37)
第二节 思维创新平台的含义和特点	(42)
一、思维创新平台及其组成	(42)
二、思维创新平台的特点	(44)
第三节 思维创新平台的运行机制	(46)
一、思维创新平台各组成部分的作用	(46)
二、思维创新平台正常运行的特征体现	(48)
第四节 思维创新平台的支柱	(49)
一、管理机制是平台运行的结构保证	(50)
二、规章制度是平台运行的规则要求	(51)
三、管理环境是平台运行的外部条件	(51)
四、管理人员是平台运行的具体操作者	(52)

第三章 思维创新平台体制探微——构筑思维创新

平台的制约因素

第一节 直面教育管理体制	(54)
一、教育管理体制概览	(54)
二、我国的高校管理体制	(61)
三、外国的高校管理体制	(64)
第二节 点击管理体制创新	(69)



一、当今高教管理体制分析	(69)
二、高校领导体制的改革与创新	(72)
三、高校组织机构的改革与创新	(76)
第四章 思维创新平台制度创新——构筑思维创新	
平台的制度保障	(81)
第一节 聚焦管理制度创新	(81)
一、管理制度创新何为基	(81)
二、管理制度创新何为谱	(83)
三、管理制度创新何为序	(84)
四、管理制度创新如何控	(86)
第二节 教学管理制度创新	(86)
一、目标管理及其创新	(87)
二、计划管理及其创新	(88)
三、内容管理及其创新	(90)
四、组织管理及其创新	(95)
五、质量管理及其创新	(100)
六、保障管理及其创新	(103)
第三节 学生管理制度创新	(106)
一、学生管理的原则	(106)
二、学生管理的内容及创新	(108)
第四节 教师管理制度创新	(121)
一、教师管理的特点	(121)
二、教师管理的内容	(122)
三、教师管理中的评价创新	(129)



第五节 管理者管理制度创新	(131)
一、管理人员的选拔	(132)
二、管理人员的考核	(133)
三、管理人员的培养	(134)
第五章 思维创新平台延展——营造思维创新的最佳环境	(135)
第一节 加强特色校园文化建设	(135)
一、认识校园文化	(136)
二、积淀校园文化特色	(141)
第二节 加强“数字校园”建设	(147)
一、开发和完善校园网	(148)
二、基于校园网教学	(150)
三、基于校园网管理	(152)
四、基于校园网学习	(153)
第三节 延伸第一课堂	(157)
一、零课堂	(157)
二、第二课堂	(159)
三、第三课堂	(163)
第六章 思维创新平台运行主体——有效发挥管理者的聪明才智	(166)
第一节 思维创新平台有效运作对管理谋略者的要求	(166)
一、形成创新的环境和氛围需要一个什么样的	



校长	(167)
二、形成创新的环境和氛围需要什么样的领导 集体	(171)
第二节 思维创新平台有效运作对管理操作者的 要求	(178)
一、形成创新的环境和氛围需要什么样的教学 管理人员	(179)
二、形成创新的环境和氛围需要什么样的行政 管理人员	(182)
第三节 思维创新平台有效运作对管理参与者的 要求	(185)
一、形成创新的环境和氛围需要什么样的教师	(185)
二、形成创新的环境和氛围需要什么样的信息 管理人员	(188)
第七章 思维创新平台运作背景——新形势下的 管理创新	(190)
第一节 学习社会化	(192)
一、高等教育与社会高度融合	(192)
二、大学失去了对知识和教育的垄断	(194)
三、教和学的方式发生了革命性转变	(195)
四、教育管理由注重行政管理转向注重服务管理	(197)
第二节 水平实察化	(200)
一、文凭与水平	(201)
二、水平与就业	(202)



构筑思维创新的平台

三、“是骡子是马牵出来遛遛”	(203)
四、高等教育管理由注重学籍管理转向注重 学力管理	(205)
第三节 教育国际化	(206)
一、教育交流与合作	(207)
二、保持和发扬特色	(208)
三、高等教育管理由相对封闭转向开放	(209)
第八章 采撷教育管理精粹——管理创新案例	(211)
第一节 国内大学的教育管理	(211)
一、北京大学的教育管理	(212)
二、清华大学的教育管理	(217)
三、南京大学的教育管理	(221)
四、浙江大学的教育管理	(225)
五、华中科技大学的教育管理	(228)
第二节 国外大学的教育管理	(233)
一、美国大学的教育管理	(233)
二、德国大学的教育管理	(238)
三、法国大学的教育管理	(242)
四、日本大学的教育管理	(246)



思维创新平台构筑前提

——革故鼎新中的扬弃与发展

随着知识经济的滚滚而来，使人们深刻认识到知识是经济发展的重要动力，善于创新知识和技术的人才在国家经济建设中的地位将越来越重要。为此，世纪之初，世界各国掀起了深化教育改革、培养创新型人才的热潮。尤其在中国，“创新型人才”已经成了汉字中使用频率很高的词组。

然而，创新型人才的造就，必然要求对传统的教育观念、教育内容、教育方法、教育手段以及教育管理进行深刻的革命。正如江泽民同志所说：“教育在培育民族创新精神和培养创造性人才方面，肩负着特殊的使命。必须转变那种妨碍学生创新精神和创新能力发展的教育观念、教育模式，特别是由教师单向灌输知识，以考试分数作为衡量教育成果的惟一标准，以及过于划一呆板的教育教学制度。”^①联合国教科文组织国际发展委员会也指出教育的任务是：“保持一个人的首创精神和创造力量”，“密切注意每个人的独特性。”^②

① 《解放军报》，1999年6月16日，第一版。

② 联合国教科文组织国际教育发展委员会编著：《学会生存——教育世界的今天和明天》，教育科学出版社，1996年版，第188页。



这些论述都要求教育工作者，必须解放思想、更新观念、锐意改革、大胆创新，在教育研究和实践中为培养具有创新精神和创新能力的人才做出不懈努力。

第一节 确立新的观念

观念是创新的先导。构筑思维创新的平台，首先就要确立新的观念。对领导和管理者来说，只有树立新的知识观、人才观、管理观，才能洞察到现行管理的弊端，从而创造出新的管理制度、管理方式和方法。

一、确立新知识观

当今时代是知识“爆炸”的时代，如何站在时代的高度，正确认识 and 看待知识，直接影响到管理者的行为。尤其是在当前开展创新教育的情况下，这一点更为重要。

培养创新型人才，要求管理者树立新的知识观。传统观念中，文盲指的就是那些目不识丁的成年人。然而，现代社会对此却有了新的注解。联合国教科文组织出版的《学会生存》一书的作者埃德加·富尔曾精辟地指出：“未来的文盲，不再是不识字的人，而是没有学会学习的人”。据专家测算，人类的知识在19世纪是每50年增加1倍，20世纪中叶每10年增加一倍，70年代每5年增加1倍，而现在大约是每3年增加1倍。世界计算机软件巨头——微软公司，其技术更新周期不超过18个月。可见，学生在学校里学的知识是无论如何也跟不上知识发展的步伐的。特别是技术性知识，往往一走出校园，甚至还没有离开校园，就



已经被淘汰。从这个意义上说，不会学习就是文盲，并非言过其实。对每个学生来说，将来在工作岗位上所需的知识，毫无疑问绝大部分要靠在工作实践中重新学习，而在学校里的学习就是要为今后的学习奠定基础，这个基础与其说是获得一些知识，倒不如说是掌握自学的本领。当今的终身教育理念，无疑正是对知识正确认识的结果。

培养创新型人才，要求管理者重新审视“知识就是力量”。400年前，伟大的哲学家培根提出了一个著名的论断：“知识就是力量”。这一观点适应了当时新兴的资产阶级认识自然、发展经济的迫切需要，直到现在，这句名言仍然广为流传，深入人心。然而，随着社会的迅猛发展，尤其是知识经济的初见端倪，这一论断正在逐渐被人们所质疑。《第三次浪潮》的作者托夫勒认为，“知识就是力量”的论断已经过时，他认为当今时代“知识的知识才是力量”，并解释说，掌握了一些知识，并不意味着有了力量，而掌握了驾驭知识的能力，即知识的知识，才是有力量。在知识经济时代，我们必须对这句话有更新的认识。因为，即使你具有了驾驭已有知识的能力，也就是所谓的“知识的知识”，如果你缺乏创造新知识或技能的能力，在当今知识经济时代，显然也算不上有力量。因此，现在要谈“知识就是力量”，这里的知识不仅包括已有知识，还应包括驾驭知识的能力和开拓新知识和技能的能力，并且，只有具备了后者，才算得上有知识。

培养创新型人才，要求管理者正确认识知识、素质和能力的关系。对每一个个体来说，知识、素质和能力，都不可单独而论。这三者之间，相互联系，密不可分。知识是素质的基础，能力是素质的表现，素质是其中的核心。知识内化为素质，素质外



化出能力。没有知识，就没有形成良好素质的基础，当然也不会有强大的能力。知识通过素质与能力建立联系，它们三者之间具有互动关系，并且是非线性的互动关系。通常情况下，是正向互动，即获取的知识愈多，愈有利于素质和能力的提高；素质的提高，将促进对知识更快地掌握和扩展，促进能力的更好发挥；能力的增强，也有助于获得更多的知识，有助于提高全面素质。但这种关系并不是绝对的，也就是说，知识多未必素质和能力一定强；素质高，不见得就能知识多、能力强；能力强，也不见得知识多、素质高。用数学的语言讲，知识是良好素质的“必要条件”，而非“充要条件”。问题的关键在于外界对于个体施加的影响和作用，知识内化成素质需要科学的方法，素质外化成能力也需要科学的引导。传统教育过程，虽然注重了知识、素质、能力之间的正向互动性，但仅注重了三者之间的线性互动，即注重知识的积累。在处理知识与素质、能力的关系时，靠知识的积木式内化来提高素质，进而提高能力，忽视了知识的交联对思维形成尤其是创新思维形成的重要作用。其结果是内化成的基本素质，往往缺乏个性和有机联系，在受到激励时，不管是自激励，还是他激励，其思维不能发生交联突变，只能产生迁移，外化成的能力为一般性的模仿能力，缺乏创新性。现代教育过程，注重知识、素质、能力的非线性正向互动关系，注重三者之间在平面上的三角性、空间上的立体性、时间上的交变性。知识内化为素质注重网络式内化，而不是单纯的积木式内化，即注重思维的有机化和个性化。素质外化为能力时，思维往往不再是一般性的迁移，而是发生交联，产生思维的突变和升华，其能力表现为创新，而不是模仿。