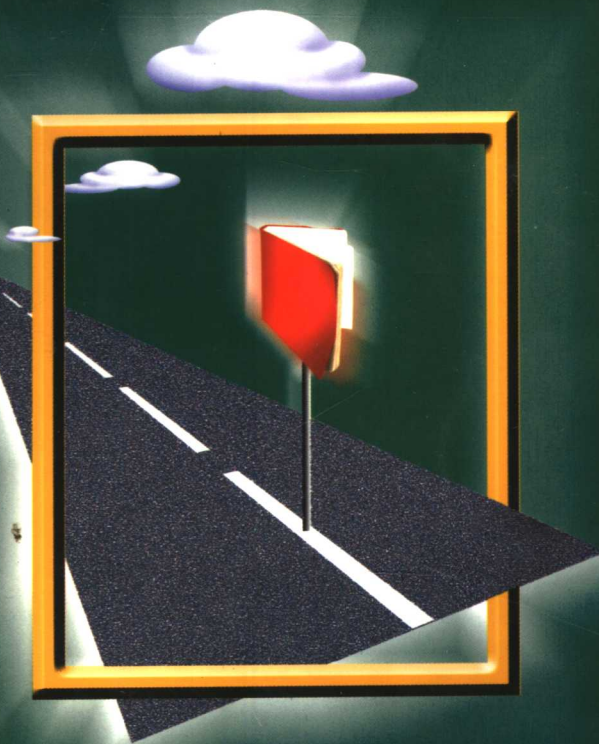


建设新课程： 从理解到行动

案例卷



主编 杨九俊 吴永军

 江苏教育出版社

建设新课程： 从理解到行动 案例卷

编 委 会

主 任：周稽裘

副主任：杨九俊 陆志平 鞠 勤

编 委：马 林 王炎斌 李志成 李玉良

杨善德 张也可 吴永军 陈国栋

陆岳新 赵忠和 施正洲 顾月华

彭 钢 葛高元 锁敦信 董洪亮

主 编：杨九俊 吴永军

 江苏教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

建设新课程. 案例卷: 从理解到行动/杨九俊等主编.
南京: 江苏教育出版社, 2003. 7

ISBN 7—5343—5442—0

I. 建... II. 杨... III. 课堂教学-教案(教育)-中
小学 IV. G632.421

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 056115 号

书 名 建设新课程: 从理解到行动 案例卷
主 编 杨九俊 吴永军
责任编辑 吴 宁 杨煜泰
出版发行 江苏教育出版社
地 址 南京市马家街 31 号(邮编 210009)
网 址 <http://www.1088.com.cn>
经 销 江苏省新华发行集团有限公司
照 排 南京展望文化发展有限公司
印 刷 江苏苏中印刷厂
厂 址 泰州市经济开发区 电话: 0523 - 6841122
开 本 787×960 毫米 1/16
印 张 20
插 页 1
字 数 341 000
版 次 2003 年 8 月第 1 版
2003 年 8 月第 1 次印刷
印 数 1—20350 册
书 号 ISBN 7 - 5343 - 5442 - 0/G·5137
定 价 23.00 元
邮购电话 025 - 5400774, 8008289797
批发电话 025 - 3249327, 3249091
盗版举报 025 - 3204538

苏教版图书若有印装错误可向承印厂调换
邮购免收邮费, 提供盗版线索者给予重奖

目 录

第一章 培养目标的解读	1
一、经济、社会发展对人才提出的新要求	1
二、联合国教科文组织关于教育目标的论述	14
三、教育专家眼中的新人形象与培养目标	17
四、新课程的培养目标及其解读	24
第二章 课程改革的推进	37
一、实验规划与实施	37
二、推进思路与策略	45
三、社区动员与校本培训	58
四、课程改革的均衡推进	71
第三章 课堂教学的变革	79
一、师生关系的重建	79
二、学习方式的变革	85
三、走向生活的教学	96
四、教学的预设与生成	108
五、教科书从“圣经”到材料	120
第四章 课程综合的探索	133
一、学科教学的综合	133

二、综合课程的教学	145
三、综合实践活动的实施	171
第五章 评价方式的重建	186
一、教学过程中的随机评价	186
二、批改中的教学评价艺术	192
三、促进学生更好发展的考试	196
四、成长记录册	216
第六章 校本课程的开发	229
一、贴近学生的真实需求	229
二、充分挖掘课程资源	234
三、让学生在实践中成长	237
四、以多样化的评价激励学生	242
五、教师是课程开发的主体	246
六、校本课程需要多方支持	250
第七章 校本教研的建设	255
一、成立专业发展团队	255
二、研究途中的专业引领	265
三、讲述自己的故事	274
第八章 与新课程共成长	292
一、学生：在创造性学习中舒展心灵	292
二、教师：在探索性实践中获得专业发展	298
三、家长：在新课程中与孩子一起成长	307
后记	317

第一章 培养目标的解读

在对我国基础教育现状进行深刻反思,对国际课程改革趋势进行全面比较,对未来人才需求进行深入分析后,新课程首次提出了基础教育的培养目标。培养目标表述了接受过基础教育后的学生所应具有的民族素养,是新一代国民适应 21 世纪经济、社会、文化、科技发展所必须具备的素质。全面认识和深刻理解培养目标,是推进和实施新课程的前提,具有十分重要的意义和作用。本章将从四个方面来帮助广大教师理解新课程的培养目标:一是从我国经济、社会发展对人才提出的要求来看,二是从国际教育发展与改革对教育所提出的要求来看,三是从教育专家对未来人才的理性思考来看,四是从对新课程培养目标本身的理解来看。

一、经济、社会发展对人才提出的新要求

中国的经济、社会发展,对中国的教育和人才提出了许多新的要求。“创新人才”与“创新人才”的培养,突出地体现了这些新要求,体现了对教育的新思考。社会各界尤其是政府官员、科学家、企业家对“创新人才”的理解和认识,有助于我们加深对基础教育培养目标的理解和认识,有助于我们形成新的人才观和教育观。

(一) 朱丽兰掀起的“头脑风暴”^①

王利芬:欢迎大家来到对话现场。有一个非常年轻、时尚的人,他形容今天这个时代给他的感受的时候是这样形容的,他说今天这个时代的创新就像一条疯狗,追得

^① 摘自中央电视台经济部《对话》栏目组:《CCTV 对话》,南海出版公司,2002 年 5 月第 1 版,第 117—122 页。王利芬,中央电视台《对话》节目主持人。

他整天惶惶不可终日。说这话的是一个 20 多岁的小伙子。同样是说创新，有一位 60 多岁的人她是这样说，我们拒绝平庸，宁做旷野里呼啸的狼，也不要做马戏团的老虎，没有创意，就去死吧！说这话的就是我们今天邀请到的嘉宾——前科技部部长朱丽兰女士。

您看大家非常的热情，今天来到这儿的观众他们的年龄均在 40 岁以下，他们刚才告诉我说今天愿意跟朱丽兰女士进行一场头脑风暴。您喜欢“头脑风暴”这个词吗？

朱丽兰：我喜欢。

王利芬：为什么？

朱丽兰：因为它有激荡。所以既然是风暴，就要像个风暴样子，不要心平气和，要充满激情，而且要找到矛盾的焦点，那风暴就起来了。

王利芬：那我们接下来就找到矛盾的焦点。刚才我在开头语里面把您的那段话告诉大家了，那段话是在说创新，为什么您对创新说得那样极端呢？

朱丽兰：创新是民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的动力。国家的发展、社会的发展、个人的发展，没有这样一个灵魂，你没有这样一个动力，你怎么生存？你怎么发展？我认为这里面有很多还没有现成的答案，所以更值得我们讨论。

王利芬：那您最想讨论的是什么呢？

朱丽兰：我最想讨论的就是说什么样的环境、什么样的氛围、什么样条件，才能使我国创新的人才、高层次的创新的人才不断地涌现，我认为这是最重要的问题。

王利芬：您那样强调创新，您是不是觉得在我们今天这样一个文化氛围里面，是不是有些成分在制约着创新呢？

朱丽兰：是有的。为什么呢？因为我想创新必须要有一个创新的文化，比如说，第一，有自信才能创新，没自信的人没法创新，作为一个民族更要有自信心，我这里有针对性的。我看有些人就够戗。

王利芬：同时要有很好的一個氛围来鼓励支持这个创新。

朱丽兰：对。然后第二点，创新一定要有理性的怀疑，而这是创新的一个基点。

王利芬：您也做了多年的研究工作，您曾经怀疑过导师的观点吗？跟他争论过吗？

朱丽兰：研究本身就是争论，没争论研究什么呀，对不对。研究题目的确定就是

提出问题,这个问题是没有答案的,这才叫研究,那么既然是没有答案的事情,那里有什么?你是权威,你就有现成答案了?所以我觉得就是在我们科技界、在研究人员当中,我觉得这种氛围比较来说还是好的。

王利芬:那相对于政府部门,比如说科技部来说,它这种创新的氛围和科研所比起来呢?

朱丽兰:那不完全一样。因为咱们到底是政府部门,所以有些事情你得按照政府部门规则来行事。但是有些事情是完全研究所的文化可以很好体现的,只要在没有定政策以前讨论的问题,我觉得应该可以平等地讨论。

朱丽兰:第三点就是要允许失败,就是说不能够以成败论英雄,我觉得这一点很重要。硅谷为什么创新精神比较好?他们的风险投资家在评论一个项目、评论一个他需要投资的对象的时候,他就问他,你失败过没有?你失败过他对你加分,为什么?你失败过说明你创新过,然后你失败,你又起来了,说明这个人更成熟了,所以他就给他加分。我觉得这种价值观对于培养这种创新的氛围是非常重要的。

王利芬:您觉得中国这样一些氛围和您在美国硅谷看到的氛围有没有一些差距呢?

朱丽兰:最典型的,像我们中国人说“你很好、你很好”,“不、不、我不行”,显得很谦虚。外国人说“你很好”,“对,我是不错”,你说到底应该是哪个。

王利芬:您喜欢哪个?

朱丽兰:我喜欢你也不要捧我,然后你自己得意了,忘乎所以,这也不行。实事求是,是就是是,好就是好,好何必要说自己不好?我觉得在一定程度上谦虚得有点……说得极端一点,有点虚伪了,没有必要嘛!是什么就是什么。所以我觉得这个解放思想、实事求是说起来容易,真正做起来可难。

(二) 著名科学家考第一的很少^①

海外华裔科学家对中国培养高素质创新人才十分关心,他们对中国现行的人才培养模式提出了种种值得借鉴的见解。其中丁肇中先生和杨振宁先生较有代表性。丁肇中先生认为“著名科学家考第一的很少”。他说把他所经历的20世纪的物理学凝

^① 摘自郭淑英、戴万津:《高素质创新人才研究》,东北大学出版社,2002年版,第101页。

练成4个小故事，每个故事都有自己的结论，“不要盲从专家的结论”、“永远对自己充满信心”、“对意料之外的现象有所准备”、“要实现你的目标，最重要的是有好奇心，对你所做的事情感兴趣，并为之努力奋斗”。这也是创新人才必备的四大素质。

杨振宁先生在他半个多世纪的读书、教学生涯中，对人才培养问题作了深入研究。他在中国科协2000年年会开幕式上所作的《中国的文化和科学技术》的演讲中指出，美国中学生在考试方面是比不过亚洲学生的，他们常常只能考倒数的名次。美国学生兴趣广泛，亚洲学生则往往钻入狭窄的专业；美国学生东跑西跑，亚洲学生按部就班；美国学生充满活力，亚洲学生安安静静；美国文化培养学生勇敢，亚洲文化则训练学生胆怯；美国学生有自信心，亚洲学生则没有自信心；美国学生傲慢，亚洲学生谦逊……

杨振宁先生认为新世纪需要培养“开拓型”人才。目前在学校和社会上存在一种错误的观念，造成很多学生从小只知道读书，最终目标就是做学问、做研究……这样培养出来的学生“读书型”的居多，而有动力、有知识，独立思考能力强的“开拓型”人才少。这种培养模式对于“鼓励学生向科学技术和工业农业生产活跃的领域去发展”是很不利的。

教育的培养目的必须注意到受教育者的个性发展，使每一个受教育者都能够成为有知识、有能力并且能够独立思考的“开拓型”人才。

（三）中国需要什么样的人才^①

加入世贸组织后，中国的人才需求层次会发生什么变化？全国政协九届五次会议期间，有记者曾就此采访了政协委员、会外专家和大学生，从他们的交流和对话中，探寻问题的答案。

1. 山西校长—香港董事长：关于知识经济时代的对话

谢克昌（全国政协常委、太原理工大学校长）：现在是知识经济时代了，我国中西部不发达地区的人才现状仍远远落后于时代。在我们山西，每1万人当中具有大专以上学历的只有201人到225人，专业技术人才中高级职称和大学本科的比例仅为10%左右。而且，这些人才大都集中在行政事业单位、国有企业或传统产业，在农、林、

^① 摘自《中国需要什么样的人才——来自“两会”内外的对话》，《中国教育报》2002年3月11日第2版。

水、牧和第三产业中人才严重不足。适用性人才,特别是从事科技成果转化和推广的人才很少,能够适应国家“十五”计划发展的产业人才更是奇缺。

为了满足这种需求,我建议在近一时期要大力实施职业技术教育方面的人力资本投入,建设一批有形或无形的人才市场,以实现市场对人才资源的优化配置。

计佑铭(全国政协委员、香港志成国际集团公司董事长):随着经济全球化和知识经济时代的到来,对人才的争夺更加激烈。内地的人才本来就很缺乏,加入世贸组织后,这个问题更显突出。

相对来说,香港地区的人才资源相当丰富。尽管如此,香港特别行政区政府对教育的投入仍在不断加大,过去3年间的教育开支预算已达1500亿元,未来10年还将再投入1000亿元,用以落实所有的教育改革建议。

我们能为中国的人才战略做些什么呢?最近,近百家内地企业在香港地区举行了大型的高级人才招聘活动,吸引了上万人的参与,这在香港地区的历史上是少有的。应聘者除了香港地区的人外,还有台湾地区的人,甚至有来自日本、韩国、美国和欧洲的人才。我们完全可以利用香港的有利条件,在这里建立一个人才交流的平台,广纳全世界的专业人才为己所用。

2. 经济学家—人才专家:关于人才争夺的对话

萧灼基(全国政协委员、北京大学经济学院教授):我们究竟需要什么样的人?科学技术人才和经营管理人才,两种我们都需要。科技是第一生产力,但不能只强调自然科学领域专业人才的重要性,现在我们的企业经常出现决策失误、管理混乱、效益下滑等问题,这往往不是技术水平低造成的,而是经营管理方面出现了问题。

高学历、高学位的人才,低学历、低学位的人才,受过系统教育的人才,在实际工作中成长起来的人才,这些都是我们这个社会必不可少的人才。在一个企业当中,不是高学历、高学位的人才比重越大越好,我们需要的是一个合理的人才结构。人尽其才,人尽其用,是我们实施人才战略的目标。对于本地人才和引进的人才,对于国内培养的人才和海外留学归来的专家,我们应当同样重视。最近,金融界有一句话,“海龟(归)上岸,土鳖滚蛋”,是说近年来大批留学回国人员颇受重视,而国内培养的博士却受到冷落,甚至连合适的工作都找不到。我要告诉大家,本地和尚也是会念经的,而且念得也不错。

卜凡伟(人事部人事与人才科学研究所科研处处长)：经济全球化既包括资本和技术的全球化,也包括人力资源的全球化。在经济全球化的时代,高科技人才显得十分缺乏,流动也十分频繁,世界各国对于高科技人才争夺将空前激烈,这种争夺往往成为未来国际关系中的焦点问题。

我国对高科技人才的需求也十分强烈,但目前的情况很不乐观,大概有三分之二的出国留学人员都留在了国外,人才流失很严重。比如,在美国硅谷共有20万名工程技术人员,其中6万是华人。近年来,国外大公司还专门在北京设立了15家研究开发机构,专门利用高薪网罗国内的高科技人才。

高科技人才是国家的精英,是未来的希望,是可持续发展的基础。我认为,国家要采取有力措施,打好这场人才争夺战。

3. 大学生—民营企业家：关于创业的对话

喻历历(清华大学经济学双学士)：人尽其才,说起来容易,实际生活中很少能够做到这一点。对于我们这些刚刚走出校门的学生来讲,“没有工作经验”这一条就让我们吃尽了“闭门羹”。其实只要给我们机会,我们很快就会熟悉业务。

这实际是一个人才培训的问题。人才不仅需要通过学校教育,也需要通过实践的锻炼。我认为,企业应该注重培养人才,而不只是使用人才。我听说国外有些大企业每年都组织专门的培训,并把培训与年薪放在一起作为企业的待遇之一。

高天乐(全国政协委员、浙江天正集团有限公司董事长)：我看一个人才是看他的教育背景和实践经验,还有一条不可缺少的——诚信。我认为公司引进一个人才并不是单纯让他工作,给他工资,关键是要让他不断学习,接受培养,以更高的理论指导自己的实践。

那么,一个不成熟的,或者没有经验的人才,就应该先在一些相对低层次的岗位上得到锻炼,他们只要有潜力,总有一天会找到一个适合自己的位置,而不应该对自己在学校学的东西过于自信,以为凭这些就可以包打天下。在我们公司,即使是一个相当好的职员,也需要不断学习,甚至是终身学习。

一个人只要有优秀的品质、务实的精神、不懈的进取欲望,不论在哪里都会实现自己的价值。

(四)“朝阳产业”的人才观^①

首创新浪网闻名的四通利方公司负责人坦言,他们招聘员工不看学历,因为新兴企业所做的是前人没有实践过的,更需要的是有想像力、创造力和敏感性的人才,这样的人才会有很强的适应性,对于传统产业来说这种人可能并不是什么人才。

美国著名半导体企业 Intel 公司来中国招聘人员,对员工素质的基本要求包括:一要有学习新东西的能力。一个有潜力继续学习的人才可能创造更多的价值。二要对自己有信心,敢于提出不同意见。三要在做事前先考虑应不应该做,而不是只管把事做好,不问该不该做。

美国微软公司在中国建立研究院,院长李开复提出,他们首先要找有杰出成果的领导者,有时最有能力的人并不是最有名望的。其次他们要找最有潜力的人。潜力包括:聪明才智、创造力、学习能力、独立思考能力、与人相处能力、对工作的热爱和投入等等。他认为这种潜力比专业经验、在校成绩等等更重要。

全球电脑巨头 Dell 公司首席执行官迈克尔·戴尔,2000 年 4 月在清华大学与中国大学生对话,曾以自己的经历坦陈他的“人才标准”:“我们的工作自主性很强,我需要有创造性、主动性和新思想的员工,而不是领导让做什么就去做什么。”戴尔认为:“当今社会发展很快,如果你经验太多,就会总在回顾,总在总结,反而不是优势。”“对于年轻人来说,重要的是不要做你父母、师长让你做的事,而是要做你自己想做的事。我当初就不是好学生,是休学创的业,但我做生意比我在学校里学得还多,一直到今天,我还在不断地学习。”

中兴公司:“公司要找的是最适合公司长远发展的,而并非是成绩最优秀的人。”这句话是一位条件相当优秀的学生被淘汰后中兴公司负责招聘的人员告诉他的。

摩托罗拉公司:我们要的是一个“平常人”,干一行,爱一行,脚踏实地而非目空一切、好高骛远的人。我们不反对人才流动,但希望大家不要太功利,毕竟个人的发展与公司的发展结合起来才是最重要的。

现代企业招聘员工,特别是所谓“朝阳产业”对人才评价标准出现的新动向,向我

^① 摘自叶平《创新人才培养目标的坐标变换》,http://www.cxjy.net.cn/gdzt/wai/hubei/p3.htm;《企业:我们要什么样的人》,《焦点》2001 年 4 月 12 日。

国教育界清晰地传递出一种信息,这信息被教育部有关领导概括为两点:第一,迅速掌握新知识的能力,比掌握较多已有的知识更为重要;第二,更重要的是能否运用已掌握的知识去进行创新。这就是说,我们不能用过去的标准,以掌握知识量的多少或者以专业经验多少来评价人才。所谓“创新人才”,应该是不仅掌握知识较多,而且善于学习新知识,并善于运用所掌握的知识去创新的人才。以掌握知识为主要评价要素的传统教育培养目标,是很难提供这类人才的。

(五) 点击 IT 时代的人才“软肋”^①

在北京七校“联想奖学金”颁奖大会上,当联想集团副总裁杜建华和人力资源部经理鲁灵敏介绍联想的人才观和择人标准时,台下的 100 多名获奖大学生出人意料地表现出了迷茫和困惑。一位学生当场发问:“我们到底缺了什么?”

1. “我只想安安静静地搞研究,社会却对我提出这么多要求!现实总是妨碍我搞科研。”

“我的专业是航空工程,我最大的理想就是搞科研。如果我进公司或是企业,我并不想做什么经理,我只是希望能有一个安心的环境搞科研。但是现在社会和企业对人才的要求太全面了,既要求你有专业能力,还要你具备一定的管理能力和人际交往能力。我认为这些要求并不很合理,像联想这样的企业应该最重视人才的科研能力,至于管理、沟通和协作能力等等应该只是个补充。”

这是一位北京航空航天大学大三女生的困惑和苦恼,和她有同样困惑的大学生似乎不在少数。现在许多学生走入社会后普遍感到不适应:“是我们的能力不行吗?我们可都是千挑万选上来的呀!是我们的教育不行吗?我们的学生可总是在国际竞赛中屡屡获奖呀!那么,到底我们差在哪里?”

有的学生甚至认为,社会要对他们进行“人才格式化”。他们从小培养起来的那些能力和素质会被全盘否定,那些他们并不具备的能力和素质却要被迫灌输进来。

2. “过去的研发像是打乒乓球,最强调个人技能;现在则更像是在踢足球,你需要不停地变换位置,并要关心同伴在干什么。”

查阅一些公司和企业的招聘信息,发现诸如良好的合作精神和沟通能力、善于创

^① 摘自《点击 IT 时代的人才“软肋”》,《中国教育报》2002 年 1 月 4 日第 8 版。

新、富于责任感和同情心等要求几乎随处可见。而这些要求已被视为与专业技能同等重要的能力。

杜建华觉得,尽管自己已工作多年,但直到最近,他才真正体会到什么是能力。“要说受害,我们这代人可能是最大的受害者,我研究生毕业时不敢留校,就因为站在讲台上我讲不了话。”

杜建华曾经去日本考察,和那里的企业家一同探讨到底什么是人才,什么是人才的研发能力。日立公司的企业家认为,过去的研发就像打乒乓球,一个对一个,各人有各人的绝招,界限也很清楚。现在的研发则像是踢足球,没有疆界的市场就像边界宽阔的足球场,每个人都需要不停地变换位置,有时甚至连守门员都要冲出去。

游戏规则变了,对人的要求也在变。杜建华说,日立公司判断一个员工是不是好员工,有一个很有意思的标准,即这个员工是不是“活跃”,“他不仅知道自己在干什么,还要关心周围的人在干什么,而且能够不断变换自己的位置和角色”。

“过去中国人对研发有种很神秘的感觉,说到研发就想起陈景润,想起象牙塔。而现在的社会竞争,已经不允许你一辈子只干一件事了,更不允许你关起门来闷头干。对企业来说,研发就是一个项目,围绕这个项目要有项目管理,要有很多人参与,这就需要有相互的沟通和合作。”

“美国的孩子在这些方面问题都不大,因为他们从小就有很好的训练。而我们的家庭和社会对这些能力却培养不够,造成了今天孩子们的能力缺失。”

3. IT时代的“I人才”与“T人才”究竟谁更受欢迎

被企业屡屡强调的合作意识,其实在我们的教育中非常缺失。一位大学生提出,要增强学生的合作意识,首先应该改变目前的评估方式,比如“为什么不让以学生小组的形式进行考试,而总是强调单独考试?学校能不能把这种需要合作的项目加大分数比重”?

负责联想人力资源管理的鲁灵敏认为,IT时代的人才可分为两种:I型人才和T型人才。I型人才主要指某种专才,竖线表示其有很强的专业能力;T型人才则是指不但要有专业能力,还要有一些通用的能力,一横就代表合作、沟通等通用能力。“当今企业最需要,也最缺乏的是T型人才。”

鲁灵敏认为,一个人在学校里成功,并不意味着他能在企业成功。他提出,大学

生从学校到企业,需要有六大转变,包括个人导向转向企业导向、情感导向转向职业导向、思维导向转向操作导向等等。比如在学校时,学生个人优秀就是成功,而在企业,必须追求团队成功;在学校,自己想干啥就干啥,到了企业,则是企业需要我干啥我就干啥。再如,在学校多想少做没关系,而到了企业,更强调多做,好的想法一定要有可操作性。

4. “没有天花板的舞台,意味着你有更广的发展空间,同时也意味着天上下雨舞台会湿。信息时代的人才必须要有危机意识。”

越来越多的国内企业开始认识到人才对企业发展的重要性。传统的选人用人标准正在改变,用人制度更需要重新建立。以“联想”为例,该公司不但已形成了一套自己的人才标准,而且还创立了一套企业自己的职称评定标准。

鲁灵敏告诉记者,传统的企业职称评定存在许多问题,比如要论资排辈,要熬年头等等。“我们的职称评定系列,首先是年头没有了,其次是看你的能力,比如尽管你是大专生,但是如果你的客户能力(如会微笑、善于人际交往、能带队伍等)强,照样能在该系列中评为高级。”

鲁灵敏说,联想在招募人才时,遵循“不唯学历重能力,不唯资历重业绩”,同时公司也积极为员工营造一个“没有天花板的舞台”。

“就是说,这个舞台是不封顶的,企业将充分发挥和培养员工的能力,让个人的发展融入到企业的发展中去。”

但是,没有天花板的舞台,是否也意味着员工的安全感会差,天上下雨了,地上也会湿?面对记者的疑问,鲁灵敏说,公司在培训新员工时就帮助他们树立危机意识。“像联想这样的传统企业在转型时,相当一部分岗位会改变,如果员工没有跟上企业的发展,只能被淘汰。”

(六) 来自“人才需求方”与“人才供给方”的对话^①

李开复是微软公司的副总裁,比尔·盖茨七人智囊团的成员;陈章良当时是北京大学的副校长。他们在中央电视台《对话》节目中走到一起,提出了自己认为人才应该具备的素质并排序。

^① 摘自张浩森:《人才对话:什么样的人才是好人才》,《北京青年报》2001年8月7日。

李开复作为人才需求方的代表认为人品、智慧、团队精神、激情对于人才来说最重要,而陈章良作为人才供给方的代表认为创新、执著、自信最重要。在人才需要具备哪些素质这个问题上,他们进行了很有意思的辩论。

1. 是要创造力,还是要人品

李开复在解释为什么首选人品时说:“公司的精神就在于此。”他认为,微软公司雇用的都是最好的人,公司要对雇员绝对的信任,让雇员去把握自己和公司的未来发展方向。因此一个人品有问题的人,一定不会被考虑范围之内。

而作为老师,要为人师表的陈章良认为,人品虽然很重要,确实判断一个人值不值得信赖,人品应该是第一位的。但是,现在在招聘雇员的时候关键是看这个人能不能干活。“很多人品非常好的人但是工作能力不行,雇用这样的人对公司来讲肯定是不行的。”

听到陈老师这么说,很多人都有这样的疑问:“要是一个人创造力很好而人品很差怎么办?”陈老师这样解释道:“创造力好人品不好的人,社会会淘汰他的。人品这个事情,一次两次的挫折,逐渐会告诉自己做人不能这么做,还有教育的希望。”

李先生不能完全同意陈章良的看法,“不同意的地方,其实是学校和企业的差别问题”。在微软公司,一个人要进入到公司的话,会有很大的空间,会得到很大的信任,所以在这样优越的条件下,绝对不能考虑人品有问题的员工。他认为:“如果陈老师有信心去教一个人的人品,那么这个人在他的带领下既学好了人品,本来又很有创新能力,又很有智慧,再来微软辛勤工作,我们不是特别开心吗?”

在李先生发表完他的看法后,陈老师诙谐地说:“典型的资本家!”

2. 是创造力重要,还是智慧重要

李先生的观点很明确,“创造力非常重要,但是我认为智慧更重要”。他这样解释,一个有智慧的人,他可以选择什么时候该创新,什么时候该利用前人的成果,他更具备一定的弹性做出选择。有些人可能自认为很有创新能力,但是创造出来的东西不见得有用。“我宁肯雇一个有智慧的人,然后教他怎么去创新。就像我宁肯雇一个人品很好的人,然后培养他其他方面的知识一样。”

“但是,创新的能力能被教会吗?”这是陈老师对李先生这段话的疑问。创新本是一个可以学习的过程,但重要的还是从小的培养。人到了一定程度以后,头脑里就会

一直有一种创新的理念。“这种创新跟刚才讲的智慧是有一定关系的，创造力和智慧本身在某种意义上是相同的。”

3. 是要竞争力，还是要团队精神

“团队精神非常重要。”李先生这样理解，公司在做任何一个项目的时候，都不是一个人去做的。不论是做研究开发还是合作的项目，都是多位同事一起想办法。如果这个时候大家都彼此竞争，自己做自己的，不告诉别人自己做什么，这样也许就会有很多的结果出现，最后对公司一点用都没有。“我所说的团队的意思是团队的成功才是我们的成功，个人的成功不算是最终的成功。”

陈老师则认为这要看在什么场合来说。“团队精神对一个公司、一个群体是非常重要的。但是，比如说数学家陈景润，他做的是一个人的工作，一张纸、一枝笔、一个人，在这种时候强调团队，你说陈景润的团队是什么样的？”接着他对团队精神进行了分析。团队精神跟自己的家庭环境与学校环境有关，不是老师可以教的东西。北大的学生都觉得自己很“牛”，都是高考的状元。“面对这些北大非常‘牛’的学生，怎么能够从他们身上看出团队精神？怎么能够要求他们有团队精神呢？”

4. 团队精神里是否可以有竞争

“竞争本身并不是一件坏事，但是我觉得中国的大学生总是在想我以前都是第一名，现在为什么不是第一名？我怎么能够超越他？”李先生说，“我想竞争力可以是一个很健康的东西，但如果我们每一件事情都考虑它是一个不是你赢就是我输的情况，可能会有负面的效果，甚至造成一个人的人品出问题。我们微软公司就不是这样。”

陈老师把话茬儿接了过去：“微软公司先把对手杀掉，然后成为最强的，这本身就是一个竞争的过程。”他举了个例子，现在中国足球的希望是什么？能够走出国门。“事实上，这些都是竞争的过程，当然恶性的竞争是不对的。盖茨所写的《未来的世界》怎么样，里面充满着竞争。所以竞争与合作，在合作中求竞争、竞争中求合作，这是他们成功的地方。同样，我们每一位同学都应该花更多的时间想一想：我怎么能比以前的我做得更好？这才是良性的竞争。在团队精神这方面，我觉得从学生的供方学校和作为学生的求方企业之间，还是存在错位和脱节的。”

李先生指出了企业和学校在评估学生时最大的差别：学校的老师希望学生得第