

## 第



## 章

## 思维创新平台构筑前提

## ——革故鼎新中的扬弃与发展

## 随

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。”<sup>①</sup>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。”<sup>②</sup>

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。

培养创新型人才，要求管理者深刻认识创新是对原有知识的超越，而不仅仅是继承。创新要求人们放弃传统的看法，转而开辟一种新的途径，创造出前所未有的东西。即人们只有勇于冲破传统知识的约束，才会有所创新。所以，创新过程是难以在现有知识仓库里找到现成答案的。一个人的知识多，未必创新能力强，这在上面已经论述。有时知识不仅不会增强创新能力，甚至还会阻碍或削弱创新能力。常言所说的大智若愚，可能就蕴涵这样的道理。日本曾有人做过调查<sup>①</sup>，得出了人们意想不到的结论：学一个专业的人，创新能力是最低的，甚至还不如没学过专业的人的创新能力高。原因在于没学过专业的人，并不等于他不学专业知识。而是需要什么，就学什么。因此，在他们的脑子里形成了一个比较合理的知识结构，用他所学的知识可以创造性地解决工作中的问题，显示出较强的创新能力。而学一个专业的人，往往不愿再去学别的专业知识，致使知识面狭窄，知识结构不合理，从而创新能力不强。

## 二、确立新人才观

对于人才这个概念的解释，应该说，在不同历史时期具有不同的答案，在不同观念支撑下也有不同的答案。21世纪，我们要确立什么样的人观？概括地说，我们所培养的人才，就是要在新时代和新形势中能为全人类的文明、为国家与民族的进步做出显著的贡献<sup>②</sup>。显然，在计划经济体制下所称道的那种循规蹈矩

孙奎贞著，《领导创新论》，湖南大学出版社，2000年版，第161页。

<sup>②</sup> 汪永铨主编，《我的教育观》，广东教育出版社，2000年版，第139页，第274页。

被动地做“驯服工具”的人，是不能适应新时代和新形势要求的。江泽民主席在北大建校 100 周年校庆讲话中，对新时期的人才提出了“高素质、创造性”的要求。高素质中所指的素质，无疑包含思想道德素质、科学文化素质、专业素质和身体心理素质等方面；而创造性则体现创新精神与创新能力的综合。这就是 21 世纪我们所需要的能实现知识创新和技术创新的人才品质。我们的高等教育应当为塑造这样的人才品质，为打好这种品质的基础而努力。

创新型人才在当今时代发挥了史无前例的重要性。20 世纪中叶，美国人舒尔茨提出了人力资本理论，指出人力资源在社会经济增长中与自然资源和货币资本具有同等重要的作用。1990 年，另一美国经济学者保罗·罗默进一步提出了经济内生增长模型，认为知识水平和人力素质是生产率提高和经济增长的内在动力之一，初步解释了知识创新活动是如何导致经济持续增长，从而肯定了知识创新、技术进步和人力资本智力化的中心性。跨入 21 世纪，随着知识经济的显现，人力资源的作用更加重要，人力资源的数量和质量，特别是质量，已经成为促进人类社会可持续发展的根本动力。可以说，重视人才的培养和使用，是美国近几任总统的共同策略，这是美国经济崛起的重要原因之一。早在 1983 年，美国就在为发展知识经济和教育产业进行谋划，并以《普及科学——美国 2061 年计划》为题，大力推进教育改革。克林顿政府 1994 年就把“为 21 世纪造就最杰出的科学家和工程师”与“全面提高全体国民的科学素质”并列在美国 5 个战略目标里。在他第二次当选总统的《国情咨文》里，明确写道：“确保教育优先”。正是这种对教育、对人才的长期重视，为美国的经济发

展奠定了坚实的基础。据有关统计，上世纪末，日本与美国相比，家电公司是美国的 3 倍，钢铁公司是美国的 3 倍，汽车公司是美国的 4 倍，机器人制造公司是美国的 5 倍，但美国经济却对日本占绝对优势。主要原因在于美国软件业的规模约是日本的 1000 倍。曾几何时，日本经济发展的咄咄逼人之势，压得欧美喘不过气来，以至于在一本引起了太平洋两岸震动的书《日本可以说“不”》中，论述了这样一个观点：“不管美、苏如何继续扩充军备，只要日本说一声停止出售半导体芯片，他们就会陷入一筹莫展的境地”。然而，时隔不久，尽管日本的半导体存储器仍居世界前列，而以微处理器所代表的逻辑设计却顺应了“数字经济”的潮流，这种在更高层次上的创新把美国推向了高技术产业的高峰，重新掌握了世界经济主动权。这充分说明了创新及创新人才的重要。

杰出人才在当代更为重要。创新是当今时代的主旋律，而创新的关键在人才，尤其是杰出人才。过去，人们往往重视培养大批高素质的合格人才，忽视培养少数杰出的优秀人才。关于这一点，从我们整齐划一的管理制度上，清晰可见。然而，在知识经济时代，杰出人才对社会科技、经济、政治和文化发展的重大作用，往往是成千上万一般人才所无法比拟的。杰出人才，就像一面旗帜，可以带动一帮人。大家都知道北大王选教授对我国电子出版事业和信息技术的贡献，可能超过几百甚至上千位一般科技人员。虽然他背后也要有一个很好的群体，也要和这个群体协调配合，但没有一个像王选这样有创新思想和发明的带头人，就不可能取得这样大的成绩。充分认识杰出人才的作用，要求我们在实施教育过程中，既要着眼于培养大批的合格人才，也要着力培

养出少数杰出人才。要能够容忍杰出人才的“短”。有些所谓的“偏才”、“怪才”虽有某些方面的缺陷，却可能做出超人的创新业绩。俗话说，金无足赤，人无完人。我们对杰出人才不能求全责备，要倍加珍惜，正确引导，还要积极创造条件使他们的突出才能得到充分的发展和发挥。关于这个问题，万里同志早在 1985 年讨论并通过《中共中央关于教育体制改革的决定》的全国教育工作会议上，就明确指出：“由于人的禀赋、爱好、性格以及环境条件等等的不同，有些人往往只在某些方面或某一个方面有才华，而其他方面则一般，甚至有某些缺陷。……对这样的人才、苗子，要能发现出来，要施以专门的教育，精心培育，帮助他们发挥自己的长处和优势，这样才能培养出拔尖的、杰出的人才”。

当代创新型人才应具备的基本特征。21 世纪是知识经济的时代，而知识经济时代区别于农业经济时代和工业经济时代的最重要的特征就是知识和技术不断创新。因此，以这一标志为起点和归宿所演绎出来的人格特征、能力结构、知识水平与人文素养等，构成了知识经济时代人才的基本特征。这些特征主要体现在 8 个方面<sup>①</sup>：

一是永不熄灭的创新欲望。欲望是人的行为的指南和动力。只有有了不断创新的欲望，才可能不断进行有意识的、有意义的创新活动，才可能达到创新的目的。人的创新欲望指向的鲜明性和创新欲望的强弱，以及创新能力的大小等，在很大程度上，都是教育作用的结果。众所周知，初生的婴幼儿和涉世未深的青少

<sup>①</sup> 刘涵之主编，《创新教育实施指南》（上），华龄出版社，1999 年版，第 43 页。

年对大千世界总是充满好奇，具有强烈的创新欲望。然而，随着不断地接受教育，很多人的创新欲望却渐渐泯灭。原因何在？显然与教育观念和方法密切相关。有的学者认为，美国之所以能长时间地保持高昂的创新能力和在高科技领域遥遥领先于世界各国，主要得益于它的教育，得益于美国民众所具有的不断创新的精神。我们认为这样的分析很有道理。

二是点石成金的创新能力。点石成金的神话故事在中国可谓家喻户晓。然而，当今时代，点石成金已成现实。硅本是一种石头，经过科学家的加工处理，变成计算机芯片，在价值上不正是成了金子吗？当然，点石成金不能单靠强烈的愿望，更重要的是要拥有点石成金的本领，即实际创新的能力。拥有这种能力，往往就能超脱具体的知觉情境、思维定势、传统观念和习惯势力的束缚，在看似互不相关的事物和现象中发现新的联系和关系，提出新的思想，创造出新的产品。知识经济时代特别崇尚的就是人的这种创造能力。

三是丰富的科学知识。知识是创新能力形成的基础，尤其是现代科学技术知识，是当今时代发展的重要依托，现代人才必须尽可能多的拥有。因为只有及时掌握日新月异的现代科学技术知识，才能始终站在科技创新的前沿，进行不断的知识或技术创新。当然，这里强调掌握现代科技知识，并不意味着不学人类历史发展中所积淀下来的文明成果或基本知识与技能，相反，从人类的文明成果中吸取精华，打好理论和技术基础，是学习现代科技知识所必需的基础。

四是百折不挠的坚强意志。心理学认为，人的意志有强弱之分，意志品质有优劣之别。人的意志品质包括独立性、果断性、

坚定性和自制力等。具有坚定性的人，能在困难面前不退缩，在压力面前不屈服，在失败面前不气馁。这种品质特别适应当今知识经济时代的需要。因为，在知识经济时代，创新活动将是人们经常从事的活动，既然如此，就难免会遇到困难、遇到风险，甚至遇到失败。只有具有百折不挠的坚强意志，才能始终如一地坚持创新，才可能获得创新的硕果。当前，加强学生的意志品质训练，已经引起了各界的关注。有报道说，有一次中日两国的中学生在内蒙古草原上举行夏令营，中国学生在活动中表现出来的娇气、任性、懒惰、依赖性强、缺乏合作精神，特别是缺乏克服困难的坚强意志等等，令日本人嘲笑道：中国的下一代并不可怕。这件事虽然只发生在少数几个中学生身上，但它也在一定程度上反映了当前教育中的问题，这些问题在高等教育中也客观存在，因此不能不引起我们广大教育工作者的深思。

五是厚实的人文底蕴与科学素养。人文知识不等于人文底蕴，科学知识也不等于科学素养。当然丰厚的人文知识与科学知识是形成一个人的人文底蕴与科学素养的基础。人文底蕴与科学素养所关注的重点在于人生的意义与价值、科学的本质、人与社会与自然之间的本质联系、社会的终极目标、人类的发展与命运等等。一个人具有厚实的人文底蕴与科学素养，有利于在创新活动中形成独立的人格，并保持自己的主体性；有利于遵守科学道德；有利于社会责任感与使命感的形成和对社会的终极关怀，继而保持与他人、与社会、与自然之间的和谐相处。

六是良好的合作精神。倡导合作是知识经济时代的客观要求。如果说农业时代、工业时代，个人还可以进行重大发明创造的话，那么到了当今知识经济时代，发明创造的难度已非昔日可

比，不管是从事科研，还是从事生产与经营，仅靠个人单枪匹马，显然要有所创新都是不可能的。只有善于协作，充分借助集体的智慧和他人的力量，才能真正发挥出自己的力量，从而攻克科学技术难关，在知识或技术上有所突破。正如美国学者比恩认为的那样，竞争是工业社会的价值观，而合作则是知识经济时代的价值观。

七是强烈的法制意识。保证知识产权的完整，促进知识成果的有效使用，是知识经济有效运行的基础。而其前提要求参与知识创新和使用创新知识的个人和组织，都必须严格遵守知识产权法及其相关法律。在未来社会，法律必然渗透到人的生活的各个层面，成为维护社会稳定、促进知识创新、规范个人或组织行为的重要原则与武器。

八是终身学习的人生理念。有关研究表明，在人的整个一生中，大学阶段只能获得需用知识的 10% 左右，而其余 90% 的知识都要在工作中不断学习才能取得。自 20 世纪中叶以来，随着现代科学技术的日新月异，引发了知识的“剧烈爆炸”，知识的总量正以几何级数增长，并且，知识更替的周期日趋缩短。可以毫不夸张的说，当今知识真是浩如烟海而又变幻无穷。据统计，20 世纪 80 年代以来，全世界平均每年发表的科学论文达 500 万篇，平均每天达 1.3 万 ~ 1.4 万篇，这个数目，现在还在不断地增加；平均每年登记的发明创造专利超过 30 万件；平均每年出版的图书超过 50 万种。在 12 万多种科技图书中，自然科学图书有 3 万余种，技术科学图书有 9 万余种。据说，假如一位化学家每周阅读 40 小时，光是浏览世界上一年内发表的有关化学方面的论文著作就需要 48 年。由此可见，在这样迅猛变化的知识世界，毫

无疑问，仅凭大学阶段所学到的知识，显然不足以应付日新月异的科学技术的长期需要，这正预示着学习化社会的到来。只有树立终身学习的人生理念，在工作中不断学习和总结，才能始终把握科学技术发展的脉搏，始终站在知识和技术创新的前沿，不断增强自身的竞争力，不断扩展自己的生存空间。

### 三、确立新管理观

我们现在的教育管理理论是随着管理理论的发展而逐步发展起来的。到如今，古典管理理论、人际关系理论、结构主义、行为科学都在对教育管理理论产生着影响。这里我们并不去讨论它们是如何影响教育管理的，重点关注的是现行的教育管理理论，在当前社会对人才的需要发生变化的情况下，其科学性遇到了新的挑战。众所周知，评价教育管理理论的好坏，不是凭主观臆想，而是看它是否有利于控制和引导教育对象达到教育目标。很显然，现行的教育管理制度和方法，某些方面并不利于培养时代所急需的个性鲜明、创新能力强的人才，甚至产生了阻碍，这已是广大教育工作者的共识。只有更新管理观念，改革管理方法，才能适应新形势的需要。

管理就是服务。一谈到管理，人们想到的往往是领导、组织和监督。不错，这些确实是管理的部分职能，但它们必须建立在一个重要的根基之上，这个根基就是服务——为实现既定的培养目标提供全方位的服务。伴随着中国加入 WTO 教育将逐渐成为一种服务，学生将从教育对象而转变为教育服务的对象，因此，管理和教学都将成为一种服务。学校作为提供服务的主体，必须尊重和保证学生的权利。谁提供的服务越好、越人性化、越符合

国际标准，学生就选择接受谁的服务。而对学校而言，学生的选择将变得越来越重要。学校对学生的服务，包含两层意思：一是管理者要树立以教学为中心的服务观念。即在学校内部营造良好氛围，一切为教学服务，为提高学生的素质尤其是创新能力服务。二是建立切实可行的管理制度和措施，最大限度地引导人才的发展，而不能使其有碍人才的发展。

管理要努力为学生提供自由发展的空间。现行的学校管理，过于强调群体水平的划一模式，而往往忽视了学生个性的发展。表现在缺乏对个性发展的鼓励政策和制度。而学生个性的发展，有赖于一个自由发展的空间。如果把学生限制得很死，不给一定的自由，就谈不上培养个性。因此，在管理制度上最大限度地给学生学什么、何时学、何地学、如何学、何时考的自由，是学生个性得到充分发展的前提。

管理要有利于培养学生的创新能力。创新能力的形成，不仅要求学生有合理的知识结构和能力结构，更重要的是学生要有对某些知识的兴趣和爱好，有学习的积极性和主动性。对管理者来说，需要创造条件，通过一些组织活动或制度，激发学生的学习积极性，培养他们对科学知识的兴趣和爱好。

管理要有利于拔尖人才脱颖而出。江泽民同志 1999 年在全国教育工作会议上指出：“在出人才的问题上，要鼓励和支持冒尖，鼓励和支持当领头雁，鼓励和支持一马当先，这不是提倡个人突出，个人英雄主义，而是合乎人才成长规律的必然要求”。这一重要论断，要求管理者，必须破除学生管理上齐头并进的陈旧观念，确立“群体合格，个体突出”的非均衡发展观念，坚持共性和个性的辩证统一，鼓励、支持和大力培养“领头雁”，

促使优秀人才脱颖而出。

## 第二节 剖析常规管理

所谓常规管理，就是指现在大部分高校所采用的带共性的管理，包括管理模式、管理制度、管理方法、管理手段等。要进行管理创新，需要首先弄清现行的常规管理，哪些方面已适应不了创新教育的需要，亟待创新。

### 一、概览学校管理

高等教育管理包括高等教育行政管理和高等学校管理，前者偏重宏观的教育管理研究，后者则是相对微观的学校内部管理研究。具体来说，高等学校管理是指高校依据其教育目的和教育发展的一般规律，有意识地调节校内外的各种关系和资源，有效地达到既定的培养各级各类高层次专门人才的目的的过程。其内容主要包括以下方面：教学管理（计划管理、质量管理等）；学籍管理（学分、学位、学制等）；教师管理（聘用、选拔、考核、评价等）；学生管理；科研管理；行政管理；后勤管理等。

自从有了学校，就出现了教育管理。但与人类漫长的简单的教育管理活动历史相比，教育管理作为一种理论出现的历史要短得多。近代大工业的兴起和生产力的发展以及相伴而生的管理理论，是其产生的实践和理论基础。

从实践来看，当时的社会对教育产生了极大需求，从而导致了公共教育制度的建立。而随着公共教育制度的建立，学校

规模逐渐扩大，学生人数大大增加，影响教育的各种因素也随之增加，教育管理工作愈显复杂，加之政府对教育事务及其管理日趋重视，从客观上便形成了对教育管理理论进行专门研究的需要。

从理论基础看，20 世纪新的工业管理理论，为教育管理工作超越原来的经验式管理提供了可能，教育管理借鉴这些理论分析教育管理问题，逐步形成了教育管理的理论框架。其形成时期的定论，在国内教育管理学界一直持有不同观点<sup>①</sup>。一种观点认为，它产生于 19 世纪后半期的德国；另一种观点认为，它产生于 20 世纪初的美国；还有一种观点认为，它建立于 20 世纪 50 年代。总之，教育管理作为一门学科，很有可能在一些 20 世纪初已经建立起公共教育制度的国家中产生；20 世纪 50 年代以后，在管理科学方法的渗透下，这门学科逐渐趋向成熟，具备了独立学科的地位。

我国是世界上创办高等教育机构最早的国家之一。但真正把学校管理作为一门独立学科进行研究，历史也非常短。有的学者，将其整个发展过程分成引进、初创、停滞、发展四个阶段：

(1) 从 20 世纪初起，开始陆续引进国外教育管理方面的学术著作。早先引进的著作大都来自日本，这可能和当时我国在日本留学读书的人较多有关。

(2) 大约从 20 世纪 20、30 年代起，我国的教育管理理论进入初创期。这一时期已不仅仅限于介绍日本的教育管理理论，而

吴志宏等主编，《新编教育管理学》，华东师范大学出版社，2000 年版，第 20—23 页，第 154 页。

同上书。

是开始介绍西方尤其是美国的教育管理思想和制度，与此同时，一些学者开始尝试编著符合我国教育管理自身特点的著作。教育管理课程也在各级各类师范院校普遍开设。

(3) 新中国成立后，由于种种原因，我国的教育管理研究陷入低谷，基本上处于停滞状态。表现在将近 30 年的时间内，几乎没有出版过像样的教育管理理论著作，各级师范院校也基本不开教育管理类课程。

(4) 从 20 世纪 70 年代末、80 年代初起，随着改革开放国策的实施，我国的教育管理理论终于又重新进入发展期。教育管理又作为一门独立学科在师范院校开设；20 年来，相继出版了很多教育管理类著作，至今这一领域的研究著作已在百种以上；教育管理类的杂志已多达几十种。目前，全国范围内，一支专门的研究队伍已初步形成，教育管理的地位逐渐加强，其成果对我国教育实践的影响正在一天天加大。

## 二、为常规管理把脉

目前，高等学校现行的常规管理，包括教学管理、学籍管理、教师管理、学生管理等诸方面，都是 20 世纪中叶以来管理理论研究与实践的结晶。现行的常规管理模式，在 20 世纪确实发挥了重要作用，为社会培养了大量急需的人才，并且它的很多方面在今后仍将指导我们的实践，仍将成为学校管理理论的重要组成部分。但也应该看到，随着时代的发展及教育技术的革命，尤其是世纪之交知识经济的曙光微现，人才概念又被赋予了新的内涵，创新能力已经成为衡量一个人的重要指标。在这种情况下，常规管理的有些方面，已明显不能适应新时期人才培养的客

观要求，并逐渐显示出其弊端。

总的来说，弊端表现在管理模式过于整齐划一，对学生限制过多，对学生个体的差异性重视不足，致使培养出的人才“千人一面”，个性不鲜明，创新能力弱。具体来说，有以下几个方面：

(1) 学生的自由空间太小，学生的个性和特长发展受到制约。学生跨学院听课、选学自己喜爱的课程或转学院、转专业等受很多限制。实行学分制以后，情况虽有些好转，但并未根本改变。记得杨振宁教授曾经说过：“中国是完全有能力开发大批人才来的。我想，要开发出人才关键是我们对青年不能限制太多。七限制、八限制，把人的积极性都限制没了，还怎么出人才？”这应该引起管理者的思考。

(2) 考试样式单一。学生的学分大多仍然还是通过闭卷考试来获得，开卷考试、网上考试、实做考试和非考评学等样式用得较少。且不说考试的题型和方式比较单一，就说考试的时间安排也过于求同，大部分实行期末统一考试，对于真正适应学生发展的不定期自主申请考试，还停留在理论探讨阶段，没能成行。

(3) 评价标准单一。重视考查学生掌握已有知识或继承知识的水平，忽视各种素质、能力，尤其是创新能力的测评。对于优秀学生的认识标准上也过于划一和求全，非常不利于一些有特殊才能的学生的培养，尤其是不利于特殊人才脱颖而出。我们有可能都遇到过这种情况，有的学生，很多门功课都很好，在某些方面很有特长，但也有一些功课不太好，甚至很不好，我们怎么样

汪永铨主编，《我的教育观》，广东教育出版社，2000年版，第139页，第274页。