

前沿阵地,除为本校教师服务外,中心每年还对校外和国外的专业人员提供大量服务。近些年来,该中心每年提供校内服务 15 000 人次以上,对外提供服务也在 3 000 人次以上。

(1)专业培训。培训工作主要围绕教师教学的实际问题展开,在实践中普遍采用集体授课、研习会(Seminar)、讨论、网络学习等多种培训形式发展教师的教学能力、研究能力和管理能力。密歇根大学学习和教学研究al中心非常重视实践性、技能性和操作性,培训内容相当广泛,涉及大学教学基本知识、如何改善课堂表现、多元化和包容性等许多方面。

(2)学术交流访问。学术交流访问可以促进大学教师与校外机构的教学、研究人员思想和实践的交流,是美国教师专业发展的传统形式。密歇根大学充分地利用这一形式促进学术交流和本校教师的学术发展,通过请进来、走出去策略,促进大学教师之间的学术交流。

(3)评估与评价。协助教师和院系进行评估,如教学评价、教学技术评价、课程评价等;协助教师对学生进行学习评价。

(4)个人教学咨询。密歇根大学学习与教学研究中心为教师提供咨询服务,为咨询对象提供教学相关资源的信息和建议;对涉及课程设计、教学方法创新、学生评教结果解释等具体教学问题向咨询者提供详细说明和指导。

(5)研究和推广。总结密歇根大学如何开展促进学习和教学的研究经验,并形成相关成果进行发表和交流,对全校教师、管理人员以及全美高等教育界宣传和推广研究成果。

## (二)哈佛大学博克教学和学习中心<sup>①</sup>

20 世纪 70 年代中期,美国一些慈善机构如丹佛斯基金会和福特基金会将致力于大学教师发展的教学中心建设作为优先资助的对象。1976 年,丹佛斯基金会给予哈佛大学、斯坦福大学、西北大学等 5 所大

---

<sup>①</sup> 林杰:《哈佛大学博克教学和学习中心:美国大学教师发展机构的标杆》,《清华大学教育研究》,2011 年第 4 期。

学启动资金,开启了美国大学教师发展专业化的新时代。时任哈佛校长的德里克·博克依靠这笔资助建立起本校的教学中心——哈佛丹佛斯中心,其初衷是通过提升教师教学水平从而提高哈佛大学本科生教育的质量。1991年,哈佛大学为纪念担任校长长达20年之久的博克而将其改名为博克教学和学习中心。经过30多年的发展,博克中心已经成为全美大学教师发展机构的领头羊,成为世界高等教育教学理论和实践首屈一指的研究中心。博克中心在满足本校教师发展需求的同时,还积极帮助其他的学校筹建教学促进中心,推广哈佛大学的教师发展模式。

### 1. 博克中心的宗旨

博克中心的宗旨是:帮助教师成为好的研究者与好的教学者。在哈佛大学要获得终身教授的教职,教学技能是不可或缺的一环。一些教师擅长做研究,却不一定擅长教学,因此,教师教学的后天改进工作由博克中心协助进行。

### 2. 博克中心的服务内容

(1) 课堂教学的支持。许多大学教师的主要兴趣在于学术研究,视教学为可有可无,哈佛大学的教师也不例外。为教师提供课堂教学的支持和服务是博克中心的首要工作。中心的专家们与各学科教授、首席教师以及教学团队一起工作。服务的内容包括课程开始前对教师进行培训;为助教提供微格教学;参与教师会议,传递教育教学资源;讨论并进行中期课程评价;安排录像或课堂观察。

博克中心还从教学的基本技巧入手,为教师提供具体建议。例如,如何编制课程大纲、如何准备讲座、如何引导课堂讨论、如何进行课堂管理、如何处理课堂冲突等。

(2) 教学评价与反馈。教学评价与反馈是师生间交流的最有效途径。教学评价包括对教师教的评价和对学生学的评价。获得及时的课堂教学反馈可以使教师适时调整其教学方式。博克中心要求所有的教师在学期的一半或3/4时从学生那里获得信息反馈。

提供资金来支持系所之间借调的与学术相关的教职员和其他特定教职员。

第三,高等教育项目——该项目是针对剑桥大学新任命的大学或学院教师的教学、职业生涯及专业发展的项目。所有新任博士生导师都被期望参加这个人职培训,研究生学习委员会提供了一系列简短的讨论会(对新任博导半天的入职培训以及午餐时间的研讨会)。新任教师们会发现定期的午餐时间或者茶歇时间的会议为其提供了非常有价值的机会,并为其在高等教育中与教学和其他学术实践工作提供相关的新思路。

第四,持续的学术实践项目——这是针对有经验的学术人员的、贯穿其整个职业生涯的持续专业发展项目。其目的在于,确认有经验的学术人员专业发展所需要优先考虑的内容,并且通过设计特定项目满足其需要。该项目在学术实践的所有领域(教学、研究、管理、个人及职业生涯等领域),促进有经验的学术人员全面发展,从中也可以提炼出英国大学教师发展实践背后的理论模型,该理论模型构架了大学教师从教学、研究、管理、个人及职业生涯发展四个方面的全面发展。

#### (五)香港理工大学的教学发展中心<sup>①</sup>

香港理工大学 EDC(Educational Development Center,教学发展中心)是香港理工大学设立的旨在促进教学和人才培养质量的集教学研究、教学服务、教学评估、教师培训为一体的校级部门。EDC 的使命是:提升香港理工大学的教学质量,对香港理工大学各个学院和教师实现培养全能的专业人才的目标提供支持和帮助。

EDC 的工作目标是:协助最高管理层设计和制定有关促进优质教学的政策,指引和帮助院系、教师理解最高管理层的理念,提供和执行教育发展项目;支援和帮助教师持续改进教学,建设一个具有反思意识、献身于改善学生学习的专业教师群体;推广以学生为中心的创新教学方式,帮助学生发展专业知识和技能,并使学生达到全面发展;推广并支持现代教

---

<sup>①</sup> 吴冬梅等:《大学教师人力资源管理》,首都经济贸易大学出版社,2012年版。



育技术在教师教学上的有效运用,并利用网络技术促进学生学习;专门进行教学研究。

EDC 的工作内容主要包括:教学策略发展项目方面的支援工作(包括“成果为本教育”、标准参照评估方法、校企协作教育、学生的全能发展及评估、活化教与学,并面向不同对象——最高管理者、院系“变革主管”、一线教学人员、三个不同层面的教学委员会推行和支援以上项目),教师发展方面的支援工作(包括提供大学教学入门课程,以工作坊和研讨会方式促进教师发展,为学院、系、教学小组和个别教师提供教学咨询服务),推广网上学习与发展的支援和服务工作,学习成果评核及教学评估工作的支持。

#### **四、中国高校教师发展事业的里程碑:首都经济贸易大学 OTA 的成立**

在国内,教育管理长期侧重于学科建设和教师整体队伍的管理,而忽略了教师个体的开发和自我提高,即使有教师个体的管理和开发,也仅仅限于专业领域的学术水平提高,严重忽略了教师作为一个职业其整体职能能力的提高。师范教育对中小学教师的培养是比较规范的,师范教育的理论是面对中小学教师,而大学教师却大都没有接受过师范教育,也就是说大学教师职业化的教学能力提升没有正规的渠道。我国的高等教育研究机构一直停留在理论研究上,没有将研究成果付诸实践。

随着人力资源管理走向精细化,并且向社会各领域渗透,人力资源管理的理论和思想大量向教育管理渗透,人力资源管理专家主要关心的不是教师专业理论水平的提高,而是教师的职业能力开发,这与教育管理中的教师发展研究领域殊途同归。首都经济贸易大学作为中国第一批设立人力资源管理专业的大学,拥有一批人力资源管理专家。学校在 2006 年落实“十一五”学科发展规划时确立了将教师职业生涯规划作为学校的战略工作重点之一,自 2006 年 2 月以来,学校开展了教师职业生涯规划工作。教师职业生涯规划工作初期启动时先后有四个学院自愿进入试



作为国内首家专业的校内教师开发机构,与国外类似机构相比,首都经济贸易大学 OTA 具有以下两大特色:

第一,首都经济贸易大学 OTA 同时促进教师的教学与科研以及身心健康。首都经济贸易大学是教学科研型大学,所以首都经济贸易大学 OTA 的定位是要同时促进教师的教学和科研,而不仅仅是像研究型大学那样主要促进教学。同时,基于目前中国高校教师压力大的特点,OTA 还致力于促进教师的身心健康。

第二,首都经济贸易大学 OTA 采取了非行政化的志愿者体制。教师专业发展在中国是个新生事物,一开始不容易被人们理解。首都经济贸易大学 OTA 采取了非行政化的志愿者体制。这个机构由几位核心志愿者和外围几十位志愿者组成。6 年来,首都经济贸易大学 OTA 在非行政化志愿者体制方面摸索出了一些成功的经验。OTA 引进多伦多大学模式,并参考香港高校的理念,根据本校实际自主创新,使教师促进中心在中国乃至全球高校中具有鲜明的特色:它是非行政化组织,既不是学校的职能部门,也非教学单位,而是一个跨部门、跨学院、跨学科的教师交流平台;它是志愿者组织,教师促进中心不设编,工作人员无报酬;它是学术共同体组织,OTA 将教师或紧密或松散地联系在一起,恢复大学的学术共同体性质,向大学本质和学者精神回归。

首都经济贸易大学 OTA 从成立开始就设计了自己的标徽(见本书封面)。OTA 标徽具有以下含义:

**同舟共济:**教师是一个共同体,具有共同的使命、共同的职责。我们既承载了解决自身困惑的责任,也承载了解决学生困惑的责任。智慧的火焰既明亮又温暖,但没有人能够单独把它点燃。

**扬帆远航:**教师可能影响学生的一生,职责不可谓不重,道路不可谓不遥远。士不可以不弘毅,任重而道远。仁以为己任,不亦重乎?死而后已,不亦远乎?

**点燃希望:**教师是灵魂的工程师。点燃学生的希望,其实也是成就自己的希望。师者,传道、授业、解惑也。

## (二)学习与引进

首都经济贸易大学 OTA 于 2006 年 2 月开始运行,其承担的第一项重要工作是制定学校的教师职业生涯规划。首都经济贸易大学 OTA 从承担教师职业生涯规划工作开始,到致力于促进教师教学、科研水平的提高,帮助教师实现职业生涯规划,至今已经走过了 7 年的路程,开始形成了自己的本土特色,首都经济贸易大学也成为得到认可的国内首个设立教师促进机构的高校。

### 1. OTA 启动于学校教师职业生涯规划工作的开展

首都经济贸易大学 OTA 是在落实学校学科发展规划和制定教师职业生涯规划背景下成立的,发起人为前任校长文魁教授。为了将首都经济贸易大学的“十一五”学科发展规划落到实处,自 2006 年 2 月以来,首都经济贸易大学在前任校长文魁教授的亲自倡导和领导下开展了教师职业生涯规划工作。作为在全国具有人力资源管理专业优势的大学,首都经济贸易大学充分发挥了本校人力资源专家的作用,以人力资源管理教授组成专家小组,结合高校教师的特点来启动教师职业生涯规划工作。初期启动时先后有工商管理学院、金融学院、信息学院、劳动经济学院自愿进入试点,在取得成效的基础上在所有学院全面展开,广大教师对此项工作表现出极大的热情,积极主动参与。随着教师职业生涯规划工作的开展,迫切需要一套职业帮助和促进系统来帮助教师实现职业生涯规划,这样,OTA 就应运而生。

### 2. OTA 得益于多伦多大学 OTA 的无私帮助

2006 年 7~8 月,前任校长文魁教授随北京市高校校长团到加拿大多伦多大学考察学习,深入了解和学习了国际一流大学的职业化高校管理经验。其中给他印象最深的就是多伦多大学的教学促进办公室,它充分体现了一所综合性研究类大学对教学的重视和对教学质量的有效促进。回国以后,文魁校长提出了吸收国际一流大学的经验、在首都经济贸易大学建立教师促进办公室的设想。

受文魁校长委派,2007 年 4 月,一支由本校 6 位人力资源教授、副教

现辩证综合》的文章(发表于《人民日报》2003年9月16日理论版)。作为第一作者出版了《历史存在权》专著,获北京市哲学社会科学一等奖。主持完成了教育部课题“社会主义市场经济中的劳动关系”、北京市软科学课题“人才环境”和北京市社科规划课题“人才测评”等的研究。目前,正主持国家社会重点课题“科学发展观与基本经济制度”的研究。他还是“中央马克思主义工程”中“马克思主义中国化历史及其规律研究”的研究员。

主要社会兼职:北京市政协委员,北京市人大常委预算监督顾问,兼任北京市社会科学界联合会副主席、中国经济规律研究会常务副会长、北京经济学总会副会长等学术团体职务。还任北京市人民政府第六、七、八届专家顾问团顾问,北京市委研究室特约研究员,国家社会科学基金评审委员会经济学科组成员,孙冶方经济学奖评审委员,北京市社会科学规划经济管理学科评审组组长,国家高等教育自学考试委员会第二、三届经济管理专业委员会委员,北京市高等教育自学考试委员会委员,教育部经济学教学指导委员会委员,北京市“十一五”规划工作专家咨询委员会委员等社会职务。

## 2. OTA 核心志愿者介绍

**吴冬梅**,女,1964年出生,教授,管理学博士,首都经济贸易大学工商管理学院博士生导师,国际注册人力资源管理师,首都经济贸易大学教师促进中心(OTA)主任。

主要研究方向:人力资源管理、公司治理结构。

主要学术成果:围绕人力资源管理和公司治理结构两个主题进行学术研究,出版专著10余本(主要有《大学教师人力资源管理》《人力资源管理案例分析》《公司治理结构运行与模式》《激励创新》等),在《管理世界》《光明日报》《中国工业经济》等权威期刊和核心期刊发表学术论文30余篇,特别是对职业能力、胜任素质、科技人才激励、教师职业生涯规划等方面有独到见解。获得北京市第六届和第七届优秀社会科学成果专著二等奖、教育部人文社会科学优秀成果专著二等奖、第三届蒋一苇基金



奖、第四届中国人力资源管理成果金奖。主持北京市软科学课题“北京市高科技产业人才激励机制研究”和“北京市科技创新人才环境研究课题”,对北京市科技人才激励和科技人才环境建设提出了许多有建设性的对策建议。承担国务院国资委课题“中央企业董事会与监事会关系研究”,对中央企业董事职业化建设提出了许多有建设性的建议。承担国家社科基金项目“国有资产管理体制研究”课题,对中国国有资产管理体制提出了有建设性的建议。

**教学奖:**获得 2009~2012 年北京市优秀教学成果一等奖。

**主要社会兼职:**北京市行为科学学会常务副会长,中国企业管理研究会常务理事,首都经济发展与改革研究会常务理事。

**赵耀,女,1962 年出生,教授,硕士生导师,经济学博士,国际注册人力资源管理师,首都经济贸易大学教师促进中心(OTA)副主任。**

**主要研究方向:**人力资源管理。

**主要学术成果:**在科研方面,已在《中外管理》《中国人力资源开发》《统计研究》等核心刊物上发表论文 30 多篇,独立完成《中国劳动力市场雇用歧视研究》《组织中的招聘管理》《如何做人事主管》《人力资源战略》《员工培训与开发》等专业书籍,同时还参与完成其他教材 10 部,独立承担和参与完成国家及省部级、北京市相关单位科研课题 9 项。

1995 年获“北京地区首届青年教师教学基本功大赛二等奖”;1996 年 7 月获“北京市高等学校优秀青年骨干教师”称号;1997 年 9 月获“北京市优秀教师”称号;2002 年 6 月获首都经济贸易大学学生联合会第三届“我心目中的十佳教师”称号;2003 年 1 月获中国人力资源开发研究会颁发的“中国优秀人力资源专家”证书和荣誉称号;2003 年 9 月获首都经济贸易大学“优秀任课教师”称号;2004 年 12 月获校高等教育教学成果一等奖;2005 年 12 月获首都经济贸易大学“优秀主讲教师”称号;2006 年 6 月获得“北京市优秀青年骨干教师”称号;2007 年 10 月获得“学评教”优秀教学效果奖;是 2008 年度人力资源国家级精品课程主要成员和 2009





大学,而是行政体系在高等教育系统的延伸。高校办学主体是教育行政主管部门,高校的创办成立、经费来源、专业设置、招生计划、教育教学、科学研究等事务,都依照教育行政主管部门的指令来办理,形成按行政机构规则行事的运行机制。从本质上看,按照行政的规则来运作的高等学校行政化体制,是与高校的学术自由原则和高校自身的发展规律相悖的。去行政化改革是高校改革的基本内容,有利于大学理念、大学精神的传承和发扬。

在国家推进高校办学非行政化的大政方针下,首都经济贸易大学教师促进工作从服务而不是管理着手,创新了一种崭新的非行政化运行模式。首都经济贸易大学教师促进中心不属于学校正式事业编制和行政序列,没有常设机构和人员。教师促进中心活动的所有组织者、参与者均为志愿者,不设编、无报酬。事实证明,这一模式在首都经济贸易大学效果很好,老师们都感觉这是自己的组织,各种活动只要网络通知,就自愿参加,活动效果也很好。

### **(三)将现代人力资源开发理念与教师专业发展理念紧密结合,构成教师人力资源开发的全新框架**

教师专业发展的重要理论依据是建构主义认知观。建构主义认知观认为,知识不是对现实的纯粹客观的反映,任何一种承载知识的符号系统也不是绝对真实的表征,它只不过是人们对客观世界的一种解释、假设或假说,它不是问题的最终答案,它必将随着人们认识程度的深入而不断地变革、升华和改写,出现新的解释和假设。所以,知识是人们基于自身经验建构而得,知识并不能绝对准确无误地概括世界的法则,提供对任何活动或问题的解决都适用的方法。在具体的问题解决中,知识是不可能一用就准、一用就灵的,而是需要针对具体问题的情境对原有知识进行再加工和再创造。真正的理解只能由学习者自身基于自己的经验背景而建构起来,取决于特定情境下的学习活动过程。

显然,建构主义认知观是对传统课程和教学理论的巨大挑战,建构主义提出了全新的教学观念:①教学是激发学生建构知识的过程。既然知

## 第二章 成果总览：首都经济贸易大学OTA的四大平台和八大品牌活动

首都经济贸易大学 OTA 在吸收多伦多大学、香港大学、香港中文大学、香港理工大学及香港科技大学等多所大学教学发展中心典型经验的基础上,结合中国高校的实践,对教学发展进行了深入的课题研究,如“基于雇主调查的教师发展研究”、“不同类型课程的课程设计研究”、“案例电影教学”和“案例沙盘教学”等,形成了本土化的、适合中国国情的教师教学发展模式。具体做法是:

第一,搭建交流促进平台——主题午餐会与主题沙龙活动。7年来,OTA先后组织了40余场以苏格拉底教学方法探讨、哈佛大学课堂剖析、有效教学的理念与方法、科学研究视角与范式等为主题,旨在提升教学质量的务实午餐会;同时举办了以“重筑学者精神家园”“人文精神对社会科学的影响”等为主题,旨在提高师德和教师精神层次的沙龙活动。

第二,搭建帮助促进平台——“一对一”私密访谈。“一对一私密访谈”是OTA寻找志愿帮助者,对向OTA提出特别帮助需求的教师提供教学问题诊断、微格教学、同行互助听课等服务,目前已经寻求帮助的教师有教授和副教授等。

第三,搭建资源整合平台——巅峰课堂。巅峰课堂是一种从多学科、多专业视角来理解和综合解决问题的课堂,是目前世界最前沿、最高端的



哈佛大学的博克中心为所有的教师和教辅人员提供个人咨询。咨询的内容主要围绕教学展开,包括演讲技能与技巧,课程设计,布置作业、论文、出试题,课程与助教管理,引导讨论的技能技巧,学期教学评价,评分以及对学生的作业的反馈,大课如何公平评价,录像和课堂观察。此外,博克中心还按教师和助教的需求,进行私密的个体辅导,其内容也很广泛,有课堂表现、学生参与、发声技巧等。多伦多大学的教学促进中心也接受教师们的个案咨询,组织教学质量的评估评价,特别是对评估后需要改进的教师,可以应邀进行保密性会谈,既保全这些教师的面子,又能有针对性地提供帮助,使他们树立讲好课的信心。对于一些讲课效果不太好的“问题教授”进行跟踪性帮助,如给他的授课录像并送给本人观看,提出改进意见等。

通过对多伦多大学教学促进中心的考察学习,首都经济贸易大学不仅引进了教师发展的理念,更引进了很多具体的措施,包括“一对一”私密访谈做法,然后根据国情校情加以创新。具体做法如下:

第一,请多伦多大学 OTA 主任肯尼斯·R. 巴特莱特教授亲自向教师们讲解多伦多大学“一对一”私密访谈的具体做法,并解答老师们的有关问题。

第二,借助午餐会,将学校教学与科研绩效优秀的教师介绍给大家,特别是介绍给青年教师和新教师。

第三,一旦教师需要帮助,OTA 就积极寻找帮助者。首都经济贸易大学的教师们在帮助他人方面都表现出了非常热情的态度和认真的精神,使被帮助者深受感动。

第四,一些教师出于面子考虑不愿意主动申请帮助,OTA 便两边搭桥,建立帮助者和被帮助者双方的联系。

第五,为了造就良好的帮助环境,OTA 的志愿者们努力学习心理咨询的知识,亲自设计和装饰了“一对一”私密帮助室,建构了温暖如家的访谈环境。

在“一对一”私密访谈体制的帮助下,有的教师教学效果明显提升,

有的教师科研层次显著提高,有的教师获得了科研成果省部级奖,有的教师获批省部级课题。

### 三、搭建资源整合平台——巅峰课程

巅峰课程是一种从多学科、多专业视角来理解和综合解决问题的课堂,是目前世界最前沿、最高端的教学方式。OTA 依托国美案例,从经济学、管理学、法学、心理学等多角度进行了课堂案例分析,对巅峰课堂进行了有益的尝试。

OTA 适时向全校推出旨在整合不同学科、不同专业、不同研究方向的知识的综合课程——巅峰课程,巅峰课程是一种问题课程,是从多学科、多专业视角来理解和综合解决问题的课程。具体而言,是将与课程内容相关(跨学科、跨专业)的教师联合起来同台竞技、巅峰对决,通过不同学科背景教师们观点的碰撞,让学生在每一堂课上欣赏到多样化的问题解决方案,领略到不同学科间文化与理念的冲突与和谐,让学生在知识的碰撞中加深对所学知识的理解,以及提高多角度地分析与解决问题的能力。

OTA 于 2011 年 6 月 14 日做了“从人力资本向货币资本打响的第一枪——国美事件多视角剖析”首场巅峰课堂,该课堂以国美事件为案例,由学校长期关注国美事件的四位教师,分别从财务视角、人力资源视角、信息经济学视角和法学视角共同对“国美公司控制权之争”案例进行剖析。首场巅峰课堂后,师生们反应强烈,普遍认为这是一种全新的课堂,感觉很新鲜,由于四位教师课前都进行了充分的准备并集体备课,信息量非常大,知识点非常多,学生们一致认为这是一堂高层次的“知识”大餐,是学生进行知识整合及发现问题、分析问题并解决问题的思维提升训练平台,同时也为各交叉学科的教师打造了一个良好的学术交流、拓展知识视野的平台。

通过首场巅峰课堂的尝试,普遍认为教师与学生的知识层次都能够得到很大的提升,课前主讲教师需要查阅大量的资料并集体备课,这本身



该书具有以下特点:①该书的作者全部具有人力资源管理专业背景,少数作者还兼具教育管理专业背景。作者队伍全部为大学教师,有的从事教学科研,有的从事教学管理。这样一支作者队伍不仅具有良好的学术背景而且具有一线的实践经验。②该书在写作风格上尽力做到学术研究与实务操作相结合,各章既要反映该领域的学术研究成果,又要反映大学教师人力资源管理的实践。

“老师发展丛书”即将出版的有:①《大学精神与教育理念》(作者:柯文进);②《高校教师胜任素质与职业生涯研究》(作者:赵耀);③《全球视角下的教师促进事业发展》(作者:姜红)。

### (二) 编撰《教师职业导航》与《教学经验访谈录》

自2007年开始,OTA每3年出版一本《教师职业导航》,现已有《教师职业导航(2007)》与《教师职业导航(2010)》。该导航从服务本校教师教育教学的需求出发,解决教师职业发展中的具体问题。导航涉及“教学篇——追求教学卓越”、“科研篇——提升科研质量”、“平台篇——加入学术团队”、“成长篇——认可是最好的激励”、“资源篇——还能做得更好”、“文化篇——和谐校园经贸风采”、“制度篇——规矩之中方圆自成”、“服务篇——快捷服务美好生活”、“职业生涯篇——成就辉煌人生”、“心理保健篇——健全健康人格”和“特别引导篇——新教师成功之路”共11个有关促进教师专业成长的内容,也是一本实用性强的教师职业生涯指导用书。

除此,OTA通过编制《简报》、《首都经济贸易大学教师促进中心宣传画册》、《首都经济贸易大学教师促进中心宣传光盘》、哈佛大学桑德尔教授《公平与正义》网络课程光盘等提升教师们的教学热情,激励教师在激情释放中提升自己,成就教师的天职。

OTA还寻找校级学评教突出的教师做教学经验与教学方法重点访谈,并印刷成册赠送给一线教师,供他们学习与参考。

### (三) 倡导《圣洁课堂公约》

OTA除了侧重于教学技能的操作层面,还关注高校教师的教育理

## 值得期待的 OTA

近来,首都经济贸易大学成立了教师促进办公室,简称 OTA。据说,这在中国大陆高校还是首家。这个刚刚成立的 OTA 是干什么的?从创办者那里得到的回答是,将逐步推出以下服务:为求助者寻找志愿教师,通过咨询、听课、录像分析等方式为教师提供一对一的私密性帮助;提供全校性的教学、科研潜能开发课程;组织和帮助开展教学和科研培训;通过提供学校的教学科研服务资源、职业生涯发展、各种科研培训等方式直接服务新教师;编写涉及教学、科研、奖励、成长、资源、服务等内容的《教师职业导航》;开展教师职业生涯规划;推出助教和助研培训规划、举办午餐圆桌会、建立工作坊……这些只在发达国家和港台地区高校才有的方式开始走进该校教师中间,以帮助教师实现职业生涯的全面可持续发展。首经贸的 OTA 得到了加拿大多伦多大学 OTA 的帮助。这个舶来品适应中国大陆水土也许尚待时日,但我们需要一些专门机构为教师的职业生涯规划做些实实在在的事情,这是肯定的。

现在的大学教师压力的确很大,除了来自学生的之外,也与不少大学一味地向教师索取而不注重创造条件有直接关系。一些学校只是向教师要 SCI 的论文、要学术专著、要承担的科研课题和经费、要这个级别那个级别以上的科研成果,但很少考虑为教师的教学、科研、职业发展做点儿什么。除了发给教师工资、岗位津贴、讲课费之外,几乎没有再给予什么实质性的帮助。

实际情况是,大学新教师不管是博士毕业还是硕士毕业,其中许多人没有学过教育学,对怎么当好教师心中无底。而工作过一段时间的老教师整天自己的事儿都忙不过来,哪里顾得上传帮带? OTA 如果真能在这方面发挥作用,的确是雪中送炭。

论文该怎么撰写?科研项目该怎么申请?怎样才能使自己成为受学生欢迎的老师?下一步自己该怎么发展?类似的问题,许多教师可能都遇到过或者正在困惑着,却很少见到有谁来给教师排忧解难。OTA 如果能在这方面有所作为,那一定会帮了教师们的大忙。

一所大学到底有多少个机构,估计校长一下都很难说清楚。但真正为

促进事业的高校之一,近年来 OTA 的工作取得了一定成绩。校党委已将教师促进工作纳入学校工作重点,将大力拓展教师促进中心的功能。首都经济贸易大学校长王稼琼教授认为,校领导对教师的关注与硬件环境的改善,不可能代替教师之间的自主交流,教师促进中心就是这样一个教师之间的自助组织,学校应该创造条件让教师间的交流更丰富、更通畅。这是教师促进中心的使命,也是大学的职责所在。

教师促进中心主任吴冬梅教授告诉记者,我们引进多伦多大学模式,并参考香港高校的理念,根据本校实际自主创新,使教师促进中心在中国乃至全球高校中具有鲜明的特色:它是非行政化组织,既不是学校的职能部门,也非教学单位,而是一个跨部门、跨学院、跨学科的教师交流平台;它是志愿者组织,教师促进中心活动的所有组织者、参与者,均为志愿者,不设编制,无报酬;它也是学术共同体组织,将教师或紧密或松散地联系在一起,恢复大学作为由学术团体和学科方向组成的一种学术共同体,向大学本质和学者精神回归。

### 品牌活动增强吸引力

成立以来,教师促进中心举办了主题午餐会、国际国内学术研讨会、学术沙龙,开展“一对一”教学科研帮助,开设“巅峰课堂”,编辑《教师职业导航》和《教学科研经验访谈录》,发起《圣洁课堂公约》签名活动等。通过这一系列品牌活动,增强了教师促进中心的感召力和吸引力,为促进教师成长发挥了重要作用。

教师促进中心举办了 28 次主题午餐会,包括苏格拉底教学方法探讨、哈佛大学课堂剖析、如何开展双语教学、如何进行课堂设计、研究生指导策略、青年教师职业生涯规划、“案例教学”的组织与设计、中外研究范式对比、学术研究规范、科研文献收集等等。参与者包括大批青年教师,也有许多教授、副教授,受益教师占教师总数近七成。

在我国,学术团队对教师个人职业发展的贡献仍显薄弱,单兵突进多于团队作战,越来越多的老师感到自己是在学术道路上“裸奔”。针对这一困惑,教师促进中心组织教师进行专门研讨,与会者围绕“建设高校教师学术创新团队的核心因素”、“学术的‘坐而论道’与‘作而论道’”和“如何增强学

公约》、OTA“巅峰课堂”和“课题研究与教师发展研究丛书”九项品牌活动,实现“大家帮助大家”,促进广大教师的教学能力的提升与教学效果的提高。

### (一)搭建自我提升平台

OTA本着“大家帮助大家”的理念,秉承“志愿者精神”,努力创造一个“教师间畅通交流”的平台,以“真诚、真心与真情”来成就教师的职业生涯。在OTA,教师们既帮助别人,又激发自己的潜能、提升自己的能力。

#### 1. 建立高校教师教学专业发展图书室

OTA学术交流室致力于创造良好的小规模学术交流环境,旨在帮助老师提升教学和科研能力。OTA学术交流室提供大量有关教育教学、科研方法、大学教师发展、大学建设等教师能力开发的专业图书,并将书目登录在OTA网页资料下载栏目中。OTA不仅向教师赠送对教学有指导意义的“大学教师通识教育读本”(《理解教与学——高校教学策略》与《如何成为卓越的大学教师》等国外译著),而且还通过公开招标方式动员全校教师进行相关的教学课题研究,OTA已经编写教师发展丛书6本,现已经公开出版其中3本专著——《本科教学模式与大学生学习能力、就业能力关系研究》、《理性与信仰:大学起源及其精神》和《大学教师人力资源管理》。

#### 2. 编撰《教师职业导航》与《教学经验访谈录》

自2007年开始,教师促进中心(OTA)每3年出版一本《教师职业导航》,现已有《教师职业导航(2007)》与《教师职业导航(2010)》。该导航从服务本校教师教育教学的需求出发,解决教师职业发展中的具体问题。导航涉及“教学篇——追求教学卓越”、“科研篇——提升科研质量”、“平台篇——加入学术团队”、“成长篇——认可是最好的激励”、“资源篇——还能做得更好”、“文化篇——和谐校园经贸风采”、“制度篇——规矩之中方圆自成”、“服务篇——快捷服务美好生活”、“职业生涯篇——成就辉煌人生”、“心理保健篇——健全健康人格”和“特别引导篇——新教师成功之路”共11个有关促进教师专业成长的内容,也是一本实用性突出的教师职业生涯指导用书。



了反对票,当晚,以陈晓为主席的国美董事局投票通过贝恩资本的三名非执行董事人选,从而否决了股东大会的决议。至此,黄与陈的矛盾凸显。2010年6月,陈晓发表言论,认为国美是董事局的国美,此后,陈晓辞去总裁一职,保留董事局主席兼执行董事,王俊洲接任总裁。2010年8月5日,作为大股东的黄光裕要求召开临时股东大会,要求重组董事会,撤销陈晓的董事局主席和执行董事。8月5日晚,国美发布公告,对作为间接股东和前执行董事的黄光裕起诉。8月23日,国美发布半年报,并决定在9月28日召开临时股东大会,对贝恩资本的三名董事重新进行表决。贝恩资本于9月15日行权,将原来的债转成股份,从而占有9.98%股份。为了9月28日的股东大会,双方隔空交火,不亦热闹。陈晓率管理层以通报半年业绩报表为由,进行了为期20天的与机构投资者的沟通。9月28日的临时股东大会表决结果是黄光裕的动议只通过了一项,即对董事局的一般授权被收回,其他的动议,如撤销陈晓、执行董事孙一丁的动议被否决,而陈晓方面的动议均获通过,临时股东大会以陈晓临时胜利而告终。2010年12月17日,国美董事局以高票通过了将邹晓春与黄燕虹纳入董事局。2011年3月9日,陈晓辞去董事局主席、执行董事,离开国美,孙一丁辞去执行董事,留任公司副总裁。张大中接任公司董事局主席,为非执行董事。至此,黄光裕在临时股东大会上没有通过的方案均已实现。

边文霞副教授自称是“挺陈派”,对蔡老师的“挺黄派”进行了挑战,她介绍了国美案中执行董事与非执行董事以及独立董事的安排,并对蔡老师介绍的细节进行了补充。

蔡立新副教授在介绍国美案的基础上,提出了下述讨论的议题:①贝恩资本的协议合理吗?②管理层股权激励的时间与方式有问题吗?③增发与回购到底谁说了算?④国美是谁的国美?⑤谁控制公司?

对于贝恩资本的协议是否合理这一问题,沈敏荣副教授指出,市场经济国家是以契约自由为原则,只要契约不违法,不违反当事人意思自治,合同的合法性是没有问题的。这里涉及的是合同的合理性。合同是以理性人假设为前提,以自己对自己的行为全权负责为依据,陈晓在永乐时期