

基于 OBE 理念的高校青年教师专业发展的因素研究

梁 靓

(江苏师范大学, 江苏 徐州 221116)

摘要: 中共中央、国务院出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，明确指出高校青年教师的专业能力和业务水平急需提高，以适应新时代人才培养需要。本文从 OBE 理念的角度，对高校青年教师的专业发展状态进行研究，对提高人才培养质量具有一定的研究意义。

关键词: 教师专业发展；OBE 理念；动力机制

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。国家出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，明确指出高校青年教师的专业能力和业务水平急需提高，以适应新时代人才培养需要。利用 OBE 理念，高校青年教师需要对学生毕业时所要求达到的学习能力和学业水平有清楚的设想，然后根据自身的专业能力和业务水平建构适宜的教育教学体系协助学生达到预期的培养目标。故而，基于成果导向理念分析人才培养的需要，对提升高校青年教师的业务水平和专业能力具有现实意义。

一、OBE 理念的内涵

成果导向教育 (Outcomes-based Education, 缩写为 OBE)，是指教学设计和教学实施的目标是学生通过学习过程最后所取得的学习成果。1981 年，美国教育学者 William G. Spady 等人最早提出成果导向教育理念，随后该理念以惊人的速度被人们普遍关注。20 世纪 80 年代到 90 年代，欧洲教育学者开始重视教育的实用性、教育成果的重要性以及社会需求的现实性。随后，美国工程教育认证协会 (A-BET) 全面接受了 OBE 的理念，国际上的主流工业国家普遍以 OBE 教育理念引导工程教育改革。2016 年 6 月，中国成为《华盛顿协议》的正式会员，2017 年 10 月，教育部印发《普通高等学校师范类专业认证实施办法 (暂行)》，专业认证以“学生中心，产出导向，持续改进”为基本理念，标志着我国拉开了用成果导向教育理念引导基础教育改革的序幕。

传统教育模式以教师的“教”为中心，教什么、怎么教都由教科书、课程体系或者教师经验所驱动，但是以 OBE 教育理念为引导的教育模式，强调以学生的“学”为中心，学生的预期成果和达成度才是驱动教育系统运作的动力。基于此，教师应该以学生学习效果 and 个性发展为中心，不断反思，持续改进，反向配置适宜的教育资源、设计合理的课程体系和多元化的教学环节，来协助引导每一个学生达到自己的预期成果。

二、高校青年教师专业发展的内在因素研究

(一) 认知能力

OBE 教育理念强调，教师要对预期取得的学习成果，学习能力和学习水平有一个清晰的构想，然后设计合理的教育教学体系，有效地协助学生取得这些预期成果。因此，教师要想有效地有针对性地传道授业解惑，首先自身必须具有一定的专业水平和教育教学能力。对于教师而言，教师要将已有的课程内容有效地转化为学生所能接受的知识体系，首先需要把教授学生的内容内化在自身的知识结构中，而认知能力在这一转化过程中得

到重要体现。具体而言，课程标准、课程目标、教案设计、课程材料准备，乃至课堂上的提问和针对学生做出反应的策略等多方面的理解与完善，都依赖教师的认知能力水平的高低。

高校青年教师因参加教学工作时间不长，经验不多，常常是循规蹈矩、照本宣科地进行教学，或者其认知能力有限，对课程内容理解不够深入，这些都有可能形成负面的教学效果。基于 OBE 教育理念，教师比学生更应该为学习成效负责。OBE 教育理念认为学生对学习内容的理解所体现的认知能力更为重要，而不仅仅体现在对学习内容的记忆所展现的记忆能力。教师对“教学”的认知发生在学生“学习”的认知之前，教师的认知水平是学生认知的基础。因此，作为一名高校青年教师，建立合理的知识结构，提升学习与认知水平就显得尤为重要。认知能力的高低直接影响着青年教师开展教学活动的优劣，进而推动其专业发展的进程。

(二) 职业道德

OBE 理念强调，学生接受的教育投入是要满足社会的实际需求，是要为社会做出贡献的。教师的职业道德要求教师除了有渊博的学识，还应具有高度的责任感以及崇高的奉献精神。“教书育人”是教师的天职，教师作为“人类灵魂的工程师”，不仅要“教好书”更要“育好人”，而“育好人”的前提是教师自身要有令学生钦佩的高尚人格、思想境界和师德素养。只有热爱学生、热爱教学工作的教师，才能针对每个学生的个体差异，设计多元化个性化的学习要求，拓宽扩大每位学生的学习机会，使他们能够达成各自的预期成果，展示自己的成功。因此，教师的职业道德在教师工作生涯中影响着教学活动的方方面面，对教师自身的专业发展也起到举足轻重的作用。

青年教师刚刚进入高校，他们热切期望自己的专业知识、教学水平、教学技能等专业发展能够获得充分发挥，期望与学生之间建立良好和谐的师生关系，期望得到他人及社会的尊重与关注，这些都是高校青年教师职业道德需要的表现形式。这种源自内心诉求的道德情感使高校青年教师能够对学生和教育工作倾注自己的辛勤劳动，能够以学生为中心，积极引导、协助学生达成预期成果，不断促进教育工作前行。为此，高校青年教师为了不断满足内心对教师道德的需要，就要孜孜不倦地促使自身的专业发展。

(三) 教学效能感

OBE 教育理念强调以学生“学”为中心，更加关注学生学到了什么，而并非教师教了什么。这种理念下的教育教学改革，除了要特别考虑学生学习发展的实效一面，还应考虑那些影响教师个人潜能发挥、专业发展方向、职业满足感的诸多要素。因为这些要素直接指向了教师教学效能感，他不仅影响着教师的行为，而且会进而影响学生的学习发展。

随着时间的推移，大批年轻人进入高校教师队伍，但部分高校青年教师没有丰富的授课经验，没有深入学习教育学和心理学，无法做到适应学生的需求，设置合理的课堂教学体系。当青年教师在教学中普遍面临着教学效果不佳、学生自我效能感较低的现

象时,也会反作用到自身的教学行为,无法信任自己的教学活动能使学生成才,甚至放弃努力。而教师的教学效能感一旦产生就会持续较长的影响周期,不管是良性循环还是恶性循环,都将影响整个教育教学活动。因此,一方面高校要建立一套完整合理的管理制度,通过各项政策保障措施来积极影响教师的教学效能感,另一方面高校青年教师自身也要更多的关注教学效能感,不断总结,持续反思,将其作为自身专业发展的重要依据,积极关注和学习各种信息,进而提升自身的专业发展。

三、校青年教师专业发展的外在因素研究

(一) 政策保障

OBE教育理念认为教学就是“教学生学”,教学生“乐学”“会学”“学会”。叶圣陶先生曾讲:“教师之为教,不在全盘授予,而在相机诱导。必令学生运其才智,勤其练习,领悟之源广开,纯熟之功弥深,乃为善教者也。”这种教育教学改革的关键在于优秀教师,没有一支优秀的教师队伍,高质量的教学就无从谈起。

党的十九大报告明确指出,培养建设一支高素质教师队伍。对于我国而言,高等教育要深化教育教学改革,高校青年教师是必不可少的重要发展动力,他们的专业技术水平、教育教学能力以及国际化的前瞻性很大程度上决定了高校教育教学能力发展的上限。在青年教师专业发展的过程中,政策保障尤其是教育政策保障是非常重要的影响因素。因此,国家先后出台《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》《教师教育振兴行动计划(2018-2020年)》等相关政策,实施“青年骨干教师培养计划”“青年教师自主岗位创新计划”“优秀中青年学科带头人计划”等一系列措施,促进高校青年教师的专业技术发展和教育教学能力的提升。

(二) 学校文化

哈佛大学校长研究中心的创办人罗兰·巴特认为:“对于一个学校来说,没有什么比文化更重要了。对于学校文化来说,没有人比校长更具影响力了。”因此,我认为学校管理层的学识水平、教育理念、管理经验和个性品质在很大程度上决定一所学校的文化模式与存在样态,并直接影响着教师专业发展的好坏。

高校教育的最终目标是为社会发展培养合格人才。OBE教育理念,已经形成了一套较为完善的教育教学理论体系与教育教学操作模式。但在实际情况中,要想顺利推进高等教育的改革,教学管理层的宏观设计也是尤为关键,高校青年教师需要得到教学管理层的引导和帮助。教学管理层就如同金字塔结构,学校的“成熟管理者”就是高高的塔尖,他们就像海上的“灯塔”,指引着塔中间和塔底的广大教师群体,循着教育教学的相关政策逐渐走向成熟,更有效地提升学校的整体教育教学水平。可以说,学校文化将会是规范与引导教师专业发展,促进教师专业发展的重要生态因素之一。

(三) 考核制度

OBE教育理念强调教学过程中要不断反思,持续改进,因为OBE教育理念下的教学评价聚焦在学生的学习成果上,所以需要通过学生的达成度,反向持续改进人才培养目标、课程体系、教材体系、毕业要求以及教学活动等,因此OBE教育理念要求必须建立一套行之有效的持续改进机制。学生学习成效是持续改进的

核心,高校可以通过三个宏观循环和一个微观循环来实现持续改进的功能。宏观循环为人才培养目标的科学性评价驱动人才培养方案设计持续改进;人才培养目标的达成度评价驱动毕业要求的持续改进;毕业要求的达成度评价驱动课程体系、教材体系、教师队伍和教学活动的持续改进。微观循环包括课程教学环节、教学内容、教学模式的持续改进。这些循环系统要想顺利运行,完成持续改进功能,就需要对高校教师进行实时考察、评价和核定。

高校青年教师由于其年龄、个性、任职时间等特殊性质,高校会加入一些专业能力考核、教育教学能力考核、思想政治素养考核等项目,对高校青年教师入职后的教育教学成果进行再次考核。如果出现一部分高校青年教师未能通过考核,学校将会组织这一部分青年教师参加各类专业发展活动,例如实施“青年教师导师制”,给他们安排富有经验的教育专家指导,开设专家讲坛讲座,组织参加各类教育教学活动培训,当青年教师的教学水平和自身专业能力达到考核标准时,才可以继续开展教育教学工作。这种考核机制,能够最大程度地激发高校青年教师的进取心,进而促进高校青年教师迫切发展自身专业能力。

四、高校青年教师专业发展的路径研究

(一) 完善教师专业发展制度,畅通青年教师专业发展渠道

首先,持续加强教师岗前和职后培训。在青年教师岗前培训方面,学校要设计并制定有针对性的岗前培训实施方案,对青年教师开展正式的有实效的岗前培训活动,帮助青年教师规范课堂教学的基本环节,协助青年教师切实站好讲台、站稳讲台,实现青年教师上岗培训全覆盖。在青年教师职后培训方面,学校可以采取“请进来,走出去”的方针制度,定期邀请校内外高校、中小学教学名师来校举办各类讲座,以教学理念、教学技术和方法、教学内容改革等为重点,指导新教师掌握先进的教育教学理念。另一方面,搭建灵活多样的交流互动平台,组织青年教师到国内外高校和中小学交流、访问、互动、展示,增强青年教师的教学实践能力,夯实青年教师的教学基本功。

其次,继续深化青年教师导师制。青年教师在进入工作岗位以后,存在着一个适应期和过渡期,面临着角色转变带来的种种不适和困惑,面对着课堂教学组织、班级管理甚至是他们熟悉的专业知识如何传授讲授,都极易让他们产生迷茫,这时他们更需要学校给予更多的信心、帮助和指引。学校要从具有高级职称且师德高尚、教学经验丰富的教师中选派导师,充分发挥骨干教师的传、帮、带作用,建立青年教师教学档案和“一对一”导教制度。根据青年教师的专业方向、知识结构和承担的教学任务,制定青年教师的培养计划,指定进修学习相关的专业知识,从教学方法、讲课技巧及教学工作的各个环节进行指导(包括撰写教案和讲稿、授课、辅导答疑、作业布置与批改、学生的考核与成绩评定及分析,指导实验、实习、毕业论文或设计等),检查青年教师备课,协助选用教材教参,旁听青年教师试讲和课堂讲授情况。帮助青年教师尽快适应和熟悉高等教育教学环境,全方位指导青年教师的教育教学,持续助力青年教师教学能力提升。

再次,组织各类青年教师专业发展活动。对于高校教师而言,专业发展是从一个专业新手逐步成长为能够胜任教学、科研和服务社会等工作的过程。而对于刚入校或者入校几年的高校青年教师而言,其专业知识结构还不够完善,除了自身比较强硬的学科

知识和文化知识,其实高校青年教师更应该了解并掌握的是教育学科知识,这样才能了解教育规律,懂得如何有效地开展教学活动。因此,为了帮助青年教师更好更快地实现自己的专业发展计划,学校可定期举办各类活动,例如新教师研习营、新教师汇报课、教学沙龙、教学研讨课、教学名师坊等,定期邀请校内外教育教学领域著名学者、创新创业导师及慕课、SPOC 等在线开放课程专家、开展教授观摩课和教学研讨课等,为青年教师提供一个互相交流、互相学习的平台。广大教师面对面交流,共同分享、交流和讨论教学方法、专业及课程建设能力、研究性教学、教学改革与建设的经验和成果,加固自身学科知识的同时,丰富自己的教育理论知识,从而促进青年教师专业能力和教学能力的提升。

最后,加大教师专业发展考核制度的执行力度。刚入校的青年教师还存在“重科研轻教学”的现象,学校要制定有针对性的考核制度,引导青年教师即重科研又重教学,明白教学与科研互不矛盾,而是同向而生、相辅相成的。为了帮助青年教师在教学实践中不断反思,针对性地改进,学校可以强化校内第三方评价和学生评教,实施个性化教学水平评估。通过观摩、听课、座谈和大数据挖掘等形式,梳理、整理与反馈教师有关教学改进的意见和建议,通过校内评估机构和第三方单位对教师教学能力、教学水平和教学质量进行个性化评估,帮助教师实现持续有效成长。通过对青年教师教学成果的督查和考核,督促青年教师不断审视自身的教学过程,从而促使青年教师不断追求自身的专业发展,不断提高自己利用教育理论解决教学实际问题的能力,最终实现自己教学水平逐步成熟的目标。

(二) 重视青年教师道德培养,突出师德教育与专业素养

在新时代背景下,高校青年教师要坚持德才兼备原则,把立德树人作为检验青年教师教育教学能力的首要标准,不能仅仅局限在提升自身专业能力和科研能力的层面。高等教育阶段的教育对象的道德观、价值观和世界观还有着极强的可塑性,所以高校青年教师要明确自己的一言一行、一举一动都将对大学生产生潜移默化的影响,学生健康成长和立德树人是高校教师教学工作的出发点和落脚点,因此,高校应该有计划、分层次、有成效地开展教师教学师德养成计划和专业素质的培养、培训和提升工作。

OBE 教育理念强调人人都能成功。传统教育在教学进程中,依据课堂表现、考核评价等将学生分成三六九等,而学生的最终达成成果标准却统一而立,进而将学生更加“精准”地划分成不同等级。OBE 教育强调所有学生都是能够成功的,在教学进程中,根据学生的个性持续改进达成标准,因材施教,逐步引导每一位学生都达成自己的学习目标,成为成功的学习者,最终达成顶峰。因此,高校需要告知青年教师切勿以成绩作为衡量大学的第一因素,应有一颗热爱学生的心,根据不同学生进行不同教学设计,帮助学生达到预期目标。要达到这一预期目标,除了学校对青年教师队伍的师德素养培训外,还要求教师要时刻加强自身的道德修养,不断自省自己在教育教学实践过程中各个环节所展现的思想品质和道德行为。有了这种道德情感,青年教师专业发展才有了道德根基,在教师道德的驱使下,青年教师的职业生涯就有了人生目标,教学活动中充满了热情,青年教师的专业化水平也会随之不断提高。

(三) 完善奖励激励机制,提升青年教师的专业发展热情

对于高校青年教师而言,由于新入职、职称问题、生活问题等原因,其经济收入无疑会成为青年教师的重大压力,一旦青年教师付出的心血不能得到对等的待遇时,他们的工作热情便会减退。教师的工资水平与新进入教师队伍的毕业生数量成正比,国家、高校均应该重视教师的工资待遇问题,当工资待遇高时,愿意当老师的人越多,工资待遇低时,选择当老师的人就越少。针对此,高校应完善奖励激励机制,如提高青年教师工资待遇,进行教学奖励,将学校资源分配向教学方面倾斜,开设各类教育教学研究课题、专业能力提升计划等项目,通过增加资金资助来改善青年教师的待遇。这种奖励机制,可以提高青年教师的积极性,投入更多的精力到自身的专业发展,从而提高其教育教学水平。另外,学校还要注重以情激励。可以定期举办例如展示校园文化和历史的回忆活动、朗诵活动,展现校园凝聚力的教师运动会,展现团队合作的文娱活动等多种形式丰富教师生活的活动,让青年教师在学校中找到归属感和获得感,增加青年教师与学校之间的信任,让青年教师爱上自己的校园。学校还要对青年教师取得的成绩给予及时的奖励表扬和宣传,以此不断激发高校青年教师的专业发展热情。

五、结语

2021 年,我国高等教育毛入学率达 57.8%,我国已建成世界最大规模的高等教育体系,高等教育整体水平已进入世界第一方阵,这一结果离不开广大高校青年教师的专业发展,离不开高校青年教师队伍的建设水平。因此,青年教师一定要厘清影响自身专业发展的内在因素和外在因素,积极自省,更好地推动自身专业发展。高校和政府要积极探索激励青年教师专业发展的路径,有针对性地制定政策举措,持续推动高校青年教师的专业发展,为中国高等教育水平全面提升奠定基础。

参考文献:

- [1] 杜静. 教师专业发展 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2017.
- [2] 隋幸华, 彭阳红. 高校青年教师教学发展动力机制研究: ERG 理论的视角 [J]. 教育现代化, 2016 (37).
- [3] 敬枫蓉. 高校师德建设的理论与实践 [M]. 成都: 电子科技大学出版社, 2016.
- [4] 焦师文. 坚持发展性评价方向推进教师考核评价改革 [J]. 中国高等教育, 2014 (10): 30-32.
- [5] 苏雄武, 杨玉浩. 高校青年教师专业发展培养模式研究 [J]. 教育评论, 2016 (4): 101-103.
- [6] 蒋竞莹. 教师专业化及教师专业发展综述 [J]. 教育探索, 2004 (4).
- [7] 刘克健, 经仕海. 高校青年教师专业发展的途径探析 [J]. 中国科技信息, 2006 (21): 2.

基金项目: 江苏省教育科学“十三五”规划研究课题 (C-c/2016/01/24) “高校教研管理与教师专业发展目标的耦合研究”。

作者简介: 梁靓 (1986-), 女, 江苏师范大学教务处教研科, 助理研究员, 硕士, 主要从事高校教育管理和教师教育研究。