

适于 OBE 教学改革的高等职业院校 教师教学发展中心功能及运行机制研究

何晓亮

黑龙江职业学院（黑龙江省经济管理干部学院）哈尔滨 150080

摘要：本文在国家职业教育开展教师、教材、教法“三教”改革的大背景下，研究适于成果导向（OBE）教育教学改革的高等职业院校教师教学发展中心功能及运行机制，有助于同样开展成果导向教学改革的高职院校开展教师教学发展中心建设和教师发展工作，发挥先行示范、借鉴引领和促进提高的作用。

关键词：成果导向（OBE）改革 教师教学发展中心 功能 运行机制

成果导向教育（Outcome-based Education, OBE）由美国学者斯派狄（Spady）于1981年在《基于成果导向教育模式：争议与答案》一书中提出。OBE的理念是以学生为中心，成果为导向，这种理念被许多国家的专家学者所认同，随着我国成为《华盛顿协议》的正式成员，国内本科工科专业开展了工程教育认证以及用成果导向教育理念引导工程教育改革。2014年，我校在高职院校中率先引入成果导向教育理念，进行本土化实践教学改革，并作为率先引进OBE理念的院校，创新发起建立高职院校成果导向教学联盟。学校OBE本土化研究与改革实践被国内高职院校广泛认可，改革经验先后被全国近20家高职院校、行企采纳和应用。

2011年7月，教育部提出要“引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心”，2012年，随着30个本科国家教师教学发展示范中心的建立，我国高校教师教学发展中心纷纷成立，开始了教师教学发展中心的理论与实践的探索，经过几年的发展和探索，已经取得了一定的成果，中心在教师个体成长和学校教师队伍整体建设过程中都起到了巨大的作用。

2019年，国务院颁布了《国家职业教育改革实施方案》，方案对职业院校教师队伍建设进行了专门部署，为深化教师、教材、教法改革指明了方向。OBE教学理念与“三教”改革完全契合，在这样的大背景下，高职院校教师教学发展中心如何主动适应教学改革的需求，充分发挥中心组织机构的作用，促进高等职业教育的改革发展，是高等职业院校教师教学发展中心的新任务。

一、适于 OBE 教学改革的高等职业院校教师教学发展中心功能

以教师职业生涯成长与专业发展为根本点，确立教师教学发展中心以“服务、引领、推动、提升”为宗旨，以“点燃教师激情，追求教学卓越，致力教师发展，提升师资水平”为宗旨，以教师教学能力提升、专业发展、生涯成长为目标，不断完善教师教学发展中心各项职能。从多维度、多层次、多角度有针对性的开展系统性教师发展促进活动和教师教学支持活动，激发教师潜能与动力，以教师发展提升学生发展、学校发展。满足学校基于OBE理念的“成果导向+行动学习”教育教学改革特色和具有负责任公民的技术技能多样化人才培养需求。教师教学发展中心独立完成机构运行工作，主要职责有：

（一）发挥教师发展顶层设计功能。

按照学校人才强校发展战略，建立吸引激励人才的环境和制度，以专业教学能力、课程开发能力、技术服务能力为重点，下大力气培养一批敬业爱岗、师德高尚、教学优秀、服务突出的骨干教师成为省级专家；以专业精准对接产业、专业国际化、专业群为重点，打造一批带头人能力强、结构优化、整体素质高、教学成效显著、教研成果丰富的优秀教学团队，推动学校实施教师队伍人才培养计划。

（二）引领教师职业生涯成长功能。

以教师个体生涯成长为着眼点，按照新手阶段、胜任阶段、熟练阶段和专家阶段的教师生涯发展四阶段，架设教师职业发展上升云梯。设置新任教师—合格教师—骨干教师—教学名师—领军人物的五级四级职业发展通道，制定各层级成长的培养路径、培养标准与措施办法，打造教师生涯上升与职称晋升、职务晋升的立交桥。鼓励并引导教师根据学校战略和自身特点，主动的设计自己的职业生涯路径，实现个人发展与学校发展的相互促进，建立健全教师职业生涯规划的工作体系和制度体系，构建长效机制，促进教师个人、学院（部门）与学校的和谐发展。

（三）组织开展教师教学能力提升培训功能。

负责制定教师教学能力提升培训总体安排计划，组织教师参加国内培训进修，做好教师下企业锻炼等教学能力提升培训、教师岗前培训、教师资格认定等工作。立足于学校开展成果导向理念教育教学改革，成功与否的关键在教师。教师如何转变教学思想观念，深入透彻理解成果导向教育教学改革的内涵，将“学生中心、能力根本、素质基础、人人成才”的教学质量理念落到实处，从传统的课堂教学向以学生为中心的课堂转变，在短时间内很难达到要求标准，教师教学发展中心应结合学校教学改革实际，整合校内外资源，研究制定教师培训总体方案，通过讲座、工作坊、磨课坊、教学竞赛、主题沙龙、经验分享、教学观摩、企业实践、外出访学等形式组织开展教师培养培训工作，为教师适应教学改革提供专业化的指导、服务与支持，促进教师教学水平和教学能力的不断提升。

（四）提供教师教学咨询功能。

由于教师的年龄不同，学历不同，职业生涯阶段不同，接受新事物的能力也不尽相同，普适性的培训不能保证教师队伍整理素质的提升和转变，因此教师教学发展中心还应邀请各领域专家，组建优质稳定的专兼职咨询专家队伍，针对



教师等不同类型的教师,定期面向全体教师开展咨询服务,针对性点对点助力教师发展。构建“点面结合”的立体化教学训练和咨询体系,推进教师教学能力提升的培训与咨询工作常态化、制度化,间接推动和促进学校教育教学改革工作的顺利进行。

教师教学发展中心同时还负责教师师德师风建设、组织评优评先和各级各类教师教学能力大赛等工作,为教师发展晋升提供服务

二、适于 OBE 教学改革的高等职业院校教师教学发展中心运行机制

(一) 组织机构建设。

教师教学发展中心在学校组织机构中作为独立教学管理部门,由校长或主管教学工作的副校长直接管理,便于从全局的高度与教务处、人事处、科研与校企合作处、质量监控中心、二级学院(部)等部门沟通协调,建立联系,充分整合各种有效的教育资源,部署安排有关教师教学发展方面相关工作。各二级学院院长及教学副院长对接教师教学发展中心,负责落实教师教学发展中心和本院的各项教师发展政策。

(二) 内部人员配置。

教师教学发展中心设主任 1 人,副主任 2 人,管理人员 3-4 人,培训专家 3-5 人。按照中心工作职能分别负责教师职业生涯发展、教师教学能力提升、教师培训培养、咨询及教学能力大赛等工作。适合采用专兼职相结合人员配置,专职人员有主任(副主任)和管理人员,兼职人员为资深教授、兼职培训师、教学咨询专家组成员等,同时根据中心开展工作实际情况,可临时抽调学校相关部门人员临时组建任务小组,开展相关工作,比如组织教师教学能力大赛,可以抽调纪检、质量监控、人事处相关人员参与协助等。

(三) 工作职责任务分工。

主任负责中心全面管理工作,并协同学校人事等部门制

定教师队伍建设方案、教学改革实施方案等大政方针。副主任主要协助主任负责落实中心各项业务工作。工作人员根据工作分工分别落实执行方案,分别负责教师培训工作,包括培训计划制定、培训项目策划、培训组织、培训考核、兼职培训师管理等;教师教学竞赛工作,包括各类教学竞赛方案制定、教学竞赛队伍培养、教学竞赛组织等;教学咨询和教学支持,建立教学咨询和教学支持团队,根据教师需求安排咨询,管理教师活动中心,为教师教学活动提供环境支持等,形成分工负责,相互支持的运行机制。

教师教学发展中心要坚持教育大计,教师为本的根本发展理念,贯彻学校人才强校战略,工作应具有系统性和规划性。针对 OBE 教学改革和教师生涯发展总体设计,以成果为导向,不断完善相关制度标准建设,形成科学有效的管理机制、激励机制和反馈机制,形成符合学校特色的教师教学发展中心运行机制基本框架。

(本文是黑龙江职业学院校级课题“适于 OBE 教学改革的高等职业院校教师教学发展中心功能及运行机制研究”成果。课题编号: YJ2018098)

参考文献:

[1] 丁黎明.高职院校成果导向教师发展体系的构建[J].黑龙江教师发展学院学报,2021(5):18-20.

[2] 陈素娜.大学教师发展中心运行机制优化升级研究——基于“互联网+”时代的视角[J].集美大学学报:教育科学版,2019(5):1-2.

[3] 别敦荣,李家新.大学教师教学发展中心的性质与功能[J].复旦教育论坛,2014,12(04):41-47.

[4] 李德才,王佳,曹立志,等.新时期教师教学发展中心建设与发展的思考——以东北林业大学教师教学发展中心为例[J].黑河学院学报,2021,12(02):100-101.

