

基于 OBE 教育理念的高校青年教师培养研究

邹 瑶

(湖北恩施学院, 湖北 恩施 445000)

摘要: 青年教师在我国未来高等教育事业的发展中扮演着越来越重要的角色, 青年教师的培养也关系到未来教育事业的前进方向。OBE 作为一种先进的教育理念强调以学生为中心, 基于 OBE 的成果导向的教育理念对青年教师的专业素养、教学能力提出了更高的要求。

关键词: OBE 教育理念; 青年教师; 激励机制

近年来, 在我国高校师资队伍中, 青年教师所占比重持续上升, 青年教师成为高校教师群体的中流砥柱。我国未来高等院校教育事业能否取得突破性发展与高校青年教师个人知识水平、专业素养和教学方法有密切关系。

OBE (Outcome based education) 教育理念是一种以成果为导向的教育理念。该教育理念最早起源于欧美等西方国家。随着素质教育的发展, 教育越来越重视学生个人综合能力的培养, OBE 作为一种成果导向的素质教育理念在欧美等国家教育机构逐步盛行。近年来, 国内也掀起了以学生为中心、成果为导向的教育理念的改革热潮, 在高等院校 OBE 教育模式逐步盛行。

OBE 培养模式是一种创新性的培养模式, 围绕学生学习的产出成果来实施并评价教育的一种培养模式。该种教育范式真正做到了关注学生、以学生为教学活动中心。为更好推行 OBE 教育理念, 各地高等院校应该把提升对青年教师的培养作为工作的一个重点。给青年教师以必要的支持、帮助与激励, 这对青年教师的培养以及我国高等教育事业的发展都有重要意义。

一、OBE 教育理念与教师能力培养

OBE 教育理念的核心是改变传统的知识传授型教育。传统的教育中教师是课堂的中心, 以教师讲授知识点为主。教师知识点讲完整堂课也就结束, 不太关注通过该课程的学习学生都有哪些成果。OBE 教育模式更多关注学生学习成果的输出。基于成果的输出反向倒逼教师应该输出什么样的学习成果? 如何让学生获得该成果? 为什么要获得该学习成果等问题。与传统教育相比, OBE 教育理念则认为学生才是教学活动的中心, 要更多地关注学生在课堂的学习效果和收获, 反对灌输式的教学提倡学生参与的个性化的教学模式。虽然 OBE 教育理念在弱化教师的中心地位, 但不意味着教师专业知识和教育水平的不重要。学生学习成果输出的多少、质量的高低与教师个人的水平息息相关。

二、高校青年教师行为特点与需求特征

高等院校对青年教师都有很高的学历要求, 他们大多都拥有出色的教育背景, 在个人专业领域接受过系统的专业教育, 专业知识过硬。总体来说高校教师一般都具备扎实的专业功底和出色的工作能力, 自我要求也非常高。在满足自身物质需求的同时也希望实现个人的社会价值, 回报社会, 实现自我抱负。

与其他中小学教师相比, 大学教师在学术研究和创新教学等方面有其独到的优点。他们不会受到太多的限制, 自主性相对较强, 也有充足的时间进行教学研究。高校教师的工作性质促使他们不断学习、不断提高自己, 以适应社会发展对人才培养的需要。

受升学压的影响, 我国中小学教师在工作自主性以及学术研究中都受到一定的限制。但是高校教师则拥有更多的自主性和自由性, 学术氛围相对轻松, 这为他们独立性的思考和科研的发展

提供了可能。青年教师处于一个不断成长的阶段, 学校层面要给予青年教师更多的外出学习培训的机会, 让他们有机会学习新的知识实现自我的成长。在知识爆炸的今天, 高校教师作为人才培养的主力军, 对其提出了更高的要求, 只有不断学习, 不断更新自我的知识体系, 才能适应时代的要求。

青年教师正处于人生黄金时期, 这个阶段一个突出的特征就是物质需求比较旺盛, 经济压力大。同时, 较强的专业技能、出色的教育背景使得他们对薪酬福利也有更高的要求与期望。青年教师在工作和生活双重压力之下负重前行。大部分青年教师处在入职适应和谋求发展的时期, 如果工作付出与收入不成正比, 他们很难安安心心踏踏实实的工作。因此, 为了人才的稳定性, 适当提高他们的薪酬待遇, 调动青年教师工作的积极性, 成为能否留住人才的一项重要措施。

三、基于 OBE 教育理念的高校教师培养存在的问题分析

(一) 高校教师教学设计相对固化

在 OBE 教育理念下, 高校应通过市场调研了解人才市场的岗位需求, 同时根据不同学生个人特质以及个人需求的不一样, 设置个性化的人才培养目标。一方面要侧重学生专业知识的学习, 另一方面也希望他们学以致用, 能用所学知识解决现实问题, 打破传统教学模式受到的一些限制。传统教学没有关注学生学习成果的输出和学生自主学习能力的提升, 没有针对性的教学实践与研究。照搬小班教学的教学手段不适应大班教学的实际。课堂教学过程中仍然是以教师知识性讲授为主, 并且教师讲授内容死板、固定以及教学方法与评价体系的单一性导致学生主要关注知识点的学习而忽视了能力的培养。同时也使得教、学、考这三个环节相分离, 缺乏应有的内在联系。

(二) 高校教师互动教学能力较弱

如今, 师生共同参与、互动的教学模式受到师生的共同喜爱, 在高等院校普遍流行。并且在实践中, 相比于其他传统的教学模式, 互动教学模式也产生了大量的研究成果。在师生互动的教学模式中, 通过灵活创新的教学方法能够提高学生和教师沟通交流的机会, 提高学习效果。

因此, 在师生当中应当逐步推广互动教学模式并提高教师参与互动教学的能力。互动教学模式实施的水平直接影响到 OBE 改革的成功与否。现实是大部分青年教师没有社会经验、资历尚浅, 虽然科研能力强, 但是缺乏教育学和心理学等课程的系统培训, 工作经验不足, 课堂互动流于形式, 这些都是阻碍我国高等教育发展的绊脚石, 也是制约 OBE 教学改革推进的一个重要因素。

(三) 高校教师缺乏实践经验

OBE 教育理念提倡课程教学应较少关注知识的学习而更多关注学生能力素质的培养。学以致用思想要求学生把理论知识用

来解决现实问题,要把专业知识能力转化为通用能力,以此来实现素质的培养。OBE教学改革希望通过完成各个课程的目标最终实现学生综合素质的发展。一方面完成现阶段的专业课程学习目标,另一方面提高学生解决现实问题的能力。但现实中,青年教师缺乏实践经验只有理论知识,无法实现理论与实践相结合,造成理论知识与实践不相符,致使毕业生个人专业技能与人才市场需求不匹配,不满足用人单位对该岗位人才的要求。

四、基于 OBE 教育理念的高校教师培养路径

(一) 全校范围内形成互相协作的联动机制

OBE 教育理念的顺利推进需要全校师生的共同配合,同时也需要相关职能部门的协助,最终实现学校、专业、课程协同发展。第一,在全校广泛推广以成果为导向的 OBE 教育理念,并成立专门的工作小组。将 OBE 的学习成果纳入期末教学质量考核中,促使教职工和学生重能力轻内容,改变传统的灌输式的教学方式,注重学生能力的培养,转变思考方式。第二,修改人才培养方案。一方面要改变原有基础课和专业课的固定模式,改变专业课程设置依据,基于学生能力的培养,对部分课程设置适当删减。另一方面,结合经济和社会需要、听取人才市场以及用人单位对各专业人才的要求,点对点的加强对学生的专业性培养,并由此设置相关配套的专业性课程。在此基出上,多方学习与广泛调研其他高等院校优势专业的课程设置情况。与此同时,允许并鼓励专职教师针对自身专业开设满足学生需求的特色课程。进一步规范学生学习成果考核项目与评价体系,制定出具有可行性的 OBE 教学模式调查问卷,实现从传统灌输性教学向成果输出性教学的转变。

最后,任何政策的推行都离不开多方面的支持,学校方面要尽可能为 OBE 教学模式的推进提供资金和技术方面的支持。

(二) 注重青年教师发展的需求,教学与科研双重激励

针对不同教师个人需求的差异,学校应该分院系进行调查分析,并定期进行需求更新。结合每个青年教师各不相同的需求,分专业分层次有针对性地进行专门的奖励。每个教师在专业知识储备、科研能力和教学水平上有一定差异,每个人都有长处也有短处。有的教师表达能力强,能深入浅出,把复杂的东西简单化,教学水平得到学生一致好评。而有的教师更擅长做科研。针对这种差异,要求学校在教师岗位工作安排上要结合每个人的特长差异化安排,并设立奖励措施,充分发挥每个人的特长做最擅长的事情,这样才能让每个教师发挥最大的效用。

(三) 完善教师发展组织,实行青年教师“大师兄制”。

青年教师大多刚刚步入社会,工作经验欠缺,还处于一个适应摸索的阶段。学校应该旨在提高青年教师工作水平、职业道德、教学技能、科研创新等方面给予他们一定的指导,明确个人发展方向。同时,大师兄制也是帮助青年教师尽快融入工作岗位的重要措施。针对每个青年教师配置一个有工作经验的老教师给予指导,能够帮助他们迅速适应新的工作环境、少走弯路、充分发挥自己的特长、不断提升个人专业水平,使他们能在有限的时间内快速成长。

(四) 提升青年教师培训体系

教师承担着教书育人的重要使命,在每个人的成长过程中老师都或多或少对学生产生一定的影响。因此,加强对高校青年教师的培训体系至关重要。高校对青年教师的培训主要侧重于理论知识的培训,却忽视了教师个人教学水平的提高。岗前培训可以

帮助青年教师明确岗位职责及个人发展方向。入职之后也需要让青年教师有会去学习,不断提升自我知识水平,学习最前沿的教育理念。同时,学校应多组织一些讲座,邀请一些行业内知名专家学者前来讲学,分享经验。也可以让青年教师去企业实习参与项目,增强实践工作能力。

(五) 健全人才竞争机制,形成奋力拼搏氛围

目前,高校教师存在工作敷衍、懈怠、混日子等现象。大部分人认为教师工作是铁饭碗,缺乏危机意识。少数教师对工作重要性认识不够,玩忽职守,缺乏责任感。针对这些现象高校应采取相应的应对措施,既要提高教师竞争意识,又要给予一定的奖励措施,提高教师工作的积极性与责任感。对于那些工作认真负责、对学生耐心热情的教师应给予一定的奖励,可以是物质奖励也可以是精神激励。相反,对那些工作不负责、玩忽职守的教师必要时应该给予严厉的处分。奖惩结合、区别对待这样才能提高他们工作的热情与积极性,促使青年教师教学水平和科研能力的提高。形成公平公正、积极向上的工作氛围。

(六) 坚持物质激励和精神激励并重

在现实当中,物质激励与精神激励同样重要,二者缺一不可。对于大部分青年教师来说,他们都处于结婚生子、养家糊口的阶段,经济压力较大,物质需求旺盛。因此,适当的物质激励能较好地调动他们工作的热情,能让他们安安心心、踏踏实实的工作而不是三心二意骑驴找马的状态。学校应在适当的范围内,适度提高青年教师的待遇,有利于他们保持更为良好的工作心态。

在满足青年教师物质激励的同时,精神激励也不可或缺。精神激励是对青年教师内在需求的一种满足,能让他们感受到自身的价值。学校需要针对青年教师的需求多组织一些文娱活动,使青年教师在紧张的工作之后身心得到放松,丰富他们的业余生活。

如今,教育事业的发展离不开青年教师的辛勤付出,应当把对青年教师的培养作为高校教育工作的一个重要项目。同时,也应当重视青年教师在职业发展过程中遇到的困难。只有切实解决他们的顾虑,才能实现高校教育事业的稳定发展。

参考文献:

- [1] 宗河.我国高水平大学建设迈上新台阶[N].中国教育报,2013-08-13.
- [2] 黄桂明.高教教师激励过度研究[D].长沙:中南大学硕士学位论文,2012:30-37.
- [3] 中共四川省委教育工委关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的实施意见(川教工委(2013)21号)[Z].2013.
- [4] 顾佩华,等.基于“学习产出”(OBE)的工程教育模式—汕头大学的实践与探索[J].高等工程教育研究,2014(1):35.
- [5] 孙阳.多维互动背景下高校青年教师职业适应力的提升[J].高教探索,2018(6):123.
- [6] 徐群.激励机制与教师专业发展:基于江苏省中小学教师激励机制实施的调研[J].江苏教育学院学报:社会科学,2013(6):42-46,141.

作者简介:邹瑶(1993-),女,土家族,湖北鹤峰人,硕士,湖北恩施学院专职教师。