



新型开放大学体系下教师角色定位 及师资队伍建设的建设研究

□ 郭蕊 (天津开放大学, 天津 300191)

【摘要】随着全国广播电视大学转型为省级开放大学及互联网+等教育手段的发展,开放教育的教师角色也随之发生变化。教师不仅是知识的传授者,还要担任学生的学习顾问。先进的网络教学手段及专业内知识内容的更新,也是教师需要与时俱进的重要内容。通过研究现阶段我国教师及角色发展现状,对比国外开放大学教师发展模型,提出我国开放大学教师定位及师资队伍建设的策略。

【关键词】开放大学;教师角色;师资队伍

一、开放大学的转型

1、背景

《国家中长期教育和改革发展规划纲要(2010—2020年)》提出:“健全宽进严出的学习制度,办好开放大学”。2012年7月,国家开放大学在人民大会堂正式揭牌成立,全面推进试点建设。同年,根据《国务院办公厅关于开展国家教育体制改革试点的通知》部署,教育部相继同意北京、上海、江苏、广东、云南5所省级广播电视大学更名为地方开放大学。2020年9月,教育部印发了关于《国家开放大学综合改革方案》,提出将所属的39所省级广播电视大学统一更名为××(省域名或城市名)开放大学,统一纳入国家开放大学办学体系。国家开放大学既是办学实体,又是一个覆盖全国城乡的办学体系,由1个总部、45个分部、3735个学习中心组成。稳步提高办学质量、明确办学定位、强化体系建设,满足地方需求、服务当地经济社会发展。

2、开放大学的定位

开放大学向所有社会成员开放,为每一个有愿望、有能力学习的人提供机会和便捷服务。国家开放大学是教育部直属的,以现代信息技术为支撑,主要面向社会成员开展远程开放教育的新型高等学校。开放大学适应国家经济社会发展和人的全面发展,服务于全民终身学习、促进学习型社会形成。

3、开放大学的师资构成

按照《国家开放大学质量标准(1.0)》的要求,国家开放大学的教师由课程教材主编、主讲、主持教师、责任教师、辅导教师、导学助学教师等构成。师资队伍

的组成和数量要符合国家开放大学的办学定位,能够满足学校教学和学科建设的需要并按照国家开放大学的教学模式开展教学、导学、学习支持及实验实践教学活

二、教师角色及发展现状

国家开放大学有超400万学生,面对庞大的学生数量,教师的角色及定位是有效开展教育教学活动的基础,也是实现教学过程的基本保证。但是近年来,随着开放大学的转型及互联网+的发展,教师教学过程及自身专业发展过程中也遇到了很多问题,在一定程度上阻碍了教学活动的良性发展。

1、自身专业发展受限

开放教育招生专业存在不稳定的现象。10年前,工商管理、企业管理等专业就业形式良好,学生对这些专业的报名需求不断上升,成为社会热门专业,学校也就为此需要配备大量的师资和管理人员进行教学管理。招生人数甚至占到当学期招生人数的一半以上。但随着社会经济的发展及专业人原基本饱和后,时长需求下降,招生数量可能会急剧下降。而庞大的专业教师队伍也有可能面临着无课可教,甚至被迫转型,无论从教育教学及自身科研发展来讲不利于教师的自身发展。

2、担任多种教师角色,工作覆盖面广

随着互联网+教育的发展,开放大学的招生规模在不断扩大,招生专业也逐渐增多,对教师的需求与日俱增。教师队伍的发展与学生人数增长关系不匹配,这就造成了教师不得不担任多种教师角色。有的教师既是责任教师、辅导教师,甚至还担任导学教师(班主任)或相关教学管理工作,教授课程个别的也随着专业及选课



担任的课程不稳定，学期间变化大。不利于课程教学的研究开展、提高教学质量。

3、科研能力较弱

由于开放大学定位于服务学习型社会，致力于知识普及，是为了促进处处能学、时时可学、人人皆学，属于服务型的组织，因此大学定位较低，原创性较弱，科研功能被部分搁置。另外，多数开放大学对科研的重视不够，投入远远低于对教学的投入。教师对于科研的研究欲望就会下降，加上繁重的教学及管理工作占据了大量时间，教师无心科研。长此以往，教师的科研水平下降，能力较弱。

4、教师评聘的标准未体现开放大学特色

开放大学的教师定位与普通高校有何区别，是否可以按照普通高校的职称评聘标准来要求，至今没有明确的结论。多数开放大学的评聘标准是在普通高校的标准上进行调整。而对于开放大学的教师而言，仅仅以科研作为依据是不合理的。专任教师除了应该具有胜任相应层次教学工作的学科水平和业务能力外，还要具有在相应岗位从事现代远程开放教育教学工作，包括为学生提供学习支持服务的知识和技能。

三、国外开放大学的教师发展

1、英国开放大学教学“教学五阶段”模型

英国开放大学自成立以来，以优质的教学设计和学习支持服务在全世界范围内赢得了良好的声誉。其中有一个关键因素是确立了一套行之有效且可持续发展的教师发展之路。为提升教师的专业素养，五阶段分为：新手上路与激励、在线社交、信息交换、知识建构和自我发展五个基本步骤。这五个阶段从浅至深的培养教师的远程教学能力，从基本的专业技术入手，逐渐发挥教师的主观能动性，形成自己的教学特色。

2、澳大利亚 TAFE 教师综合发展模型

TAFE 是澳大利亚通用的职业技术与继续教育体系。从组织发展、个人发展、教学发展三个维度来提升教师素质。组织发展是为教师创建学习团队，通过培养学习能力较强的教师来带动其他教师，从而形成教师团队的发展。个人发展是根据不同岗位、不同阶段的教师制定培训计划，满足教师的全方位发展。教学发展是为提升教师的教学能力和教学质量而设定的计划。教师除了掌

握教学实践所需要的技术以外，还需要熟练操作网络课程管理平台及互动交流平台及相关的教学服务技术。

3、荷兰开放大学教师专业发展

荷兰开放大学注重对教师的职业培训，有专门为教师队伍专业话] 职业发展提供培训的教育和职业化专业知识中心。新入校的教师没年要晚场不少于 40 学时的培训。同时，继续教育中心根据教师发展需要制定一系列的课。程。开放大学教师需要在 3 年内修满 200 学分，才能获得相应的证书。整个模块包含 4 个内容：开始课程、介绍课程、主体课程和自由空间。从浅至深，关注教师的个性发展。

四、开放大学教师角色定位及师资队伍建设策略

随着全国开放大学的转型，建立一支完善的、高水平的师资队伍对开放大学的建设有着重要的意义。不仅利于教师自身的专业发展，同时也是开放大学健康发展的重要手段之一。明确开大教师的角色定位，多角度、多维度的进行开放大学的师资队伍建设，做到全面发展是建立高质量师资队伍的关键。

1、明确开放大学教师定位

根据开放大学的学生学习特点，开放大学的教师与普通高校教师的最明显区别在于线上教学能力的拓展。良好的运用线上与线下的混合式教学模式，是提高学生学习效率的重要手段。教师不再是“一言堂”和给学生灌输知识，而是要将学科只是内容重点进行提炼，结合实践或当今社会热点问题进行整合，给学生推送适合学生学习的课程内容，以网络为媒介做好学习支持服务。当今开放大学教师的角色转变为：知识资本的配置者、优质教育资源的推送者、个性化学习顾问、有效教学互的促进者。教师不再是知识的绝对权威者和灌输者。经过对学科知识的全面整合后，针对学生特点，给予学习建议，因材施教。

2、充分建立教师培训及学习体系

继续教育是教师进修及提升教学能力的最直接的手段。开放大学教学背景下，教师除了需要更新专业知识外，对现代化远程教育的方法、手段等都需要提升。当然，教师培训要从教师自身需求及教学实际需求两方面入手。建立校本培训和校外培训两类。校本培训应根据学校专业及发展规划，有针对性的对专职教师进行专业

内及学习支持服务等方面的培训。可由学校教务处和人事处组织,针对学校统一要求进行针对教师专业能力 & 教学水平提升的培训。校外培训可由教师自由选择,学校给予部分学时费用的补贴。无论哪种培训都要从教师的专业出发,以提升教学能力为目标,针对远开放教育的教育教学特点,注重教师的全面发展。

3、多维度对教师发展提供空间

教师专业发展仅靠教师自身或社会单方面难以形成系统。教师的专业发展离不开社会、学校和自身的共同努力。从社会层面考虑,国家要制定相应的教师发展计划,配套教育相关的法律法规,保障教师的合法权益并提供教师全面发展的可能。学校要针对本校的教育教学特点,从职能部门提供相应的培训。当然,教师的自身发展最终还是依靠教师本身,发挥主观能动性,积极进去,针对自身特点及职业发展需要,有选择性的进行深造。

4、校企合作,实现深度融合

开放教育的学习者绝大多数是在职工作者。这些学习者除了对专业知识的学习有需求外,部分会更注重于操作层面或实践方面的学习。学校专职教师在学历、及专业知识方面有优势,但是如果下沉到基层,在操作层面上实践经验不足。相反,企业中有长期工作在一线,有着丰富实践经验的员工。但是他们可能学历不高,教学经验欠缺。学校可以根据不同学科的教学实际,与相关企业进行合作。实行“一门课程、两位老师”的教学模式,丰富学校的师资队伍建设,从理论和实践两个方面促进教学效果的提升。

5、加强双师型教师队伍建设

除加强校企合作,充分利用企业中的教育资源外,学校更应该注重本校专职教师的实践教学能力提升。打造一支高质量的双师型教师队伍,无论是“双证”型、“双能”型、“双职称”型或“双层次型”都有利于提高教师教学水平,拓宽教师教学视野,增强学生学习的获得感。建立开放大学双师型师资队伍,首先要建立健全培训双师型教师成长的保障机制,其次,改善专业教师的工作环境,为双师型师资队伍建设提供条件,最后要在实践中尽最大可能的发挥双师型教师的作用。

6、充分发挥校内兼职及外聘教师力量

开放大学面向全民开放,是促进学习型社会发展的重要媒介,随着近几年来社会对学历或非学历教育学习需求的不断上升,学习人数的增长对开放大学的教师队伍也是一项重要的考验。按照国家开放大学对生师比不高于1:100的标准配置,当今教师队伍人员短缺是开放大学师资队伍建设面临的一大挑战。校内兼职教师熟悉开放大学的体制,了解开放教育学生学习的方式及过程,掌握部分远程教育学习支持服务方式,利于开展教学工作。由于校内兼职教师还有本职工作,所以每位校内兼职教师担任的课程不宜过多。其次是要充分利用其他高校的教师资源,结合本校教学特点,聘请符合开放教育课程教学资质的教师进行教学。

五、结语

开放大学的师资队伍建设,要从几个方面,多角度的进行分析,既要考虑开放教育的特殊性,也要遵循教育教学发展规律,重视教师自身专业发展,充分利用校外资源,适当借鉴国外开放大学师资队伍建设理念,结合学校实际,建设一支高质量的、健康发展的教师队伍。

【参考文献】

- [1] 胡晓松. 基层电大在国家开放大学转型期间教师管理中几个突出的问题探讨[J]. 科教导刊, 2020(22):67-68.
- [2] 李学书, 徐平. 开放大学转型发展中教师角色冲突透析[J]. 终身教育研究, 2018(4):51-56.
- [3] 陈曼. 国外开放大学教师素质提升的经验与启示[J]. 河南广播电视大学学报, 2018(2):8-11.
- [4] 陈曼. 国开开放大学教师专业发展研究[J]. 中国成人教育, 2017(20):104-106.
- [5] 陶冬娅. 高职院校企业兼职教师培育机制构建[J]. 教育观察, 2021(42):53-55.
- [6] 张翠萍. 浅谈开放大学的“双师型”教师队伍建设[J]. 科学论坛, 2016(7):203.

【作者简介】

郭蕊(1988—),女,天津人,硕士研究生学历,职称:助理研究员,单位:天津开放大学,主要研究方向:成人教育、继续教育。