

开放大学教师队伍建设与发展研究

梅炳夫

(广州开放大学, 广东 广州 510091)

摘要: “教师是立教之本, 兴教之源。”优秀师资队伍对于开放性大学的成长至关重要, 不但为经济社会供给优质的高等教育, 而且为实现发展现代化作出重要奉献。随着时代的进步, 我国的开放大学的师资队伍数量虽然众多, 但其结构却存在着严重的失衡, 虽然拥有较为丰厚的实践经历, 但其素养却远远跟不上时代的步伐。因此, 为了更好地推动开放大学的发展, 应该积极推进师资队伍的改革, 以及深入挖掘和完善其内部的管理机制, 以期达到更好的效果。

关键词: 开放大学; 教师队伍; 建设

拥有一支高素质的专业化教师团队, 不仅有助于推动开放大学的发展, 还可以帮助开放大学树立优秀的口碑。因此, 教师队伍的建立和发展不仅是开放大学发展的基础, 更是开放大学达成发展愿景的必备支撑。开放大学应该加强教师队伍的结构、职责和权限, 并且定制合适的培养方案, 以满足日益增长的社会和经济发展的需求。通过对全国范围内的深入考察和广泛的学术讨论, 制定出一套完善的开放大学教师团队体系, 旨在培育一支具有较强的专业知识和全面素养的高质量人才。

一、开放大学师资队伍状态分析

(一) 内在的相对优势

第一, 拥有一支特色鲜明的师资队伍。随着对远程开放教育的深入探索和实践, 开放大学已经建立起一支独具特色的师资队伍, 他们的专业技能、角色定位以及协作模式都与传统高校有着显著的不同。远程教育的发展离不开教师的专业技能, 因此, 教师们应该努力提升自己的远程教学能力, 包括资源制作、学习支持服务等, 以期达到复合型的教学效果。只有这样, 才能够更好地满足远程教育的需求。远程开放教育的教师可以根据其所承担的职责进行分类, 其中包括学习支持者、网络教学者和过程服务者。作为我国远程教育的领军者, 开放大学的教师们拥有丰富的实践经验, 并以此建立起独特的核心竞争优势。

第二, 拥有一支专兼结合的师资队伍。长期以来, 开放大学一直在积极地运用社会上的各种优秀人才, 以“专兼结合、专职教师为核心、兼职教师为辅助”的模式来构建和培养自己的师资队伍, 以此来弥补传统高等院校以及其他类型的院系之间的差距。首先, “做中学”。开放大学一直致力于培训优秀的专业人才, 这些人才不断地投身于远程开放教学的实践, 他们不仅负责提供基础的学术知识, 还要负责提高学生的学习效率, 并且能够迅速地发展壮大, 成为学校的核心力量。其次, 开放大学一直致力于通过招募各类专业的人才, 以提供高质量的学术培训。这些人才既有创新的思想, 又有丰富的实战经验, 成为了开放大学的核心人才。开放大学的学术研究、学术交流以及学术成果的获得得益于众多著名的学者、企业家以及其他各界人士的积极贡献, 这些都成功地提升了学校的学术水平。此外, 大批的高校优秀毕业生以及行业内的优秀人才也成为学术支撑的重要来源。多年来, 开放大学不断努力, 积极构筑一支完善的教师团队, 以确保其教育质量, 并且在此基础上, 不断提升教育水平, 使其教育质量得到持续提升。

(二) 内生的主要问题

第一, 师资队伍质量不高、结构不合理、发展不均衡。随着

科技的飞速进步, 开放大学已经成为一所拥有先进信息科技的大学。然而, 尽管它的规模巨大, 但是其所需的教师数量却相当可观, 而且他们的专业水准也相当可观, 而在这方面, 我国的差距也很明显。鉴于当前教育领域的教学水准偏低, 以及教学模式的落后, 开放大学的教学水准显著低于预期。从宏观角度来看, 全国范围的开放大学的教学水准普遍偏低, 但是, 随着教学模式的改革, 教学水准也有了明显的提升, 教学质量也得到了显著的改善。通过观察可以发现, 师资队伍的发展并非均匀分布。与此同时, 经济较为富裕的城市和沿海地区的教师比农村和边远贫困的城市的教师更有能力提供优质的课程。

第二, 师资队伍建设机制不健全, 缺乏有效的规范管理。开放大学办学中一直存在“先上马, 后备鞍”的问题, 其中最突出的表现就是, 各级开放大学的行政和人力资源受到当地政府的控制。各级开放大学的行政管理、人事管理隶属于地方政府职能部门, 教务、教学由国家开放大学指导, 这种划分客观上造成不同的开放大学在教师的资格认定、职称评聘、继续教育与培训、科研项目申报等制度上参照的标准不一。从而使得它们的教学和学术活动受到了影响, 从而影响了它们的发展。尽管多年来, 开放大学积极推进了以远程开放为基础的师资队伍建设, 并且采取了多项措施, 以确保其质量。其中, 国家开放大学、省级开放大学采用了与普通大学相同的教师体系, 而市级、县级开放大学则采用了与中等专科学校相同的教师体系, 同时也出台了相关的规定, 以确保其质量。由于缺少统一的管理标准, 这种情况严重阻碍着开放大学的教育发展, 无法招聘优秀的教师, 也限制了学校在教育领域的发展。

第三, 专职教师专业发展阻碍重重。随着教师专业化的发展, 开放大学的专职教师的发展前景并不乐观。这主要表现在以下方面: 由于原有的开放大学管理架构和内部治理结构, 使得学校的行政化氛围过于强烈, 学术氛围相对较弱, 从而导致教师的专业发展缺乏积极的动力。尽管当前尚无针对远程开放教育的权威标准, 但是我们仍然应该努力制定一套完善的标准来指导教师的专业发展。这样, 教师才能够在保持专业水平的同时, 不断提升自身的教育素养, 从而获得更好的职称晋升, 从而达到预期的效果。

二、开放大学教师队伍建设优化路径

(一) 促进师资团队建设融合力度

20世纪80年代, 团队合作的思想被引入到了教育界, 强调了友善协作的重要性, 鼓励教师们在一起努力, 建立起一种良好的合作关系。他们可以通过交流、分享经验、探索新的教学模式, 不断地完善自身的课堂管理, 从而大幅度地提高课堂效果。为了

更好的推进教育改革,应该将各个级别的教育机构和专家学者纳入一个统一的框架,从教育机构、教育专家和教育科研机构三个维度来协调和配置教育资源,并且结合各个行业和企业的专家学者和客户,一起努力打造高质量的教育。为了更好地组织和运作,由五类成员组成:首席专业领头人、教学研究专家、中心成员、骨干成员和技术保障人才。这样一来,就能够有效地利用各种来自社区、企业和行业的资源,并且避免了规模的扩张带来的挑战。五类成员构成了师资团队:一是由团队的负责人带头,他们将会带领教师走向正确的道路;二是由来自不同背景的专业人士,将会给予专业教师有价值的学术支持;三是来自不同行业的技术专家,会给予师资团队有效的数据收集和分析;四是由来自不同行业的优秀教师,他们将会给我们带来更多的创新思想和实践机会,也会努力把这五类团队成员聚在一起,让我们的团队更加出色。作为课堂的核心组织者,我们需要担负起传递知识和指导思想的重任,为学生们提供全方位的学术和实践指导。

(二) 开展多元培训活动

为了提高教师的素养和教学质量,政府每年都会大力支持和投入大量的财政资源来开展各种师资培训。这些培训可以采取多种形式,包括长期的、分阶段的,以改善整体的师资队伍,不断提升教师的教学和管理能力。在这个过程中,我们不仅要遵循开放大学教师的共同特点,还要充分考虑他们在远程教育中所面临的挑战,比如如何利用资源、如何运用技术进行混合式教学。因此,我们可以通过三个层面的全员培训来提升教师的专业能力。

首先,要进行系统的学习,重点关注远程教育的实践经验,以及教学的实施策略。其次,教师要学习如何使教学更有效率,并且要掌握如何在不同的环境下运行,比如在线教育系统的管理、教学软件的使用、教学流程的优化、教学内容的调整、教学评估的实施、教学效果的监测、教学管控的实施。再者,提升专业技能的培训,涵盖了从理论到实操的全部内容,比如如何运用多种教学策略,如何将理论转化成具体的操作,如何将理论与现场操作紧密融合,如何将理论与操作融会贯通,如何将理论转化成具体的操作。

(三) 更加重视物质层面和情感方面的需求

通过有效的激励,可以促进个体根据其内心和社会环境所提出的需求,从而实现特定目标。因此,开放大学应当建立一套完善、有效的激励机制,来鼓励和促进各类优秀人才加入,从而实现师资队伍共赢。成功的激励策略不仅仅依赖于个人的行动,还应该根据个人的具体情况来制定。因此,针对开放大学的教师,应该结合其专业背景和实际情况,采用不同的策略来进行激励。

为了更好地促进教学工作,应该加强对教师的物质激励,改进教学绩效考核制度,给予教师更多的福利,比如教学评优奖金,以及混合式教学,还应该建立一系列的科学研究基地,以促进教师的个人专业发展。按照马斯洛的需求层次理论,在拥有较为丰富的物质生活环境的大学里,学生更加渴望得到他人的认可与支持,这就给了他们一种强大的动力去推动他们去追寻更好的未来。为了更好地推进学校的发展,专业教师应该加强对优质教育资源的认识和利用,比如通过举办年度优秀教师评选来提高整个系统的水平;同时,也应该鼓励那些在各个方面都取得突出成就的教师,比如获得过全国优质课程奖的教师、获得过全国优秀教师。通过政府资助和其他多种形式的支持,我们不仅能够促使教师积极投

身于团队建设,还能够让他们在学校的重要决定中发挥更多作用,从而加深他们对于自身的认同。此外,我们还会通过组织多种形式的培训和研习,来推动教师的全面成长,并且为他们的个人发展创造更多的机会。

(四) 健全完善评价体系效能

科学的考核机制为专业教师提供了可靠的参考,它不仅可以让专业教师更加努力地实施教育,而且还能够让专业教师更好地了解自己的工作表现,从而及早地采取措施来提升专业教师的能力,促使他们更好地实施教育,实现专业教师的职业化。通过对教师的全面考核,可以更好地了解他们的专业能力,并为他们提供有效的指导。从当前学校师资方面的研究角度看,教师的教学评估正逐渐由单纯性评价向发展性评价转化,重视评估本人的进步和作用;由简单性的封闭式评估向多样化的开放性评估转化,强化评估主体的积极性作用并充分发挥各方参评的整体作用;由管理型评估向业务型评估转化,说明其最终目的是服务于教师的发展,因而,应该根据开放课程自身特点,建立一整套包括课程选择、教学设计、网络课程、面授课程、课堂教学质量管理、学业支持服务等多种层次的评估系统,并通过教师自我评、学员评论、教师互比等形式建立评价机制,将成果性评价和发展性评价融为一体。

评估师资团队建设的主要目的是为了规范团队的行为,因此,应该采用过程性评估的方法。在师资团队组建期间,应该鼓励师资团队积极申报,并与团队负责人签署建设任务书,明确团队建设的目标、工作内容,以及预期的成果,以确保建设过程符合标准。在团队运行期间,应该分阶段考察师资团队的实施情况,制定详细的建设计划,以便更好地推动团队发展。为了确保团队运行的规范性、人员分工的合理性、资金的使用的有效性和活动的顺利进行,在团队验收期间,我们将严格按照团队建设任务书的要求,根据课程的教学特点,对达到规定标准的团队给予表彰和奖励,而未能达到要求的团队则将被撤销,从而确保团队建设的质量。

三、结语

采用融合机制,利用互联网技术建立一个分布式的“单打独斗”教学团队,将各位教师紧密结合起来,形成一个有效的、紧密相连的教学系统,从而实现由松散型到凝聚力和约束力的转变。通过设置促进师资团队建设融合力度、开展多元培训活动、更加重视物质层面和情感方面的需求、健全完善评价体系效能等路径,将培养一批具有丰富经验、熟悉多元化教学模式、能够提供优质服务的专业师资,以此来充分利用开放大学的教学体系,实现1+1>2的优势互补,从而构建一个完善的教学闭环,进而为开放大学的高质量发展提供坚实的基础。

参考文献:

- [1] 秦玉友.从高速增长迈向高质量发展—新时代教育内涵发展战略转型[J].南京师大学报(社会科学版),2019(6).
- [2] 江欢.转换性学习视角下开放大学教师培训的要素、过程及策略[J].当代继续教育,2019(3).
- [3] 江欢.中老年教师专业发展的困境与纾解—基于开放大学转型发展的思考[J].教师教育论坛,2019(7).
- [4] 秦琼.我国开放大学建设的愿景、目标及其路径——基于六所开放大学战略规划文本的Nvivo分析[J].高等继续教育学报,2019(1).