

国家开放大学办学体系教师队伍现状研究

冯立国

(国家开放大学, 北京 100039)

[摘要] 以国家开放大学办学体系教师为研究对象,采用问卷法、访谈法等研究方法,调研了办学体系教师队伍现状。研究发现办学体系师资基本能够满足教学需要,但电大向开放大学转型的过程中需优化师资队伍;多任务是教师的工作常态,教师角色和工作职责需优化;工作中学习是获取职业知识和技能的主要方式,职业能力还需进一步提升;职业发展状态堪忧,学校在职业发展方面的服务亟需加强。

[关键词] 国家开放大学;办学体系;教师队伍;现状

[中图分类号] G434 [文献标识码] A [文章编号] 1008—7427(2016)06—0003—08

一、研究背景

国家开放大学是从事远程开放教育的新型大学,师生分离是远程教育的基本特征,系统运作是开放大学办学的基础保障。在远程开放教育理论指导下,国家开放大学系统已形成了一支规模相对庞大,能应用现代信息技术开展教学、教学管理、学生服务和研究的具有中国特色的远程教育专业化教师队伍。经过30多年的发展,教师队伍从建校初期的5千多人,发展到了现在的8万多人,规模、结构、素质均有很大的进步。

国家开放大学办学体系教职工分布在总部、省级分部、市级学院和县级学习中心,形成了由专任教师、管理与服务、技术、研究4类人员构成的远程教育队伍。对电大系统和开放大学的师资队伍的研究包括师资队伍的现状、职业发展、角色定位、能力素质等,如钱有江在基层电大教师专业发展时提出,学校层面存在着取向偏颇、管理无序、培训滞后、主体缺席的问题,教师层面存在着敬业不够、知识不丰、科研不佳、创新不足的问题^[1]。肖俊洪等以基层电大英语学科辅导教师为研究对象,发现:虽然基层电大英语学科辅导教师的教学任务重,但是多数人对自我的教学效果比较满意;他们的英语水平、教学法知识、教学研究水平和远程教育理论基础等仍有待进一步提高,

在教育技术的创新使用方面也有待改进;很多教师能克服种种客观条件的限制,努力提高自身专业水平,但是基层电大对于教师的专业发展的重视不足^[2]。张遐研究远程教育教师角色时,提出电大系统教师对自己的角色认知、角色扮演特点仍然存在模糊和冲突的现象,而远程教育教师的权力生态也需要进一步改善,因此,开放大学的教师角色需要合理定位^[3]。刘永权等从英国开放大学的课程组人员配置、专兼职教师的角色和职责以及美国凤凰城大学的课程开发机制与人员、核心教师与助理教师的角色和职责分析入手,借鉴总结出开放大学“以学生为中心”的教学与支持服务教师团队、“以课程为中心”的课程建设与运行教师团队下的教师分类原则与角色定位方法^[4]。

作为转型中的国家开放大学,办学体系教师队伍建设是新型大学建设的一项重要工作。办学体系师资情况如何,教师职业发展的现状如何,这些问题是规划办学体系师资队伍、提升办学体系教师教学能力的重要前提,这正是本文研究的主要问题。

二、研究过程与方法

为全面了解国家开放大学办学体系教师现状,2015年5—9月,课题组采用问卷调查和访谈的研究方法,面向办学体系教师进行广泛调研,并征集教

[收稿日期] 2016—06—08

[基金项目] 国家开放大学“十二五”规划2015年专项课题“开放大学教师发展研究”(G15A0006S)。

[作者简介] 冯立国(1979—),男,河北丰南人,硕士,国家开放大学助理研究员,研究方向:网络教学、远程教育教师专业发展、学习支持

服务。©2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

师们对角色定位、工作职责、能力要求等方面的意见与建议,探寻办学体系教师职业发展的现状、困惑、方向与需求。

本次调查问卷及访谈涉及教师的基本信息、工作情况与职业认识、综合素质与职业能力、职业发展4个大方面共32个问题。共回收1,959份网络问卷,有效问卷1,959份,汇总后进行了统计分析。组织108名专职教师参与3次座谈会,并对个别教师进行了个人访谈,采取开放性访谈的方式,多形式、多角度、多维度进行了广泛调研。

三、教师队伍现状

(一) 师资队伍整体情况

国家开放大学的办学和教学由总部、分部、学院、学习中心共同完成,形成了统一教学要求、各负其责、分工协作的教学运行机制,各级办学体系采取专、兼职相结合的师资队伍建设方式,由不同角色和职责的教师共同完成教学工作。以专业和课程为纽带,“课程教学团队”和“中心教研组”为组织形式,由专业负责人、课程主编主讲教师、课程主持教师、专业责任教师、课程责任教师、课程辅导教师、导学教师(班主任)组建各司其职的教学运行队伍,共同参与专业建设、课程建设、教学过程实施、教学研究,为学生提供线上线下的学习支持服务。教师角色及职责分工见表1。

表1 教师角色及职责分工

| 角色类型 | 主要职责 |
|-----------|--|
| 专业负责人 | 组织专业开设的市场分析和论证,组织编制专业教学计划及专业教学实施方案,并组织实施;组织开展专业教研活动和师资培训;组织开展专业发展和相关教学改革课题研究等。 |
| 课程主编、主讲教师 | 主编课程文字教材;讲授音像教材 |
| 课程主持教师 | 负责课程教学设计;联系主编主讲教师,组织教学资源建设;负责教学过程的组织实施与监控;组建全国中心教研组和教学团队,开展教研等团队活动;根据教学反馈,调整完善课程及教学设计。 |
| 专业责任教师 | 在分部范围内负责专业的教学工作。 |
| 课程责任教师 | 参与课程设计和课程建设,根据需要适当补充教学资源;安排区域范围内的教学工作;参与全国教师团队,组建区域教学团队,组织团队活动;监控辅导教师教学。 |
| 课程辅导教师 | 面向学生组织落实教学过程,开展个性化的导学、助学、促学活动,包括线上线下学习方法指导、辅导答疑、小组讨论交流、作业批改、实践环节落实与指导等。 |
| 导学教师(班主任) | 为学生提供管理、导学、促学、咨询等服务,协助辅导教师完成教学过程。 |

专业负责人、主编主讲教师、主持教师,主要集中在总部,共享专业和选修课程由分部承担;责任教师、辅导教师和导学教师分布在分部、学院和学习中心。

根据《国家开放大学教育统计年鉴2012—2013》中2013年的统计数据,办学体系承担教学任务的专任教师47,586人,其中具有高级职称的教师17,965人,占37.75%;办学体系具有硕士以上学位的教师

8,505人(占17.87%),其中总部具有硕士以上学位的教师122人(占总部158名在编专任教师的78%),分部具有硕士以上学位的在编专任教师2,633人(占分部5,162名在编专任教师的51%)。截至2014年秋季,办学体系本、专科在校生3,561,063人,专兼职教师82,742人,生师比为43:1。本科层次在校生为1,056,010人,本科专业必修课程辅导教师31,233人,生师比为33:1。全部教师队伍的数量与结构分布见表2。

表2 国家开放大学教师队伍数量与结构

| 专业技术职务 | 人数 | 35岁及以下 | 36—45岁 | 46—55岁 | 56—60岁 | 60岁以上 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 正高 | 2718 | 46 | 489 | 1485 | 401 | 297 |
| 副高 | 29023 | 671 | 9132 | 14969 | 2846 | 1405 |

| 专业技术职务 | 人数 | 35岁及以下 | 36—45岁 | 46—55岁 | 56—60岁 | 60岁以上 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 中级 | 38725 | 10850 | 18576 | 7782 | 1072 | 445 |
| 初级 | 9764 | 7543 | 1802 | 344 | 49 | 26 |
| 未定职级 | 2512 | 1749 | 478 | 213 | 44 | 28 |

除以上基本数据外，课题组通过访谈发现，师资队伍数据的变动性较大，迫切需要建立动态师资队伍；办学体系需要师资队伍相关的宏观制度，如师资队伍整体规划，以指导、规范办学体系的师资队伍建设工作。

(二) 工作情况与职业认知

1. 工作状态

参加调查问卷的教师除了课程教学任务外，还承担着教学教务管理、学生管理和服务等管理工作，班主任兼课程教师的情况比较普遍。77%的老师对系统有强烈的归属感，82%的教师非常热爱现在的工作，68%的教师对现有工作有强烈的自豪感和满足感。有66%的教师觉得工作压力很大，这些压力主要来源于职称晋升、科研任务、教学任务和学校事业发展（表3）。但平均每周从事开放教育的工作时间并不是很大，5—10小时的老师占25%，10—30小时的占20%，30—40小时的占18%，40—50小时的占18%，5小时以下的占11%，50小时以上的占8%，办学体系中的学校多元办学给了教师更多的不同的办学和教学任务，不同学校的教师用于开放教育的工作精力存在很大的差异。

表3 压力主要来自哪些方面（多选）

| 选项 | 小计 | 比例 |
|-----------|-----|--------|
| A. 教学任务 | 800 | 40.84% |
| B. 科研任务 | 894 | 45.64% |
| C. 行政管理事务 | 474 | 24.2% |
| D. 职务晋升 | 245 | 12.51% |
| E. 职称晋升 | 958 | 48.9% |
| F. 人际关系 | 212 | 10.82% |
| G. 学科发展 | 578 | 29.5% |
| H. 学校事业发展 | 766 | 39.1% |
| I. 其他 | 109 | 5.56% |

2. 对办学的认可度

在电大系统转型、开放大学建设和改革的过程中，问卷调查中71%的教师认为国家开放大学办学体系（电大系统）的运作机制能适应事业发展的需要，70%的教师认为国家开放大学办学体系（电大系统）的教学模式能适应事业发展的需要，69%的教师认为国家开放大学办学体系（电大系统）的教学管理模式能适应事业发展的需要（表4）。办学系统教师对此3个问题的看法基本一致，30%左右的教师认

表4 对国家开放大学办学体系办学的认可度（单选）

| 选项 | 能够适应 | 比较适应 | 不太适应 | 完全不适应 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 运作机制是否适应事业发展的需要 | 412 (21.03%) | 982 (50.13%) | 511 (26.08%) | 54 (2.76%) |
| 教学模式是否适应事业发展的需要 | 411 (20.98%) | 963 (49.16%) | 541 (27.62%) | 44 (2.25%) |
| 教学管理模式是否适应事业发展的需要 | 400 (20.42%) | 958 (48.9%) | 540 (27.57%) | 61 (3.11%) |

为学校在运作机制、教学模式和管理模式上与事业发展的需求不相适应。与上面3个问题类似，69%的老师认为国家开放大学的专业和课程能满足社会需求，31%的教师认为还不能满足学生和市场需求。

3. 教师岗位的认知

参与调查的教师对国开办学体系教师种类的看法与电大系统现有的教师角色基本一致。主要包括主讲

、主持教师、责任教师、辅导教师、导学教师（班主任），同时50%的老师认为可以增加教学设计师的岗位（表5）。这与访谈过程中反馈的意见基本一致，远程教育的教学设计是从事课程教学的老师都需要具备的基本能力，但很多教师在信息技术的掌握、学习活动的设计方面还存在一定的困难，需要教学设计师提供一些媒体设计、学习活动设计相关的支持。

表5 对国开办学体系教师的种类认识(多选)

| 选项 | 小计 | 比例 |
|--------------|------|--------|
| A. 主编主讲教师 | 1428 | 72.89% |
| B. 主持教师 | 1394 | 71.16% |
| C. 责任教师 | 1495 | 76.31% |
| D. 辅导教师 | 1566 | 79.94% |
| E. 教学设计师 | 974 | 49.72% |
| G. 导学教师(班主任) | 1460 | 74.53% |
| H. 其他 | 58 | 2.96% |

办学体系教师的职责分工方面,60%以上的教师认为:总部教师的工作职责主要是专业开设与

管理、课程设计与开发、教研活动与师资培训、教学团队管理、教学研究、学科研究;分部教师的工作职责主要是教学研究、教研活动与师资培训、教学过程落实、教学团队管理、教学过程实施的管理与监控、教学问题的沟通和反馈;学院和学习中心教师的工作职责主要是面向学生实施教学、对学生的引导和督促、教学问题的沟通和反馈、教学过程的落实(表6)。访谈中,已经参与过国家开放大学网络课程教学试点的教师,建议调整现有教师的种类和职责分工,如学生数量少的分部课程责任教师的作用弱化,甚至可以取消责任教师;总部教师在课程及团队的管理和协调方面的作用应更加突出,辅导教师应加强导学和促学任务。

表6 对办学体系教师的工作职责的看法(多选)

| 教师工作职责 | 总部教师 | 分部教师 | 学院、学习中心教师 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| A. 专业开设与管理 | 1694 (86.47%) | 812 (41.45%) | 404 (20.62%) |
| B. 课程设计与开发 | 1659 (84.69%) | 918 (46.86%) | 408 (20.83%) |
| C. 教学团队管理 | 1454 (74.22%) | 1232 (62.89%) | 669 (34.15%) |
| D. 教学过程实施的管理与监控 | 1173 (59.88%) | 1232 (62.89%) | 835 (42.62%) |
| E. 教研活动与师资培训 | 1603 (81.83%) | 1245 (63.55%) | 661 (33.74%) |
| F. 教学研究 | 1363 (69.58%) | 1283 (65.49%) | 933 (47.63%) |
| G. 学科研究 | 1352 (69.01%) | 1030 (52.58%) | 650 (33.18%) |
| H. 完成实验班的教学 | 596 (30.42%) | 774 (39.51%) | 754 (38.49%) |
| I. 教学过程的落实 | 798 (40.74%) | 1237 (63.14%) | 1412 (72.08%) |
| J. 课程教学的设计或再设计 | 1017 (51.91%) | 1023 (52.22%) | 838 (42.78%) |
| K. 面对学生实施教学 | 537 (27.41%) | 978 (49.92%) | 1508 (76.98%) |
| L. 教学问题的沟通和反馈 | 1073 (54.77%) | 1228 (62.69%) | 1416 (72.28%) |
| M. 对学生的引导和督促 | 565 (28.84%) | 929 (47.42%) | 1462 (74.63%) |
| N. 其他 | 59 (3.01%) | 48 (2.45%) | 46 (2.35%) |

(三) 职业能力

1. 能力与工作的匹配度

参与问卷调查的教师中,38%的教师认为自己的知识和能力是完全可以或可以满足工作需要的,39%的教师认为自身的知识和能力尚可,还有23%的教师认为知识和能力不足。访谈发现,信息技术和网络教学的快速发展,学习者学习理念、学习目标、学习需求、学习方式、学习习惯的不断变化,对教师素质和能力的要求越来越高,教师需要不断地

学习才能适应远程开放教育的教学工作的要求。

2. 职业知识的来源

远程开放教育教师的知识主要是两个方面,一是学科专业知识,二是远程教学知识。问卷调查的教师,学科知识的三个主要来源是实际工作中所学、上学所学、自学(表7);教学知识的三个主要来源是实际工作的总结、自学、参加培训(表8)。教学知识与学科知识来源不同的一点在于,有57%的教师通过和其他教师的交流来获得教学知识。访谈发

现，办学体系内学科专业知识的交流和研讨相对较少，远程教学层面的知识和能力的交流、培训相对较多，这也一定程度上体现了开放大学体系一直以来对远程教学知识和能力培养的重视。

表 7 学科专业知识主要来源（多选）

| 选项 | 小计 | 比例 |
|----------------|------|--------|
| A. 以前上学时所学 | 1459 | 74.48% |
| B. 实际教学工作过程中所学 | 1635 | 83.46% |
| C. 自学 | 1302 | 66.46% |
| D. 参加培训 | 972 | 49.62% |
| E. 参加学历进修 | 710 | 36.24% |
| F. 其他 | 43 | 2.19% |

表 8 教学知识和技能主要来源（多选）

| 选项 | 小计 | 比例 |
|--------------|------|--------|
| A. 以前上学时所学 | 1101 | 56.2% |
| B. 实际教学工作的总结 | 1739 | 88.77% |
| C. 自学 | 1267 | 64.68% |
| D. 参加培训 | 1141 | 58.24% |
| E. 参加学历进修 | 657 | 33.54% |
| F. 和其他教师的交流 | 1109 | 56.61% |
| G. 其他 | 50 | 2.55% |

调查中 50% 的教师 3 年内公开发表 1—3 篇（本）论文或著作，36% 的教师未发表过论文或著作，发

表 3—5 篇（本）的教师占 10%，5 篇（本）以上的占 4%。学习本学科前沿知识的频率方面，有时学习的占 51%，经常学习的占 28%，很少或没有学习的占 21%。能有时开展教学研究的教师占 49%，经常开展教学研究的老师占 25%，很少或没有开展教学研究的老师占 26%。访谈发现，办学体系教师普遍面临学科研究和教学研究的选择问题，一方面办学体系教师很难获得学科研究的机会，另一方面在绝大多数单位没有职称评审权的情况下，偏向学科研究的职称评审体系和教学工作之间存在一定的冲突和矛盾，而且教学研究的质量也存在很大的不平衡。

3. 职业能力

教师对职业能力的认识差异不大（表 9），相比分部教师来说，学院和学习中心教师职业能力在“专业和课程开设的知识”、“学习资源的设计和开发”这两项的选择上比例低于 50%，这与学院和学习中心教师的职责有直接关系。访谈发现，教师普遍认为远程开放教育的教师所需具备的知识、素质和能力与普通高等教育教师不太一样，在遵循统一的教育规律的基础上（如学科知识、学科教学法、教育教学基本知识和素养），具有自己的特点和特色，尤其在信息技术的应用、成人学习、远程教学方法和学科知识应用等方面。但因为没有具体的可操作实施的远程开放教育教师的能力标准，所以对知识和能力的认知比较模糊，基本上出于个人的工作经验，从业教师心里没有明确的能力清单。

表 9 认为教师应具备的知识和能力（多选）

| 应具备的知识和能力 | 分部教师 | 学院、学习中心教师 |
|-------------------|--------------|--------------|
| A. 学科知识 | 1576(80.45%) | 1387(70.8%) |
| B. 学科教学法 | 1340(68.4%) | 1225(62.53%) |
| C. 教育教学的通识知识与素养 | 1425(72.74%) | 1268(64.73%) |
| D. 远程教育和教育技术知识 | 1397(71.31%) | 1198(61.15%) |
| E. 成人学习理论 | 1333(68.04%) | 1240(63.3%) |
| F. 专业和课程开设的知识 | 1200(61.26%) | 979(49.97%) |
| G. 信息技术能力 | 1398(71.36%) | 1186(60.54%) |
| H. 学习资源设计与开发能力 | 1171(59.78%) | 899(45.89%) |
| I. 信息和资源的整合能力 | 1234(62.99%) | 1117(57.02%) |
| J. 远程教学实施和过程服务的能力 | 1179(60.18%) | 1133(57.84%) |

| 应具备的知识和能力 | 分部教师 | 学院、学习中心教师 |
|----------------|---------------|---------------|
| K. 团队协作和组织管理能力 | 1202 (61.36%) | 1065 (54.36%) |
| L. 自主学习和研究能力 | 1129 (57.63%) | 1180 (60.23%) |
| M. 教学设计能力 | 1214 (61.97%) | 1127 (57.53%) |
| N. 其他 | 48 (2.45%) | 39 (1.99%) |

(四) 职业发展

1. 职业发展状态

参与问卷调查的教师中,41%有明确的职业发展目标,44%的职业发展目标比较模糊,12%没有明确的职业发展目标,还有3%没有考虑过职业目标。58%对自己目前职业发展状况比较满意或非常满意,42%对自己的职业发展状态不太满意或非常不满意。

职业发展的困惑主要是职业规划缺失、职业定位模糊(见表10)。职业发展的最大障碍是学校在教育体制中的边缘化,其次是学校未提供发展的环境和空间、学校领导不重视教师发展、不知道如何发展、个人能力不足、工作内容变动大而导致找不到发展方向(表11)。访谈发现,各地电大一直以来都处于教育体系的边缘地带,随着国家和社会对终身教育的重视,少数电大在当地的地位有所提升,但其发展的政策和制度环境还颇为欠缺,这种情况同样反映到教师职业发展中。教师的职业定位不清晰,职业发展方向不明确,没有良好的职业发展环境,领导关注重点在于招生和考试,在面对复杂变化的办学需求时教师个人能力不能适应新需求的变化,时常会出现跨专业教学的工作变动,这些问题都是教师职业发展中面临的难题。

表10 目前遇到的职业发展困惑(多选)

| 选项 | 小计 | 比例 |
|-------------------------------|-----|--------|
| A. 职业定位模糊 | 824 | 42.06% |
| B. 职业规划缺失 | 927 | 47.32% |
| C. 个人的性格、能力或兴趣与现有的职业(岗位职责)不匹配 | 522 | 26.65% |
| D. 对目前工作状态不满意,但又不知所措 | 579 | 29.56% |
| E. 其他 | 208 | 10.62% |

2. 职业发展需求

60%以上的被调查教师认为国家开放大学应该为教师职业发展设立学术交流平台,组织学术交流

表11 职业发展的最大障碍有哪些(多选)

| 选项 | 小计 | 比例 |
|--------------------|------|--------|
| A. 学校在教育体制中被边缘化 | 1190 | 60.75% |
| B. 学校领导不重视教师发展 | 583 | 29.76% |
| C. 个人能力不足 | 472 | 24.09% |
| D. 学校未提供发展的环境和空间 | 805 | 41.09% |
| E. 不知道如何发展 | 576 | 29.4% |
| F. 工作内容变动大,找不到发展方向 | 472 | 24.09% |
| G. 其他 | 136 | 6.94% |

经验分享等活动、分角色和主题开展培训和研修、建立教学名师和中青年教师的培养机制、组建办学体系的教学团队(表12)。访谈发现,政策和制度上的支持和保证是大家认可的促进教师职业发展的重要方面,职业和岗位定位和发展方向应该得到明确和认可,职业发展的渠道需要优化,职称评审指标要与远程开放教育工作更加紧密。

表12 国开应该为教师职业发展提供哪些服务(多选)

| 选项 | 小计 | 比例 |
|----------------------------------|------|--------|
| A. 针对教师设立学术交流平台 | 1478 | 75.45% |
| B. 组织学术交流、经验分享等活动 | 1457 | 74.37% |
| C. 分角色、分主题开展培训和研修 | 1447 | 73.86% |
| D. 建立教师能力标准 | 934 | 47.68% |
| E. 组建办学体系的教学团队,开展团队协作项目,建立团队成长机制 | 1231 | 62.84% |
| F. 建立促进教师开展教学创新、实践研究、教学反思的机制 | 1156 | 59.01% |
| G. 建立教学名师、中青年教师的培养机制 | 1334 | 68.1% |
| H. 建立绩效考核机制,奖励优秀 | 963 | 49.16% |
| I. 建立教师发展的相关制度 | 1069 | 54.57% |
| J. 其他 | 46 | 2.35% |

3. 培训需求

培训是提升教师能力、促进教师发展的重要措施,94%的老师认为培训是有必要的;64%的老师每学期参加1—3次的培训,7%的教师每学期参加3次以上的培训,但仍有29%的教师没参加过培训。访谈发现,教师很希望参加总部组织的培训,越是基层这种需求越是强烈,当然由于基层教师的工作任务繁重,一般情况下每位老师都身兼多职,参加培训受各种因素的制约,如时间精力、“工学矛盾”、领导是否同意、经费等。

培训内容方面,教师需求比较分散(表13),教学设计、学习资源的设计与开发两项主题超过了50%。除个人知识管理外其他内容都在30%以上50%以下。访谈发现,培训内容的时效性、实用性是大家最关心的,即培训内容是否和当下的工作紧密结合是首要出发点。

表13 最需要的研修主题或最期待的培训内容(多选)

| 选项 | 小计 | 比例 |
|------------------|------|--------|
| A. 国家开放大学发展战略 | 649 | 33.13% |
| B. 远程教育、教育技术基础理论 | 780 | 39.82% |
| C. 远程教育发展趋势 | 769 | 39.25% |
| D. 教育教学的通识知识与素养 | 682 | 34.81% |
| E. 成人学习理论 | 780 | 39.82% |
| F. 学习资源的设计与开发 | 997 | 50.89% |
| G. 课程教学过程实施 | 853 | 43.54% |
| H. 教学设计 | 1019 | 52.02% |
| I. 教学团队的组建与运行 | 648 | 33.08% |
| J. 科研的理论和方法 | 695 | 35.48% |
| K. 学生支持服务 | 696 | 35.53% |
| L. 信息技术应用 | 883 | 45.07% |
| M. 沟通和管理 | 697 | 35.58% |
| N. 个人知识管理 | 539 | 27.51% |
| O. 学科专业知识 | 968 | 49.41% |
| P. 学科教学法 | 810 | 41.35% |
| Q. 专业开发和课程开设 | 632 | 32.26% |
| R. 其他 | 6 | 0.31% |

培训的形式上,选择最多的两项(超过60%)的是专家讲座、案例教学;其次是教学技能类练习、

在线培训(表14)。访谈发现,混合式研修是大家比较认同的研修模式,这与远程开放教育的教学模式相一致,能够较好的让教师体验“学生”的学习过程;有成果产出的主题工作坊、头脑风暴等集体学习活动教师的评价不一,这也与有很多教师还没有真正参与过有实际效果的这类培训活动相关,这反映出我们培训的形式还相对比较传统,在发挥学员的主动性、激发其创造性地解决问题方面还有极大的提升空间。

表14 愿意参加哪种形式的研修(多选)

| 选项 | 小计 | 比例 |
|-------------------|------|--------|
| A. 专家讲座 | 1233 | 62.94% |
| B. 主题工作坊(要求有成果产出) | 595 | 30.37% |
| C. 案例教学 | 1176 | 60.03% |
| D. 小组讨论、头脑风暴等集体活动 | 718 | 36.65% |
| E. 教学技能练习 | 909 | 46.4% |
| F. 在线培训和研修 | 829 | 42.32% |
| G. 混合式研修 | 782 | 39.92% |
| H. 面对面研修 | 738 | 37.67% |
| I. 其他 | 25 | 1.28% |

四、研究结论

(一) 办学体系师资基本能够满足教学需要,转型期需优化

从统计数据上看,办学体系师资在数量和结构上基本满足成人远程开放教育的需求。能够充分利用社会师资资源,从专业和课程建设到面对学生实施教学过程,都有兼职教师的广泛参与。举办开放教育以来广播电视大学系统运作形成的师资的种类和分工能够适应办学运作模式和分层教学的管理模式,教师种类与办学层级基本上对应,是办学体系职责分工的一种体现。

开放大学的建设过程也是电大系统的转型过程,为适应社会需求和学习者需求的变化,优化办学体系的运作,办学和教学模式必然在转型过程中发生变化。师资队伍建设需要适应办学和教学模式的变化,解决现实中面临的各种问题,并面向未来为教学改革提供可能发展的空间和人力资源的支撑。建立办学体系师资库,准确掌握师资动态数据,并据此制定办学体系师资队伍规划和相关的制度。

(二)多任务是教师的工作常态,教师角色和工作职责需调整

一方面多元办学是办学体系内很多单位的现实存在状态,国家开放大学的远程开放教育可能是主要业务,多种办学业务可能都需要教师承担一定的工作任务;另一方面越到基层专职教师数量越少,客观上要求老师同时承担远程开放教育教学、管理、服务等多项工作。

多数教师对办学体系有强烈的认同感和归属感,同时有近 1/3 的教师认为适应事业发展的需要,办学体系的运作机制、教学模式和管理模式应该改进。教师角色与现有的教师种类基本一致,可以增加教学设计师,需要根据开放大学的教学模式的调整教师角色、优化不同角色教师的职责。

(三)工作中学习是获取职业知识和技能的主要方式,职业能力还需进一步提升

无论是学科专业知识,还是远程教学知识和能力,在实际工作中学习、总结、研究是获取职业知识和技能的最多方式,作为终身教育从业者的远程开放教育教师需要成为终身学习的实践者和引领者。远程教育机构面向市场办学的特性,决定了很多老师所教的课程并非自己的主要研究领域。同时学科知识的不断发展,要求开放大学的教师要在原来所学专业学科专业的基础上,根据教学需求拓展、更新自己的学科专业知识。

远程开放教育教师的职业素质和能力与工作的匹配度并不是很高,缺乏各类教师的可操作实施的能力标准,在面临开放大学教学改革和挑战和压力下,教师迫切需要从理念、知识、技能等方面提升自我。

(四)职业发展状态堪忧,职业发展方面的服务亟须加强

虽然教师对开放大学的归属感和对开放教育工作的热爱度较高,但自豪感、满足感,尤其是职业满意度并不是很高。由于学校在教育系统中的地位边缘化、教师自身职业定位不清晰、学校对教师的重视程度不足、教师发展的空间有限等方面的原因,个人职业发展路径和学校事业发展还未完全地融合到一起。如职称晋升方面,除个别电大外,包括总部在内的绝大多数单位都没有职称评审权,总部和分部教师按照普通高校教师职称的评审标准申报职

称,地市级学院或按普通高校教师系列或按高职教师系列到省里申报职称,学习中心教师按中专或中学职称进行管理,这种职称评审的方式与开放大学教师的教学业务之间存在一定的冲突。

作为新型大学的开放大学需要为教师的职业发展提供更多的空间、更好的环境、更有效的服务,包括:扩展和理顺职业发展通道,建立培养机制,组织培训,搭建交流平台,开展分享、评优、大赛等活动,依靠教师团队开展协同工作或研究项目,鼓励教学创新、教学学术的研究和反思,完善教师发展相关制度,建立教师能力标准等。教师培训的需求比较强烈,分层次分岗位的结合工作的培训是最需要的,多种形式相结合的混合式培训是大家认可的研修模式。

五、结束语

教师队伍建设是大学的永恒主题,国家开放大学作为新型大学实体,其教师队伍建设有其自身的特点和规律。电大系统发展 30 多年来,已经形成了一套比较完整的师资体系,但现有的师资队伍与新型大学的要求还相差较远。随着开放大学建设以及办学和教学模式的改革,师资队伍的分层分类管理需要调整和优化,需要构建更加完善的师资队伍成长体系和职业发展路径,需要建立一整套的教师培养机制,提升教师从事远程开放教育的能力。国家教育行政主管部门应该为这种新型大学的教师队伍建设提供相应的政策支持,开放大学办学体系内的各级办学和教学单位都更应重视教师队伍建设,为教师队伍建设争取更大的空间,提供更多的政策和经费保障。

[参考文献]

- [1]钱有江. 基层电大教师专业发展:问题及化解[J]. 远程教育杂志, 2007(3):39—41.
- [2]肖俊洪,赵翠芳,肖哲英,等. 电大辅导教师的专业发展:现状与诉求[J]. 开放教育研究, 2010, 16(6):40—47.
- [3]张退. 开放大学转型与远程教育教师角色分析[J]. 江苏开放大学学报, 2011(6):20—24.
- [4]刘永权,武丽娜,邓长胜. 我国开放大学师资队伍建设研究——基于教师分类与角色定位的视角[J]. 中国远程教育:综合版, 2015(2):45—55.

(责任编辑:李影丹)

(下转第 32 页)

Analysis,2009.ISPA 2009.Proceedings of 6th International Symposium on. IEEE. 2009: 23.

[3]练碧贞,宋薇,单曙光.篮球技术与体能测评系统应用研究[J].北京体育大学学报,2013(6):36.

[4]崔远光.中国职业篮球运动员体能训练探索[J].山东体育科技,2010(6):71-72.

[5]毛卫星,许月芳.浅析篮球训练中的体能训练[J].体育科技,2009(9):148-149.

[6]陈小平,梁世雷,李亮.当代运动训练理论热点问题及对我国训练实践的启示——2011 杭州国际运动训练理论与实

践创新论坛评述[J].体育科学,2012,32(2):3-13.

[7]杨桦.论篮球运动的本质、特征及规律[J].成都体育学院学报,2001(4):60-62.

[8]王保成,等.篮球运动员体能训练的基本理论与内容[J].首都体育学院学报,2001(3):38-46.

[9]全国体育院校教材委员会.运动生理学[M].北京:人民体育出版社,2002.

[10]成惜今,等.我国优秀女篮运动员比赛中供能问题的初步探讨[J].武汉体育学院学报,2000(4):98-99.

(责任编辑:李影丹)

On Design and Realization of Basketball Technique and Physical Fitness

SONG Wei¹, HU Guang², WANG Rui-hua¹

(1. Hubei Radio & Television University, Wuhan, Hubei 430074;

2. School of Resource and Environmental Science, Wuhan University, Wuhan, Hubei 430079)

[Abstract] By the means of modern computer technology, the system constructs monitoring system of basketball technique and physical fitness. Special test equipment can realize real-time multi-parameter detection and rapid feedback, which can transform electrical signals of the sensors into computer digital signal and send digital signal to server through wireless network; In the aspect of data processing, data processing software which based on C/S architecture used a microcomputer as monitor processor, which can realize the receiving of digital signal, the logic processing of data and automatically scores after the server processes the incoming signal; In the data analysis, the data analysis software based on B/S architecture, in addition, the software can realize intelligent and network-based data analysis and the software provided accurate scientific basis for researchers at the scene analysis technique.

[Key words] basketball technique; physical fitness; sensor

(上接第 10 页)

Research on Present Situation of Teachers in Operating System of Open University of China

FENG Li-guo

(Open University of China, Beijing 100039)

[Abstract] The object of the research is the teachers in the operating system of Open University of China. The research methods of questionnaire and interview are adopted in the investigation and study of the current situation of teachers. The study finds out that teachers basically can satisfy the requirements of teaching, but teachers need optimizing in the process of transition from Radio and TV Universities to Open Universities. Multitasking is the teachers' normal work, and the teachers' roles and responsibilities should be optimized. Learning from the work is the main way to obtain professional knowledge and skills. The professional abilities still need to be further improved. The current professional development is not satisfactory. The career development services in Open University should be strengthened.

[Key words] Open University of China; education operating system; teacher; present situation