

开放大学基层教师发展现状的质性研究

——以国家开放大学某分部为例

孙治国¹, 刘 述², 向 珍³, 刘永权⁴, 孙丽青¹

- (1. 青岛广播电视大学导学科研处, 山东青岛 266100;
2. 国家开放大学教育研究院, 北京 100039;
3. 青岛广播电视大学教务处, 山东青岛 266100;
4. 国家开放大学国际语言与文化教学部, 北京 100039)

内容摘要:加强教师队伍建设是广播电视大学向开放大学转型的重要抓手,开放大学基层教师在转型过程中面临诸多问题。本研究以国家开放大学某分部 16 名教师为访谈对象,聚焦基层教师工作现状,采用内容分析和质性研究方法,以 Rost Content Mining 6 和 Nvivo 11.0 为分析工具。研究发现:开放大学基层教师的构成特点为专兼职相结合,职责繁杂多样,角色认同程度不一,专业发展亟待与时俱进;需要进一步挖掘系统内部资源和社会资源以充实教师队伍,加快建设教师工作规范和绩效指标,加强教师职业生涯规划 and 引导,加强系统内教师发展的整体规划和组织。

关键词:教师;基层;内容分析;质性研究

中图分类号:G724.82 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-5152(2020)03-0001-10

收稿日期:2020-02-24

DOI 编码:10.19785/j.cnki.hnddx.2020.03.001

基金项目:国家开放大学重点课题“中心城市开放大学办学模式研究——以中心城市电大转型升级和功能重塑为视角”(G16A2301Z)。

作者简介:孙治国,男,青岛广播电视大学导学科研处副教授;刘述,女,国家开放大学教育研究院第二研究室主任,副研究员;向珍,女,青岛广播电视大学教务处讲师;刘永权,男,国家开放大学国际语言与文化教学部教授;孙丽青,女,青岛广播电视大学督学,教授。

学校发展离不开教师发展,教师发展是学校实现内涵式发展的关键。“做好大学教师发展工作,必须客观分析大学教师发展的需求与供给现状,厘清目前大学教师发展存在的主要矛盾和关键问题,并提出对策和建议。”^[1]作为一所巨型开放大学,国家开放大学(以下简称“国开”)拥有一支数量庞大的教师队伍。“教职工总数约为 12 万人,其中总部教职工为 501 人,分部教职工为 15583 人。其余教职工均分布在地方学院和学习中心,约占总数的 87%。”^[2]从

数量上看,开放大学基层(一般由省级电大、地市级电大、县级电大分别加挂国开分部、地方学院、学习中心牌子)教师是开放大学系统教师队伍的主要构成部分。因此,了解开放大学基层教师现状,分析现实与期望之间的差距,洞察发展中的现实问题,是推动开放大学教师队伍建设不可或缺的重要环节。

一、文献回顾

教师队伍建设与教师专业发展一直是远程开放教育发展的重要内容,也是远程开放教育

领域的研究热点之一。利用中国知网(CNKI)的数据库资源,分别以“(电大或广播电视大学)并(教师或教学团队)”“(开大或开放大学)并(教师或教学团队)”为检索式进行主题搜索,剔除无关文献,整理出相关研究文献分布情况(见图1)。开放大学教师研究的峰值出现在2012年前后,即广播电视大学向开放大学转型的初期。之前,此类研究的限定词以“广播电视大学”为主;之后,限定词处于“开放大学”与“广播电视大学”混用的状态。整体上,对电大或开放大学教师的关注始终维持在较高水平,但近几年以“开放大学”为限定词的研究逐渐超过以“广播电视大学”为限定词的研究。如2017年开放大学教师相关研究文献有43篇,电大教师相关研究文献仅38篇。

相关研究大致可以分为两类,一是立足开放大学办学系统,从宏观层面分析、阐释并构建开放大学教师的定位、能力要求和标准体系。如李爽等尝试厘清开放大学教师的角色和定位,明确其权责利,重点研究课程辅导教师的角色定位,对其能力构成与现实教学需求进行剖析^[3];刘永权等通过分析英国开放大学、美国凤凰城大学的教师定位、配置、职责,提出了开放大学教学与支持服务团队、课程建设与运行团队的教师分类原则与角色定位方法^[4];冯晓英等从心理学角度探讨开放大学教师的发展途径,构建了开放大学教师专业发展的需求模型,认为开放大学教师应提升混合式教学能力、科研能力、团队协作能力,实现自我、社会和同伴

认同^[5];冯立国等基于开放大学的教学任务和特点,构建了教师教学能力的标准体系^[6]。二是结合开放大学的工作实际,探讨如何加强教师团队的建设和发展。如刘永权以北京开放大学为例,对师资队伍建设的做法和经验进行梳理,提出了教师队伍建设的系列举措^[7];李爽等基于广东开放大学的建设目标与总体规划,提出构建四支核心教师队伍,即学科教学团队、学习支持团队、教育评估与研究团队、教师发展与支持团队^[8]。从实践视角看存在的问题,开放大学教师队伍总量庞大但结构相对失衡,内在制度也相对缺乏^[9];基层电大对于教师的专业发展不够重视^[10],教师身兼数职^[11],要面对多任务的工作常态,职业发展状态堪忧^[12]。

面对开放大学教师的发展瓶颈,微观个体境遇需要用实证研究的“数据资料说话”^[13],透过教师“他们自己看世界(自身工作生活境遇)的方式”反映问题和症结所在^[14]。从文献反映的情况看,尽管开放大学系统的教师主要分布在基层,但是聚焦于此类教师的相关研究数量较少且不够深入,实证研究相对薄弱。

二、研究设计

本研究包括三个部分,一是设计访谈提纲,二是进行样本采集,三是利用 Rost Content Mining 6 和 Nvivo 11.0 进行数据分析。

(一) 访谈设计

第一,研究和分析相关文献,参考 Arif 和 Ilyas 关于教师工作生活现状调查的理论基础^[15],借鉴张遐等关于开放大学教师角色认同建构的

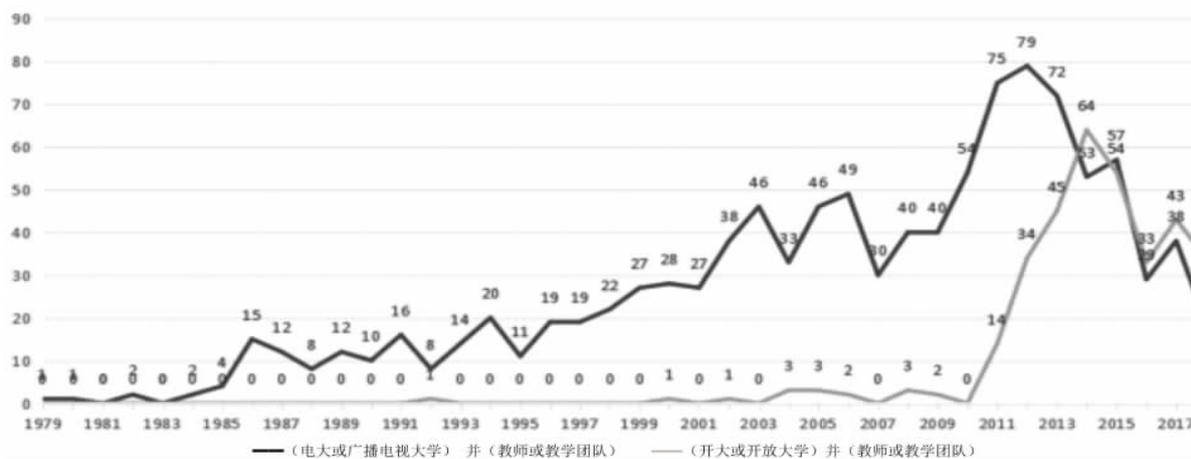


图1 关于电大或开放大学教师发展的相关论文分布(单位:篇)

质性研究思路及分析要点^[16],确定访谈维度和内容。第二,课题组成员采用背靠背的方式,拟订半开放式访谈提纲。第三,在课题组内部开展讨论,统一提纲内容。第四,进行访谈尝试,在此基础上整合和完善访谈提纲。

访谈主要涉及以下内容:基层教师的基本现状,包括队伍构成、工作任务、在职培训等;教师角色的身份认同及效能感,包括在一专多能和身兼数职等情况下对教师身份认同、职业发展和专业发展的效能评价;教学工作现状,包括教学团队、教学辅导方式和课程资源建设;科研工作现状等。

(二) 样本采集

第一步,确定访谈对象。综合考虑学科、教龄、职称等因素,邀请16名教师参与访谈,包括国开某分部教师8名、县级电大教师8名。在访谈对象的选择上,考虑年龄、性别、职称、职务等因素,访谈对象具有代表性、多元性和均衡性。

第二步,实施访谈。对于县级电大受访者,集中时间到当地,逐个进行访谈;对于国开某分部的受访者,则采用较为灵活的方式,到各校区逐个访谈。访谈过程采取半结构化模式,根据访谈提纲,就访谈者感兴趣的重点话题展开深度对话,针对每位访谈者形成30—45分钟的访谈录音。

第三步,将访谈录音资料进行转码、校对,作为内容分析和质性研究的资料。

(三) 研究工具

将访谈记录转换成文字资料并导入 Rost Content Mining 6 软件,进行基于高频词和语义网络的内容分析;使用 Nvivo 11.0 进行质性分析。

三、内容分析

(一) 高频词分析

先剔除部分无意义词条,如虚词或动词词组等,获得前100项高频词,截取其中前30项(见图2)。高频词统计结果表明,访谈内容比较集中,紧扣“教师”“学生”“电大”的“教育”“教学”。同时,教师对“(工作)时间”的反映相对突出,对于“培训”较为重视,两者均对教师的“发展”产生较大影响。高频词还体现了“科研”和“问题(导向)”对于教师的重要性,以及教师承担“面授”“网上(教学辅导)”“班主任”“招生”等多种工作身兼数职的现实。此外,教师对于“职称”评定和学校的“公益”性及“定位”思考也同样较为突出。

(二) 语义网络分析

在高频词分析的基础上生成高频词语义网络简图(见图3)。居于中心位置的词项是“教师”“教育”“电大”“学生”“学校”;居于相对中间位置的词项是“教学”“学历”“发展”“开放(教育)”;而居于外围的词项包括“课程”“培训”“招生”“网上”“创业”等。

一般而言,高频词规模越大,基于软件算法生成的语义网络图在布局及其所反映的意义关

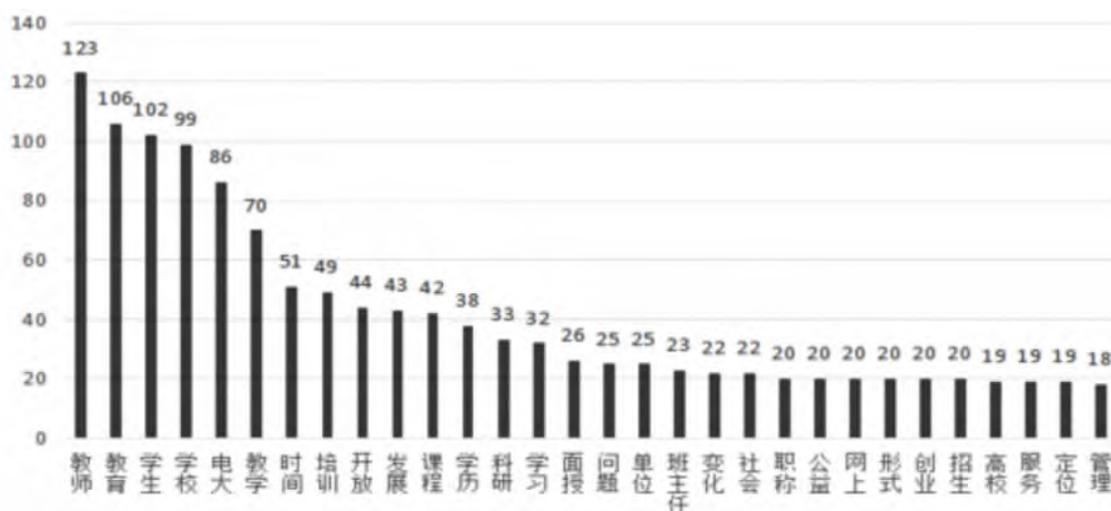


图2 高频词统计(前30项,按降序排列)

联方面会更加准确。因此,课题组进一步生成了前 100 项高频词语义网络详图(见图 4)。与图 3 相比,图 4 的主要节点和次级节点的位置无明显变化,表明访谈文本的质量较为理想,对比发现:网络最密集的一级节点与相对密集的次级节点仍然保持稳定,联结数量依次递减;其余次级节点内部及相互之间的联结数量与关联度呈递减趋势。换言之,一级节点不仅联结数量上占优势,其内部的相互关联度也最高;次级节点无论是关联数量和关联程度都在递减。相关内容及其隐性联系需要通过质性研究的进一步分析予以揭示。

四、质性分析

质性分析分为两个阶段。一是在内容分析的基础上反复听访谈录音,根据扎根理论形成

本土概念,提取本土词汇,由两位研究者分别进行开放式编码,概括归纳主题和自由节点,形成树状节点,建立关联和类属关系。二是检测各组样本(即各组受访文本资料的自然编码)的一致性。本研究 Kappa 系数在 0.60 至 0.81 之间,均值大于 0.70,表明编码的一致性较为理想。

本研究通过开放式编码共获得 290 个自由节点,归属于“学校发展的认知”和“教师发展的认知”两个讨论焦点,分别包含 106、184 个节点。节点的树状关联提示两个讨论焦点之间存在关联紧密、相互促进的内部关系,本文只报告“教师发展”的相关内容,对“教师发展”进行查询分析和矩阵分析。受访教师对“教师发展”现状的认识围绕教师基本工作现状和教学科研工作展开(见图 5)。

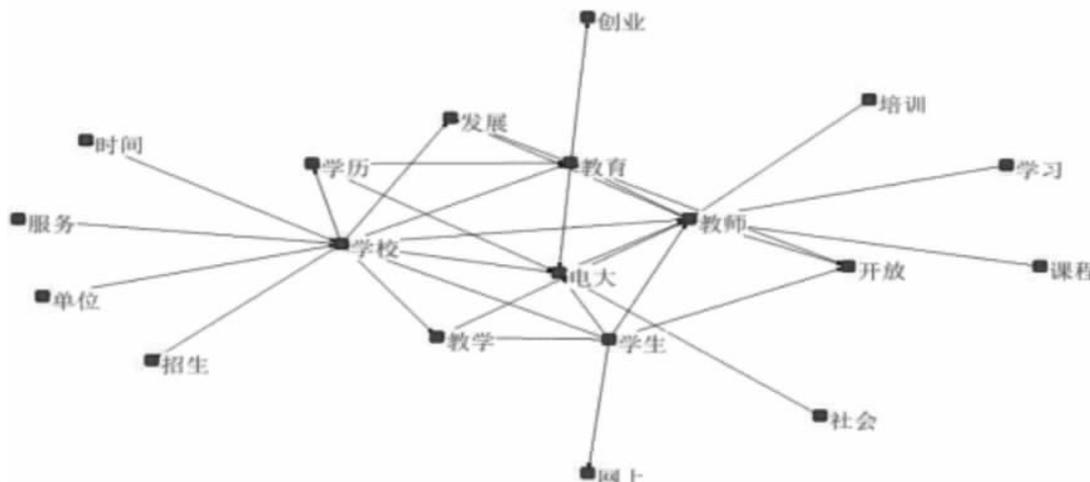


图 3 高频词语义网络简图

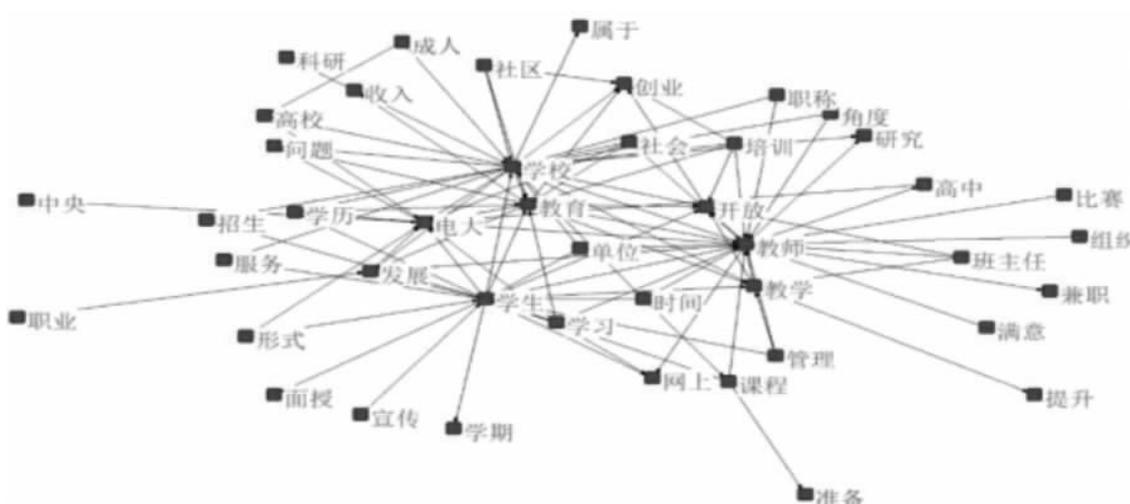


图 4 高频词语义网络详图

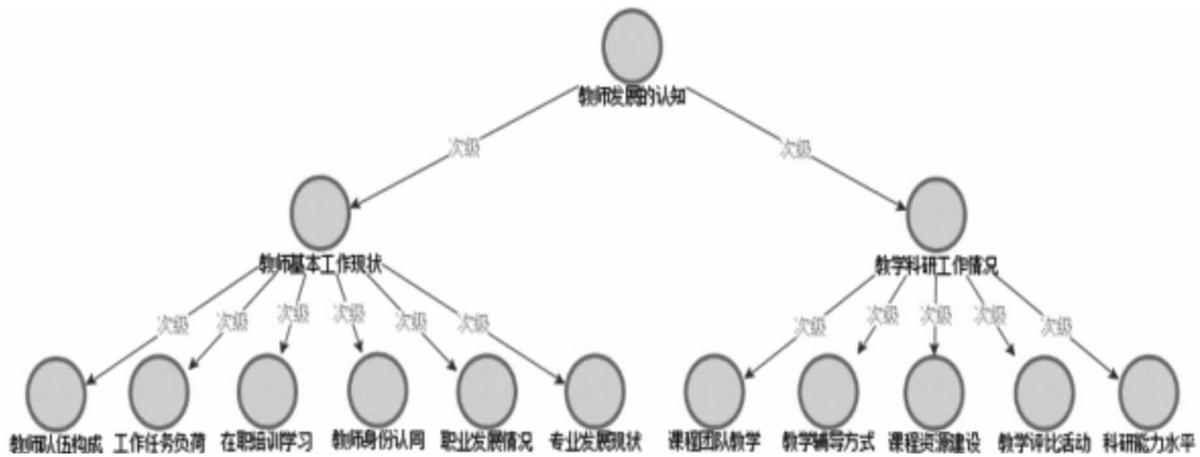


图5 教师发展认知的核心要素模型(含次级要素)

(一) 教师基本工作现状

共有79个节点涉及教师工作的基本情况,包括教师队伍构成(10个节点)、工作任务负荷(14个节点)、在职培训学习(12个节点)、教师身份认同(11个节点)、职业发展情况(20个节点)、专业发展现状(12个节点)六个方面。

1. 教师队伍构成

开放大学教师通常由专职教师和兼职教师两部分构成,专兼职结合是其教师队伍的特点之一。在访谈中我们发现,开放大学基层的行政人员及教学辅助系列的技术人员并不承担教学工作,专职教师人数占教职工总数的比例并不高,“有一半儿就不错了”。同时,由于人事编制等限制,教学一线人员的补充和引进比较困难,有受访教师反映“开放(教育)这几年一直没进人”。此外,外聘兼职教师要么“没有”,要么“很少”。反映出开放大学基层要实现从管理型向教学型的转变,仍然任重道远。

2. 工作任务负荷

在学校工作总量一定的情况下,教师队伍构成与教师的工作负荷直接相关。访谈结果表明,教师工作内容种类繁多,“我现在(工作)岗位比较多”,“还有很多其他的工作……不只是做老师的工作”。有的主要工作并不是开放教育的教学工作,如“兼着奥鹏(的工作)”,“还要担任创业培训(的工作)”。在常规工作之外,还有临时性工作,“临时性工作挺多的,比如现在在做精品课建设”。由于工作“很多”且非教学化,临时性工作“挺多”并且“挺占用时间”,专职教师的岗位认知变得模糊。由于专职教师并不充

足,教师的常规工作与临时工作种类繁多,工作量居高不下,所以他们纷纷反映“学校所有的工作,人员就那么多,工作又那么繁杂,一个人就必然有很多身份”,“我们(教师)每一个人就有多重身份,工作量比较重”。

上述现象进一步导致工作难以量化。正如部分教师所述:“(学校)现在就是这个生存情况,(工作)开的头太多了,种类繁多,没法量化。”对于这种情况,受访教师也有所思考,认为这一现状与转型过程中学校发展的战略选择有关。

3. 在职培训学习

参加在职培训学习是教师开拓视野、增强业务能力、实现可持续发展的重要途径。受访教师对业务培训的反馈涉及培训频次、培训内容、培训感受和培训需求等方面。

从培训频次看,受访教师对业务培训持积极态度,但是基层电大提供的培训“不是很多”,同时也存在不足,如“外出培训没有选拔标准”。从培训内容看,“侧重管理方面多一点”,在一定程度上反映了教学工作中的管理取向,对于学科和专业的业务培训需要给予更多重视。部分受访教师还认为培训内容与实际工作的关系不紧密,如“(县级市教育系统)组织的培训基本上和我们(工作实际)没密切关系”。从培训感受看,获得感较高的培训是“专业性的培训”,特别是“(国开组织的培训)有很大帮助”。从培训需求看,需求主要集中在“专业方面”,特别是“侧重于知识更新”。

4. 教师身份认同

教师的身份认同关系到教师的工作态度、工作绩效以及职业幸福感。与普通高校相比,身兼数职是开放大学教师的工作常态,一专多能是对开放大学教师的客观要求。受现行体制机制及人员编制的限制,开放大学教师不得不承担大量的事务性工作,其工作内容也与普通高校教师单纯从事教学科研工作存在很大区别。对于这一现实,受访教师认为“毕竟咱们是成人(高校),不同于普通高校”,“中青年教师先在各个管理岗位和行政部门进行锻炼,其实对他们的成长是有一定帮助的”。在认同自身教师身份和工作特点的前提下,教师对自己的专业身份持否定态度,“但要作(为)一名专业教师(的身份),就不认同了”,甚至认为专业退化,“(自己)没有专业了”,进而感叹“专业教师非专业化了”。

访谈结果表明,分部教师与县级电大教师在身份认同上存在明显差异。前者倾向于将自己归为非专职教师或兼职教师,至少不是一般意义上的普通高校教师,“绝对(是)兼职教师”。他们认为教学工作是“在做好学校给予的管理工作以外”需要完成的工作。后者倾向于将自己归为“专职教师”,有的语气肯定如“当然是专职教师”,有的语气含糊“(算)专职(教师)吧”。

5. 职业发展

受访教师总体上的职业发展自我评价有待提高。在19个相关节点中,3个节点为“比较满意”,全部来自县级电大,如“(教师职业发展)还可以”或者“比较满意”,16个节点为“不满意”。分部受访教师的反馈集中在“工作现状中的问题”,兼及“职业成就感薄弱”;县级电大受访教师的反馈则主要集中于“职称晋升困难”。

分部受访教师对于工作现状的不满体现在四个方面:与职业理想存在差距;工作繁杂事务性强;教学积累相对滞缓;工作内容变化很大。受访教师表示目前的工作与当一名专业教师的初衷有差距。究其原因,与“工作繁杂事务性强”“工作太多了,比较杂乱”等息息相关。此外,“(面授能力)肯定是下降的”,“(资源建设)进展(也)不是很大”,是部分受访教师感到“教学积累相对滞缓”的主要表现。对于转型带来

的“工作内容变化很大”的现实,他们表示“得自己面对,然后调整自己”,反映出电大在向开放大学转型的过程中,对基层教师的整体考虑与安排存在不足。

职称晋升困难是基层教师普遍面临的问题。从受访教师的反馈看,主要表现在职称评审中基层教师缺乏优质课、公开课、荣誉称号等优质资源,处于开放大学系统和教育系统的边缘地带。

6. 专业发展

受访教师对于自身专业发展现状的评价可以归结为“较为满意”和“差强人意”两类。对自身专业发展较为满意的受访教师认为“作为电大教师(专业)知识差不多够用”,“很多时候还能让我感觉到我的专业水准还在”。受访教师也表示“专业发展是自己有意识地去发展”,“如果我没有其他方面的压力的话,我能保证我长期以来一直带的课会继续(研究)下去”,表现出对自身专业发展的主动性和积极性,也折射出各方面压力可能成为专业发展的潜在障碍。

受访教师所认为的“专业发展差强人意”,具体表现在“自己专业的研究是少一些”,研究“深度很难提升”,“多年没有发表(研究)文章了”。受访教师认为主要原因在于时间、精力、机制保障、环境氛围等方面,如“时间精力不够用”,“条件有限无保障”,“单位没有给你创造条件,你只能靠自己个人坚强的意志去学习,但是这个太难了”,“电大教师缺少专业学科发展的环境氛围”等。面对现实,有的教师表达了对专业荒废的无奈,认为“只有(普通)高校(教师),才有专业、有学科,如果现在不把基层电大定位为高校,教师的专业发展也就无从谈起”。有的教师认为自身要努力,因为“你(教师)必须得学,不学就落后了”,同时也希望“学校支持教师(外出)进修”。

(二) 教学科研工作情况

教师的核心工作是教学与科研工作,访谈获得的语料样本中有105个节点涉及教学科研,包括课程团队教学(14个节点)、教学辅导方式(14个节点)、课程资源建设(40个节点)、教学评比活动(15个节点)和科研能力水平(22个

节点)五个方面。

1. 课程团队教学

受访教师中参加过课程教学团队的人数不多,县级电大的大部分教师“没有参加过”,认为“这种工作一般都是在国开以及省级分部才有”。大部分受访教师有意愿参加课程教学团队,但是也担心(课程教学团队)任务太重,怕承担不了”,因为自己还“承担了好多其他(事务性)的工作”,实在无法顾及,同时“单位(也)没有激励机制”,工作量认定存在困难等。参加了教学团队的受访教师认为,参加课程教学团队的工作经历有利于保持自身专业能力和水平,同时也有受访教师指出,在教学团队运行过程中,(由于)分工的界限太明显,合作的部分(往往)被淡化了”。

2. 教学辅导方式

开放大学的教学辅导包括面授辅导、混合式辅导、线上辅导。喜欢面授的受访教师认为面授辅导具有在场感和归属感,认为面授的效果更好,同时也面临问题,如“面授来的学员有限,一般一学期安排的面授辅导课次数也有限”。不建议开展面授辅导的受访教师认为,学生参加面授辅导可能需要克服很多困难,有些学生不喜欢上甚至觉得“开放教育的面授课(比其他高校网院或者奥鹏)麻烦”。赞成混合式教学的受访教师认为,需要“针对不同的群体,不同的授课目标,用不同的方式”选择辅导方式,“觉得现在的教学方式、方法特别多,可以进行融合式的探索”。对于在线辅导模式,有的教师认为“网上论坛的这种形式,有些陈旧”,对在线辅导进行改革势在必行,需要与时俱进,发挥信息技术的优势,尝试更多新方法。

3. 课程资源建设

无论采取何种教学辅导方式,都要以课程资源为基础,课程资源建设是开放大学核心竞争力的重要组成部分,分部开发的资源是总部教学资源的重要补充。大部分受访教师参加过课程资源建设,并反映资源建设的困难主要体现在时间无保障、工作集中在八小时之外。“能获得的技术支持有限”,“有时也有技术支持部门,但不是官方的”,资源开发存在机制瓶颈。

此外,对于比较复杂的课程资源建设工作,有的教师认为“应该有一个更加具体、细致的东西(指导我们)吧”,“比如说可能需要这页PPT放多大,或者图片是多大的尺寸更好一些,又或者教师出镜在什么位置会效果更好,还有说话时的语速等”。可见资源建设的相关培训还有待深入和细化。

4. 教学评比活动

受访教师对于教学比赛或者评课活动持两种不同态度。认为对教学有提升作用的占多数,“因为(电大)面授少,参加(教学评比活动)后还是有提高的”,“每一次参加教学的评比或者教学活动,都是自己去准备,(都有)一个课程(摸索提高)”,“把东西凝聚和提炼的过程,就是一个提高的过程”,并把参加相关活动当作提升教学技能的过程。也有部分教师认为教学评比活动的效果有限,其依据是(需要)有经验的专家点评”才能保障今后的提高,还要注重评委与参评课程的专业相关性,“需要专业的教师评委”,只有相同的领域才能存在更多的经验分享和共同语言,教学评比活动才能取得更好的效果。

此外,由于参加教学评比活动的准备周期长、精力耗费大、获奖评优在职称评审中得不到认同,部分教师觉得有失公允,影响了其参与积极性。

5. 科研能力水平

受访教师对“科研能力水平”的反馈,包括对科研的认识、自我评价、科研机制及环境三个方面。对于科研的重要性,持肯定态度的居多,但也有教师对科研定位存在困惑。如不知道“究竟(科研)是走专业化的道路,还是根据自己的岗位要求去选择”。少数受访教师称“科研对职称(评定)没有影响”,所以认为科研工作不重要。对于自我评价,基层教师承担的课题以校级课题为主,部分受访教师认为自身“水平和能力”有限,同时学校没有硬性规定,“自己也就放松了”对科研的要求。对于科研机制及环境,突出的问题是身兼数职、“杂事太多”、“没有时间(搞科研)”、“需要真正形成科研团队,而不是单打独斗”等。

五、结论与讨论

受访教师对教师队伍构成、教师工作负荷、教师角色认同及发展动力等现状的认知在一定程度上反映了开放大学基层教师工作的具体特点,以及新时期、新形势下面临的问题与挑战。通过对访谈记录进行内容分析及质性分析,本研究得出相关结论并作进一步的讨论。

(一) 开放大学基层教师的构成特点是专兼职相结合

专兼职相结合是各国开放大学教师队伍构成的普遍特点,也是开放大学保证教学质量的重要举措。访谈结果表明,我国开放大学基层办学机构一方面加大力度引进专职教师,另一方面调动校内外各方面力量聘请兼职教师。专职教师约占一半左右,兼职教师主要由校内其他岗位人员兼任,少量兼职教师来自校外。同时,由于人事编制等限制,一线教师的补充和引进相对困难,教师数量并不充足。通过课程教学团队建设共享教师资源是改善基层教师短缺问题的一种可行方式,大部分受访教师有意愿参与系统内的课程教学团队,但是参加过课程团队的教师为数不多,县级电大教师参加的机会更少。

纵观国际上开放大学办学的成功案例,无论是私立开放大学还是公立开放大学,为兼顾成本、规模、效益,教师队伍通常呈现“专兼结合、以兼为主、动态开放”或“专职为骨干,兼职为主体”的特点^[4]。开放大学基层办学机构在专职教师人数有限的情况下,仍按传统方式聘任兼职教师,兼职教师的来源较为单一,没有充分挖掘系统资源和社会资源,没有利用网络技术有效整合和拓展师资力量。开放大学应在系统内部建立健全基于网络的教师共建共享机制,拓展网络教学团队的覆盖面和影响力,为师资匮乏的基层开拓渠道。要充分利用全社会的教育资源充实兼职教师队伍,实现跨地域的优质师资共享,构建开放的专兼职教师队伍建设与运行机制,助推基层电大的转型升级。

(二) 开放大学基层教师的职责特点是繁杂多样

受访教师普遍反映工作繁杂,职责跨度大,

边界不清晰,临时性工作多。教师要么一岗多责,要么身兼数职,既承担教学辅导任务,也承担其他类型的培训或行政事务;不仅要完成面授辅导任务,还要开展网上教学,参与教学资源开发等。教师队伍建设存在专职教师兼职化、专业教师非专业化等迹象。受学校事业发展、工作负荷等多重因素影响,受访教师具有较强的压力感。

上述情况在开放大学系统内具有典型性和代表性,其原因是多方面的。第一,从事远程开放教育的教师在角色定位和职责等方面不同于普通高校的教师,其工作具有复合性。特别是开放大学基层教师直接面对学生,通常既要进行面授导学,又要开展网上答疑,还要进行学习过程管理、开展学习支持服务。第二,开放大学具有多种教师角色,包括专业责任教师、课程主持教师、主讲教师、辅导教师、导修主任等。受办学条件制约,基层教师往往身兼多种角色。第三,多元化办学是开放大学系统很多基层机构的常态。不同的办学业务都需要由教师承担,客观上也造成教师任务的多样性、边界模糊的特点。

面对这样一种常态,开放大学应进行必要的干预,引导教师将时间和精力回归到教学及学习支持服务上来。国开总部应加快建设不同类型教师的工作规范和绩效指标,引导教师投入教学科研主战场。应加快人工智能等信息技术在教学与管理中的应用,促进先进技术与教育教学的深度融合,减轻教师的工作负荷,提升工作效率,提高教学效果。同时,充分利用大数据技术开展网上教与学行为的数据追踪和考核评价,构建以网络教学为主体的教学新生态,切实保障和提高教学质量。

(三) 开放大学基层教师的角色认同程度不一

教师的角色认同是一种社会性建构,多数受访教师对开放大学具有较强的认同感和归属感,但对自身角色的认同程度存在差异。总体而言,受访者的职业满意度有待提高,因为大部分受访教师仍然以普通高校的教师角色作参照,所以对自身的角色定位勉强认同或并不认

同;但也有少数受访教师对自身角色充满自豪感、满足感。

造成开放大学基层教师角色认同感较低的原因体现在三个方面。第一,长期以来,电大或开放大学在教育系统中被边缘化,社会评价的低认可度影响着基层教师的自我认同。第二,尽管身处开放大学系统之中,但是受根深蒂固的传统教育观念影响,基层教师自身没有转变职业定位,职业现实与职业理想存在差距,导致自我认同感较低。第三,基层教师的专业发展空间有限,教学积累相对滞缓,在一定程度上制约了教师的角色认同。

角色认同的不同状态影响着教师的专业发展取向^[17]。为了提升教师的角色认同,凝聚力量,促进开放大学的可持续发展,需要加强教师的职业生涯规划与引导,构建促进教师发展的长效机制。要通过转变观念,增强教师的自我效能感,在增强系统认同的基础上强化教师的角色认同,激发基层教师的工作热情和职业幸福感、归属感,增强系统内教师职业发展的动力并形成合力。

(四) 开放大学基层教师的发展亟待与时俱进

受访教师对于自身发展的态度并不是太积极,访谈结果反映出基层教师的职业发展方向不明确,专业发展意识不强,缺乏自我发展规划,专业能力提升缓慢或停滞不前,即便是专职教师的专业发展状况也不容乐观。第一,从整体上看,开放大学基层教师的专业起点并不高,从事开放教育的专业能力有待提升,如信息技术素养、专业知识技能等。第二,科研激励和保障机制不健全,受访教师尽管认为科研重要,但在实践中缺乏自我约束和自我激励,也没有时间、条件和机制保障,科研氛围淡薄。第三,职称晋级困难,随着新时代我国终身教育的大发展,基层电大在当地地位有所提升,但发展的政策和制度环境还不理想,教师晋级评职称困难重重。同时,部分教师在职称晋级上存在功利化倾向,注重经济效益,轻视学术成长,专业发展长期处于停滞状态。第四,在职培训供给从频度、适用性等方面还不能满足基层教师的需

要。

在“互联网+教育”时代,开放大学在全民终身学习的学习型社会建设中蕴藏着巨大的发展潜力。国开总部应对系统内部的教师发展进行整体规划,提升基层教师专业发展的组织动力。要充分利用新技术创新培训模式,有针对性地组织培训,为教师在教学辅导、信息技术创新应用、科研等方面赋能,提升教师的专业能力和职业成就感。应建立符合远程开放教育特点的考核评价机制,引导和推动基层教师开展远程教育教学研究以及与此相适应的学科研究,将基层教师个人的学术发展与开放大学的事业发展有机地结合起来。

参考文献:

- [1] 钟秉林,刘丽.我国大学教师发展的现状、困境及对策[J].国家教育行政学院学报,2012(09):50—54,49.
- [2] 杨志坚.中国远程高等教育发展研究报告(2013)[M].北京:中央广播电视大学出版社,2014:22.
- [3] 李爽,张艳霞,刘永权.北京开放大学课程辅导教师能力需求与实际现状调查[J].中国电化教育,2014(12):59—66,80.
- [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,2015(02):45—55,79.
- [5] 冯晓英,冯立国,于晶.开放大学教师专业发展需求模型——基于扎根理论的研究[J].开放教育研究,2017(02):83—91.
- [6] 冯立国,刘颖.开放大学教师教学能力标准研究[J].中国远程教育,2017(06):64—72.
- [7] 刘永权.北京开放大学师资队伍建设的探索与实践[J].北京广播电视大学学报,2015(03):11—17.
- [8] 李爽,张馨邈,刘超球,王江,吴结.广东开放大学教师队伍建设探索[J].广东开放大学学报,2015(04):9—15.
- [9] 金丽霞.开放大学师资队伍状态与教师成长实现路径[J].现代远程教育研究,2016(05):89—95.
- [10] 肖俊洪,赵翠芳,肖哲英,林红.电大辅导教师的专业发展:现状与诉求[J].开放教育研究,2010(06):40—47.
- [11] 严冰,孙福万.关于远程教育教师专业发展的若干思考[J].中国远程教育,2012(06):68—74.
- [12] 冯立国.国家开放大学办学体系教师队伍现状研究[J].湖北广播电视大学学报,2016(12):3—10,32.

- [13] 刘选,田党瑞,汪燕. 我们需要什么样的实证研究: 类型与应用模式——以《现代远程教育研究》2010—2017年195篇实证研究论文为例[J]. 现代远程教育研究,2018(04):49—58.
- [14] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京: 教育科学出版社,2000:284.
- [15] Arif S, Ilyas M. Quality of work life model for teachers of private universities in Pakistan [J]. Quality Assurance in Education, 2013(3):282—298.
- [16] 张遐,朱志勇. 开放大学教师角色认同建构个案研究——社会学符号互动论和建构论视角[J]. 开放教育研究,2018(01):68—81.
- [17] 张遐,朱志勇. 在线教师角色认同与专业发展研究——以中国开放大学青年教师为例[J]. 中国青年研究,2016(05):74—79,32.

A Qualitative Study on the Current Situation of the Teachers in OUC's Basic Level Institutions: Taking a Subsection as an Example

SUN Zhi - guo, LIU Shu, XIANG Zhen, LIU Yong - quan, SUN Li - qing

Abstract: The construction of teachers' team is of great importance to the strategic transformation from RTVU to Open University, and is an indispensable part of enhancing the function of OUC schooling system. Teachers from basic level RTVUs or more specifically from the OUC branch institutions actually are the main body of OUC's faculty, however they face some challenges in the process of OUC's transformation. In our current research, 16 teachers from a certain branch institution of OUC and its subsidiaries are invited as interviewees. And their working condition and current situation are focused upon. In the research, both content mining and qualitative research methodologies are employed by using Rost Content Mining 6 and Nvivo 11.0 respectively. And the related problems are combed and analyzed, esp. their confusion and challenge, that is, teachers in OUC's basic level are both full-time teachers and part-time teachers; their responsibilities and duties are varied and diversified; the sense of faculty identity differs drastically; teachers' development need pacing up with new conditions and circumstances. And some rational solutions and proper suggestions are proposed accordingly. It is hoped that the current research would provide useful references for OUC's transformation, esp. for the teachers' development.

Key words: teacher; basic level; content analysis; qualitative research