

国家开放大学网络教学团队 研究的回顾与展望

孙红林 孙福万

(国家开放大学,北京 100039)

[摘要] 国家开放大学基于信息技术优势,立足“两级统筹、四级办学”的体制,在网络教学团队建设上已有多年探索。目前,国家开放大学正处于由“以量谋大”向“以质图强”转变的关键时期。总结网络教学团队建设经验、积极面向未来,是保证高质量教学的应有之举。以国家开放大学体系教师为主要力量的研究队伍,从不同角度对网络教学团队产生的必然性、内涵、组织架构、人员选拔机制、沟通机制、监管机制、评价机制和激励机制等问题进行了深入研究,取得了一批极具意义的研究成果。但在研究中也存在认识不到位、研究深度不够等问题,为深入推进网络教学团队建设,需要重新审视教学团队的职能定位,探索真正有效的共建共享机制,更加重视对运行机制的研究,加强横向对比研究。

[关键词] 网络教学团队;必然性;内涵;组织架构;运行机制

[中图分类号] F120.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-0597(2021)03-0106-06

DOI: 10.16161/j.issn.1008-0597.2021.03.020

建一所世界一流的开放大学,教学质量是根本,而教学质量的关键在于教师。为贯彻落实《教育部财政部关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》,中央广播电视大学于2009年秋启动课程教学团队建设试点项目。2020年,教育部印发了《国家开放大学综合改革方案》(以下简称“《方案》”),标志着国家开放大学(以下简称“国开”)进入了新时代。《方案》详细制定了2025年的发展目标之一就是“信息技术与教育教学深度融合,教育教学质量得到稳步提升,在线教育水平居于国内前列。”^[1]。高质量的教育教学离不开高质量的网络教学团队,为此,对国开网络教学团队研究成果进行

梳理,吸取经验,明确未来的发展方向和路径,已是必要之举。

一、组建网络教学团队的必要性研究

任何事物的产生都有其必然性,国开网络教学团队也是由多重因素相互作用而形成。学者们主要认为组建网络教学团队既是信息技术发展的客观要求,也是解决教学过程所遇问题的重要举措。潘红艳等把中央广播电视大学最初的教育教学模式问题概括为四个方面:教学过程中的问题不能及时得到解决;电大系统中的优秀师资未被合理利用;缺乏适合学生自主学习的教材和相应的教学支持服务;办

[收稿日期] 2021-03-17

[项目基金] 国家开放大学重大课题“国家开放大学大规模在线思想政治教育工作研究,第三子课题‘基于网络的思政课教队伍建设与团队运行机制研究’”,项目编号:DI930001-3。

[作者简介] 孙红林,男,国家开放大学马克思主义学院,讲师;孙福万,男,国家开放大学马克思主义学院常务副院长,教授。

学体系的多级教学结构受各种因素影响,无法形成有效的教学反馈圈和流畅的沟通。面对这些问题,组建网络教学团队势在必行。^[2]杨宏宇以分部的师资为分析对象,指出分部的师资队伍不仅数量不足,师生比严重失衡,而且教师数量不足导致学科分布不均,造成该学科的教学过程难以落实。^[3]孙福万等认为,组建远程教育课程教学团队基于三方面的要求:一是远程教育的课程教学包括课程开发与资源建设、课程教学与支持服务两大内容,但其分别属于课程组和课程教学服务,处于分离状态,这不符合信息技术快速发展的需要;二是从教师的发展而言,无论是定位学科专家,还是远程教学专家,都需要一个良好的成长环境,而课程教学团队作为与学科相关的学术、教学、研究的共同体,是促进教师个人专业发展的有效途径;三是现代信息技术的发展不仅可以使全国各地的教师进行有效的交流,更重要的是能够共同参与网络课程建设,共同承担教学过程,为教学团队的产生提供了客观基础。^[4]

二、网络教学团队的关键要素研究

任何一支网络教学团队建设都需要回答三个基本问题,即做什么、谁来做和怎么做。以此为抓手,坚持共性与个性相结合的原则,分析网络教学团队有效运行的各要素,归纳起来主要有内涵、组织架构、主要功能、评价机制、监控机制和运行机制等等。

(一) 网络教学团队的内涵

对内涵的理解直接关系团队的组织架构,进而影响团队的管理和运行。因此,确定内涵是展开研究的前提。目前,学者们虽未形成统一的定义,但多从管理学的角度,以界定团队的含义为起点,进而延伸到教学团队,再过渡到网络远程教学团队,对构成团队的关键要素达成共识。一是具有明确的目标。团队是由多方人员构成的严密组织,这就要求团队具有明确的工作目标,以形成凝聚力。陶水龙等认为,虚拟团队就应具有共同目标;^[5]杨戴萍等也指出,网络教学团队的目标是“提升课程品质 and 为学生提供高质量学习辅导”。^[6]二是应借助于网络和信息

技术进行协作。学者们多采用网络信息技术、基于网络远程协作、基于移动互联网技术等表述方式,虽看似多样,实则相同。三是成员来源的复杂性。国开网络教学团队的成员要比普通高校成员复杂,既有相同或相近专业,又有不同的专业;既有校内的,也有校外的。许云提出“要打破专业局限、行政条块、区域界限等限制,构建跨专业、跨学校的师资队伍结构,积极吸收教学水平高、学术造诣深的校内外优秀教师、科研人员、工程技术人员加入教学团队”。^[7]四是跨越时空。网络技术和多元化人才决定了网络教学团队的交流必须跨越时空,也只有在这种条件下才能凸显网络教学沟通的适时性、即时性、高效性和均衡性。刘玉侠等认为,网络团队是互联网环境下的一种行为组织方式,具有很强的特性,主要包括融合性、高效性、均衡性和即时性。^[8]

(二) 网络教学团队的组织架构和人员构成

职能和架构紧密相连,职能决定架构,并通过架构得以实现。学者们对于网络教学团队的职能达成共识,即以完成教学任务为核心,具体围绕建设教学资源、探索教学方法、推动教学实践改革、监控教学过程、落实教学支持等展开。如严冰等认为,开放大学的教师必须重视“教学学术”,学科研究也更接近于教学型大学对教师的要求。^[9]

为了完成教学任务,学者从纵向和横向两个角度对组织架构进行研究和实践。大多数学者,基于国开办学体系特点,从纵向的角度展开研究,认为国开总部和分部均要参与教学过程,但需要设计2~4层次的教学团队,明确分工,相互配合。刘志芳将团队构建为含核心团队和实施团队在内的两级结构,核心团队负责课程的总体设计,以及在教学过程中对分部的培训、指导、支持、监控和评估;实施团队负责形成分部的教学实施方案,直接面向学生,提供教学和支持服务工作。^[10]颜景佐从中央广播电视大学组织结构特点出发,认为团队应该包含三级结构,包括首席主持、核心成员、骨干教师或辅导教师等。^[11]孙福万等认为应以课程为单位组建教学团队,将团队分为四级,即首席主持、核心小组、骨干成员和一般成员。其中,首席主持的主要职责是组建团队、制订和实施团队建设计划和管理团队;核心小组主要

负责教学设计和团队工作的监督与管理;骨干成员参与教学改革,组织本区域的团队开展教学;一般成员主要提供教学支持服务。^[4]综合纵向角度的研究成果可知,团队紧紧围绕教学设计、教学实施和教学支持,通过办学体系形成一个完整的教学过程。

除纵向研究外,也有少部分学者,从横向的角度对教学团队的构成进行了深入研究。付晋峰将教学团队成员分为七类,包括团队带头人、主编或主讲、教学设计专业人员和课程管理员、核心与骨干教师、辅导教师与班主任、实践教学指导教师、组织联系教师。^[12]潘红艳等认为,广播电视大学向开放大学转变的过程中,个体和团队的职责都在发生变化。基于此,远程开放教育的教学结构包括课程的开发层、教学层、技术支持层和学习服务层。^[2]牛慧等认为国开网络课程教学不是教师的个体行为,而是由多个团队完成的,主要包括资源建设团队、教学实施团队、技术支持团队和经费保障团队,各个团队相互协作,共同完成教学。^[13]综合而言,从横向角度展开研究的学者,把一个完整有效的教学过程作为“闭合体”,从而对其组成部分或各个环节展开研究,以期最少的教学资源投入,获取最优的教学效果。

无论是纵向研究,还是横向研究,教学的各项任务还是由具体的人完成。教学团队的人员构成可以用“内外、上下”概括,“内外”是指校内外,既包含国开体系内教师,也含有体系外的学科专家。“上下”是指国开办学体系各个层级的教师。从具体研究来看,区分人员构成的最主要依据是教学团队的职能。尽管都以教学为宗旨,但有的学者认为教学团队应该承担教学资源建设的重任,由此必然需要校外学科专家的加入。徐超认为教学的完成需要“教学系统”和“助学系统”,而“教学系统”的功能之一是资源建设。因此,其团队构成人员强调校外行业专家的加入。^[14]而有的学者认为,网络课程教学团队的核心功能是教学,其人员构成来源于国开系统内各层级的教师。杨永建等把团队分为首席主持、核心成员和骨干成员。其中,中央电大课程主持教师担任首席主持,省、市电大的课程责任教师或辅导教师主要担任核心成员和骨干成员。^[15]

(三) 网络教学团队的运行机制

教学是实践的过程,需要通过团队开展具体工作而得到落实。而如何打造一支高效的团队,科学的运行机制是关键。学者们基于实际条件和不同需求,从理论研究到实践研究、从教学过程关键点的研究到教学全过程的研究,针对团队运行机制展开了全面深入地探索。

1. 团队成员的选拔机制分析

人是教学团队的主体因素,是落实各种教学任务的具体承担者和推动者。一个团队是否运行有效,与具体职能承担者的综合素质息息相关。总体而言,学者们认为教学团队成员应该具备较好的业务能力和思想道德素质。

业务能力主要包括学术研究能力、远程教学能力、沟通能力、管理能力、信息技术应用能力等。肖俊洪认为,课程教学团队的主持人应该具备扎实的远程教育理论和教学经验,有较强的科研能力、组织和协调能力,还特别指出主持人应该在开放大学办学体系中享有较高的威信。^[16]颜景佐认为,作为首席主持,在学术上,应该有一定的学术成就、敏锐的学术洞察力和深广的学术气度;在教学上,不仅热爱教学,还要有丰富的教学经验和娴熟的教学技巧;在人格上,应该具有吸引人、团结人、凝聚人的品行修养和人格魅力。作为团队的核心成员,应该品德高尚、治学严谨、具有团结和协作的精神;在教学上,应该长期奋战在教学第一线,熟悉远程开放大学教育教学规律。^[11]

除对业务能力需求有全面深入的分析外,也有少数学者,从理想、信念等非理性因素的角度做了分析。王道君等对团队成员的理想、信念等因素进行了分析,提出首席主持不一定业务水平最高,但一定要熟悉课程和团队成员整体情况,能够掌控全局,知人善任,有较强的协调合作精神以及牺牲精神。针对团队的骨干成员,他从学科的性质和特点出发,认为作为思政课教师一定要具有坚定的政治信念、较高的政治素养,有强烈的社会责任感、使命感和创新精神。^[17]

2. 团队的沟通机制分析

建立高效的沟通机制是教学团队完成教学过程的必要条件,尤其是对于跨区域、跨组织、跨时空的网络教学团队而言,受成员复杂、环节多等因素的影响,更要讲求沟通的效率。沟通机制具体包括沟通的方式、频率、媒介以及建立信任等。郭晓霞等主张搭建远程交流平台,建立交流制度,围绕教学、教研和团队运行情况,利用团队QQ群定期开展交流。^[18]杨戴萍等认为,只有通过信息沟通,成员才能真正建立联系,从而产生协作意愿。团队成员之间的沟通要遵循平等、公开、正面的原则,并提出了三种具体的沟通形式:一是每两周召开一次团队线上例会,讨论任务、交流经验、解决难题;二是组织团队成员到优秀教学点或者存在典型问题的教学点进行实地调研;三是建立团队QQ群和微信群,展开多层次、多纬度的交流沟通,加强非正式交流,以增进了解。^[6]蒿丽萍等从团队沟通存在非正式交流少、面对面交流少等问题的角度出发,提出要完善沟通技术,确保沟通渠道的畅通;要以专业、课程为单元搭建教学及学术交流平台,实现资源共享、学术交流和科研合作;要建立多样化的沟通手段,包括视频会议、面对面会议、电子邮件、QQ群等进行实时和非实时交流,加强感情联系,增进成员间的信任度。^[19]

在影响团队沟通的诸因素中,信任是关键要素。如何才能增强成员间的信任,学者们进行了深入分析。陶水龙等认为,信任是成功构建虚拟团队的基础。一个教学团队从组建到成熟运转,可分为谋算型信任、了解型信任和认同型信任三个由低到高的阶段。对于团队的绝大多数成员而言,通过正式和非正式的交流,能够形成了解型信任,但要达到认同型信任,更多依靠成员间的个性磨合和进一步发展相互合作的关系。而在影响成员间信任的因素中,最重要的是成员的个人能力。^[24]刘占荣等将有助于团队成员建立信任感的因素分为10类,并通过数据调查分析得知,影响建立信任感的前4类因素由高到低依次是专业能力、沟通能力、人际关系能力和关注合作伙伴的需求和困难。^[20]

3. 团队的监管机制分析

有效的监管机制是团队运行有效的重要保障,

尤其是在虚拟、以纵向组织架构为主的团队中,更需要建立团队监管机制。基于不同的研究角度、课程的独特性,学者们对监管机制进行了多样化研究。颜景佐主张必须建立双向监督机制,实行准入退出机制。首席主持要依据岗位职责考核核心组成员和骨干成员,骨干教师或辅导员要对首席主持及核心成员进行监督。^[11]顾静相等认为教与学是影响课程教学团队有效运行的重要因素。为解决这一问题,需在基于WEB2.0数字化学习环境中,教学团队在课程平台上协同开展评测、服务和管理。具体路径分为三个方面:一是通过课程平台功能真实记录教师的各种活动情况,形成总结报告,向全国电大公布,达到以控促改的目的;二是通过课程平台,形成报表数据,将其作为每月考核课程团队成员的重要依据;三是核心组教师每个月需提交详细的课程教学日志和监控情况总结,教学日志应详细记录教师及支持服务人员的工作情况,监控情况要包括教师的教学行为。^[21]唐应山等在“山水画项目”中,对学员规模较小课程的教学监管机制进行了探索。该项目共设立8个教学点,含28个虚拟班级。在教学与管理并重理念的指导下,构建了管理和教学双重团队。教学团队设学科总负责、团队总监和学科总监、组长(四个班级为一组)和班级教师。其中,团队总监对各岗位进行考勤,组织和调配教师资源;学科总监主要巡视各班教学情况,及时将问题和建议反馈给学科总负责。管理团队设管理总监、助理总监、教学点负责人和班主任。其中,班主任负责将管理中的问题反馈给教学点负责人;教学点负责人负责每天检查各班主任工作情况,并为缺勤班主任替岗;助理总监每天巡视各班级学习情况,汇总问题给总监;总监负责项目管理的决策。^[22]

4. 团队的评价机制分析

建立一套合理、有效的评价体系是团队运行不可或缺的条件。建立评价体系,归根到底要解决谁来评价、怎么评价和如何反馈三个问题。谁来评价,指的是评价的主体;怎么评价,指的是评价原则、评价指标、评价方式等问题;如何反馈,指的是如何运用评价结果。针对以上三个问题,学者们既有整体

性研究,也有侧重性研究。

在评价主体方面,肖俊洪主张应该建立由学生、辅导教师和专家构成的评价体系。其中,学生主要针对教学资源 and 课程资源进行评价,辅导教师主要针对教学设计、教学资源配、教学支持服务、课程内容的科学性和新颖性等作出评价,专家对教学模式、教学监控和教学团队的改进措施进行评价。^[16]在如何评价方面,郭晓霞等指出,团队评价要注意三个转变和一个结合。三个转变包括从重视个人业绩向重视团队整体长期价值考核转变、从重视年度考核向重视聘期考核转变、从单纯的数量评价向数量和质量转变;一个结合是指重视过程管理和目标管理相结合。^[18]陈薇等认为,团队考核应坚持定量和定性评价相结合,过程评价和终期评价相结合,上级评价、自评和学生评价相结合原则。以此为指导,制定包含教学改革与实践、科研及学科研究、学习支持服务、团队成员设置是否科学、运行机制是否完善等在内的评价指标体系。^[23]蒿丽萍等主张应该综合分析影响团队建设与发展的诸要素,建立评价指标体系,进而梳理出6个一级指标、20个二级指标和40个观测点,并对这些指标和观测点赋值。^[19]在如何反馈方面,尹志英认为应该建立正反馈机制,一是要选择正向的信息进行反馈,二是在团队成员、管理层、成员所在单位或部门之间构建多条反馈回路,争取更多来自团队外部的激励力量;三是要采取奖励措施,进行有效激励。^[24]

5. 团队的激励机制分析

无论是团队整体发展,还是成员的个人发展,都需要激励。颜景佐提出在教学团队内部,应通过目标激励和竞争激励等方法,强化首席主持的责任机制和成员末尾淘汰制,对于有突出贡献的成员要给予物质和精神双重鼓励。^[11]刘占荣等列出了能够激励成员有效为团队工作的10大因素,并采用问卷调查的方式,对各因素的重要性进行了量化,从高到低主要包括团队对自己工作的认可、团队对自己的关心与关注、团队对自己的表扬与鼓励、团队其他成员的优异表现等。在此基础上,刘占荣等认为虚拟环境中的教学团队应该更倾向于追求近期的学习效果和更长远

的社会效益,更应该有自己的特色。^[20]陈守刚等探讨了激励的具体措施,一要有资金支持,这是基本条件;二要给予荣誉性奖励,如颁发聘书;将成员工作纳入年度考核,与职称评定和先进工作者评选挂钩;三要把一部分课程权利分配给课程教学团队。^[25]

三、余论

学者们关于国开网络教学团队的研究角度多、范围广、内容全,取得了一批理论成果,形成了坚实的学术基础和浓厚的研究氛围。但是,展望未来,在建成世界一流开放大学目标指引下,需要打造高质量的网络教学团队,这就要求进一步聚焦问题,拓展研究深度;进一步解放思想、开阔眼界,丰富研究的角度。今后的研究应该重点从以下几个方面进行深入探索。

第一,重新审视教学团队的职能定位。大学的中心工作是教学,尤其是作为一所拥有460多万在校生的新型大学,更应强调教学的地位。但教学和科研互为源泉,密不可分,高质量的教学离不开高质量的科研。受多重因素影响,国开的科研氛围并不浓厚,但高质量科研一定是国开未来发展的战略支撑。而且,从现有的信息技术和国开体系发展态势分析,强调体系联动,探索如何集中体系的优秀师资、如何有效地利用社会资源的机制或方法,开展教学和学科研究,不仅是可行的,也是必然的。

第二,强化现代信息技术的介入,探索真正有效的共建共享机制。在国开体系内,越是基层教学组织,专业教师数量越少,且多是一岗多职,再加上外聘辅导教师的稳定性较差等等,这一系列因素导致教学环节难以落实,教学质量难以保证。所以,需要加强体系联动,强调现代信息技术的介入,从而打破层级、区域壁垒,集体系优质师资,建立有效的共建共享机制,实现办学体系课程资源建设标准化,教学过程的统一化,以解放基层教师辅导压力,使其更侧重于组织、引导和监督学生,确保教学过程得到落实。

第三,更加重视对运行机制的研究。基于网络教学团队跨组织、跨部门、跨单位和虚拟等特点,如何增强团队的凝聚力,增强团队的执行力,是团队建设的

突出问题。为解决这一问题,需要建立科学、合理的运行机制,包括成员选拔机制、培养和淘汰机制、管理机制、监控机制、评价机制和激励机制等等。目前针对运行机制的研究成果较少,尤其是关于监控、评价和运行机制的研究,更缺少具有实操性的成果。所以,不仅要研究涉及运行机制的各种要素,更要结合实际工作,拓展深度,归纳更有可操作性的经验。

第四,加强横向的对比研究。已有研究成果,主

要还是局限于国开办学体系,缺少和体系外教学团队的对比研究,尤其是缺少和普高教学团队职能、架构和运行机制的对比研究,导致国开网络教学团队特色不鲜明、功能不突出。为此,需要加强和各种教学团队对比研究,在借鉴成功经验的同时,更能凸显开放大学网络教学团队的特点,这不仅有利于建立开放大学的品牌,也能为新进优秀人才快速了解远程教育教学奠定基础。

[参考文献]

- [1] 教育部. 国家开放大学综合改革方案[Z]. 教职成, 2020(6)号.
- [2] 潘红艳, 吴虹, 夏方毅. 远程开放教育课程教学团队运行机制研究[J]. 中国远程教育, 2013, (8): 58-66.
- [3] 杨宏宇. 基于网络组建开放大学系统教学团队的探索与实践[J]. 中国远程教育, 2014, (5): 58-66.
- [4] 孙福万, 冯立国. 开放大学教师队伍建设: 从“课程组”到“课程教学团队”[J]. 河北广播电视大学学报, 2012, (5): 24-29.
- [5] 陶水龙, 李莹, 刘小星. 虚拟团队与远程教学改革——“计算机应用基础”课程教学团队运行机制分析[J]. 开放教育研究, 2010, (4): 65-68.
- [6] 杨戴萍, 万鸿. 基于 Moodle 平台的网络教学团队运行实践探析[J]. 山西广播电视大学学报, 2016, (3): 11-14.
- [7] 许云. 教育 stats2.0 软件数据分析, 提升远程教育课程团队教学质量[J]. 现代远程教育, 2014, (5): 35-41.
- [8] 刘玉侠, 裴海燕, 金琰, 等. 网络教学团队建设的现状分析与关键技术设计[J]. 福建广播电视大学学报, 2019, (5): 84-88.
- [9] 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, (6): 68-74.
- [10] 刘志芳. 远程高等教育课程教学团队的建设与挑战[J]. 高等继续教育学报, 2018, (4): 27-33.
- [11] 颜景佐. 开放大学教学团队的构建和运行模式研究[J]. 中国成人教育, 2012, (22): 5-7.
- [12] 付晋峰. 国家开放大学农科类课程教学团队组织架构思考[J]. 河北农业大学学报(农林教育版), 2015, (1): 50-54.
- [13] 牛慧, 李树. 国家开放大学网络课程教学团队建设的实践探索——以审计学课程为例[J]. 天津大学学报, 2018, (4): 29-32.
- [14] 徐超. 天津开放大学课程教学团队建设研究[J]. 宁波广播电视大学学报, 2017, (3): 85-90.
- [15] 杨永建, 刘占荣. 虚拟环境中的课程教学团队运作——以综合英语课程为例[J]. 中国远程教育, 2011, (6): 53-57.
- [16] 肖俊洪. 课程教学团队的可持续发展问题与对策[J]. 中国远程教育, 2013, (6): 13-14.
- [17] 王道君, 邹苑林. 广播电视大学思想政治理论课教学团队建设及合作机制[M]//杨志坚. 学科研究与团队建设. 北京: 中央广播电视大学出版社, 2011: 132-142.
- [18] 郭晓霞, 赵婷婷, 尹志英. 远程开放教育课程教学团队建设实践及运行效益评价研究——以“人体生理学”课程团队为例[J]. 中国远程教育, 2013, (1): 78-81.
- [19] 蒿丽萍, 王玉平, 张疆. 内蒙古开放大学建设中的教学团队运行机制研究[J]. 广播电视大学学报(哲学社会科学版), 2013, (2): 114-119.
- [20] 刘占荣, 杨永建, 张百生, 等. 虚拟环境中课程教学团队运作的关键要素分析[J]. 中国远程教育, 2013, (9): 62-67.
- [21] 顾静相, 方慕真, 刘湧泉, 等. 基于 WEB2.0 的离散数学课程教学团队建设——影响远程教育课程教学团队建设与运行效果的主要因素分析[J]. 中国远程教育, 2010, (9): 47-52.
- [22] 唐应山, 韩仪, 谢军, 等. 远程艺术类课程的教学实践探索——以传统山水绘画课程为例[J]. 中国远程教育, 2018, (12): 50-56.
- [23] 陈薇, 周驰岷. 省级电大网络课程教学实施团队建设及运行机制研究——以四川广播电视大学为例[J]. 湖北函授大学学报, 2018, (15): 125-127.
- [24] 姜玉莲. 课程教学团队建设与运行(续)——第六次“中国远程教育教师论坛”综述, [J]. 中国远程教育, 2013, (6): 6-7.
- [25] 陈守刚, 孙福万. 课程教学团队——教师合作的新机制[M]//杨志坚. 学科研究与团队建设. 北京: 中央广播电视大学出版社, 2011: 105-144.

Review and Prospect on the Research of Online Teaching Team in The Open University of China

SUN Hong - lin SUN Fu - wan

(The Open University of China, Beijing China 100039)

[责任编辑: 张建茹]