

网络教学团队视角下开放教育师资队伍的培养与管理路径

余鹏腾

江西开放大学 智能技术学院 江西省南昌市 330046

摘要: 开放教育因灵活性和包容性成为终身学习体系的关键载体, 师资队伍是核心支撑, 其专业水平影响教学质量与育人效果。网络教学团队打破传统师资培养的时空界限, 通过协作机制、资源共享、协同创新, 给开放教育师资成长供应新场景。从这个视角探寻师资队伍培养和管理途径, 要关注团队协作里的能力迭代, 机制改良和生态构建, 既要应对开放教育对“复合型”“创新型”师资的需求, 又可为解决师资培养碎片化, 管理低效化等难题给予想法, 促使开放教育师资队伍从“个体改善”向“团队并进”转变。

关键词: 开放教育; 师资培养; 师资管理; 终身学习

引言:

数字化浪潮涌来之时, 开放教育不再只是“补充教育形式”, 它变成了“终身学习主阵地”, 当前教育服务的覆盖范围持续扩大, 与之相适配的教学场景也同步升级。这当中师资面临着双重困境, 既要有数字技术应用能力, 又得适应开放教育“以学习者为中心”的柔性教学方式, 既要有本专业的知识技能, 又要有跨域协作、资源整合的素养。网络教学团队有着“分布式协作”, “动态化组队”, “共享式发展”的特性, 符合开放教育师资培养的要求, 把分散的师资力量关联成一体, 依靠共同承担任务, 共同钻研经验, 共创资源, 达成师资能力的协同发展, 是探索新时代师资建设途径的必然之举。

一、网络教学团队视角下开放教育师资队伍建设的核心价值

(一) 突破师资培养的“孤岛困局”: 以团队协作激活能力流动与共生

传统开放教育师资培养多处于“单兵作战”状态: 教师独立完成课程设计、资源制作与教学实施, 缺乏专业交流与协作平台。网络教学团队通过搭建“跨域协作生态”, 从根本上破解这一困境。一方面, 团队依托云端研讨平台, 定期组织网络教学研讨会, 组织不同区域的教师分享实践经验, 让优质方法快速流动; 另一方面, 团队搭建“共享资源库”, 及时推送、补充、更新学习资源, 组织团队教学培训活动, 如开展集体备课、集体听课评课等。这种“共生式”协作场景, 让师资培养从“个体自发”转向“团队驱动”,

推动师资队伍整体能力基底的提升。

(二) 适配开放教育“复合型能力”需求: 以团队角色互补补齐师资能力短板

开放教育的特殊性, 要求师资兼具“三重核心能力”: 一是学科转化能力, 能将专业知识转化为适配成人学习者的通俗表达与案例; 二是数字应用能力, 熟练运用直播互动、虚拟仿真、学习分析等工具设计教学活动; 三是学情服务能力, 针对学习者“工学矛盾突出”“基础差异大”等特点, 提供弹性化辅导与个性化学习建议。单一教师难以同时精通三者, 易出现“能力失衡”——资深教师学科经验丰富但数字技能薄弱, 青年教师熟悉技术却缺乏学情适配意识, 制约教学实效。团队实行“角色轮换制”, 推动教师向“懂学科、会技术、善服务”的复合型师资转型, 精准适配开放教育对师资能力的多元需求^[1]。

(三) 优化师资管理的“动态适配性”: 以团队柔性框架应对开放教育变化需求

开放教育的核心特征之一是“动态性”: 学习者群体不断拓展, 教学内容需随新职业、新领域发展快速更新, 数字技术迭代持续推动教学模式创新。网络教学团队为师资管理提供“柔性框架”, 实现管理从“被动应对”到“主动调整”的转型。在成员配置上, 团队可根据教学需求动态调整吸纳擅长适老化教学的教师; 根据开放教育学习网平台的学习分析工具, 确保师资配置始终适配课程与技术变化。在管理重心上, 团队将“考核个体成果”转向“评估团队协作效能”, 及时调整团队分工, 增加行业导师比例、

适当补充与优化实践教学资源。在培训计划上,团队实行“需求导向的动态培训”,避免“无差别培训”的资源浪费^[2]。

二、网络教学团队视角下开放教育师资队伍培养与管理的现实挑战

(一) 团队协作“浅层化”限制培养效果

一些网络教学团队虽然名义上已经建立,可是团队协作还是停留在表面上,彼此之间更多是按照各自任务去进行,如分工编制教案或录制、直播课程章节视频,很少对教学观念、方法展开深入讨论,团队开会大多是“事情交代式”的交流,而不是“解决问题型”的探讨,这样的情形下老师很难在合作里得到自己的才能提升。浅层次的协作使师资培养陷入了“假团队”的困境,网络教学团队应该有的“协同成长”的价值被消解掉,师资能力的成长与开放教育发展不匹配。

(二) 师资能力“失衡化”制约团队效能

如果团队里大部分老师善于传统教学但数字化技能不足,团队就容易形成技术型教师的“单打独斗”,开放教育的学习形式必然造成教师容易忽视了学习者的需求,而团队教学服务的课程也许会因为“远离受众”而不起效。现在开放教育师资普遍有“能力失衡”的状况,部分老教师学科知识比较丰富,但不擅长应用线上直播多样化平台、学习分析这类数字化工具,年轻教师会操作技术层面的东西,可学科内容怎么转化,处理复杂学情的时候就会出现短板,这就造成在合作做事的时候出现“能力断层”,任务推进常常被某个方面的能力缺位卡住,还会造成团队成员互相推责,影响师资培养和管理整体的节奏^[3]。

(三) 管理机制滞后化制约团队活力

网络教学团队因其成员分布广泛、教学形式灵活等独特特性,对管理机制提出了全新的要求。现存的管理机制大多仍延续传统的师资管理形式,存在明显的滞后性。在沟通方面,目前主要依靠线上群邮件等形式,这种单一的沟通手段不仅效率低下,而且无法及时处理团队在运行过程中突然出现的各种状况。在奖赏机制上,现存模式着重于“团队负责人作战”之类的单项目标,忽视了成员在团队资源挖掘、经验共享等方面所做出的重要贡献,导致成员的积极性受到打击,团队凝聚力下降,造成了教学资源的浪费,也严重影响了师资队伍长期发展。

三、网络教学团队视角下开放教育师资队伍培养与管理的具体路径

(一) 以“协作场景”促进能力协同

构建“问题共解”研讨场域,针对如“成人碎片化学习效率”“线上课堂互动设计”这类开放教育常见难题,每月开展一次线上研讨。会前发布议题案例,成员先行提交初步思路,再通过“头脑风暴+分组拆解”的方式形成解决方案,教师在协作时会吸收各种不同的经验。通过搭“资源共创”共享场景,国开学习网平台资源建设区建设团队资源库,将适合本门课程的教学设计,工具教程,学情案例归类放进资源库,按期上传原创资源加“适用场景+设计逻辑”、筛选好资源并结合新需求改良,将资源库变成“能力补给站”。

(二) 以“分层建设”精准匹配培养

开放教育网络教学团队往往根据课程的选课人数等实际情况来实行“两级统筹”或“一级统筹”的组建模式,涵盖省校、市校教师。如对选课人数较多的课程,团队由省、市校教师组成的“教学中心组”及市校的“辅导教师组”构成,对于课程对应国有开教学核心团队的,负责人在教学中心组中指定 1 名联系人与国开教学核心团队保持联络。教学团队的“教学中心组”与“辅导中心组”根据相应职责履行情况分别由省校与市校分别进行建设、管理与考核。

(三) 以“柔性机制”激发团队活力

建全域协同的沟通体系,搭建集成即时消息交互、工作任务派发、多端文档协作的专属数字化平台,特设“实时问题响应区”,通过智能分类标签与优先级标注,确保突发问题能快速匹配对应负责人并获取精准帮扶方案。设“多元融合”激励机制,将“团队贡献”量化纳入考核维度:上传经审核的优质教学资源、参与跨学科技能开发项目,可累计“协作积分”,积分可兑换专项培训名额或教研经费;每季度评定“团队之星”,其协作实绩纳入职称评审加分项;个人考核成绩按团队贡献占比核算,针对团队协作创新项目,实行“团队荣誉+个人绩效奖励”双重激励,通过贡献可视化与奖惩绑定,有效规避其他现象^[4]。

四、结论

网络教学团队并非简单的“教师组队”形式创新,而是为开放教育师资队伍建设提供了系统性变革的核心框架。在实践推进中,需警惕“重形式轻实效”的认知偏差,避

免将团队异化为单纯的“任务分配工具”，而应始终以“能力共生”为核心：既要通过常态化深度协作，持续促进不同背景教师的经验流动与技能互补，实现师资能力的动态均衡；也要依托分层培育机制，精准匹配不同层级、不同阶段教师的成长需求，让资深教师的学科优势与青年教师的技术特长形成合力，充分发挥网络教学团队的价值，为终身学习体系构建提供坚实的人才支撑。

参考文献：

[1] 苏丹丹, 吴青梅, 宿晓宁. 数字化背景下开放大学教师团队建设的影响因素及对策研究 [J]. 文教资料, 2025, (11): 167-170.

[2] 孙一凡. 新时代开放大学人才队伍多元化建设

研究——基于各省级开放大学实践探索 [J]. 天津电大学报, 2023, 27(02): 29-32.

[3] 刘月圆. 产教融合背景下开放大学“双师型”师资队伍建设的探索 [J]. 天津电大学报, 2023, 27(03): 56-59.

[4] 王美林. 开放大学转型期师资队伍建设探讨 [J]. 继续教育研究, 2021, (01): 37-40.

作者简介：余鹏腾（1986.03-），男，汉，江西九江人，硕士，江西开放大学智能技术学院，高级工程师，讲师，主要研究方向为机械专业教学，开放教育与职业教育。

基金项目：本文系江西省教改课题目“江西省开放教育师资队伍建设的探索与研究”（编号：JXJG-20-100-6）