

高校教学督导工作模式有效性分析

贾鹤鸣^[1] 吴迪^[2]

([1]东北林业大学机电工程学院 黑龙江·哈尔滨 150040 ;

[2]哈尔滨商业大学高教研究与教学质量评估中心 黑龙江·哈尔滨 150028)

中图分类号 :G647

文献标识码 :A

DOI :10.16871/j.cnki.kjwhb.2016.12.001

摘 要 本文依据某高校一线教师及教学督导的问卷调查数据,从组织建设、工作职能、工作依据和工作机制四个维度,对高校教学督导工作模式的有效性问题进行实证分析。研究表明现有工作制度缺乏有效发挥,工作机制有待多层次深化。本文建议破除以听课为主的单一形式,丰富和创新多种教学督导工作形式,细化规章制度,实现指导性评价;多重理解“全程”概念,优化工作机制。

关键词 高校教学督导 工作模式 有效性

Analysis on the Effectiveness of Teaching Supervision Working Mode in Colleges and Universities // Jia Heming, Wu Di

Abstract Based on the questionnaire survey and interview of teachers and teaching supervisors, from the four main dimensions of organization, function, basis and mechanism, an empirical analysis on the effectiveness of the teaching supervision mode in colleges and universities was carried out. The research shows that the current rules and regulations need to be more specific, and the mechanism needs to be deepened. We should break the single lecture-based form, enrich and innovate it, perfect the rules and regulations in order to realize guiding evaluation, understand the concept of "whole" from multiple aspects, and optimize the working mechanism.

Key words teaching supervision in colleges and universities; working mode;effectiveness

育质量稳步提高,高校教学督导工作的重要性正与日俱增,成为质量监控不可或缺的重要一环。教学督导的工作效果、职能实施的具体形式、现有制度的落实执行、工作机制的层面覆盖,均是涉及具体执行并且关乎工作成效的问题。基于上述问题,为提高教学督导工作模式的有效性,课题组基于某大学进行调查研究,寻找问题解决办法。

1 研究设计

为了解大学教学督导工作的成效,找到存在的问题和改进路径,本研究采用问卷调查辅助访谈的方法,探讨组织队伍的人员结构质量、工作职能高效发挥的形式、现有制度的执行方式,以及工作机制的多层次内涵。

1.1 研究对象

本研究调查对象为某高校的教师,采用便利抽样的方式发放问卷 100 份,最终回收有效问卷 98 份。在参与调查的 100 位教师中,有 50 位教师为入职不满 5 年的青年教师。此外,本研究同时还对 30 位校院两级教学督导进行了调查。

1.2 研究过程与方法

调查工作共分为三个主要阶段:第一阶段主要进行理论讨论和问卷、访谈提纲设计,第二阶段进行问卷和访谈提纲的反复试测与修正,第三阶段为正式调查阶段。

1.3 研究的问题

对高校教学督导工作模式中的组织建设、工作职能、工作依据和工作机制四个主要维度进行调查研究,根据研究现状和存在问题,具体探究如下四方面问题:

(1)现有教学督导队伍是否对教师产生了有效影响?督

不断提高教育质量是目前高校发展的主题,为确保教

基金项目:黑龙江省高等教育学会“十三五”高等教育科研课题(项目编号:16Q029);黑龙江省高等教育教学改革项目(项目编号:JG2014010799);黑龙江省教育厅规划课题(GJC1215096);黑龙江省研究生教育创新工程资助项目(JGXM_HLJ_2016014)。

作者简介:贾鹤鸣(1983—),男,副教授,硕士生导师,主要研究方向为工科高等教育改革创新;吴迪(1984—),女,讲师,教育学博士,主要研究方向为高等教育学原理、教育经济与管理、教育哲学。

导队伍的人员结构和个人素质是否达到最优？

(2)教学督导工作的方式、方法能否支撑相应职能的发挥？

(3)教学督导工作是否有据可依？其指导督导工作的实际效果如何？

(4)教学督导的工作机制在哪些方面可以改进？

1.4 问卷调查的信度

在组织建设、工作职能、工作依据和工作机制四个维度上,问卷的内部一致性系数 α 为 0.872,各因子的内部一致性系数介于 0.635 - 0.747 之间,这说明由这四个可比维度所构成的“教学督导工作模式”测量工具具有良好的信度。

2 调查结果及分析

2.1 对组织建设的调查,关注工作效果

对组织建设的调查是从教师对教学督导的总体评价开始的,目的是看现有督导队伍是否对教师产生了有效影响,督导队伍的人员结构和个人素质等方面是否达到最优。在“您认为教学督导在促进教师发展方面的作用”一题中,有 43.9% 的教师选择了“较大”或“很大”两个选项,比重最大的“一般”这个选项有 48.0% 的教师选择,最后还有 8.1% 的教师选择了“不大”选项,如图 1 所示。由此可见,教学督导在促进教师发展方面的作用一般,教师仍有不满意的地方。

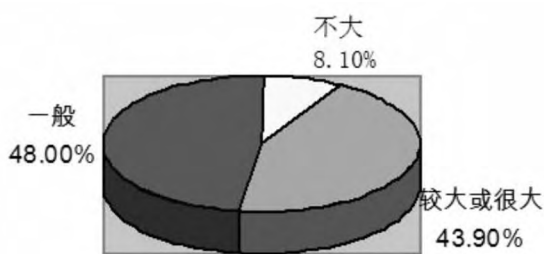


图1 教学督导在促进老师发展上的作用

产生这一结果的原因是多方面的,调查发现 27.6% 的人认为“督导工作形式大于作用”,另有 17.3% 的人归因于“督导个人素质参差不齐”,这是相对集中的两个原因。可见,部分教师认为有的督导工作态度不认真、工作流于形式。针对督导选聘中的人员素质问题,课题组特设置问题,调查最为教师看重的个人素质,结果有 92.9% 的人选择了“责任心强,考评公正”。可见,工作认真、有责任心、公平呈现考评结果是教师最为看重的教学督导个人素质。这里,教师经渭分明地指明,并非所有督导都缺乏责任心,而是存在差距,有的

督导态度认真、指导细致,有的则有时缺乏工作热情,听完就走,疏于指导,放弃了督导工作的一块主要阵地。

除了问卷调查中发现的原因,本研究还结合教师访谈的结果了解到,教师普遍认为学校督导总体数量不多,督导个人又必定在一定程度上受时间和精力限制,使得听课次数受限,与教师的沟通交流自然也受限,阻碍督导作用的有效发挥。

2.2 对工作职能的调查,关注职能的发挥方式

适当的方式、方法有利于工作效率提升。在“您亲身经历过的教学督导工作形式有哪些?(可多选)”题目中,所有教师都选择了“听课”,并且有 38.8% 的教师仅经历过听课这一种督导工作形式。其他工作形式的选择频次骤然减少,难过半数,如图 2 所示。其中,排名第二的工作形式是“教学档案检查”,接下来依次为“座谈会”、“访谈”、“巡考”以及“开展教学技能比赛”。这说明目前教学督导工作形式略为单一,听课稳居榜首并遥遥领先,其他工作形式运用颇为有限。

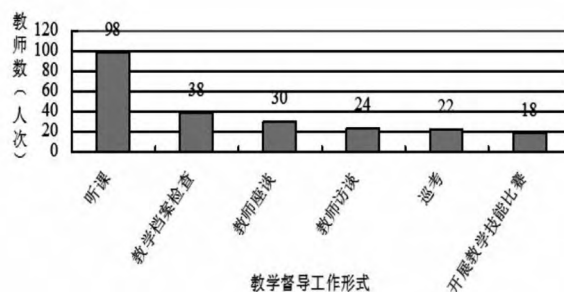


图2 教学督导工作形式选择分布图

对最主要的工作形式“听课”进行深入调研。在“听课或其他督导形式实施后,督导有无及时给出意见和指导?”一题中,69.4% 的教师选择“每次都有”,17.3% 选择“经常有”,14.3% 选择“偶尔有”,仅有 1 位教师选择“没有”。在指导方式上,选择“面对面交流”的为 98.0%,其中有 12.5% 的人同时选择了“书面形式”。另外还有 10 人选择了“会议(座谈会)形式”。这说明大多数情况下督导都会在听课后立即与教师进行面对面的交流,及时给出改进课堂教学的意见和建议,而课堂之外其他形式的交流相对较少。

上述结果显示,教学督导在履行督查职能时主要采用的工作形式为听课,并且有近七成频率会在听课后立即与教师进行交流,给出意见和指导。访谈结果也同时证明,督导对全体教师的听课覆盖率已经达到 100%,特定情况如新

开课、新教师上课、资格审查等,还会多次跟踪听课。课堂是教学的主阵地,但仅以听课一种形式为主、忽视其他形式的发挥,可能会削弱督导在促进教师发展上的作用。

2.3 对工作依据的调查,关注现有制度的有效发挥

对 30 位校、院两级督导进行访谈和问卷调查,以获得他们对工作依据相应规章制度的看法。在“教学督导工作是否有相应的制度文件?”题目中,所有督导都指出学校有相关的制度文件。在“贵校的教学督导工作的规章制度文件是否健全?”问题中,96.7%的督导选择了“比较健全”或“一般”两个选项,其他选项几乎没有督导选择。可见,教学督导普遍认为本校的规章制度位于中游水平,仍有不尽人意之处。部分督导在访谈中提出问题在于:第一,“《教学督导工作条例》对开展督导工作的方方面面都做出规定,比较全面,但是在细节问题上还有待加强。往往是给出了宏观原则,具体落实上有时督导们特别是新晋督导会不知如何落实”;第二,“我校很重视教学督导工作,为了提高工作水平,保障教育教学质量,制定了各项规章制度。但是由于学科专业不同,评价标准也应有区分,各院督导在实际工作中,还需要根据实际情况因地制宜”。

制度的改革创新是一方面,但深入理解、落实、有效发挥现有制度也是一个重要方面,当下工作中的问题往往并非制度缺失,而是未有效落实造成的。

2.4 对工作机制的调查,关注多层次

“全程覆盖”是督导工作机制的基本内容之一,其中“全程”包括哪些层次和环节是一个重要问题。在“您希望教学督导通过何种方式指导您?(可多选)”问题中,研究发现工作 5 年以上和不足 5 年的新入职教师态度有明显差异。就青年教师而言,94.0%选择了“教学方法”,而选择“职业生涯规划”的多达 82.0%,还有 62.0%选择了“指导备课”,这反映出青年教师渴望教学督导在各方面对自己给予全面指导。而在工作 5 年以上的教师群体中,选择“教学方法”的居多,其次是“指导备课”,对职业生涯规划不甚关注。提出职业生涯规划 and 教学方法两个选项,是由于课题组在调查问卷的试测阶段对部分青年教师曾进行访谈,在访谈中有教师提出了此方面要求,希望能有经验丰富的督导前辈指引自己,特别是刚入职的前 5 年,希望能有人告诉自己应该做好哪些方面,应该参与什么样的活动等。还有教师希望督导能够在备课阶段为自己提供一些好的建议,希望听取督导对自

己教案的意见和建议。

3 结论与建议

从研究结果可以看出:第一,在组织建设方面,目前采用校、院两级教学督导体系,在七、八位校级督导带领下,各个学院又根据实际情况补充院级督导七至八人。但即使如此,若想充分满足教师发展的需要,尤其是广大青年教师渴望经常获得督导指点的愿望,现有督导数量仍然远远不足。此外,督导时间、精力有限,这并不是一件轻松的工作,需要督导具有极大的责任心和使命感,认真对待此项工作,公平公正地评价教师的教学能力。第二,在工作职能方面,督导的主要职能包括监督、检查、指导、评价和服务决策。其中,在发挥检查、指导职能时工作形式略显单一,随堂听课仍然是主要方式,同随堂听课相比,教学档案检查、座谈会、讲座、授课竞赛等其他工作形式都稳居下游。第三,在工作依据方面,各项规章制度齐备,但是在内容的具体落实和因地制宜上仍然具有上升空间。第四,在工作机制方面,注重多层次的全程覆盖,学校层面与个人层面、教学层面与职业发展层面相结合。从教学档案检查,到课堂教学及实验课教学检查,到各个实践教学环节检查,再到各种教师座谈会、授课竞赛等,这是学校整体教学工作层面的全程覆盖。此次调查发现,教师对“全程”还有另外的理解,他们更为关注的是个人发展计划的“全程”指引,以及讲课前、中、后的“全程”指导。

参考文献

- [1] 孙河川,刘文钊,王小栋,郝玲玲.英国最新教育督导评价指标述评[J].比较教育研究,2011(3):55-59.
- [2] 申金霞.高校教学督导工作创新与发展的路径探析[J].中国大学教学,2012(4):71-73,87.
- [3] 刘长慧.高校教学督导工作存在的问题与对策[J].教育探索,2014(11):60-61.
- [4] 张勤.高校教学督导联盟组织的实践与发展趋向[J].教育研究,2014(1):154-158.
- [5] 徐爱萍.高校教学督导制度的路径选择[J].高教发展与评估,2015(1):17-22.
- [6] 赵春雨,吴迪,马炳鹏.高校教学督导工作模式创新实践[J].北方经贸,2015(7):267-271.

编辑 张效瑞