

高职教学督导：健全制度、强化力度、涵养温度

陈思孜

重庆商务职业学院 通识教育学院 重庆 401331

【摘要】：教学督导是高职院校完善内部质量保障体系、规范教学运行、持续提升人才培养质量的核心抓手。高职教育兼具高等教育与职业教育双重属性，学情复杂、课程类型丰富，传统重检查、评判式的督导模式容易引发教师抵触，限制督导工作实效。本文以重庆商务职业学院教学督导改革实践为例，从健全制度夯实督导根基、专业赋强化督导力度、人本评价赋予督导温度三个维度开展研究，探索“制度有力、专业有度、人文有情”的高职教学督导新模式。实践证明，优化后的督导体系有效缓和督导与一线教师之间的矛盾，激发教师教学主动性，持续改善课堂教学质量。结合改革过程暴露出的短板，本文提出细化分类评价标准、推进智慧督导、搭建校企协同督导机制等改进路径，为同类高职院校教学质量督导改革提供实践参考。

【关键词】：高职院校；教学督导；质量保障；人本管理

DOI:10.12417/2705-1358.26.15.014

1 案例背景

教学督导承担监督教学秩序、诊断课堂问题、指导教师发展、辅助教学决策等多重职能，是高职院校内部教学质量闭环管理不可或缺的一环。常规工作中，督导人员普遍依靠随堂听课、课后评课开展工作，督导评价结果直接关联教师绩效考核、职称评审与评优评先。

改革之前，我校原有督导体系存在明显短板。第一，职能划分模糊，工作任务繁杂。单一督导人员同时承担课堂秩序检查与教学质量评价工作，事务繁多，难以开展精细化、专业化教学诊断。第二，评价手段单一，客观性不足。主要依靠短时听课印象形成结论，缺少多元化佐证材料，评价说服力不强。第三，督导定位偏向监管，人文关怀缺失。督导常常以“检查者”身份进入课堂，侧重于指出教学问题，忽视倾听教师的教学困境，缺少发展性指导。

长期固化的督导模式滋生诸多负面问题，不少教师面对督导听课产生防备、抵触心理，质疑督导评价结果，教学积极性受到打击，阻碍课堂教学改革推进。学校经过综合研判认识到，教学督导不能等同于教学检查，亟需推动督导工作转型升级，构建兼具规范性、专业性与人文性的全新运行机制。据此，学校启动教学督导体系改革，围绕完善督导制度、提升专业督导能力、推行人本化督导三大方向开展实践探索。

2 高职教学督导改革具体举措与实施成效

2.1 筑牢根基：教学督导要有完善制度

完善的制度是督导长效运行的基础，清晰的规则能够明确

督导权责、统一评价尺度，避免督导工作主观化、随意化。我校从职能分工、督导形式两大维度完善配套制度。

（1）细化岗位分工，实行督导职能分类管理：改革前督导职能未拆分，工作人员任务繁杂，难以兼顾秩序巡查与深度课堂分析。改革后将督导队伍划分为教学秩序督导与教学质量督导两大组别，分工协作、各司其职。

教学秩序督导聚焦日常教学运行规范，检查教师是否准时上下课、恪守教学纪律；统计学生出勤率与课堂状态；排查多媒体、实训器械等教学设施故障，及时协调教务处落实整改。

教学质量督导专注课堂深度研判，重点观察教学设计、授课方法、重难点讲授效果，跟踪学生课堂参与情况。职能拆分之后，两组人员目标清晰。秩序督导可持续常态化巡查，质量督导能够专注开展课堂研究，督导工作精准度与整体效率明显提升。

（2）拓展督导载体，构建多元化综合评价体系：传统督导过度依赖随堂听课，评价依据单薄，难以获得教师认可。学校拓展督导方式，建立“课堂听课+教学资料核查+学生问卷调查+教师访谈”四位一体督导机制。

随堂听课作为基础手段，覆盖理论课、实训课、体育课、艺术课程等全部课型；定期核查授课计划、教案课件、作业批改记录、实训指导文件，从教学全过程评判教学规范性；借助学生问卷收集学习者真实感受，弥补单一听课视角的局限；一对一教师访谈作为沟通渠道，倾听教师在课程实施、班级管理、教学资源方面遇到的困难。

多种方式相互印证, 督导结论不再仅凭短暂课堂印象得出, 可以更加全面还原教学真实情况, 形成客观均衡的评价, 减少教师对督导结果的争议。

2.2 精准赋能: 教学督导要有专业力度

督导的力度不等于严苛扣分问责, 核心在于指导意见落地见效, 真正推动教师教学改进。想要提出有效的优化建议, 必须持续提升督导专业性, 杜绝空泛、模板化点评。我校通过分科分组督导、搭建教学交流载体强化专业支撑。

(1) 推行分科督导, 增强听课指导针对性: 改革初期, 督导按照校区、院系划分督导范围, 一名督导需要听公共基础课、多个专业的专业课。大量跨专业听课情况下, 督导缺少相关专业知识, 只能评判课堂形式, 无法甄别专业知识讲授正误、课程难度适配性。课后建议大多局限于“增加互动”“优化课件”, 很难直击专业教学痛点。

实施分科督导后, 依据课程门类组建督导小组, 公共基础课程、经管类课程、艺术实训课程、信息技术课程安排具有对应学科背景的督导负责。同领域督导听课, 可以精准判断专业内容讲授问题, 结合高职人才培养目标评估课程难度, 根据专业特点分析学生学习状态, 课后提出贴合课程实际、可落地的优化方案。

(2) 开设督导示范课与靶向指导课: 公开课、示范课是高职院校常规教研形式。学校创新模式, 组织经验丰富的督导开设督导示范课。督导完整开展课堂教学, 展示成熟的课堂组织方式、学情应对技巧与课堂互动策略, 可供全体教师直观学习借鉴。

同步开展督导指导课: 教师完整授课, 督导全程记录课堂优缺点, 课后开展全流程复盘, 从课堂导入、知识点讲解、实训安排到课堂收尾完整梳理, 帮助教师建立整体课堂思维。两种形式相辅相成, 把抽象建议转化为实操示范, 持续带动全体教师教学水平提升。

2.3 人文包容: 教学督导要有温暖底色

高职教学督导应当规避“重监督、轻服务”的误区。督导的温度, 本质是坚持实事求是、以人为本, 结合高职学情实施柔性差异化评价, 摒弃“一刀切”评价标准。

(1) 转变听课角色, 由旁观者转为课堂参与者: 传统听课模式中督导静坐后排远距离观察, 该方式难以适配实训课程。实操课堂中, 远距离观察很难体会学生操作难点与师生互动障碍。学校倡导督导深度融入课堂, 尤其在实训课程中, 以学习者身份参与实操练习, 切身感受课程难度与教学节奏, 体会实操教学的各类难题。视角转变后, 督导评价兼顾教师与学生双方体验, 评价结论更加贴合课堂真实场景。

(2) 立足高职学情, 开展差异化评价: 高职院校生源结构差异显著, 学生学习目标、自律水平参差不齐, 课堂教学效果是教师教学方法、学生主观意愿、班级环境共同作用的结果。以往督导容易片面将课堂纪律问题全部归责于教师管控能力不足。

高职学生课后自主学习普遍薄弱, 很难主动完成练习。教师合理利用课堂时间安排当堂练习、短时自习, 便于实时答疑、巩固基础知识点, 具备现实价值, 不应简单给予负面评价。学校要求督导开展评价前充分掌握班级学情, 认真倾听教师教学设计思路, 共同探讨优化方案, 拒绝机械化、教条式打分。

3 改革实践经验总结

3.1 改革取得的工作成效

一是教师教学能力持续提升, 教学创新不断增多。教师更加愿意接纳督导专业意见, 主动尝试项目化教学、信息化教学等新型教学模式。二是学生课堂状态得到改善, 课堂参与意愿增强, 课堂抬头率、学习任务完成率稳步提高。三是督导与教师对立情绪明显缓解。一线教师逐步认同“指导优先于考核”的督导定位, 抵触心理减弱, 愿意主动沟通教学难题。

3.2 现存问题反思

(1) 分类督导评价标准有待细化: 现阶段理论课、实训课、公共课程使用相近评价框架, 差异化评价指标不足, 难以体现不同课程育人侧重点, 影响评价公平性。

(2) 信息化督导应用层次较浅: 目前督导记录依旧大量使用纸质表格, 教学数据难以长期汇总追踪, 督导工作偏向事后检查, 缺少事前风险预警能力。

(3) 校企协同督导机制不完善: 督导队伍以校内教师为主, 行业企业专家参与督导频次较低, 缺少产业视角评判课程内容和岗位需求的匹配程度。

3.3 长效改进策略

(1) 完善分层分类督导评价细则: 组织教学管理者、骨干教师、督导团队共同修订评价标准, 针对理论课程、实训课程、公共基础课设置差异化评价指标与权重。评价标准校内公开, 畅通教师评价异议申诉渠道, 并根据教师反馈动态调整规则。

高职课程类型差异显著, 理论课程侧重知识逻辑、课堂互动与理论传授成效; 实训课程聚焦实操流程、岗位技能训练、安全规范落实; 公共基础课程注重素养培育、学情适配性。在修订细则过程中, 应当打破“一套标准适用全部课程”的固化模式, 设置弹性评价指标。同时建立常态化意见征集机制, 每学期面向全体任课教师收集评价标准的优化建议, 开展督导评

价座谈,及时修正标准中脱离课堂实际、操作性不足的条款,保障评价工作公平、透明、可信服。

(2) 搭建智慧信息化督导平台:建设线上一体化督导系统,线上完成听课记录、评价打分、意见反馈。长期积累教学数据,依靠数据分析追踪教学质量变化,推动督导从事后督查转向过程监控、事前预警。

依托信息化平台打通教务处、二级学院、教师三方数据通道,整合听课记录、教案检查结果、学生评教、课堂考勤多维度数据,形成教师教学质量动态档案。系统可对长期存在课堂问题、持续收到负面反馈的课程与教师自动标记提醒,便于管理人员提前介入开展帮扶指导。此外,平台增设线上交流板块,督导可在线推送优质课堂案例、教学改进资源,实现督导反馈从单次线下谈话转变为持续性线上指导,打破时间与空间限制。

(3) 构建校企协同督导新模式:吸纳行业企业技术骨干担任兼职督导,重点参与专业实训课、核心专业课评价。立足产业岗位需求提出课程优化建议,推动教学内容对接行业标准,促进岗课赛证融合。

建立稳定的兼职督导资源库,制定企业督导进校听课、评课常态化机制。定期组织校内专职督导与企业督导开展联合教研,共同研讨岗位新技术、新规范如何融入课堂教学。企业督导不只参与听课评价,还可参与人才培养方案研讨、实训项目开发。同时搭建双向交流渠道,安排校内督导深入企业走访调研,了解行业发展动态,让校内教学督导评价视角贴合产业实际,缩小课堂教学与岗位工作之间的差距。

(4) 建立督导持续学习与能力提升机制:督导队伍专业能力,直接决定督导工作质量。学校应当建立常态化督导培训体系,定期组织专职、兼职督导开展专题学习。培训内容涵盖

职业教育最新政策、课堂观察方法、沟通艺术、心理疏导知识、专业前沿技术。定期开展督导内部交流会,分享优秀评课案例、沟通经验,针对督导过程遇到的争议案例集体研讨。

同时推行督导轮岗、交叉听课制度,组织不同学科督导互相观摩学习,拓宽督导评价视野。改变“督导一经聘用不再培训”的现状,把年度培训、教研交流纳入督导工作考核,持续提升督导人员专业判断力与人文沟通能力,保障督导指导意见专业、客观、人性化。

(5) 健全督导成果转化与教师发展帮扶机制:避免督导工作停留在“发现问题、出具意见”层面,打通督导意见落地的闭环。针对督导评估中发现存在教学困难的教师,建立“一对一帮扶机制”,安排骨干教师、优秀督导开展长期跟踪指导。

定期汇总全校督导数据,提炼课堂教学共性问题,以此为依据开展全校性教研活动、教学能力竞赛、专题教学讲座。形成“督导发现问题—教研集中研讨—针对性教学帮扶—后期回访复查”完整工作链条,真正把督导结果转化为教师教学能力提升的抓手,实现督导从“评价考核”向“发展支持”深度转型。

4 结语

高职院校教学督导不等同于简单的教学督查,是提升教学质量、助力教师专业成长的重要支撑。本次改革实践表明,高质量的教学督导,依靠完善制度划定边界、依靠专业能力解决教学问题、依靠人本理念传递人文温度。

面对职业教育高质量发展新要求,高职教学督导体系仍需持续优化运行模式,补齐标准化建设、数字化转型、校企协同督导等短板。坚持刚性制度约束与柔性人文关怀相结合,统筹监督、评价、指导、服务多项职能,让教学督导真正助力职业教育人才培养质量持续提升。

参考文献:

- [1] 李晴.高职院校教学督导工作创新路径探索[J].职业技术教育,2021,42(20):45-48.
- [2] 张健.职业院校内部教学质量保障体系构建研究[J].中国职业技术教育,2022(12):67-72.
- [3] 王芳.人本管理视角下高职教学督导模式重构[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2023,32(01):34-38.
- [4] 陈丽明.信息化背景下高职院校智慧教学督导体系建设[J].职业,2024(05):78-80.
- [5] 刘旭东.校企协同参与职业教育教学质量评价机制研究[J].职教通讯,2022(08):56-61.