

高校教学督导效果影响因素分析

刘 玉

(广东金融学院 领导力研究中心 广东 广州 510521)

摘 要: 教学督导是教学质量的重要保障,教学督导效果是教学督导质量的体现。通过检索文献并采用内容分析法对其分析后发现,教学督导效果的影响因素包括难度、投入与态度,其中影响教学督导效果难度的至要维度包括教学督导环境、关系和内容等方面;教学督导投入主要包括科研、资源、时间、人力等方面的投入;教学督导态度主要是学校和教师对督导工作的认识程度及其价值判断的反映。通过难度、投入与态度的积极影响和作用,从而达到一定的教学督导效果:促进教学质量的提高;营造良好的教学氛围与环境;提升学术管理水平。

关键词: 教学督导;高校;因素分析

中图分类号: G642.0

文献标识码: A

文章编号: 1673-8381(2011)06-0075-06

当前我国高等教育已迈入大众化发展阶段,科学、有效地协调速度、规模、质量、效益之间的关系,是实现我国高等教育良性发展的必然选择,也是事关高等教育深层次发展的艰深命题。为此,党中央国务院及时作出了深化高等教育改革、全面提高高等教育质量的重要决策,教育部也相继出台了一系列重要文件,并正式启动了“高等学校本科教学质量与教学改革工程”(简称“质量工程”)。

以教学督导为契机,建构教学质量监控体系逐渐成为高校提升教学质量的一种行之有效的途径。纵观教学督导近些年在我国的发展,虽然取得了一些成绩,但仍然存在一定的问题与不足,教学督导尚处于自发、自律、各行其是的阶段^[1],从而造成了教学督导作用发挥不充分、教学督导效果有限的局面,形成了教学督导重形式、轻实效,重外在、轻内涵的现状,严重影响了教学督导的发展,致使其不能完全适应高校改革的形势和发展的要求。

因此,反观教学督导工作,衡量教学督导质量,深层次挖掘影响教学督导效果的内在因素,及时开展教学督导的自我评价,已成为突破当前发展困境、推进教学督导可持续发展的关键所在。

一、研究对象与研究方法

(一)“教学督导”概念介说

教学督导是高校对教学工作实施有效管理的

重要手段,对加强教学管理、推进教学改革、提高教师素质和教学质量等方面已初步显示出重要的作用。教学督导是高等学校领导授权的督导机构和人员,直接面对校内的教与学双方和教学过程,以专家身份对教学工作进行检查、监督、评价和指导,及时、客观地向学校领导、教学行政管理部门及教与学双方反馈教学现状、教学质量等教学工作信息,提出改进教学工作的建议^[2]。此概念既指明了教学督导的本质与目的,也指明了教学督导的特点与作用,全方位、多角度地诠释了教学督导的内涵,为影响教学督导效果因素的分析提供了重要启示。

(二)“效果”概念介说

“效果”指由某种因素造成的结果。任何行为都是由一定的动机引起的,动机是效果的行动指导。效果是动机的行动体现和检验根据。动机和效果是统一的,但两者的统一是一个复杂曲折的过程。有时客观效果不能完全反映动机,好的动机不一定收到好的效果。判断任何事情既要看动机,又要看效果^[3]。对教学督导效果的理论分析的切入点也要从主观和客观两方面入手,这是探索与分析教学督导效果影响因素的逻辑起点。那么,教学督导效果究竟涵盖哪些方面呢?

目前学界明确以“教学督导效果”为提法的

收稿日期: 2011-06-20

基金项目: 广东金融学院 2010 年度教学改革与研究资助项目(JY2010B30)

作者简介: 刘 玉,助理研究员,从事教育督导与教师教育研究。

网络出版时间: 2011-10-31

网络出版地址: <http://www.cnki.net/kcms/detail/32.1774.G4.20111031.1430.015.html>

DOI: CNKI:32-1774/G4.20111031.1430.015

研究较为鲜见。根据上述分析,本文认为,效果是实践行为所形成的客观事实或后果,而这种事实或后果大都可以通过“影响”或“作用”表现。“教学督导效果”在这里指的是一种正向的、积极的行为事实(行为影响或行为作用)。所以,教学督导效果就是教学督导行为实施后所产生的一系列有助于提高教学质量的影响或作用,具体包括:有利于增强教师的责任感和危机感,培养敬业精神和进取精神;有利于深化教学内容、方法和手段的改革,不断推进教学改革;有利于提高学生主体地位,推动学生参与教学改革;有利于纠正不良的教风和学风,营造良好的校园文化氛围等^[4]。

(三) 研究方法

考虑到期刊论文具有较高的研究现实性,本文以近10年(2002—2011年)教学督导文献为依据,基于中国期刊全文数据库以及硕博论文数据库的文献,以“教学督导”分别作为“篇名”和“关键词”检索项的检索词,以“核心期刊”作为检索范围进行检索,得到相关学术论文共256篇,硕士论文13篇。首先,从篇名上看,将主题明显与高校教学督导无关的论文、检索到的重复论文等删除;其次,通过阅读摘要,剔除具体学科领域、具体高校等微观层面的论文。经过处理得到的研究论文67篇,硕士论文8篇。在此基础上,本文采用内容分析法对文献进行分析。

二、教学督导效果影响因素的理论分析

基于上述思想与方法,本文认为,教学督导效果的影响因素包括难度、投入与态度。其中,难度、投入与态度是影响教学督导效果的核心因素,而教学督导效果则是在三因素作用下所产生的积极的行为影响与作用。四个维度有机联系,形成了一个完整的教学督导效果影响因素系统。

(一) 教学督导难度

难度是影响效果的一个重要的指标参数,其本质就是对自身性质的一种考量与检验。教学督导难度是影响教学督导效果客观的、现实性因素,与其生存环境及“天然”的一些特性紧密相关,是区别于其他教学管理活动的行为特征标志。根据现有文献中的表述,将不同形式的对教学督导难度现状的描述进行归类,可以发现教学督导的环境因素、关系因素及内容因素是影响教学督导效果难度的主要维度。

1. 教学督导环境。由于我国教学督导制度

是从国外引进的,目前尚处于起步阶段,实践不充分,理论体系不完善^[5],因此,无论是教学督导机制还是督导权威、机构设置、督导评价等方面都存在很多问题与弊端。比如,虽然教学督导被规定为对教师和教学管理、保障等有督导权力,但这种权力与教务管理部门的权力是重叠的,教学督导对督导对象没有发号施令和直接进行奖惩的权力,只有建议权^[2]。可见,虽然原则上规定了教学督导有一定的权力,但是却无实质权力,自然很难落到实处,由此造成督导无位、无威、无所作为的现状。又如,教学督导评价指标体系是督导工作的科学依据。因此,要建立课堂教学评价、实践教学评价、考试考核、教师评价等一系列指标体系,并根据学校教学改革的实际情况和要求以及在教学督导与检查过程中反馈的意见不断进行修改完善,不断提高指标的科学性和合理性^[5]。然而,目前教学督导评价指标存在体系不完整、指标陈旧、缺乏发展性等问题,因此,难以有效评价和引导教师的发展。

诸如上述此类问题亟待深入研究和改革。我国教学督导的发展已经滞后于我国高等教育规模的发展变化,与国际高等教育实施的教学督导策略也有一定的差距^[6]。我国教学督导由于自身“先天不足”在发展环境中所形成的困境,从根本上决定了教学督导难以真正发挥作用,实效性大打折扣。

2. 教学督导关系。教学督导涉及复杂的内部关系处理与外部关系协调问题,如何有效地平衡、利用这些关系,是决定教学督导能否运行、教学督导效果能否实现的重要因素。

首先,教学督导与教师、学生的关系。正确处理好教学督导人员与教师之间的关系,是影响教学督导效果的关键因素^[7]。教学活动是教与学的双向互动,表现为教育者和受教育者的一种互动关系,是一种沟通合作的关系。所以,教学督导是对教与学两个互动过程的检查、评价与指导,涉及教师群体与学生群体,而彼此又有不同特质。因此,在对两类群体实施教学督导时既要照顾教师群体的意志与特点,又要兼顾学生群体的心理与需求。教与学本身就是一个复杂与冲突交织的活动,而教学督导以其独立的第三方“涉于”教学过程,毋庸置疑地更加增添了教学的复杂性与多变性;反过来,也为教学督导工作增加了难度,三者之间相互影响,形成了一个循环互动的系统结构。

其次,督与导的关系。督导,顾名思义即监督、指导。教学督导的“督”具有监督、督促、检查和评估的职能。“导”具有指导、帮助、服务和咨询的职能。目前,高校的教学督导工作大多存在着重“督”轻“导”的现象,把督导的重点放在监督、检查和评估方面,很少针对教师教学中存在的问题提出根本性的解决方法,更谈不上加以具体指导和帮助,这种重“督”轻“导”现象拉大了督导与教师、学生的距离,削弱了督导的质量和效果。

最后,督导机构与其他部门的关系。这是涉及教学督导机构性质定位的问题。从其主体性质来看,教学督导属于教学管理范畴,但又兼具多重性质。既有一定的管理监督机构性质,又兼具专门性评价指导机构性质。但它既不是纯粹的管理机构或监督部门,又不是专门的评估机构。它超然于教学管理职能部门、专门研究机构和教学单位的身份,成为教学管理的第三方,扮演着教学质量保障体系的“软组织”的角色^[8]。于是,教学督导机构不能独立完成质量监控与保障的重要使命,必须与其他部门相互配合、相互协调、相互补充。然而,由于教学督导是高校的新生事物,其发展的规律与学校自身实际尚未能有效契合,加之自身定位较为复杂,所以,教学督导机构与其他质量监控机构尚未能建立起良性的协调、合作的关系。因此,对督导效果的实现形成了一定的障碍。

3. 教学督导内容。教学内容是教学督导难度的题中应有之义。教学督导是为教学服务的,教学质量的提升是教学督导的终极目标与价值追求。影响教学质量的因素不外乎教师、学生与管理。因此,“应然”状态下的教学督导既应对教师的教学过程进行动态化的检查与指导,也要对学生的学习绩效进行评价、分析,更重要的是对管理部门的工作效能进行监控,实现教学督导客体多元化,内容全程化^[9]。但是,在实际的操作中,由于各方面因素的影响和各种条件的限制,常常是过于单纯地重视对教师课堂教学的监督、指导,而忽视了对学生的学习过程、学习方法、学习意识与管理执行、管理规范的监控,使二者游离于教学督导之外。从而导致教学督导效果有限。

(二) 教学督导投入

无论从教学督导发展的严峻性和挑战性,还是从教学督导的重要性和紧迫性方面看,都必须对其进行投入。投入是开展教学督导工作的前提与基础,是实现教学督导效果的有力保障。结合

当前我国教学督导的理论与现实环境,本文拟从科研、资源、人力等几方面的投入情况进行分析。

1. 科研投入。对教学工作进行调查研究是教学督导的一项基本任务,是更加科学、合理地分析、研究、监控教学工作的重要环节。然而,当前我国教学督导的发展状况,在某种意义上,恰恰折射出教学督导理论研究投入的不到位,以至于教学督导囿于目前的境况而缺乏深度与广度的发展。尽管近年来,致力于高校内部教学督导体系的理论研究与改革实践不断涌现,但总体而言,还存有一定的局限,即理论研究大多停留在经验层面,缺乏必要的理论支撑^[10-11]。当前,我国高等教育正在经历着前所未有的深刻变革,在高等教育改革深化过程中,将会不断提出有关高等教育改革与发展的教学理论与实践问题,迫切需要通过研究加以回答和运用正确的理论指导改革实践^[12],为此,应进一步加大对教学督导理论与实践的研究,以丰富的成果指导教学督导的实践,切实有效地发挥教学督导在高等教育教学质量保障中的作用,逐步完善与优化教学督导工作。

2. 精力、时间投入。根据文献资料显示,目前承担我国高校教学督导任务的专家一般由三类人员组成:第一种是全部由离退休的、具有正高级职称的教授或专家组成;第二种是由在在职的部分党政负责人与在在职的或已离退休的教授或专家组成;第三种是由在在职的领导干部组成,主要是学校的教学管理干部和学院主管教学的副院长^[13]。现实中,这三类人员的精力与时间投入都会受到各种因素不同程度的影响^[14]。已经退休的老教师无论是精力上还是时间上都不能得到充分保证;而在在职教师,由于承担规定的教学工作任务,同时还要完成科研任务,在教学、科研双重压力下,教学督导工作容易受到冲击;管理人员特别是领导岗位的管理人员,精力和时间更是受制于本职的事务,难以全身心投入教学督导工作。在这样的条件下,教学督导工作的质量与效果难以得到保障。

3. 制度投入。教学督导是高校内部教学质量监控的重要手段,对教学质量的提升具有极强的生命力。但是,高校教学督导毕竟是新生事物,督导工作目前还只是初步的摸索实践,还处在感性认识阶段,还是一个相当薄弱的环节,普遍存在注重形式、疏忽效果、在实践中有一定随意性等问题与不足^[10]。究其原因,其中一个重要的方面就是缺乏有效的制度约束与保证,造成工作效果的

实质性问题得不到很好的解决^[15]。为此,只有使高校教学督导工作制度化、规范化,才能保证教学督导工作的正常开展。所以,高校教学督导及其制度的建设与完善是影响教学督导效果的一个关键前提与核心保障。

4. 人力投入。教学督导员是教学督导工作的执行者,是教学督导理念的践行者。他们的学识水平、治学态度、个性品质、行为举止、工作态度等都直接影响到督导工作的实施情况。因此,这就对教学督导人员的素质、能力和品德等方面提出了很高的要求。目前,一些学者专门对教学督导队伍进行了研究。无论是从督导员的选聘条件还是建设投入等方面都提出了一些意见和建议^[16]。然而,由于没有成熟的督导理论指导,当前我国教学督导人力投入的现状存在着数量明显不足、结构不合理、专业化程度不高等问题^[17-18];而且从宏观和长远的角度看,缺乏对教学督导员进行再提高与再完善的机制,致使教学督导员无法及时完成自身工作理念、工作方式、工作态度等方面的补充与更新,从根本上无益于教学督导工作的改善与教学督导质量的提升。

(三) 教学督导态度

工作态度作为工作的内在心理驱动力,直接影响着工作的绩效。本文将教学督导态度理解为各相关群体在自身道德观和价值观基础上对督导工作的评价和行为倾向,是一种对教学督导工作的认识程度及其价值判断的反映。

1. 学校态度。学校对督导工作的重视程度决定督导工作的成败。教学督导作为一种基本的教学管理形式,有着其内在的规律和职能,如果对此项工作理解不透、定位不准,就有可能在实施过程中出现偏差,不仅影响教学督导的效果,还会滋生一些矛盾,影响教学管理的协调运行。就目前的情况而言,实施教学督导制度的高校基本上都建立了相应的教学督导组织机构,但由于教学督导工作无法产生短期的工作绩效,而只是处于监督、指导教学工作的地位,所以常常遭到忽视,其作用的发挥也受到极大的限制。当前,我国高校教学督导正处在转型的关键时期,教学督导能否从当前的“普及”走向“深化”,将对我国高校人才培养质量产生深远的影响^[11]。为了推动教学督导工作的深入,各高校应当把教学督导作为学校内部的一项基本工作来抓,高度重视教学督导工作,全面支持教学督导工作的发展。

2. 教师态度。教学督导是督导人员与任课教师的双边互动活动。教师既是教学督导的对象,又是教学活动的主导。然而,追根溯源发现,教学督导最初是行政监督力量的延伸与转化。虽然其根本意义是服务而非监督,是专业力量主导而非行政力量主导,但是由于教学督导在我国的发展历史较短,还处在一个逐步完善与优化的阶段,因此,教师对教学督导性质的解读与认识,并未超越现在的发展阶段。教师面对这种“传统观念”上的“行政”第三方力量对其主导的教学过程的“影响与干预”的态度如何,是决定教学督导工作能否顺利开展以及教学督导效果实现程度的关键指标。

(四) 教学督导成效

我国大多数高校自20世纪90年代以来,陆续建立了教学督导组,教学督导工作逐步开展,不少学校在检查教学质量,探索提高教学水平,有效途径,挖掘优秀教师典型,促进教师队伍素质提高等方面做了大量且卓有成效的工作,在实践中积累了不少成功的经验,逐步形成了自己的特色。虽然各校有不同的做法,但教学督导的工作特征和所发挥的作用基本相似,集中反映在以下几个方面:

1. 促进教学质量的提高。教师是教与学活动过程的主导,教师的课堂教学是最主要的教学活动,是提高教学质量的关键,因此,提高教师的教学能力和课堂教学质量是教学督导最关注的基本任务之一,也是教学督导工作的核心价值所在。务实的教学督导工作通过督导帮助被督导者把握整个教学过程,发现问题,引导他们自觉开展教学内容、教学方法和教学手段的改革,总结经验,纠正偏差,促使教学活动在教育规律、法规的框架下健康有序地进行,保证学校人才培养的规格质量,打造学校品牌,促进学校教育目标的实现并推动学校的持续发展。

2. 营造良好教学氛围与环境。教学督导通过督教、督学、督管等途径对教学全过程进行监控指导,全面了解和评价教师的教学态度、教学内容、教学方法和教学效果,学生的学习态度,学习纪律和学习效果以及教学管理的服务意识、执行规范、执行效果等多方面的情况,其过程对教师和学生乃至教学管理人员及部门都起着一定的推动作用,形成适度压力,增强了教师和管理人员的职业道德意识、工作责任意识、质量意识和服务意识,促使教师认真钻研业务,提高学术水平,改进

教学方法 特别是对青年教师的指导尤为突出 起到了教师成长的“助推器”的作用。同时,也激发了学生学习的积极性。

3. 提升学术管理水平的重要保障。教学督导是一种权威性的教学管理活动,而这种权威并非源自行政权力本身,而是专业领域的学术权力。在重塑现代大学制度、高校“去行政化”呼声愈发高涨的我国当代高等教育改革发展潮流中,学术力量的回归与强化势不可挡,而高校教学督导的诞生与施行是对其有力的回应。通过教学督导制度的建立以及教学督导工作的开展,传统意义上的高等教育教学管理的行政组织形式的单线性、垂直式、指令执行式的管理将被质疑并受到严重冲击。这种封闭的管理模式,没有独立的督导机制,行政色彩浓,指令性强,学术管理力度不够,许多信息反馈滞后,甚至失真。为了改变这一状况,高校必须构建和完善教学督導體系,加强教学督导工作^[19]。由此可见,教学督导对于学术管理水平的提升具有重要的保障作用。

教学督导是对教育、教学质量的控制、检测和评价,是保证合格人才的质量保证机制。有教学的过程就有督导的存在^[20]。高校教学督导工作是一项系统工程,要使这项工作卓有成效,必须优化工作路径,而优化工作路径的前提则是必须把握教学督导效果的影响因素。本文认为,影响教学督导效果的因素主要有难度、投入与态度。其中,难度是影响教学督导效果实现的前提;投入是影响教学督导效果实现的保障;态度是影响教学督导效果实现的关键;而教学督导效果则是对教学督导的难度、投入与态度的集中体现与反映。本文从这4个维度入手,有针对性地诠释了教学督导在我国的发展,为进一步改善教学督导现状,深化教学督导的改革与发展,推进教学督导效果的落实提供了决策性的依据与参考。然而,难度、投入、态度与效果之间究竟存在着怎样的关系,3个因素对效果的影响程度如何,如何通过有效的途径对这些因素加以调节和控制,则是需要进一步深入研究与探讨的。因此,本文也为后续研究的开展奠定了基础。

教学督导作为一个新的工作领域,其督导理论还在不断探索中。督导工作不能只是维持现状,而是要力图改革。

参考文献

[1] 赖日勇.论高校教学督导及其制度建设[D].武

汉:华中科技大学,2006:5.

- [2] 李北群,张新厂.新时期高校开展创新型教学督导工作的探析[J].辽宁教育研究,2007(3):48-50.
- [3] 在线词典.动机与效果[DB/OL].[2011-05-22].<http://xh.5156edu.com/html5/200773.html>.
- [4] 万思志.高等学校教学督导制研究综述[J].黑龙江高教研究,2011(3):51-53.
- [5] 魏洁.对高校教学督导工作的认识与思考[J].教育与职业,2008(26):55-56.
- [6] 张勤.探索大学城高校区域教学督导联盟[J].中国高教研究,2010(6):92-93.
- [7] 刘文奎,王楠.教学督导制度在高校中的构建及其运行模式浅析[J].沈阳师范大学学报:社会科学版,2008(6):119-121.
- [8] 曹慧东,杨颖.对高校教学督导制度的再认识[J].高等理科教育,2009(4):81-83.
- [9] 陈利华.新形势下高校教学督导工作实践与思考[J].理论月刊,2007(8):86-88.
- [10] 王素瑛,罗英,陈朝平.新形势下有效推进高校教学督导工作的思路[J].黑龙江教育:高教研究与评估,2009(7、8):33-35.
- [11] 傅昌德.高校教学督导的理论与实践探索[J].广西师范学院学报:哲学社会科学版,2008(4):51-63.
- [12] 刘利军.发挥督导在高校教学中的长效机制[J].黑龙江高教研究,2005(9):78-79.
- [13] 赵菊珊,汪存信.高校教学督导工作回顾与前瞻[J].高教发展与评估,2008(2):37-42.
- [14] 骆洁嫦,崔颖,黄慧民.高校教学督导队伍建设探析[J].广东工业大学学报:社会科学版,2009(1):18-20.
- [15] 胡静.高校教学督导的现状、问题及对策分析[J].黑龙江教育:高教研究与评估,2007(5):83-84.
- [16] 李泽民.高校教学督导现状与发展调查报告[J].广东教育学院学报,2004(4):79-83.
- [17] 王东.对新形势下的地方高职院校教学督导工作的若干思考[J].教育与职业,2009(5):52-53.
- [18] 虞海珍,钟声.提高高校教学督导实效性的探索与实践[J].教育学术月刊,2011(3):42-43.
- [19] 于兴武,董宇艳.高校内部建立教学督导机制的实践与探讨[J].中国高教研究,2004(1):88-89.
- [20] 吴靖,苏慧敏.关注教学质量,建立科学的高校教学督导制度[J].广西师范学院学报:哲学社会科学版,2007(10):42-45.

(责任编辑 马双双)

An Analysis of the Factors Affecting the University Teaching Supervision

LIU Yu

(Research Center for Leadership Development, Guangdong University of Finance, Guangzhou 510521, China)

Abstract: Teaching supervision is the guarantee of teaching quality, and the effectiveness of teaching supervision is the embodiment of the quality of the supervision. An analysis of the related literature shows that the factors affecting the effectiveness of the supervision include difficulty, investment and attitude. Among them, the dimension of difficulty concerns the environment, the relationship and the content of the supervision; the teaching supervisors' investment refers to the investment in scientific research, resources, time, and human power; and attitude reveals the school authority's and teachers' understanding and value judgment of teaching supervision. Only with the positive influence of these three dimensions can the effectiveness of the supervision be achieved, teaching quality be improved and a favorable atmosphere be created to improve the management of scientific research.

Key words: teaching supervision; college and university; factor analysis

论点摘编

高校应建立教师发展机构

在东北师范大学主办的2011高校教师发展国际研讨会上,与会专家呼吁,应在高校建立教师发展机构,提升教师特别是青年教师的教育教学能力。

据统计,截至2010年底,我国普通高校共有专任教师134.3万人,其中35岁以下的青年教师占47%。因此,促进高校青年教师的发展已成为一项紧迫任务。江南大学高等教育研究所所长沈贵鹏建议,高校应建立教师发展机构,职能是为广大教师提供“教学服务”,目的是推进学校的整体教学改革。“高校教师教学发展中心可以通过专家引领、课程引领、项目引领、资源引领等途径为教师的教学发展提供全方位服务。”

东北师范大学教授刘益春认为,解决高校教师教育教学能力发展问题,除了建立专门机构还应完善发展制度。如在教师考核中加大对教学能力的考核比重,建立长效的职后发展机制;加强学校和学院两级教师发展组织建设,完善组织文化建设,强化高校教师教学能力发展意识;注重实证研究,有效开展高校教师教学能力发展实践。

据教育部高等教育司有关部门负责人在会上介绍,教育部将在30所高校建设国家级高校教师教学发展示范中心,以推进高校教师培训工作的常态化与制度化,并起到区域内带动作用。

(摘自《中国教育报》2011-10-10)