



2020 届硕士学位论文

职业高中教学督导现状及其对策研究
——以 H 市为例

作者姓名	朱志超
指导教师	侯佳 副教授 卢红 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2018 年 9 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

山西大学
2020 届硕士学位论文

职业高中教学督导现状及其对策研究 ——以 H 市为例

作者姓名	朱志超
指导教师	侯 佳 副教授 卢 红 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2018 年 9 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

Thesis for Master's degree, Shanxi University,2020

The Present Situation and Countermeasures of Teaching
Supervision in Vocational High Schools
——Taking H City as an example

Student Name	Zhichao Zhu
Supervisor	Assoc Prof. Jia Hou Researcher.Hong Lu
Major	Master of Education Degree
Specialty	Education Management
Department	College of Education Science
Research Duration	2018.09-2020.06

June,2020

目 录

中文摘要.....	I
ABSTRACT	III
第一章 绪论	1
1.1 研究缘起.....	1
1.2 研究目的	2
1.3 研究意义	2
1.3.1 理论意义	2
1.3.2 实践意义	2
1.4 文献综述	2
1.4.1 核心概念界定	2
1.4.2 国内外职高教学督导的相关研究.....	5
1.4.3 已有研究述评	8
1.5 理论基础	8
1.5.1 新公共管理理论	8
1.5.2 人际关系理论	9
1.5.3 激励理论	9
1.6 研究内容、方法与思路	10
1.6.1 研究内容	10
1.6.2 研究方法	10
1.6.3 研究思路	11
第二章 H市职高教学督导实施状况	12
2.1 调查整体情况	12
2.1.1 被调查学校概况	12
2.1.2 被访谈对象情况	12
2.2H市职高教学督导的现状	12
2.2.1 教学督导制度	14
2.2.2 教学督导职能	15
2.2.3 教学督导内容	16
2.2.4 教学督导方式	16
2.2.5 教学督导结果	17

2.3H 市职高教学督导存在的问题	18
2.3.1 职高教学督导制度尚不完善	19
2.3.2 职高教学督导职能存在偏失	19
2.3.3 职高教学督导内容狭窄	19
2.3.4 职高教学督导方式单调	20
2.3.5 职高教学督导结果流于形式	20
第三章 H市职高教学督导现状的原因分析	21
3.1 职高教学督导制度尚不完善的原因	21
3.1.1 督导标准不够客观明确	21
3.1.2 督导制度制定缺失人文关怀	21
3.1.3 督导的反馈机制不够健全	22
3.2 职高教学督导职能存在偏失的原因	22
3.2.1“服务理念”淡化	22
3.2.2“督”与“导”失衡	23
3.2.3 监测评估失真	23
3.3 职高教学督导内容狭窄的原因	24
3.3.1 督“教”工作内容表象化	24
3.3.2 教学督导工作忽视“学”和“管”	24
3.4 职高教学督导方式单调的原因	25
3.4.1 教学督导方式单一	25
3.4.2 督导方式缺乏激励	25
3.5 职高教学督导结果流于形式的原因	26
3.5.1 教学督导结果失效	26
3.5.2 教学督导结果权威性不强	27
第四章 推进 H市职高教学督导的策略	28
4.1 提升职高教学督导制度建设	28
4.1.1 构建科学的督导标准	28
4.1.2 完善制度的人文关怀	28
4.1.3 建立督导信息反馈机制	29
4.2 提升职高教学督导职能	30
4.2.1 形成教学督导的服务意识	30

4.2.2“督”与“导”并重.....	30
4.2.3 引入第三方教育评估机制.....	31
4.3 提升职高教学督导内容.....	32
4.3.1 注重对教学全过程的督导.....	32
4.3.2 加强督学与督管.....	32
4.4 提升职高教学督导工作方式.....	33
4.4.1 教学督导方式要拓宽.....	33
4.4.2 教学督导以激励为主.....	34
4.5 提升职高教学督导结果.....	34
4.5.1 注重教学督导结果的实效性.....	34
4.5.2 强化教学督导结果的权威性.....	35
结 语.....	36
参考文献.....	37
致 谢.....	40
个人简况及联系方式.....	41
附录 1.....	42
附录 2.....	44
承 诺 书.....	45
学位论文使用授权声明.....	46

Contents

Chinese Abstract	I
ABSTRACT	III
Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Origin of the research.....	1
1.2 Purpose of the research.....	2
1.3 Significance of the research	2
1.3.1 Theoretical Significance.....	2
1.3.2 Practical Significance.....	2
1.4 Literature review.....	2
1.4.1 Core concept definition	2
1.4.2 A Review of the Related Research on Teaching Supervision in Vocational High Schools at Home and abroad	5
1.4.3 Review of existing research results	8
1.5 Theoretical principle.....	8
1.5.1 New Public Service Theory	8
1.5.2 Interpersonal Theory	9
1.5.3 Motivation theory	9
1.6 Research contents, methods and ideas	10
1.6.1 Research contents.....	10
1.6.2 Research methods.....	10
1.6.3 Research ideas	11
Chapter 2 Implementation situation of Vocational High Schools Teaching Supervision in H City.....	12
2.1 Investigate the overall situation.....	12
2.1.1 Survey of the schools investigated.....	12
2.1.2 Status of interviewees	12
2.2 Present situation of teaching supervision in Vocational High Schools in H City	12
2.2.1 Teaching Supervision System	14
2.2.2 Teaching Supervision Function.....	15
2.2.3 Teaching Supervision Content	16

2.2.4 Teaching Supervision Way	16
2.2.5 Teaching Supervision Result	17
2.3 Problems Existing in the Supervision of Teaching in H City	18
2.3.1 Incomplete Teaching Supervision System in Vocational High Schools....	19
2.3.2 Inaccurate Teaching Supervision Function in Vocational High Schools ..	19
2.3.3 Narrowness of Teaching Supervision Content in Vocational High Schools	
.....	19
2.3.4 Monotonic Teaching Supervision Way in Vocational High Schools.....	20
2.3.5 Formalization of Teaching Supervision Results in Vocational High Schools	
.....	20
Chapter 3 The Present Teaching Supervision Situation Cause Analysis of Vocational	
High Schools in H City	21
3.1 Reasons for incomplete Teaching Supervision System in Vocational High	
Schools	21
3.1.1 Supervisory standards are not objective enough	21
3.1.2 Lack of Humanistic Care in Supervision System	21
3.1.3 The supervisory feedback mechanism is inadequate.....	22
3.2 Reasons for inaccurate teaching supervision Function in Vocational High Schools	
.....	22
3.2.1 "Service concept" dilutes	22
3.2.2 "Supervision" and "Guide" imbalance.....	23
3.2.3 Monitoring evaluation distortion	23
3.3 Reasons for narrowness of Teaching Supervision Content in Vocational High	
Schools	24
3.3.1 Visualization of supervising the "teaching" work	24
3.3.2 Teaching supervision neglected "learning" and "management"	24
3.4 Reasons for Monotonic Teaching Supervision Way in Vocational High Schools	25
3.4.1 Single teaching supervision way.....	25
3.4.2 Lack of motivation for supervision.....	25
3.5 Reasons for formalization of Teaching Supervision Results in Vocational High	
Schools	26

3.5.1 Teaching supervision results are invalid	26
3.5.2 Teaching supervision results are not authoritative	27
Chapter 4 Strategies to promote Teaching Supervision of Vocational High Schools in H City	28
4.1 Enhance the Teaching Supervision System in Vocational High Schools	28
4.1.1 Construction of a scientific supervisory standard system	28
4.1.2 Strengthen and improve the humanistic care of the system	28
4.1.3 Improve the supervisory information feedback mechanisms	29
4.2 Enhance Teaching Supervision Function in Vocational High Schools	30
4.2.1 Forming the service consciousness of teaching supervision	30
4.2.2 "Supervision" is as important as "Guide"	30
4.2.3 Introduce a third-party education assessment mechanism	31
4.3 Enhance Teaching Supervision Content in Vocational High Schools	32
4.3.1 Focus on supervision of the entire teaching process	32
4.3.2 Strengthen supervision of "learning" and "management"	32
4.4 Enhance Teaching Supervision Way in Vocational High Schools	33
4.4.1 Broaden the Teaching Supervision Method	33
4.4.2 Teaching supervision should be based on encouragement	34
4.5 Enhance Teaching Supervision Results in Vocational High Schools	34
4.5.1 Focus on the effectiveness of teaching supervision results	34
4.5.2 Strengthen the authority of teaching supervision results	35
Epilogue.....	36
References	37
Acknowledgement	40
Personal profile.....	41
Appendix 1	42
Appendix 2	44
Letter of commitment	45
Authorization statement.....	46

中文摘要

教育是兴国之本，教育决定国家和民族的未来，是一个国家和民族最重要的事业。习近平总书记在党的十九大报告中指出，“建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，必须把教育事业放在优先位置，加快教育现代化，办好人民满意的教育”。中等职业教育属于教育事业的一个部分，是联系教育与经济社会最为密切的教育类型。近年来为了适应社会经济的发展，国家相继出台了多项发展中等职业教育的政策文件，如 2005 年国务院颁布的《关于大力发展职业教育的决定》、2014 年国务院颁布的《关于加快发展现代职业教育的决定》、2015 年教育部《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》、2017 年中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》等。全面提高中等职业教育的质量，这是引领中等职业教育教学督导的行动指南，督导作为教育质量提高的重要途径，具有监督、指导、鉴定、导向和调节等方面的作用，能够很好地发现教学过程中的一些问题，提出建设性意见。因此，中等职业教育教学督导在提升经济社会发展水平及国家核心竞争力发挥着重要作用。本研究具有一定的理论与实践意义。不仅能丰富教育管理理论，为教学督导相关的研究者、政策制定者和实施者提供借鉴，也能促进教育督导部门为教师专业发展提出针对性的指导。

本文采用调查问卷和访谈的研究方法，从教学督导制度、教学督导职能、教学督导工作内容、教学督导工作方式和教学督导结果五个层面，调查 H 市职业高中教学督导的现状并梳理职业高中教学督导存在的主要问题。按照教学督导制度、教学督导职能、教学督导工作内容、教学督导工作方式和教学督导结果这五个方面问题的成因展开分析，形成的主要原因如下：职高教学督导制度尚不完善的原因是，督导标准不够客观明确，人文关怀的缺失，缺少健全的反馈机制；职高教学督导职能存在偏失的原因是，“服务理念”淡化，“督”与“导”失衡，监测评估失真；职高教学督导工作内容狭窄的原因是，督“教”工作内容表象化，教学督导工作忽视“学”和“管”；职高教学督导方式单调的原因是，教学督导方式单一，督导方式缺乏激励；职高教学督导结果流于形式的原因是，教学督导结果失效，督导结果权威性不强。

针对职高教学督导现状的问题，对开展职高教学督导具体工作提出推进策略：构建教学督导标准体系；加强和完善制度的人文关怀；完善信息反馈机制；形成教

学督导的服务意识；“督”与“导”并重；引入第三方教育评估机制；注重对教学全过程的督导；加强督学与督管；教学督导方式要拓宽；教学督导要以激励为主；注重教学督导结果的实效；强化教学督导结果的权威性。

关键词：职业高中；教学督导；存在的问题；对策

ABSTRACT

Education is the foundation of rejuvenating the country. Education determines the future of a country and a nation. It is the most important cause of a country and a nation. General Secretary Xi Jinping pointed out in the report of the 19th National Congress of the Communist Party of China that "Strengthening education is fundamental to our pursuit of national rejuvenation. We must give priority to education, speed up its modernization, and develop education that people are satisfied with. "Secondary vocational education is a part of education, and it is the type of education that most closely connects education with economic society. In recent years, the state has issued a number of policy documents for the development of secondary vocational education, such as the Decision on Vigorously Developing Vocational Education promulgated by the State Council in 2005, the State Council's Decision on Accelerating the Development of Modern Vocational Education in 2014, the Ministry of Education's Opinions on Deepening the Reform of Vocational Education and Teaching in an All-round Way to Improve the Quality of Personnel Training in 2015, the General Office of the CPC Central Committee in 2017 and the General Office of the State Council, etc. Comprehensively improve the quality of secondary vocational education. This is an action guide to guide the supervision of secondary vocational education. As an important way to improve the quality of secondary vocational education, supervision has the functions of supervision, guidance, appraisal, orientation and adjustment, and can be found well Put forward constructive opinions on some problems in the teaching process. Therefore, secondary vocational teaching supervision plays an important role in improving the level of economic and social development and national core competitiveness. This research has certain theoretical and practical significance. Not only can it enrich the theory of education management, provide reference for researchers, policy makers and implementers related to

teaching supervision, but also promote education supervision departments to provide targeted guidance for teacher professional development.

This article adopts a questionnaire and interview research method to investigate the status of Teaching Supervision in Vocational High Schools from five levels: Teaching Supervision System, Teaching Supervision Function, Teaching Supervision Work Content, Teaching Supervision Work Method and Teaching Supervision Result. The main problems of teaching supervision in vocational high schools. According to the five aspects of Teaching Supervision System, Teaching Supervision Function, Teaching Supervision Work Content, Teaching Supervision Work Method and Teaching Supervision Result, the main reasons are as follows: The reasons for incomplete Teaching Supervision System in Vocational High Schools is that the supervision standards are not objective enough, the lack of humanistic care, and the supervisory feedback mechanism is inadequate. The reasons for inaccurate Teaching Supervision Function in Vocational High Schools is that "Service concept" dilutes, "Supervision" and "Guide" imbalance, monitoring evaluation distortion; The reasons for narrowness of Teaching Supervision Content in Vocational High Schools is that the visualization of supervising the "teaching" work and teaching supervision neglected "learning" and "management"; The reasons for monotonic Teaching Supervision Way in Vocational High Schools is that single teaching supervision way and lack of motivation for supervision; The reasons for formalization of Teaching Supervision Results in Vocational High Schools is that teaching supervision results are invalid and teaching supervision results are not authoritative.

Aiming at the current situation of Teaching Supervision in Vocational High Schools, put forward promotion strategies for the specific work of Teaching Supervision in Vocational High Schools: Construction of a scientific supervisory standard system; Strengthen and improve the humanistic care of the system; Improve the supervisory information feedback mechanisms; Forming the service consciousness of teaching supervision; "Supervision" is

as important as "Guide"; Introduce a third-party education assessment mechanism; Focus on supervision of the entire teaching process; Strengthen supervision of "learning" and "management"; Broaden the teaching supervision method; Teaching supervision should be based on encouragement; Focus on the effectiveness of teaching supervision results; Strengthen the authority of teaching supervision results.

Key words: Vocational High Schools; Teaching supervision; Existing problems; Countermeasures

第一章 绪论

1.1 研究缘起

教育是兴国之本，教育决定国家和民族的未来。习近平总书记在党的十九大报告中指出，“建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，必须把教育事业放在优先位置，加快教育现代化，办好人民满意的教育”。在这种背景下，中等职业教育的发展开始转向以质量提高为重心的建设上。近年来国家相继出台了多项发展中等职业教育的政策文件，如 2005 年国务院颁布的《关于大力发展职业教育的决定》、2014 年国务院颁布的《关于加快发展现代职业教育的决定》、2015 年教育部《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》、2017 年中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》等。全面提高中等职业教育教学质量，这是引领中等职业教育教学督导的行动指南和中等职业教育教学督导的奋斗方向。

提高教学质量是教学督导员的工作目的和任务，教学相关的一切领域都是督导工作的起点，从教师实施教学活动的整个流程、学生在教学活动中的参与行为到教学管理部门对学校教学活动采取的保障措施各个环节，掌握整体教学质量情况，汇总分析，清楚教学过程中存在的问题，运用三者相结合的方式，对教学过程具体的环节实施有力的监管和指导。教学督导作为提高中等职业教育质量的重要途径，能够使教学信息得到更好地收集，并使教学过程中的一些问题可以及时发现并反馈出来，根据教学督导人员的专业和经验能够提出具有针对性的建议意见，是促进教师不断成长的奋斗方向，同时为学校领导、教学管理部门的决策提供重要依据。

中等职业教育教学督导是构成现代化管理体系重要因素，在管理教学工作中发挥着关键作用，同时是促进教学质量提高的有效路径和有力手段。目前，一些职业高中由于受 H 市地理环境、学生起点和教育资源等方面的原因，教学督导工作在具体实施操作中遇到困难，导致教学督导的功能和作用大打折扣，适应不了职高教育的发展形势和要求，进一步加强职高教学督导制度建设，重新定位教学督导职能，拓宽教学督导工作内容，丰富教学督导方式及注重教学督导结果的应用，将是今后提高职高教学督导的具体奋斗方向。

1.2 研究目的

第一，调查当前职高教学督导实施状况，整理教学督导工作的问题；

第二，从多维度展开分析存在的问题；

第三，对职高教学督导的问题分析原因，提出科学合理的解决办法，为改善职高教学督导工作现状尽微薄之力。

1.3 研究意义

1.3.1 理论意义

教育管理作为一门独立学科，已经有上百年的历史了。但是依然只能算作是一门新生的年轻学科，而职高教学督导在教育教学管理工作中还处于发展阶段，其应有的部分功能和作用都还没有发挥。已有研究成果大多数是从督导政策，督导队伍等角度来进行探索，研究教学督导各方面在实施中的合理性、实用性等的较少。本研究从实践观点展开调查，发现教学督导各个维度存在的问题，无论是对完善教学管理实践机制还是丰富现代教育管理理论体系，都具有深远的意义。同时，为教学督导相关的研究者，政策制定者和实施者提供借鉴。

1.3.2 实践意义

政府和督导部门了解到教学督导实施中存在的困境，在改进督导工作方面进一步提供了具有参考价值的依据。同时为督导人员在职业高中顺利开展督导工作提供了保障。本研究的调查，从多种维度来合理分析教学督导的现实需求，转变教学督导人员的观念，逐渐使教师认识到，自己不是被督导的对象，而是督导中的重要主体，有权利根据教师自己的实际情况，提出督导需求。督导人员有责任以及义务帮助教师提高教师的专业水平和素质。

1.4 文献综述

1.4.1 核心概念界定

1.4.1.1 中等职业教育

中等职业教育是指依法经政府有关部门批准设立，为学生提供了获取某种职业所需相关知识与技能的机会，极大地培养了高素质的劳动技术人员，并促进了我国经济建设的发展，构成了现阶段职业教育的主体。中等职业教育总共分为三类：技工学校，中等专业学校和职业高中。技工学校主要就是学习一门技术，初中生和高中生都可以作为招收的对象，以专业技能培训为主体，修业年限有1~5年之分，毕

业后会额外取得职业资格证书；中等专业学校是在初中结束后对学生实施普通高中基础文化课和专业知识与技能，以行业为主体的教学，旨在毕业后掌握相应的职业技能，通过学习一技之长最后走向社会；职业高中的学生来源是初中毕业后因没有考上理想的成绩不能顺利升入普通高中，根据自身情况而做出的进一步规划，侧重于文化和专业知识的教学，通过参加对口升学考试而获取上大学继续学习深造的机会。因管理部门的不同和本人研究能力有限，最终将职业高中确定为本文的研究对象。

1.4.1.2 教学督导

美国著名学者布尔顿在《督导与改进教学》一书中指出，教学督导是一个为提高教学质量而进行的有组织的活动，其任务是提高教师的教育教学质量、选择并组织教材教案、考核教学效果、提高教师教学水平及对教师进行评价^①。这是现代督学第一个定义的由来，同时人们也非常的认同布尔顿对教学督导的论述。巴尔等人在《教学督导：提高教学的原则及实践》一书中把教学督导定义为：实施专业性，技术性的服务，研究教育教学组织和改进教学条件，他们认为教学督导三个主要功能分别是对教学情景的研究，教学方法的改进及教学效果的评估^②。以上的这些观点为教学督导理论和实践奠定了基础，并深刻影响着今天的教学督导。

而我国教育督导研究者通常用督导行为所涉及的范围来界定教学督导的概念，教学督导是教学质量运行和教学质量管理工作的重要方式，是督导部门依照国家教育方针，按照学校的培养目标，担负着为提高教学质量而不断实施督查和指导的重任，通过对学校教师的教学质量、教学运行管理的工作、教风和学风等状况进行一系列的检查、评估和指导，监控和保障着学校教学工作和教学管理工作的顺利开展，以此促进职业高中的蓬勃发展。

1.4.1.3 教学督导制度

“制度”两字从字面意思上可以理解为制定大家必须要遵循的“度”，而对于“度”，在这里视为分寸。通常情况下，不仅包括规范人思想上的还包括约束人行为上的，其目的是实现利益和效果最大化。作为教学督导部门为了使利益主体都能维护自身的合法权益，专门制定出一种规章体系。教学督导制度则可以定义为约束和规范教学督导行为而制定的一系列体系和章程的总和，以此实现教学效果的最大化。总体上，应当包括工作章程、职责责任、招聘聘任、相关培训、考核标准及工作条例等

^①W.S.Elsbree.The American Teacher.New York:McGrow-hillBook Company,1939.

^②A.S.Barr,W.H.Burton.Supervision:Principles and Practice.New York:D.Applet Century Crafts,1938

基本制度。

1.4.1.4 教学督导职能

教学督导职能是指教学督导员依据其工作所赋予的职责而对教学的一系列环节进行管理和协调的过程，以此对相关主体所产生的作用和影响。而教学督导的价值是通过其特殊职能来体现的。教学督导的最重要的职能主要包含：①检查职能：检查是督导最根本的功能，即督导者对一系列的教学过程实施监督和调查，从而认识到并了解到此过程中相关主体的实际情况和存在的问题；②评价职能：评价职能起着关键性的功能，主要是根据评价的标准，采用科学的方式方法，对事物的特点加以评判，得出客观与公正的评价结果；③指导职能：指导职能是最重要的功能，教学督导员针对教学过程的情况，不仅可以及时提供解决问题的办法，还可以鼓励其不断的创新；④联络职能：联络职能是其保障性功能，开展教学督导工作是需要多方的支持与协作，保持上通下达，才能顺利完成此项工作；⑤反馈职能：反馈是教学督导中至关重要的一环。在督导过程中信息的收集，信息的整理，都是具有价值的，最终都反馈出去。一方面反馈给教师，另一方面反馈给教学管理部门，与此同时，还应该将其传播给相关者，从而避免再犯同样的错误。这样一来，督导的作用才会实现最大化。

1.4.1.5 教学督导的工作内容

教学督导的目的是提升教学实施效果。从这个目标来看，与教学实施相关的任何内容都应该被视为教学督导的工作内容。本文的讨论中，教学活动实施包含的内容即是教学督导的工作内容，一方面是教学过程中主体的行为，诸如了解教师和学生教学过程前的准备情况，教师在整体教学环节中对涉及到的教学内容使用的教学方法，以及教师和学生在此整体过程的状态和态度，最终教学过程后教师和学生的整体效果等；另一方面是学校教学管理部门的工作，包括对学校教学管理的规章制度、教学计划、教案的执行情况及学校教学改革与建设等；教学管理控制及影响着教学实施。所以，教学管理也应纳入教学督导内容之中。

1.4.1.6 教学督导的工作方式

所谓方式，是指言行所采用的方法和样式。在现代的科学管理技术发展水平条件下，人们为达到所期望的目的而在工作实践中所采取的办法和手段。关于教学督导的工作方式，即督导人员为了达到教学督导的目的而采取的一系列方式方法，主要包括督导人员直接进入教师的课堂对教学过程的考察，对学校教学部门的检查并

对教学文件的查阅，召开专题座谈会进行进一步的调研等方式。

1.4.1.7 教学督导结果

结果，在汉语字典中的解释：1、在一定阶段，事物发展所达到最后的状态；2、表示在某种条件或情况下导致最终的状态。教学督导结果则是教学督导对现阶段教学活动所呈现的状态而进行评估的最终情况，它是教学质量管理中重要的一个方面，主要体现在以下几个方面：第一，呈现出整个教学活动过程的检查情况，及时整理汇总各个方面存在的问题，供教学管理部门决策参考；第二，教学督导结果可以揭示出教师教学能力的闪光点和不足；第三，教学督导结果的质量关键由督导人员的综合素质水平所决定，教学督导结果的有效性同时可以提高督导队伍的专业化。

1.4.2 国内外职高教学督导的相关研究

国内外有大量关于研究教学督导的文献，同样研究职高教学督导的也有很多。笔者收集了关于教学督导和职高教学督导的大量文献，最后主要从教学督导制度、教学督导职能、教学督导内容、教学督导方式和教学督导结果等五个方面展开。

1.4.2.1 关于教学督导制度的研究

关于教学督导制度，我国的教学督导制度是后来逐渐形成的。在高等院校实施多年，尚不完善。随着职业教育的日益推进，作为基础性作用的职高教育越来越受到关注，为了使中等和高等职业教育的紧密衔接，制订公平公正、合理透明、可操作性强的督导制度迫在眉睫。关于教学督导制度的建设，大部分学者认为教学督导需要制定一系列科学规范、可操作的制度来保障着每一个环节的公正和客观，督导人员按照相关原则来严格执行规章，是保障学校发展的重要因素，也是有效管理的重要手段。因此，出于这一点的思考，关于制度的建设，他们分别给出了三个方面的建议：一是制度的明确客观；二是制度的实用；三是制度的合法性；同时，也有部分学者认为教学督导一味地使用条条框框的制度来监督督导对象，这样是死板的，导致气氛沉闷，只能使督导对象感到压抑，从而产生对立的情绪，督导人员得到暂时性的“妥协”，并不能真正设身处地理解他们的需求，使他们发挥出隐藏潜力，而是从隐性文化方面入手，利用校园文化和学校目标的共同塑造来调动督导对象的积极性，使其内化为督导对象的行为准则和依据。

世界上最早建立督导制度的国家是英国，有着完善和系统的教育督导制度。而教学督导制度最早起源于美国，美国特定的历史影响着政治、经济以及文化的不同，形成地方高度分权，美国教学督导也就没有全国统一的督导制度，而是联邦、州、

区这三个级别的督导机构相互独立、互不干涉，各自以服务和指导为宗旨，制定围绕课堂教学和教师发展进行的一系列服务指导行为的相关制度。因此，美国的教学督导制度具有与众不同的特征：独立性、自由性和多样性。

1.4.2.2 关于教学督导职能的研究

关于教学督导职能的研究，大多数的学者认为我国的教学督导主要是一种“鉴定性评价”，即重监督检查，轻指导服务。实际上，教学督导为了教学质量的提高而提供帮助和指导，因此教学督导的职能应包括多个方面。（李娟，2013；杨华，2011；马效义，2017；周芳，2016；赖长春，2016；张忠福，2011；赖赞区，2013；）赖赞区指出“碰到的督导部门几乎都是强悍的行政干预机构，绝大多数在行使监督的行政职责中模糊了督的目的^①”；而在此之前，不少研究学者提出教学督导的目的是促进学校和教师的发展，那么督导工作的职能包括两方面：一方面对学校管理和教学活动的监督、检查和评估的职能，一方面是为学校决策部门和教师提供帮助和建议的职能，以此体现教学督导的价值，保证教学督导的目的。

美国教学督导是美国教育督导系统中最有特色的部分，以服务教师来展开和进行的相关活动，主要职能就是对教师进行督导和指导，由于美国特定的政治历史条件，每个州都有专门负责的督导长，他带领着督学队伍经常去学区进行一系列的教学督导工作，主要采取的督导方式是指导与服务相结合，开展协助、沟通及研究工作。美国的教学督导把督导的重点放在教学指导上，即重点放在课程与教学指导上。因此督导职能上非常强调指导性。课程与教学的指导性是指教学督导人员分析教师个人的教学行为，与教师交流以及共同对教学进行反思。

1.4.2.3 关于教学督导工作内容和方式的研究

不同的学者对教学督导内容持有的观点是不同的。通过归纳，从三个方面进行阐述：一是督教，即教师方面，即从任课教师最基本的教案、教学计划和进度，细化到任课教师的师德、教态、讲解技能、组织驾驭课堂能力等进行督导。以及督导人员会依照教师在教学活动中各个方面的表现，按照相应的考核标准对任课教师进行评价评估，考核结果是作为教师评聘以及评优评先的重要根据；二是督学，即学生方面，包括对学生出勤情况的整体掌握，了解学生个人的学习习惯，以及整体学习环境并体会校风和学风的优良与否，再到对学生学习成果的检验等进行全面督导；三是督管，即教学管理人员方面，从掌握整个教学秩序的大局，宏观调控保障教学

^①赖赞区. 督与导的思考——中职学校教学督导实证研究. 广东职业技术教育与研究, 2013(04):10-12.

活动的开展进行督导。关于教学督导方式的研究，我国大多数职高教学督导方式都是固定统一的标准化工作方式，听评课是最主要的教学督导方式之一，同时座谈会、演示教学以及专题研讨等形式也是督导人员对教师督导行之有效的方法。

美国教学督导的工作内容大致包括两个方面：课堂教学督导和教师督导。课堂教学督导是督导人员深入课堂，与教师建立和谐民主的人际关系，一同研讨教材教法，一起探讨问题、分析问题并向教师提供帮助；教师督导涉及到教师发展的各个方面，从教师考取教师资格证，入职培训和在职培训，以及评价评估等各个方面的督导。一般课堂教学上的督导，都是围绕教师个体开展的活动，就课堂教学情况发现不足及时进行分析 and 进一步深入了解情况，不断地指导教师提高教学水平。而对于教师的督导，美国的教师资格标准是按照相对应的知识和能力水平而制定的，教师资格的鉴定同时还需要教师教学实践水平，因此督导工作一项重要的内容就在于资格鉴定。此外，教学督导还参与对教师的在职培训，为教师团体举办讲座或培训班，一方面，推广宣传好的教学方法，一方面针对集中性问题进行相关辅导，帮助教师改进工作进而提升授课质量。培训结束后，教师的综合表现还会获得适当的评价。对于美国教学督导方式，因美国对教学督导人员的严格要求，督导人员会经常性、周期性地对所负责学区进行相关督导工作，与教师及时沟通并进入课堂听课，召集教师一起开会以及与教师共同教学反思等就是美国教学督导最常见的督导方式。与此同时，督导人员还会加强与学生、家长的沟通和合作，全方面地了解学生和家長对学校以及教师工作的意见和建议。

1.4.2.4 关于教学督导结果研究

教学督导结果方面，很多研究者提出了注重信息反馈环节、将督导情况归纳整理并公布，互相探讨交流，提出切实可行的意见或建议，为改善教学工作的提供策略支持。（李娟，2013；杨华，2011；赖赞区，2013；）大部分的学者提出在教学督导工作中应该建立督导信息反馈机制，针对教学督导活动详细地完成工作记录情况，对记录情况进行整理归纳，分析汇总各类情况，提出相关整改意见和建议，提供给相关决策部门参考。但目前我国大多数职高教学督导的结果还是固步自封，不能做到及时对外公布，还没有做好利用家长、社会、媒体等多方面的角度来监督审视自己。

对于美国的教学督导结果，本着以服务为宗旨，一方面，督导人员会对教师课堂教学的记录情况课下及时与教师进行沟通交流，深入了解教师的教学能力，分析

教学中的优缺点，帮助教师继续发扬优点和改正缺点。由于督导人员是对教师具体的个人发展情况而进行指导，大多数教师都愿意接受督导人员的建议和指导。另一方面，教学督导结果是公开，透明的，督导的结果好与坏会是决定政府支持其学校发展的重要因素，同时及时向社会公布，公布的结果为学生和家长选择是否就读该学校提供了决定性依据。

1.4.3 已有研究述评

国外教学督导的相关研究进行得较早，针对西方国家特定的历史文化环境而制定，不断进行实施，用理论与实践相结合的方法，使教学督导体系发展的更加系统和完善。而我国教学督导体系发展较晚，长期以来受政治、经济、社会文化等方面的影响，形成的督导体系具有中国特色，与西方国家的督导模式存在着多方面的异同。

我国现代教学督导与发达国家对比，有许多我国可以借鉴的地方。回顾过去的发展，教育培养人才的数量发展较快，随着经济的快速发展，社会对技术人才质量有着更高的需求，教学质量受到高度重视，由于我国关于职高教学督导的研究处于刚起步状态，不同学者研究的出发点、视角各不相同，内容和结果也存在着较大的不同，提出的策略也就各不相同。

综上所述，虽然国内诸多学者对职高教学督导的当前现状和针对不同现状提出一些方法和策略有着一定的解析和思考，但是，笔者发现其中还有一些能够进一步提升的空间。在此基础上以H市为例，对我国职高教学督导现状、存在问题、原因分析，并有针对性的推进改进督导的建议，拟为我国职高教学督导工作尽微薄之力。

1.5 理论基础

1.5.1 新公共管理理论

批判新公共管理理论的基础上，登哈特教授夫妇为代表的学者提出了新公共服务理论并建构出一套理论体系。该理论是以民主价值与公共利益为关注点，更好适应现代公共社会的发展，并与公共管理需要相吻合。随着公共服务理论的发展、服务型政府建设的提出、教育管理体制改革的不断深入，具有行政性质的教育督导是否应该构建传统的督导制度，怎样定位自己的职能，如何丰富以前的督导工作内容和方式，是其必须要思考的问题，而新公共服务理论为其提供了新的探索方向与指引。所谓“新公共服务”理论主要内容是：①服务而非掌舵：政府的重要作用是要把公共利益放在首要位置，服务公民并帮助实现他们共同的利益，要把公平、公正

和平等的民主价值取向贯穿在拿出举措和提出措施的过程当中；②战略地思考，民主地行动：该理论认为为了集体共同目标的实现，在具体的计划实施过程中，需要集体的共同努力和积极参与，这样政府制定满足公民需要的计划和项目，才能够保证最有效地落实；③服务于公民而不是顾客：新公共服务理论认为，政府不仅要尽可能满足公民的需求，更要着重于公民之间建立相互信任与合作的关系；④重视人而不只是生产率：新公共服务理论着重强调通过人来进行组织管理的重要性。近年来国内外政府行政管理的改革和实践都开始转向民主型、服务型的政府机构建设和运行机制的建立。就教育管理体制而言，在我国建设服务型政府的大背景下，要想最大程度的体现其主要作用，实现其根本价值，就应该以公共服务为价值取向，重新树立教育管理的工作重心。

1.5.2 人际关系理论

梅奥是人际关系理论的创始人，该理论形成为革新的管理理论是始于著名的霍桑实验。人际关系理论研究关于劳动生产率的提高与否的直接影响因素是人的积极性。人际关系理论主要的内容是：①否定了古典管理理论对人的假设，提出满足工人社会心理方面的需要，而不是仅仅需要来自于金钱的满足。合理的组织与管理不能从技术和物质条件着手，而应该充分考虑到工人的社会心理方面的需求；②企业中存在着非正式组织，梅奥认为，这种组织维护工人们共同的利益并且有自己的核心人物和领袖，以感情逻辑形成大家共同的价值观和行为准则等；③提高工人满意度，工人的满意度是决定劳动生产率的首要因素。生产率的高低取决于士气，而职工的士气来源于满意度，职工个人需求是否得到有效的满足是影响满意度高低的决定性因素。基于这种理论，教学督导要改变以前的命令-接受命令的督导模式，建立民主、和谐的督导关系，要悉心分析督导对象的想法，了解他们的真正需要，这样才能有效地提升督导工作效率。同时我们都知道，督导过程中离不开沟通，亲善的沟通不仅能使教学督导工作顺利地开展，同时可以改善双方之间的关系，营造和谐的督导气氛，充分激发督导对象的积极性和创造性，使督导人员更有效地组织工作，促进督导对象不断发展。

1.5.3 激励理论

激励理论是建立在现代管理运用管理学、心理学和社会学的基础上予以实践得以提出的，属于管理心理学，该理论从人的心理出发，研究怎样调动人的积极性。激励理论认为工作效率取决于职工的工作态度，而工作态度一方面来源于满意度，

另一方面是激励因素。人们有着层次等级的需要，每一种需要就是人行为动力的直接来源，他们会竭尽全力去追求它。在组织管理中要想激发人们的行为就需要制定满足人们需要的目标，根据需要设置的目标就可以起到激励作用。因此，督导人员在工作过程中也应该适当运用激励理论，通过激励调动督导对象的积极性和创造性，只有他们的自觉能动性得到尽可能的施展，才能使他们有更好的工作成绩。从这方面考虑，督导人员可通过那些满足自我开发潜力需要的因素来激发他们的积极性，诸如，督导人员可以从提升他们成就感的方面作为工作的切入点，一方面督导人员通过对督导对象予以肯定同时增加他们的工作责任，一方面督导人员可以赋予他们挑战性的工作，提供给他们成长和发展的机会。

1.6 研究内容、方法与思路

1.6.1 研究内容

本研究的内容包括以下几方面：第一，对 H 市职高教学督导的研究背景及意义等进行简明论述；第二，通过调查了解 H 市职高教学督导的现状及存在的问题；第三，对 H 市职高教学督导存在的问题进行成因分析；第四，针对 H 市职高教学督导现状提出策略。

1.6.2 研究方法

1.6.2.1 文献法

文献研究法是最常用的研究方法之一，搜集、整理、分析和总结相关文献是本研究的重要环节，也是顺利开展研究的前提基础。关于职高教学督导的相关研究，从实践层面研究的较多。这些研究成果为本文的开展提供了视角。笔者通过在图书馆查阅近期的图书，在权威网站上下载期刊及学位论文等文献，整理掌握当下的相关研究最新动态，为笔者的研究主题和方向打下坚实的理论基础和实践依据。

1.6.2.2 问卷调查法

为了详细科学地了解 H 市职高教学督导的现状，本研究以吕晓琳和张乐《高校教学督导现状调查问卷》的基础上修订成《H 市职高教学督导调查问卷——教师卷》。《H 市职高教学督导调查问卷——教师卷》共分 5 个维度，分别从督导制度、督导职能、督导内容、督导方式和督导结果。其中督导制度一共有 5 项（在问卷中的题号是 1, 3, 5, 6, 17），督导职能一共有 5 项（在问卷中的题号是 2, 9, 12, 13, 14），督导工作内容一共有 3 项（在问卷中的题号是 10, 15, 18），督导工作方式一共有 4 项（在问卷中的题号是 7, 11, 19, 20），督导结果一共有 4 项（在问卷

中题号是 4, 8, 16,21)。

1.6.2.3 访谈法

本研究主要以半开放型访谈为主，开放访谈为辅，针对调查问卷整理出的 H 市职高教学督导存在的问题，为了更深入地了解 H 市职高教学督导实施状况及对教学督导未来发展的一些想法和建议，编写了相关的访谈提纲。本研究选取 H 市教育督导室主任、专兼职督导人员以及校长和教务处主任为访谈的对象，进行深入地访谈。具体内容详见附录二。

1.6.3 研究思路

本文的研究思路如下：

首先，通过已有文献的整理，确定研究的问题，并为后续研究指明了方向。

其次，基于对相关资料的分析及总结，分别从督导制度、督导职能、督导工作的内容、督导工作的方式和督导结果五个维度利用《H 市职高教学督导调查问卷——教师卷》，调查了 H 市职高教学督导的现状并了解了 H 市职高教学督导的实际情况。

之后，对调查的数据进行整理和分析，发现目前 H 市职高教学督导存在的问题。为了进一步深入分析存在的问题，整理得出了《H 市职高教学督导访谈提纲》，通过访谈，从五个方面整理出存在问题的成因。

最后，提出改善策略，对 H 市职高教学督导的提升提出展望。

第二章 H 市职高教学督导实施状况

教学督导是推动学校发展的主要动力，本章首先介绍了调查的整体情况，然后从督导制度、督导职能、督导内容、督导方式和督导结果五个维度对现状进行了调查。

2.1 调查整体情况

由于科技水平快速发展，社会对人才有了更高的要求，因此社会对劳动者的文化科技素质提出了越来越高的要求。国家就业形势也极其严峻，需要的技术性人才也越来越多。职业高中是引领社会稳定与文明的机构，努力地创造条件，提高职高教育，是为国家现代化事业做出的巨大贡献。教师作为发展职高教育的一线工作者，其能力和成果在制约教学质量中占主导地位。因此，教师的调查是开展研究的基础，能够帮助笔者更清楚了解教学督导的现状。

2.1.1 被调查学校概况

为了解 H 市职业高中教学督导存在的现状，笔者以 H 市及周边县的四所职业高中为例，选取这四所职业高中的教师做问卷调查，总体上了解 H 市职高教学督导的情况。基本调查情况如下：①A 职高始建于 1983 年，学校占地面积为 158 亩，校舍建筑面积为 54000 多平方米，全日制在校生 1789 名。教职工 169 人，其中专任教师 126 人，兼职教师 28 人，拥有高级职称教师 42 人；②B 职高始建于 1985 年，学校占地面积为 70 余亩，校舍建筑面积 29000 多平方米，学生 1400 人，教职工 111 名，其中专任 51 人，兼职教师 14 人，拥有高级教师 34 人；③C 职高始建于 2006 年，学校占地面积 10 万平方米，校舍建筑面积 40000 平方米，在校 400 余名学生，专任教师 51 名；④D 职高是建于 2008 年，学校占地 37000 平方米，校舍建筑面积 153000 平方米。全日制在校学生 1804 人，教职工 216 人，其中专任教师 181 人，兼职教师 20 人，拥有副高职称 46 人，中级职称 60 人。

2.1.2 被访谈对象情况

分别对 H 市及县的 5 名教学督导员，4 名教务处主任进行了深入访谈，收集相关的信息与资料，以不同的视角来了解 H 市教学督导过程中存在问题的深层原因。

2.2 H 市职高教学督导的现状

为了获得更加全面的信息，笔者将电子版形式的调查问卷发放给教师（见附录

1)。总计 400 份的问卷, 356 份回收, 89%的有效回收率。其中教导主任 23 人, 教研组长 23 人。笔者借助调查问卷以发现目前 H 市职高教学督导中督导制度、督导职能、督导内容、督导方式及督导结果中存在的问题等。

(一) 基本信息情况

表 2.1 被督导人员基本情况及人数

基本情况	选项	人数	所占百分比 (%)
性别	男	126	35.4%
	女	230	64.6%
年龄	30 岁以下	54	15.2%
	31—40 岁	135	37.9%
	41—50 岁	117	32.7%
	51 岁以上	50	14.0%
教龄	5 年以下	54	15.2%
	5—10 年	81	22.7%
	11—20 年	90	25.3%
	20 年以上	131	36.8%
学历	大专	68	19.1%
	本科	275	77.2%
	硕士	14	3.9%
	博士	0	0%
职务	教导主任	23	6.5%
	教研组长	23	6.5%
	普通教师	311	87.4%
所教科目	文化课	266	74.7%
	专业课	90	25.3%

调查总人数为 356 人, 其中男教师和女教师分别为 126 和 230 人, 明显女教师人数所占比例较高; 年龄层次分别为 30 岁以下为 54 人, 31-40 岁为 135 人, 41-50 岁为 117 人, 51 岁以上为 50 人, 位于最高比例 37.9% 的是 31-40 岁的教师, 次之为 32.7% 的 41-50 岁的教师; 四个层次的教龄分别是 5 年以下为 54 人, 15.2% 的百分比, 5-10 年为 81 人, 22.7% 的百分比, 11-20 年为 90 人, 25.3% 的比例,

20 年以上为 131 人，所占百分比为 36.8%；四个层次的学历情况如下，大专为 68 人，本科为 275 人，硕士研究生为 14 人，博士研究生为 0 人，本科生所占百分比为 77.2%，人数最多；三个层次的职务，占比 6.5%的教导主任为 23 人，占比为 6.5%教研组长为 23 人，占比为 87.4%的普通教师为 311 人；所教科目分为两种，文化课为 266 人，所占百分比为 74.7%，专业课为 90 人，所占百分比为 25.3%。

从以上的基本信息数据中获知，调查对象在性别、年龄、教龄、学历、职务，所教科目方面所占的百分比存在差异。

（二）教学督导的整体现状

本研究中教学督导的现状是利用问卷调查法进行调查的。问卷中，每个题目设置了相应的选项，并计算每个题目相关选项的次数以及百分比数，反映每个维度的状况。根据被试对督导选项的选择频率和百分比进行分析，考察教学督导的整体状况，具体统计数据见图 2.2：

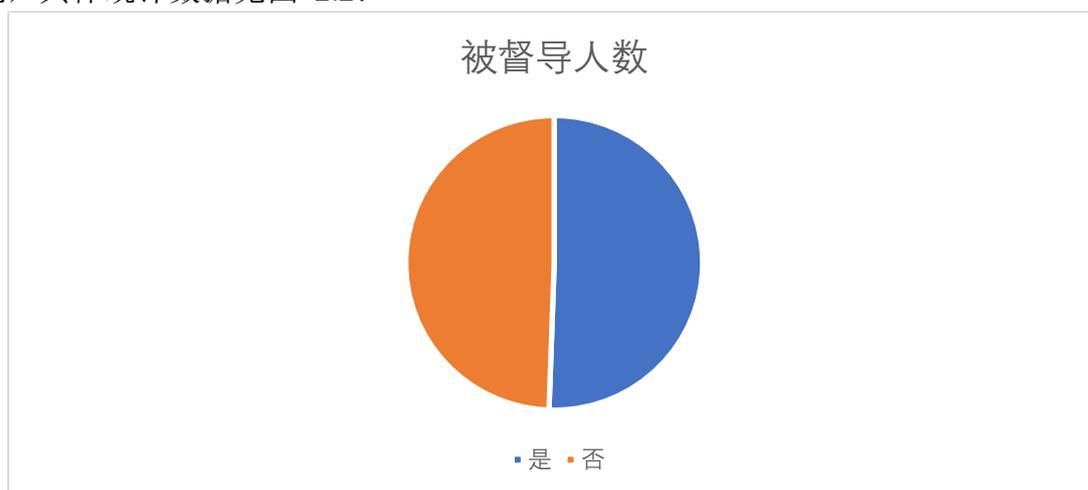


图 2.2 被督导人数

从上面的基本信息数据中可知，被督导人数和没有被督导人数几乎一样，这说明我们现阶段职高教学督导还存在很大的问题。

为了更加清晰地了解职高教学督导存在的问题，分别从五个维度来展开分析。

2.2.1 教学督导制度

根据被试对各选项的选择频率和百分比进行分析，考察教师对教学督导制度的

状况，具体统计数据见图 2.3:

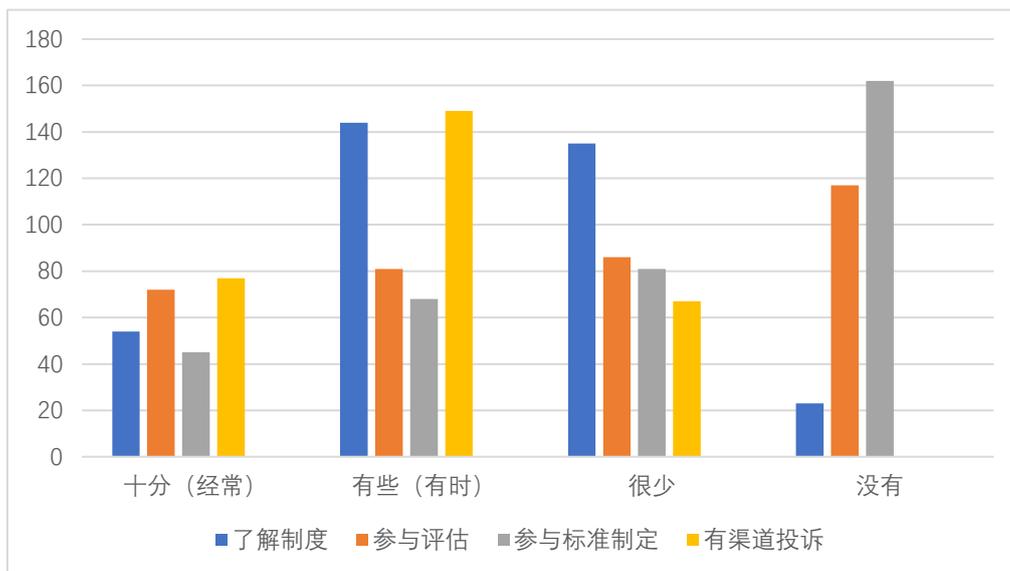


图 2.3 教师对教学督导制度认识现状调查结果

表中统计数据显示，在对教学督导制度的现状调查中，对学校教学督导制度有些了解所占的人数较多，占比 40.4%，了解较少占比 37.9%，十分了解和完全不了解占比分别为 15.2%和 6.5%；总的来说，在对教学督导制度中，有些了解所占比例最高，了解较少所占人数较多，说明部分教师对教学督导制度有一定的认识和了解，但对教学督导制度的了解程度还存在一定的问题。

2.2.2 教学督导职能

根据被试对各选项的选择频率和百分比进行分析，考察教学督导职能的现状具体统计数据见图 2.4:

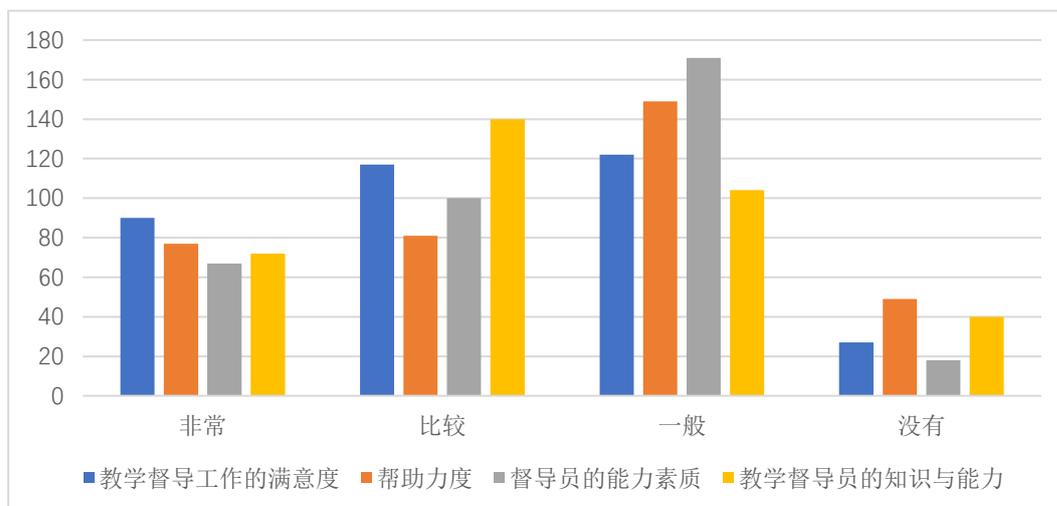


图 2.4 对教学督导职能的调查结果

表中统计数据显示，在教学督导的职能方面，57%的教师选择在该校对待督导评估中过程与结果的关系持结果与过程并重，但在比较和一般所占人数最多，尤其是在教学督导工作对教师的帮助和教学督导员的能力素质方面分别是41.8%和48%，说明教师认为在教学督导职能方面存在问题。

2.2.3 教学督导内容

根据被试对各选项的选择频率和百分比进行分析，了解教学督导的内容的状况，具体统计见图 2.5：

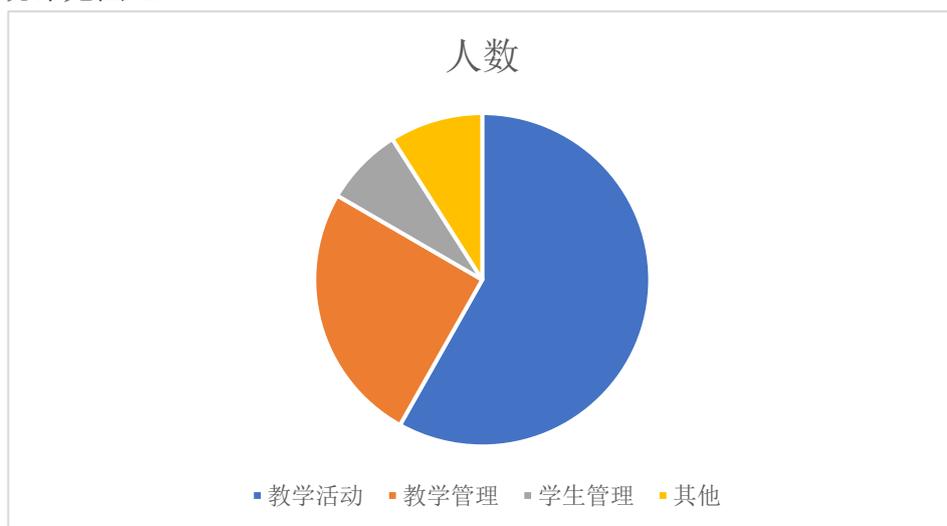


图 2.5 对教学督导的内容的调查结果

表中统计数据显示，在教学督导的内容方面，50.6%的教师认为教学督导内容比较单一，53.1%的教师认为教学督导工作督教方面比较合理，而且58.1%的教师认为教学督导主要涉及的工作内容是对教学活动进行督导，说明教学督导的内容方面是有问题的。

2.2.4 教学督导方式

根据被试对各选项的选择频率和百分比进行分析，了解教学督导的方式的状况，具体统计见表 2.6：

表 2.6 对教学督导方式的调查结果

基本情况	选项	所占百分比
您会主动向督导人员寻求帮助吗?	经常会	14%
	有时会	34.3%
	很少会	22.7%
	从来不会	20.2%
除听评课外, 接受过其他方式的督导吗?	是	45.5%
	否	54.5%
督导是否听过您的课程?	是	79.2%
	否	27.8%
教学督导每学期听您课程的次数大概是?	0-1	57%
	2-3	31.4%
	4-5	3.9%
	5 次以上	7.5%

表中统计数据显示,在教学督导方式方面,79.2%的教师是被督导员听过课程,但从听课频率来看,57%的教师每学期被听课的次数是在0-1次,除听评课外,接受过其他方式督导的教师为45.5%,主动向督导人员寻求帮助的教师,有时会和很少会所占的比例分别为34.3%和31.7%,说明教学督导的方式方面是有问题的。

2.2.5 教学督导结果

根据被试对各选项的选择频率和百分比进行分析,了解教学督导的结果的状况,具体统计见表 2.7:

表 2.7 对教学督导结果的调查结果

基本情况	选项	所占比例
督导人员对教学是否及时给予反馈并做出指导?	每次都有	22.7%
	经常有	25.3%
	偶尔有	35.4%
	没有	16.6%
您信服督导人员提供的指导吗?	重视并积极改进	26.7%
	接受并注意	49.4%
	不太信服	16.6%
	一点也不信服	7.6%
您认为教学督导结果是否有意义?	有意义	56.7%
	一般	31.7%
	无意义	11.5%
若有实施教学督导反馈, 请问采用的是哪种形式进行反馈? (多选)	书面形式	29.2%
	会议(座谈)形式	46.6%
	面对面的交流	50.6%
	其他	21.3%

表中统计数据显示,在教学督导结果方面,认为督导人员偶尔对教学及时给予反馈并做出指导的教师为 35.4%,经常有和每次都有,所占比例为 25.3%和 22.7%,没有的所占比例为 16.6%;对于督导人员提供的指导接受并注意所占比例最高 49.4%,重视并积极改进所占比例为 26.7%,不太信服与一点也不信服所占比例分别为 16.6%和 7.6%;认为教学督导结果有意义的教师为 56.7%,认为一般与无意义所占比例为 31.7%和 11.5%;对于教学督导反馈的实施,46.6%和 50.6%分别是以会议(座谈会)的形式和面对面的交流,29.2%和 21.3%分别是以书面形式和其他方式进行反馈,从以上数据可以说明教学督导的结果方面是有问题的。

2.3H 市职高教学督导存在的问题

笔者以 H 市职高教学督导开展的情况为例进行调查,发现职高教学督导的开展起到一定意义的同时,也存在着诸多问题,具体从督导制度、督导职能、督导工作内容、督导工作方式和督导结果这五个方面展开分析,具体如下:

2.3.1 职高教学督导制度尚不完善

职高教学督导制度这一维度在教师调查问卷中，笔者涉及到一个概括性的题目“您了解学校教学督导工作制度吗？”，以及在督导员访谈中“您认为该校当前的教学督导制度怎么样？”，从深层次角度来了解职高教学督导制度。144名教师觉得对学校教学督导制度有些了解，135名教师觉得对学校教学督导制度了解较少，23名教师则完全不了解，54名教师认为对学校教学督导制度十分了解，其中包括23名教导主任和23名教研组长，这就说明教师对教学督导制度是什么不是很明确，他们只是知道教学督导这项工作。而对于教学督导员，他们大部分也认为教学督导制度建设存有欠缺，需要做出进一步的改进。作为督导对象，与学校教学督导制定标准、评估标准以及投诉或建议教学督导制度有着密切的关系，教学督导价值的实现离不开广大督导对象的力量，只有发挥督导对象的积极性和创造性，达成共识，相互支持与合作，才能激发督导对象潜力，提高教学督导的作用和功能。据笔者了解，到目前，职高教学督导制度基本并没有考虑到督导对象的真正需求，参考督导对象的意见，使教学督导工作的操作性大大降低，给督导工作带来了许多不便。

2.3.2 职高教学督导职能存在偏失

在职高教学督导职能这个调查维度中，笔者清楚地了解到149名教师认为督导工作仅有些帮助，不认为对他们的工作帮助非常大，而对于“您眼中督导人员的知识与能力如何？”，140名教师认为较为广博，与此同时，104名和40名教师分别认为一般广博和不广博。“该校在督导中怎样对待过程与结果的关系？”虽然有203名教师选择结果与过程并重，而仍然有81名教师认为重结果轻过程，50名教师认为都不重视。对于大部分教学督导员，他们也认为在教学督导工作中把重心放在了监督方面，更多是在检查教学过程中存在的问题，而对于正面指导和引导是做得不够的，这样就使督导者与督导对象关系不够融洽，造成了督导对象对督导工作抵触的情绪和不合作的态度，一定程度上不仅限制了教师的专业化发展和教学质量的提高，而且使督导工作很难达到预计的效果。

2.3.3 职高教学督导内容狭窄

教学督导的内容是实施教学督导工作最重要的一方面。笔者在教师调查问卷中了解到180名教师认为教学督导内容比较单一，谈及教学督导的工作内容，207名教师指出对教学活动进行监督检查。这组数据足以说明教学督导内容比较狭窄。而在访谈过程中，关于教学督导内容，督导员清晰、明确、全面的阐述职高教学督导

内容，不仅包括对教学活动整个过程的检查指导，还包括对学校教学管理部门工作的视察指导。但在实际工作中，由于种种原因，督导人员往往在教师的教学活动中进行评价评估督学和督管，这无疑导致教学督导内容的片面化了，这是必须要值得注意的问题。

2.3.4 职高教学督导方式单调

对于职高教学督导方式这个问题，从调查问卷中可以看出，257 名教师被督导，但督导每学期听评课程的次数，203 名教师选择了 0-1 次，并且主要集中在听评课上，足以说明教学督导工作方式简单。对于大部分督导员认为听评课操作起来更加简单和容易，方便深入第一线，深入到与教师和学生的直接接触，最能直接发现教学问题，但单纯的听评课，不仅不能全面掌握教师和学生的水平，也很容易使教学督导出现主观化倾向。

2.3.5 职高教学督导结果流于形式

对于教学督导结果这一维度调查中，笔者在教师调查问卷中提出两个比较具体的问题，“督导人员对教学是否及时给予反馈并做出指导？”，126 名教师选择了偶尔有。对于“您信服督导人员提供的指导吗？”，176 名教师接受并注意，重视并积极改进的教师仅仅为 95 人。从这组数据可以看出，教学督导结果没有真正发挥作用，显然流于形式。教师与教学督导员的交流很少，没有进一步沟通，没有起到帮助教师的作用。

第三章 H 市职高教学督导现状的原因分析

目前 H 市职高教学督导在实施过程中距离教学督导的作用和功能有很大的差距，H 市职高教学督导存在的问题分别将按照督导制度、督导职能、督导内容、督导方式和督导结果这五个方面存在问题的成因进行分析，形成的原因包括：

3.1 职高教学督导制度尚不完善的原因

从前面的调查结果中可以看出，无论是工作时间较长的教师，还是工作时间较短的年轻教师，对职高教学督导的制度只是略知一二，远远没有达到了解的程度。具体而言，主要原因为督导标准不够客观明确，人文关怀的缺失，缺少健全的反馈机制这几个方面。

3.1.1 督导标准不够客观明确

要使教学督导标准发挥作用需要本身具有客观性、明确性和科学性。教学活动是一项复杂的工作，一方面是需要不同主体相互配合完成，另一方面是不同主体之间的不同。督导标准的制定是在双方达成共识的基础上来建立的，既要满足主体的实际需求，又要合理的尊重主体之间的利益。制定科学的督导标准要注意关注细节，而不是结果。在实际的教学督导过程中，督导人员不分情况对待，而是使用同样的标准进行督导，这样的标准显然是刻板的，教学督导功能不能体现出来。从教师的职业生涯发展来看，不同阶段的需求是不同的以及相同阶段不同教师的能力是不同的。从课程角度来说，课程的设置不同，其教学也需要不同的标准。学校发展的状况、教师的能力、学生的素质等这些因素的差异都让督导标准失去活力，使教学督导人员主观倾向化严重，造成督导对象抵触督导评估，督导质量不高。目前，督导人员只按规定的标准来对很多职业高中进行督导并评定整体的教学质量，这显然是不公平的。这样的标准只能起到检查的作用，造成紧张抵触的情绪，并不能真正提高教学质量，不能促进学校和教师的不断发展。

3.1.2 督导制度制定缺失人文关怀

俗话说“没有规矩，不成方圆”，这句古语很好地说明了秩序的重要性。规矩即规章制度，是人类生存与活动的前提与基础。建立健全的教学督导制度，有助于实现科学管理，提高教学成效，确保学校能够顺利进行各项活动，是加强学校管理，推动学校发展的可靠保证。在制定制度的过程中，制度细节的关注与否是决定制度作用的关键。每个制度都会有一个作用范围，这个范围会处于一种动态变化的状态。

范围变化将直接影响制度作用的强度和效度。对于督导制度建设，师生始终认为他们是置身事外的，他们只有被动地接受制度，而认为对于建设制度是上一级的领导和相关工作人员该做的事情。他们不去参与制度的建设，也不敢大胆表达自己真实需求，提出建设性意见。因此关于“度”这个导向问题就会没有很好地把握。首先体现在各项规章制度在制定过程中没有充分地考虑到是否可利于执行，是否具有可操作性，制度与督导对象的规范性意识没有融合在一起，没有起到应该具有的作用。其次没有充分地落实和检验规章制度的实践性。最后，督导部门没有充分地关怀教师和学生的真正需求，只是一味地侧重于学生的成绩和教师的业绩，却没有换个角度去思考学生和教师的真正需求是什么，到底什么是他们想要的。

3.1.3 督导的反馈机制不够健全

督导工作应具有独立的信息反馈体系，教学督导工作必须保持上下畅通，教学督导的结果一方面为学校的管理部门提供决策参考，一方面为改变教师的教学行为提供方向，而不仅仅是监督和评价。然而，目前职业高中教学督导缺乏公开的反馈机制，督导人员就听课情况课下会与相关教师进行简短的沟通，并没有公开反馈教师的教学行为。这样导致听评课形式化，只是督导工作的流程，削弱教学督导的作用。笼统、模糊和延迟的督导结果会影响学校教学管理部门的决策，同时阻碍学校教学工作的有效开展。反馈实质上就是一种信息的交流，而职业高中的教学督导员并没有及时将所收集的信息梳理、整理、分析、汇总和反馈于大众，使社会大众对职高教学质量情况不清楚，加之社会大众受传统观念的影响对职业高中教育认识的偏颇，造成职业高中教育发展相对滞后的现状。

3.2 职高教学督导职能存在偏失的原因

教学督导职能的内涵反映出教学督导的作用和功能，是影响政策制定的重要要素，在教学督导员的督导过程中发挥着重要的指导意义。关于如何定位教学督导职能，仍一直是教学督导领域研究的重要课题。但目前为止，无论是教师，还是督导人员，对教学督导职能仍认识不一，究其原因，具体分为这几方面。

3.2.1 “服务理念”淡化

从我国教育督导制度变迁的历程看，我国教育管理模式都是放在单一的教育行政管理的框架下，随着经济社会的快速发展，职高教育的特点和需求无法得到满足，这种督导职能无疑受到质疑。首先，从教学督导队伍建设方面，大多数都是兼职教学督导，没有接受过专业化的培训，没有更加严格的规章制度，导致督导工作行政

化，专业权威和督导效力大打折扣。其次，教育督导机构没有独立于教育行政部门，其独立的专业权力很难发挥，并且在大多数情况下它已经成为领先发言的行政管理部门。再次，在我国传统的行政体制的影响下，督导工作缺乏服务和民主意识。一方面，由于受限于教学督导员自身专业水平，只能对督导对象进行检查、监督和评价，难以对督导对象进行更深层次的帮助和指导；另一方面，教学督导员虽然担负着管理学校教育的使命，但是没有实权。在我们的实际工作中，督导部门几乎行使得是行政的权力，使用的手段都很强硬，并没有发挥出真正的职责所在。基于这样的情况，无限放大的行政权力只会使其设置的最根本的目的逐渐淡化，失去服务宗旨的意义，那么行政机构如何才能让人信服？

3.2.2“督”与“导”失衡

从字面上可以将督导理解为两层含义：监督和指导。但在我国职高教学管理工作中，教学督导工作没有审视这两者的地位，以至于督导工作的重心向一方倾斜，侧重于“督”，工作的重点是监督，却很少思考“导”，帮助教师改进教学的工作任务也就成为了虚设。督而不导，就大大减少了督的意义；导而不督，就失去了导的事实依据。重“督”轻“导”不仅使督导员与教师疏远，还降低了督导的作用和效果。当然，我们承认改革开放以来“督”在我国教育事业发展中的重要作用。然而，在国际视野下，发达国家成功的教育督导经验都是可以借鉴的，但目前我国教育仍以“督”为主，在这样的背景下，我国督导工作已出现不少问题，诸如教学督导人员只侧重于学校是否贯彻落实政府办学的精神等方面的监督和检查，没有考虑到学校的发展状况及实际需要，督导人员没有把督导工作的重心放在教与学的细节上，而是更多地定位在教师对于教学目标完成与否，并没有履行导的职能，以及对学生的心理素质、学习态度、学习过程及学习结果等方面的综合素质的发展重视不够。没有为督导对象提供更多的帮助和指导，没有让督导的功能实现效益最大化。

3.2.3 监测评估失真

受传统体制的影响下，政府处理公共管理方面问题行使的权力具有很大的强制性和专制性，这也造成督导对象不愿说真话的现象，敷衍了事，应付差事。教育质量监测是通过搜集督导对象的相关信息，进行数据分析，帮助诊断督导对象的事实情况，为进一步评估做准备，而评估的结果是改进督导对象行为的依据。而教师、学生及家长不说出真实的想法，如何坦“成”相待？我国的教育督导部门隶属于教育行政机构，且督导的情况都是以政府的评价为主导。这样导致教育评价不够客观和

合理，监督的信度和权威很难让群众信服。在政府具有“管理”和“评价”的双重作用的前提下，一直使教学督导处于相对封闭的状态，加之社会监督的缺乏，督导对象及重要的利益相关者无法得到客观与公正的督导。因此，要想使教学督导结果客观、公正和专业就离不开作为独立社会组织出现的第三方评估主体的积极参与。

3.3 职高教学督导内容狭窄的原因

职业高中的教学工作是由一系列构成的，涉及学校的各个方面。职高教学督导内容方面可以分为督管、督教和督学。但是，在实际实施教学督导中，职高教学督导内容是片面的，通常只是对教师教学工作进行监督指导，根据目前的职高教学督导情况看，教学督导忽略了督学和督管的内容。为此，着力于这几个方面展开深入的探讨。

3.3.1 督“教”工作内容表象化

一个完整的教师教学过程应该包括：上课之前的准备工作、课堂教学中的规范化行为、课堂中的驾驭能力、上课使用的教学方式方法、课后教学效果的实现程度、学生良好品行的培养与否等。但在职高教学督导实践的过程中，督导人员主要把听课和评课作为教学督导工作的重要内容，只是通过教师在课堂教学过程中的表现来对其进行评估，没有对教学过程所涉及的环节进行检查、监督和指导，教师各个方面的素养就难以得到综合的评价。与此同时，教学督导员更加重视专业理论的教学，而轻视专业实践的教学督导，如：实验、实训、实践教学环节。此外，每次听课后，督导组成员只是简单粗略的提出存在的问题，并没有针对所听课程的教学设计、教学大纲、教学进度、课堂教学效果以及课程重、难点等方面的情况进行详细说明并提出整改意见及建议。与此同时教学督导员也没有在每次听课后及时与 2-3 位学生进行沟通交流，听取学生们的意见。而且在具体的实施督导过程中督导人员花了大量时间在学校的行政事务上，对教师指导方面敷衍了事。因此，在实际督导工作中，走过场的问题严重。

3.3.2 教学督导工作忽视“学”和“管”

教学督导在高度重视“教”的督导的同时，还应对“学”和“管”方面加以重视。教学活动中的主体不仅包括教师还有学生。教学督导部门想要提高教师教学质量水平，除了对教师进行整体的监督指导，还应掌握学生的学习状况，促进学生的自主学习，进一步分析学校的教学管理情况，确保教学效果。对学生的督导，主要内容包括：整体的出勤情况、学生的学习习惯与态度，在课堂上的听课能力、课堂上是否遵守

纪律、作业是否可以顺利完成、能否达到理想化的学习效果等。在实际教学督导过程中，督导员通过一节课来对学生进行检查、诊断及评价，没有对学生的校园生活、学风等方面进行后续跟踪，显然是不全面的。此外，对学生学习过程的督导不仅需要了解学生在教学过程中的情况，还需要研究学生的学习条件和学习能力，但这些并没有被关注，影响了督学工作的开展。然而职业高中的整体素质与普通高中相比有很大的差距，要想显著地提高职业高中的教学质量效果，就必须加强学生的督导工作。督管是保障教学过程正常运行的重要条件，其中对教学管理和后勤服务的督导都需要一系列跟踪检查与指导，但职高教学督导在这一方面一直是比较薄弱的。督教、督学、督管是相辅相成，缺一不可的，这三方面的工作全面开展可以使教学督导实现价值最大化，全方位地提高教学质量。

3.4 职高教学督导方式单调的原因

教学督导的内容丰富、方式多样，但实际工作中，职高教学督导方式单一，最常见的就是利用听课评课这一单调的方式，座谈会、调查问卷、专题研讨等形式却很少使用。教师普遍也认为听评课这种方式比较单一，单纯的听评课无疑会使督导工作显得乏力单调。

3.4.1 教学督导方式单一

目前，职高教学督导方式是单一的，最常见的就是随机听课。一方面，督导人员认为这样的方式操作性强，可以直接与教师和学生接触，能够随时随地发现教学过程中存在的问题。而同伴辅导、演示教学和专题研讨等方式操作起来较费时费力，需要调动学校各个部门以及广大教师的积极性才能开展，因此，目前职高教学督导是较少使用这些方式方法。使用听评课这样的方式简单，易操作，督导对象的积极性不高，产生抵触情绪，督导评估结果容易出现主观化倾向，教学督导结果的客观性和真实性就有待商榷。另一方面，很多学校没有提供给督导人员随时与教师之间进行沟通交流的特定场所和时间，教师在教学过程中遇到问题，需要寻求专业性的指导，却没有渠道在第一时间主动寻求帮助，阻碍了教师上进和精进不休的道路。此外，职高教学工作习惯于被动的接受检查和监督，学校各部门和教师的主动参与度不高，加之教学督导员在工作中没有将所有方式进行有效组织和运用，导致教学质量没有突破性的进展。

3.4.2 督导方式缺乏激励

教学督导方式通常是行政监督的一种手段，本身具有批判的性质，而马斯洛的

需要层次说则说明人性中有渴望得到尊重和欣赏的需求。只有两种方式相结合，合理运用，才能使教学过程存在的问题得以顺利解决。职高的教师分为公共基础课教师和专业课教师，教师的来源不同，学术水平参差不齐，文化课教师有专业的理论知识，但操作能力及变通能力差，不熟练实操环节。专业课教师有精通的专业技能，但是理论知识不太扎实，加之教师每人所教知识的方式和教学风格的不一样，对每一个教师的教学水平的评估就不能运用统一的标准模式。目前我国的教学督导方式主要是检查教师教学能力，以评估作为对教师教学活动进行监督检查的主要手段，本身带有批判性质，使用同一标准去评估不同的教师，没有关注到每个教师的自身教学水平，督导结果无疑会使一部分教师受到打击，长期以往教师的内心得不到满足，就会产生消极情绪，压抑教师的个性发展。例如：新教师刚参加工作时，由于他们缺乏教学经验和实践能力，他们急需教学督导人员的帮助和激励，而如果教学督导员一味地使用标准去评估其教学水平，没有激励和指导，这样会大大降低新教师工作的积极性。此外，就职高发展过程中面临严峻的挑战，诸如招生困难，生源素质不高，学生流失，学生就业压力大等这些方面的现实情况，无疑给职高教师带来很大的压力，在教学工作中没有成就感，情绪低落，工作不积极，教学督导工作以奖惩性的开展可算是雪上加霜，最终导致与教学督导的目的背道而驰。

3.5 职高教学督导结果流于形式的原因

就调查情况来看，大多数教师认为教学督导结果是有意义的，但也仍然有一些教师认为没有意义，对教学督导结果不满意，究其原因，笔者从教学督导结果失效和督导结果权威性不强两方面加以分析。

3.5.1 教学督导结果失效

教学督导结果在教学管理工作中起到关键性作用，它对提高教师的教学能力，加强学校教学管理，促进学校发展具有积极的作用。在我国，督导人员避免使用该权力，督导工作严重形式化，督导结果往往也就成为摆设。首先，大部分都是兼职的督导人员，督导的工作性质是监督检查，得罪人的风险巨大，很容易激起教师的仇恨或敌对，而冒这么大的风险得不到满意的结果，当督导员感觉到其付出与他们所期待的结果有很大出入时，督导人员会趋避这种消极的结果而造成督导工作的形式化；其次，督导是一份艰巨且费时的的工作，需要调动学校各方面的工作，在此期间需要大量的协调各部门的工作及处理人际关系，所以督导工作有时即使做了也是走走形式。再次，督导人员很少会根据督导结果对其教师进行及时的反馈与指导，

不真的结果，敷衍的态度，督导对象认为他们是受压迫的一方，表现出对官僚主义的厌恶，双方矛盾突出，督导对象不会主动寻求反馈，督导人员平时也会冷漠不语，使问题不断积累，教学督导工作变得更加紧张，阻碍双方思想的沟通交流，督导结果的失效，教师教学问题无法改进。

3.5.2 教学督导结果权威性不强

教育督导机构是教育行政管理监督部门，它有权对学校进行督导，目的是落实学校教育政策和方针的实施情况，及行政监督学校的教育教学状况，本身具有一定的权威。督导工作有无绝对的权威主要取决于督导人员，而督导结果的专业、公正和科学是证明督导结果权威性的途径。但实际督导工作中，督导对象被动地接受督导结果，并不是因为督导结果的专业，而是由于督导人员所拥有管理权的震慑力。当前职高的教学督导人员多是兼职人员，没有严格的上岗准入资格，专业化的岗前培训和进一步的学习，现代化的科学教育管理理念的欠缺，仅凭丰富的工作经验和职权，已不能满足督导对象的专业化发展和素质提升的需求，显然难以让督导对象信服。此外，职高教学督导人员也需要在工作中得到成长，但目前没有重视教学督导人员的在职培训和进一步深造，当督导人员的实际专业水平和综合素质达不到督导对象所需要指导的水平时，就会使督导工作的专业性降低，督导结果的权威性减弱。

第四章 推进 H 市职高教学督导的策略

职高教学督导虽然对职业高中教学质量起重要的作用，但在实践工作中仍然有一定的欠缺。只有从职业高中本身情况出发，推进针对性的策略，才能从根本上解决这些问题。本章主要在之前的职高教学督导问题具体分析的基础上，并提出了相关的解决策略。

4.1 提升职高教学督导制度建设

教学督导工作制度是职高教学督导工作有序运作的重要保障。制度不能过于生搬硬套，要遵循科学性、完整性、合法性、合理性、适用性和必要性相结合的原则，才能使职高教学督导工作顺利开展。否则教学督导工作实施中主观倾向严重，缺乏人性化的关怀，同时会使制度不利于执行。因此，教学督导制度建设具有十分重要的现实意义。

4.1.1 构建科学的督导标准

教学督导对教学水平、教学质量和教学效果的衡量尺度离不开标准体系，而清晰、统一的标准体系是教学督导结果客观、公正和公平的必要条件。好的教学督导标准应该是有较强的操作性和实用性等。督导对象可以根据督导标准不断调整教学行为，提高自己的教学质量，与此同时督导员可以依据督导标准来开展教学督导工作，其督导结果是客观公正的。同时，督导机构和督导人员可以避免督导过程中的主观倾向性，按照科学的督导标准体系，有计划、有目的、区分性地检查和指导督导对象，真正做到教学督导标准体系的客观性和科学性。一方面，不同的督导对象出现的问题就会不同，那么督导评价和目的也是不同的，因此，要想增强教学督导的科学性，教学督导标准体系应该是多元化的，必须在一定程度上打破“一刀切”的统一模式，突出针对性和个性化，在符合职高教学的现实情况下，教师们不同的现实需要和学生个性化的发展需求都要得到满足；另一方面，督导对象相同的文化层次、相同的教学能力、相同的知识结构、相同的需求，要想教学督导标准在操作层面上切实可行，教学督导标准体系就应在一定程度上保持一致，对于相同教学水平的教师使用统一的标准做评估，采用不同的标准体系会对同一教学水平的教师造成严重的心理压力。

4.1.2 完善制度的人文关怀

制度的建设是为了保证目的的实现，由于实施教学督导是以教师的发展为核心、

以学生的发展为目的。为了使教学督导真正做到服务每一位教师和学生的发展，这就无疑对教学督导的工作提出了新的挑战，制度侧重于检查和监督这是行不通的，教学督导人员要学会转变思维，要从督导对象的角度出发来思考问题，将服务和鼓励作为主导，真正地把督导工作落实在以人为本的理念上。人是最重要的人力资源，依照以上人力资源管理观点，教学督导应着重把握教师这一资源。现如今教育的发展，教师都有着一定的素质条件，加上他们本身具有的发展潜力，教学督导的任务就是符合教师自身情况而构建及调整工作措施，促进教师潜在能力的最佳发挥，以此实现教学质量提高的目的。因此，一方面，督导员在教学督导工作中应抱有虚心向教师们学习的心态，把督导过程中发现的良好教学实例和成功处理的教学突发情况，进行整理、汇总和分享，并且与教师们一起就教学中、学生中存在的问题进行探讨及分析原因，清楚掌握师生们对教学工作的需求，深刻分析师生们的要求、意见和建议，重视师生们的不同需求，使其形成标准共识，彼此主动协调，从而促进共同的发展；另一方面，职高教学督导制度想要达到教学督导的目的，就应强调尊重教师的意见，不仅要重视教师的不同需求，也要重视教师在精神和文化方面的发展。为教师提供参与制度的加强和完善的机会，不仅增强了教师有自我提升的意识，同时促进了教师更好地专业化发展。

4.1.3 建立督导信息反馈机制

教学督导目标的达成离不开有效的反馈机制，如果一味地只将注意力专注在督导的内容上，督导的结果没有进行反馈，那么督导的目的也就如同虚设。促进教学督导信息反馈机制的进一步完善，既可以对职高教学情况进行有效的跟踪，也可以及时地纠正当前教学问题，从而提升职高教学的质量。具体从以下三个方面来进行完善：第一，就督导的对象教师和学生来说，在课堂的生成性行为中存在着诸多不可预测的因素，当工作结束后就要尽快给予反馈，对值得肯定的工作表现及时给予表扬，充分肯定教师优秀的教学行为，有益的反馈是十分重要的，与此同时对于需要调整的教学行为，要针对具体的教学问题进行明确的描述，使用恰当的语言予以反馈，好的反馈方式有助于提高教师为了改进工作而学习的积极性和兴趣；第二，反馈还应该是多方位的，打通各个方面对教学信息的沟通融合，这样既可以掌握全校自身的教学状态，又能有利于教学管理部门及时的整理、总结、归纳与综合分析，针对性的采取措施，从而改善教师的教学水平，促进教学质量目标的实现；第三，教学督导信息的发布与更新要及时，同时可以通过信息反馈机制的建设保障社会大

众的参与，获知社会大众的建议，深入了解社会大众对职高教育的需求，如果没有透明的反馈渠道，信息反馈不及时，社会大众的意见不畅通，就不能够真正解决职高教育发展中的问题。因此，完善督导信息反馈机制对职高教育的发展是至关重要的。

4.2 提升职高教学督导职能

督导职能是教学督导所具有的功能和作用，同时亦是督导机构和督导人员所承担的工作责任和任务。准确认识和合理定位教学督导职能对正确把握教学督导工作方向，对检查和保证教学质量，对教学督导实践活动具有重要的指导意义。

4.2.1 形成教学督导的服务意识

职高教学督导的工作核心是服务和发展，对职高教学工作整体情况的检查、指导和监督发挥着重要作用。换句话说，教学督导实质就是提供服务。因此，督导机构和督导人员应该形成服务意识，树立正确的服务观念，即以服务为出发点，以监督为切入点，以指导为工作点，逐步完善教学工作，从而更有效地提高教学质量。具体需要注意以下几个方面：其一，教学督导不应该盲目地“看管”教师，督导人员不能一味地指出教师在工作中出现的问题，而应建立一种和谐融洽的交流气氛，在肯定教师教学过程中优点的基础上，及时相互沟通、探讨其在教学过程中存在的问题，以服务的理念，运用专业的理论知识和丰富的教学经验，提出具体可行的指导意见，督导对象根据指导意见，不断完善其教学内容并创新教学方法，使其教学水平不断的提高。这就要求督导员改变之前的督导观念，不断地学习使其拥有广博的专业知识和超前的教学技能，还应与时俱进了解职高教育发展现阶段的动态。为此，更多进行深造学习的机会应该提供给督导员，提高督导员的各方面素质，以此同时在上岗前对督导人员进行一定的工作培训以及在上岗后定期培训督导人员，以此提高督导能力；其二，职高教学督导人员在对待管理工作方面，要明白其工作任务不是监督督导对象开展工作，而是根据学校所确定的目标，教学督导人员协助管理层做好准备，组织团队分工到位，督导结束后主动与学校管理层沟通和探讨，并对教学中的重要问题提供指导与帮助，在教学管理方面他们应不断地施展自己的才能，强化职业高中教学与管理的一致性，以此使教学管理的效果得以提高。职高教学督导所具有的功能要想充分发挥，其最重要的是树立正确的服务意识。

4.2.2 “督”与“导”并重

教学督导是通过“督”和“导”来帮助学校提高教学质量，以此实现教学督导的目

的。因此合理把握“督”与“导”两者之间的关系，弄清楚督与导是相辅相成、紧密联系的两个部分，教学督导员在督导过程中既不能出现只“督”不“导”，也不能重“督”轻“导”，要明白督是方式，导是目的，应该督与导并重。为了改变现阶段我国督导工作中一直存在的重“督”现象，督导过程应该要增强“导”的力度，由重“督”转为“督”“导”并重。一方面，督导人员根据督导活动中的实际需求，可以进行追踪指导，在督导活动前，可以帮助督导对象确定目的以及协助做好准备；在督导过程中，就督导对象的需求以及问题进行仔细观察、认真分析，详细总结；在督导活动后，督导员就总结的详细问题反馈于督导对象及相关责任主体，使他们清楚明白教学过程中的问题并调整其教学及管理方面的行为，督导员并在调整期间定时对督导对象进行后续跟踪指导。另一方面，督导员因有着丰富的教学和管理经验，他们能够更快、更准地帮助教师和教学管理人员找到教学问题，可在实践中指导比监督的难度更大，检查发现问题用时很短，也许一节课就能发现关键问题所在，而导则需要一系列的指导服务才能解决问题，我们需要提供更多的时间给督导对象，充分利用座谈会、专题研讨等方式来深入分享成功经验，供督导对象观摩学习，提升、突破自己。总之，职高教学督导工作必须严格贯彻科学的教育指导思想，只有合理把握督与导的功能和作用，正确运用督与导的方式方法，才可以使问题快速解决，进而使督教工作健康有序地开展。

4.2.3 引入第三方教育评估机制

社会第三方教育组织是独立于政府和学校之外的，不具有任何行政从属关联，也不存在任何利益纠纷，其自身具有独立性、专业性和权威性等特点，因此职高可以引入社会第三方参评教育的形式，发挥第三方教育评估独特的价值和功能来修正以往重政府评估、轻社会评估这一现象，保证评估过程和结果的科学、公正和透明。对此，第一，政府要有接受监督的胸怀，主动委派独立的评估机构对学校的教学质量进行评估监测，开展全面、深入及客观的评估，建立必要的政策保障，创设公平、公正的环境，尝试这种分离的治理关系，进一步优化教育各部门之间的职责，重点突出教育管理的科学、民主和客观，将一些教学督导评估事务委托出去，创造多元参与空间。第二，职业高中对第三方教育评估的认同感是有效引入并实施的重要因素。职业高中应正确对待第三方评估活动，摆正心态，消除不良情绪，以积极的心态、端正的姿态来接受其评估工作，协助第三方评估机构顺利开展评估工作，要清楚的明白第三方可以让督导对象更系统地掌握最真实的情况，一个学校办的好不好，

不是单独依靠自己评出来的，而是需要科学的程序和方法来对督导对象展开客观的评价。因此，要想使学校不断的进步，必须认真对待评估过程及结果。

4.3 提升职高教学督导内容

教学质量的提高是教学督导的目的，从这一层面来说，影响教学质量的所有因素都应该包括在教学督导范围之内。因此，职业高中教学督导人员急需纠正目前职高教学督导工作内容存在的偏颇，充分扩展促使进一步改善教学督导工作的欠缺。

4.3.1 注重对教学全过程的督导

职高教学督导工作是一项动态的过程性活动，其目的是指导职业高中教学质量的提高，而教学活动是前后环节紧密衔接的，当然涉及到的很多环节就会影响到教学质量，因此，教学督导活动就不能停留在教学过程的某一个点上而是应贯穿始终。这就要求督导人员要面对整个过程，放眼每个具体的教学环节，才能清楚把握教学的整体发展情况。那么关键是要对整个教学过程细化，为了使整体得到进一步的细化，主要从两方面建立完整的督導體系，一是教师方面，形成切实可行的定性定量分析的考核机制，从教师的学年计划、学期计划和课时计划细化到在实践环节中职业道德、组织管理教学的能力和作业的批改情况等，并对每个班级的任教教师的课堂教学反思进行收集整理，形成会议资料，在会议上针对教学反思说明的情况进一步分析，指导教师的课堂教案得到修正与完善；二是学生方面，从学生的自学能力、积极思考的能力、知识的掌握及运用情况、学习习惯以及重视对学生身心发展学习内容的抽查，加大对学生学习活动多维的督导，更多地以学生的立场来评判教学质量的评估，深层次地挖掘教学活动存在的问题，为督导工作提供有意义的参考信息。

4.3.2 加强督学与督管

教学督导工作是由督教、督管和督学构成，怎样处理好之间的关系是促进督导工作顺利完成的关键所在。三者是相辅相成的，缺一不可，具体每一项工作是绝对重要的但又不是问题的关键，然而紧密连接这三者不同要素的关系才是顺利开展教学督导工作的核心。就督导人员而言，转变旧观念，更新重视督学和督管的态度，从而改进行动，强化督学和督管，形成一致理念与行动。为此，教学督导人员要把督学、督管、督教三个方面工作融合一体。首先，课堂不仅能展示出教师的教学能力，更能呈现出学生学习的态度和效果，要想实现人才培养目标，督导人员就要以学生为出发点，以配合教师了解学情为切入点，以关注学生学习状态为工作点，更

多地关注学生，突出他们课下生活状况、人际交往、个性特点、活动中的表现等方面的反映，重视对学生学习过程的检查指导；其次，教学管理作为保障教学活动顺利进行的重要手段，如果教学管理跟不上，那么教学督导也就会很难取得突破性进展。因此，督管工作方面可以从以下两个方面加强，一方面督导人员根据学校整体的发展方向、人才培养目标和现代化的管理理论，定期对教学管理人员进行系统的相关学习培训，全面提升他们的教学管理素养和能力；另一方面督导人员定期对教学管理部门进行监督和检查，督促他们严格履行教学管理规章制度，保证正常教学秩序，开展各项教学建设与改革工作等。

4.4 提升职高教学督导工作方式

从反馈的角度来看，要想获得快速和质量高的结果必须依赖于工作方式，工作方式的不同会导致出现不同的结果，所以需要建立多样且人性化的督导方式，使得我们能够在现实当中去修正矛盾，这样才能使得职高教学不断往更好的方向去发展。

4.4.1 教学督导方式要拓宽

学校教学实情的不同就会产生不同的督导工作任务、工作任务的不同就会有不一样的工作内容，加之每个督导对象的不同情况，那么只有针对不同的情况选择合适的督导方式，才能使督导工作顺利完成。因此，教学督导方式除平常开展的推门听课及简单的教学检查，还要注意创建轻松、愉快、合作的督导场所，诸如在全体教师会议和报告中的正式场合，以及在办公室内进行闲谈中的非正式场合，以解决问题和行为为导向的方式来展开教育研究，让教师有畅所欲言的机会，不断的对话和讨论更好地调动教师的积极性，参与度，全方位介入到提高学校的教学质量活动，凭借自己专业的能力，团结同事与其共同去分析问题进而开展正确的行动，有利于提高教师的责任感和使命感。除此之外，可以选择性采取常规性督导或专题性督导来开展工作，常规性督导工作包括日常的听课、评课、巡课、示范性教学、小组督导等形式；但如遇有共性问题时，抓住重点展开全面的调查，收集信息，专项教学督导员组织召开专题会议，深入分析重点问题的原因，就共性问题提出解决方案或改进措施。为了收集更多的信息，督导对象的课堂应该是开放式的，这样不仅提供教师之间相互观摩学习的机会，而且对于教学督导员可以更加全面地了解到教师们的想法，虚心学习教师们提出来的意见，使教学督导员的指导更具有针对性。同时教学督导员可以借助教师的才智，进一步完善教学督导建设，使其更加科学和灵活，使教师在督导工作中表现更加积极和主动。

4.4.2 教学督导以激励为主

教师职业本身具有复杂性的特点，加之职高的生源，职高教师在工作上是需要付出相当多的时间和精力，而教师劳动的间接性，不能直接服务于社会，在此期间他们在工作中希望得到更多的认可，在心理上希望得到更多的信任与理解。对于教学督导员，教师的心理需求也是需要考虑的，在这个时候，不恰当的评价都会对教师造成伤害，不但不会起到积极作用，反而产生更多的消极作用，造成教师心理上的压力。因此教学督导人员在督导过程中对教师多些耐心，多些肯定，更多地以激励为主，主张以人为本，充分调动教师工作的积极性和合作的热情，形成正向的激励作用对于教学督导起到事半功倍的效果。但是这并不表示教师在教学工作上的任何情况都盲目激励，遇到教学工作中出现的问题，教学督导员应该认真审视，不能视而不见，听而不闻，而是要强化优点的同时弱化其缺点。在职业高中教学督导工作新理念的基础上，根据教师之间不同的差异和需求，不断探索可以鼓励教师提高与创新的督导方法，促使教师形成独具一格的教学方法，使教师教育工作有所新的突破与提高。

4.5 提升职高教学督导结果

教学督导结果是完成一系列教学督导工作的重要环节。只有对教学督导结果的合理利用，才能使教师们及时发现教学行为中出现的问题，并且及时采用有效的办法进行整改，这样才可以让教学督导发挥其功能和价值。

4.5.1 注重教学督导结果的实效性

教学督导的价值就在于教学督导结果的应用。专业、有效的督导结果是教师们和教学管理人员改进教学活动中存在误差的有效途径，才能够发挥教学督导的重要作用。因此，发挥教学督导的重要作用离不开教学督导结果的应用。而督导结果的合理利用离不开反馈，反馈方式和反馈实效是影响督导结果发挥作用重要因素，是促进教师及学校不断发展的有力保障。因此，加强结果运用的基本方式是及时反馈督导结果。首先，完成教学督导之后，应及时当面给督导对象提供反馈。对于需要帮助的教师，教学督导员诚恳帮助，找出不足之处，认真分析，拿出中肯的改进意见，使督导对象心服口服地接受指导，进一步得到提升；对于需要挑战的教师，教学督导员帮助教师找到新的突破点，挖掘潜能，促进教师全面发展，为其教学工作能有所进一步的创新提供战略支持。相反，切忌教学督导员积累问题事后翻旧账，平时不及时指导，关键时刻一纠到底，这样只能使对方产生对立关系，最终与教学

督导的目的背道而驰。最重要的是要在平时多沟通交流，发现的问题尽早解决，不拖延。其次，教学督导人员在整合督导内容和结果之后，要向学校反馈教育督导情况，向学校分别详细说明其办学优势、不足及整改建议，以书面的形式写成督导意见，保证学校管理部门清楚问题所在，明白工作重心，做好提高教学质量的保障。再次，互联网技术日益发达有利于形成先进的管理理念，上下渠道畅通，实现教学督导网络信息化。通过建立专门的信息网站记载学校详细的教学督导活动，将教学督导资料及时传递、整理、归档并更新在网站上，形成清楚的数据对比分析报告，提供给学校决策部门参考，与此同时教学督导员可根据在网站上公布督导结果对学校进行后续跟踪，对比每一次的督导结果，针对性的解决问题，有力地推动教学督导。

4.5.2 强化教学督导结果的权威性

教学督导结果是教学督导系统的生命力和创新力，而决定结果是否可以采用的是其权威性，权威性来自于教学督导过程中的实际执行者。因此，职高为提升和强化督导结果的权威性，要从以下几方面来努力，首先，教学督导人员综合素质的不断提高。随着新思想的融入，教学督导员的综合素质也受到了新的挑战，在具有一定的思想和师德素质以及督导业务素质基础上，督导人员对当今教育发展的动态和科技水平的掌握程度也是影响督导结果权威性的重要因素；其次，对于教学督导员的任职方式要公开、透明，资格条件要符合需求，人员配置上可以按照专业职称要求对督导人员进行分配，结合各学校的实际工作需要和督导人员的能力而定；再次，督导队伍的构成尽可能地突出督导人员之间的多样化和个性化，这是使督导结果富有创造性和有效性的重要条件，与专业知识和经验同等重要的一条标准。此外加强对教学督导人员的入职前和在职中的相关培训，培训的内容不仅包括职业道德、专业知识和相关技能，最重要的是使其在专业社会化过程中形成自律，对自己的工作负责。教学督导队伍的权威是督导结果权威性的直接来源，同时两者的权威性直接影响督导对象对督导工作信服的程度。

结 语

随着教育大众化,职业高中要想保持生存空间和竞争力,就必须注重教育质量,加强教学督导。教学督导是保障教学质量的有效措施,积极推进教学督导的策略,对职业高中的发展具有重要意义。对此,本文通过对职高教学督导现状进行分析,探讨其中的不足,提出相应的对策与建议,提升职高教学督导,更好建设H市职业高中。

因涉及到H市所有的职业高中,调查对象范围较大,电子版的问卷不能得到每一个人的反馈,笔者很遗憾没有取得全面的问卷资料,研究样本无形中对其代表性和客观性受到了影响。此外由于本人的专业知识和实践能力有限,对职业高中教学督导存在问题的分析视角还不够新颖和多元,因此提出的对策需要进一步落实其可行性。

鉴于以上情况,今后的研究可以做出以下改进:1.在今后的研究中,要扩大研究范围,力求使研究结果更为丰富和有说服力;2.继续学习数据分析,熟练教育研究方法,使得今后的研究更加具有参考价值。

提高职高教学督导工作需要结合社会各方面的力量,若本文能够为职业高中的发展尽绵薄之力,对笔者那便是莫大的激励。

参 考 文 献

著作类

- [1]A.S.Barr,W.H.Burton.Supervision:PrinciplesandPractice.NewYork:D.AppletCenturyC
rafts,1938
- [2]W.S.Elsbree.The American Teacher.New York:McGrow-hillBook Company,1939.
- [3]顾明远.外国教育督导.人民教育出版社,1993.
- [4]钟启泉.教育管理论.上海教育出版社,1997.
- [5]江铭.中国教育史(第二版).人民教育出版社,2003.
- [6]陈孝彬,高洪源.教育管理学(第三版).北京师范大学出版社,2008.
- [7]司晓宏.教育管理论纲.高等教育出版社,2009.
- [8]黄葳.教育督导学.中国人民大学出版社,2011.
- [9]涂文涛,刘东,吉文昌.教育督导新论.人民教育出版社,2015.
- [10]凌飞飞.当代中国教育督导历史研究.中国社会科学出版社,2016.

期刊类

- [1]河南省职业中等专业学校(职业高中)教学工作评估实施办法.中原职业技术教
育,1998(01):55-56.
- [2]弓小宁,康洪雷.职业高中的教学特点及其管理原则.内蒙古教育学院学
报,1999(S1):116-117+109.
- [3]单咸鹏.教育督导向职业教育领域延伸的探索.职业技术教育,2002,23(19):23-25.
- [4]刘智运,唐志远.教学需要督导 督导有待规范.中国高等教育,2002(06):23-24.
- [5]首珩.教学督导:提高教学质量的有力措施.教育与职业,2004(29):65-66.
- [6]郑子莹,王德清.关于重建我国教育督导权威的思考.教育探索,2005(03):33-35.
- [7]余国贞,杜旭英.充分发挥督导作用建设高效能教学质量监控体系.化工高等教
育,2006(03):90-92+28.
- [8]吴洁梅.教学督导制度的建立与实践.安徽农业大学学报(社会科学
版),2007(01):100-101+125.
- [9]穆岚.教育督导人员的职业性质与职业素养.教育探索,2007(04):18-19.
- [10]刘文君.美国现行教学督导系统及其特征.比较教育研究,2007(07):12-16.
- [11]曾汉霞.浅议职业院校教学督导的辅导功能.教育理论与实践,2007(12):9-10.

- [12]王琴.教学督导:提高教育教学质量的重要手段.河北师范大学学报(教育科学版),2008(07):98-100.
- [13]赵俊.对职业高中教学工作的几点体会.成才之路,2008(32):88.
- [14]杨海祥.职业学校开展教学督导的实践与思考.中国职业技术教育,2009(14):62-64.
- [15]于慧.我国教育督导工作专业化探析.教育发展研究,2009,28(Z2):16-19.
- [16]凌飞飞.高校教学督导制度存在的问题与解决对策.湖北第二师范学院学报,2009,26(11):100-102.
- [17]井源法.浅议中职学校教学督导机制.法制与经济(中旬刊),2010(11):123-124.
- [18]杨华.中职学校教学督导的实践与探讨.中国校外教育,2011(21):135+141.
- [19]王丽娟.中职学校教学督导工作的几点感想.东方企业文化,2011(24):131.
- [20]张忠福.美国教师督导的内容及其有益借鉴.继续教育研究,2011(05):152-154.
- [21]张景雷.美国与我国教学督导的差异比较.教学与管理,2011(36):158-160.
- [22]张景雷.美国与我国教学督导的差异比较.教学与管理,2011(36):158-160.
- [23]邵敏,欧阳中万.浅析职高教育的问题与对策.职业教育研究,2011(10):155-156.
- [24]蔡宪承.五年制高职教学督导的研究与实践.漯河职业技术学院学报,2012,11(06):47-48.
- [25]李娟.优化教学督导 提升教学质量.职业,2013(11):63.
- [26]杨前邦.中等职业学校开展“教学过程与工作过程对接”实践与思考.课程教育研究,2013(01):94.
- [27]赖赞区.督与导的思考——中职学校教学督导实证研究.广东职业技术教育与研究,2013(04):10-12.
- [28]范娟.美国教育督导制度对我国的启示.烟台职业学院学报,2013,19(04):21-23.
- [29]张建华,刘涛,李意心,杨柳军.加强山区职业教育督导,提高教育教学质量.科教导刊(中旬刊),2013(08):5-6.
- [30]翟云虎.中职校教学督导信息反馈——以江阴中等学校为例.中外企业家,2014(27):213-214.
- [31]王海芳.以教学督导为特色的美国教育督导.北京教育(普教版),2015(03):8-10.
- [32]宋婷,王彦飞.中、美、英三国教育督导制度比较.佛山科学技术学院学报(社会科学版),2015,33(01):76-79.
- [33]贾剑方.美国的教学督导与我国职业教育的教学督导.广东技术师范学院学

报,2016,37(03):86-93+140.

[34]李莹.中职课堂教学督导情况及建议.职业,2017(08):46-47.

[35]陈鑫源.高校教学督导存在的问题及对策研究.吉林工程技术师范学院学报,2017,33(06):5-7.

[36]徐斌.高校教学督导制度研究.科教文汇(上旬刊),2017(06):92-93.

[37]潘雪英.职业学校教学督导工作实践总结及思考.科教导刊(中旬刊),2018(03):21-22.

[38]龚筠茜,邱小健.建国以来我国中职教育政策价值取向变迁路径与特点.武汉职业技术学院学报,2018,17(06):8-11.

[39]肖安明.双因联动 立体运作——中职教学“管理”与“督导”关系探索与实践.科学咨询(教育科研),2018(11):7-8.

[40]李倩.改革开放以来我国职业教育政策:发展历程、变迁逻辑及未来展望.继续教育研究,2018(11):93-98.

[41]陈小军.中职教师自身专业发展认识和需求.才智,2019(26):164.

[42]张婕.中职教师专业成长需求与教师培训现状.才智,2019(26):132.

[43]苑莎.现代教育背景下高校教学督导新路径研究.科教导刊(上旬刊),2019(10):5-6.

[44]黄彦.高校教学督导工作创新与发展趋势研究[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2019(10):124-125.

论文类

[1]侯江.职业高中教师教学工作评价问题探讨.西南师范大学,2002.

[2]刘泽军.高等职业院校教学督导体系研究.河北师范大学,2010.

[3]倪丽蓉.普通高中和职业高中教学管理的差异性研究.内蒙古师范大学,2012.

[4]富欢.高校教学督导的问题与对策研究.哈尔滨师范大学,2013.

[5]吕晓琳.高校教学督导实施状况及对策研究.辽宁师范大学,2013.

[6]高琪凤.上海市高校教学督导现状的调查与研究.华东师范大学,2014.

[7]赵雪莹.高校教学督导制度满意度研究.哈尔滨工程大学,2015.

[8]杭蕾蕾.区域教育督学工作的现状及对策研究.扬州大学,2015.

[9]宣学新.高校教学督导存在的问题及对策研究.吉林大学,2015.

[10]张乐.地方高校教学督导问题研究.黑龙江大学,2016.

[11]赵伟利.美国中小学教师发展的区分性督导策略研究.西南大学,2016.

致 谢

时间过得真快，两年时间一晃而过，就在毕业论文即将完成，敲下“致谢”两个字，心中不由感慨万分。对于我来说，这两年收获颇多，其中最大的收获之一就是让我有机会并有充足的时间去实现自己的价值，圆自己的梦。在此过程中我挖掘到更加真实的自己，朝着自己想要生活的方向不断努力前进。每一天都是充实的、绚丽的，让我更加热爱我的生活。

首先我要感谢我的导师，感谢导师在这两年当中给予我的帮助，不论是学习上的还是生活上的，使我懂得了如何规划自己的人生，而且还明白了许多待人接物与为人处世的道理，这些都将成为宝贵的财富让我享用终身。

其次我要感谢学院的领导和老师们，让我有幸在此地完成我的研究生生涯的学习。在每次我遇到问题时，您们都会耐心指导，从您们身上学到的这些都将成为我一生的财富。在此一并向您们表示最衷心的感谢！

然后我要感谢我的同窗、同学们以及我的朋友们，有你们的陪伴使我学习期间不再无助彷徨，愿我们的友谊地久天长。

最后我要感谢我的家人。感谢我丈夫多年来对我的爱与支持，包容我、照顾我，让我有机会提升自己；感谢我父母对我的养育之恩与默默的付出，感谢我公公婆婆的理解，感谢亲人们对我的支持和理解，是你们给予了我无限的力量，没有你们，就没有今天的我。在此，请让我表达我最深沉的爱与感激。

个人简况及联系方式

姓名：朱志超

性别：女

籍贯：山西省朔州市应县

个人简历：2018.9-2020.7 就读于山西大学

2009.9-2012.7 就读于太原师范学院

电话：15135102147

电子邮箱：1006716103@qq.com

附录 1

职业高中教学督导问题研究调查问卷—教师卷

各位老师：您们好！

这是一份关于贵校教学督导现状的调查问卷，调查结果只供研究分析使用，凡涉及您个人的资料我们将为您保密。您的意见对我们十分重要，请您在所选择项目前的英文字母前打勾，它的真实性会成为本课题研究成败的关键，恳请您填写您的真实想法，衷心感谢您的大力支持与合作！

一、个人基本情况

- 1、您的性别：A 男 B 女
- 2、您的年龄：A 30 岁以下 B 31-40 岁 C 41-50 岁 D 51 岁以上
- 3、您的教龄：A 5 年以下 B 5-10 年 C 11-20 年 D 20 年以上
- 4、您的学历：A 大专 B 本科 C 硕士 D 博士
- 5、您的职务：A 教导主任 B 教研组长 C 普通教师
- 6、您所教科目：A 文化课 B 专业课

二、选择题

- 1、您是否被“督导”过？
A 是 B 不是
- 2、您对教学督导员的工作是否满意？
A 满意 B 一般 C 不满意
- 3、您了解学校教学督导工作制度吗？
A 十分了解 B 有些了解 C 了解较少 D 完全不了解
- 4、督导人员对教学是否及时给予反馈并做出指导？
A 每次都有 B 经常有 C 偶尔有 D 没有
- 5、您参与过对督导工作和人员的评估吗？
A 经常参与 B 偶尔参与 C 很少参与 D 没参与过
- 6、您参与过督导标准的制定吗？
A 经常参与 B 偶尔参与 C 很少参与 D 没参与过
- 7、您会主动向督导人员寻求帮助吗？
A 经常会 B 有时会 C 很少会 D 从来不会
- 8、您信服督导人员提供的指导吗？
A 重视并积极改进 B 接受并注意 C 不太信服 D 一点也不信服

- 9、教学督导工作对您的帮助如何？
A 帮助非常大 B 帮助较大 C 有些帮助 D 没有帮助
- 10、您认为教学督导内容是否单一？
A 单一 B 比较单一 C 不单一
- 11、除听评课外，您是否接受过其他方式的督导？
A 是 B 否
- 12、您认为教学督导员的能力素质怎样？
A 很好 B 一般 C 不好
- 13、贵校在督导评估中怎样对待过程与结果的关系？
A 重结果轻过程 B 结果与过程并重 C 重过程轻结果 D 都不重视
- 14、您眼中督导人员的知识与能力如何？
A 非常广博 B 较为广博 C 一般广博 D 不广博
- 15、当前教学督导主要涉及的工作内容是什么？
A 对教学活动进行督导 B 对教学管理进行督导
C 对学生进行督促 D 其它
- 16、您认为教学督导结果是否有意义？
A 有意义 B 一般 C 无意义
- 17、您有渠道投诉或建议督导工作吗？
A 有 B 没有 C 有，但不清楚 D 说不清
- 18、您认为教学督导员对督教方面工作的处理是否合理？
A 非常合理 B 比较合理 C 不太合理 D 完全不合理
- 19、督导员是否听过您的课程？
A 是 B 否
- 20、教学督导每学期听您课程的次数大概是？
A 0-1 B 2-3 C 4-5 D 5 次以上
- 21、若有教学督导反馈，请问采用的是哪种形式进行反馈？（多选）
A 书面形式 B 会议（座谈会）的形式 C 面对面的交流 D 其他

附录 2

访 谈 提 纲

- 1、您认为目前职业高中的教学督导实施状况怎么样？（可从制度、职能、内容、方式与结果等主客观方面思考）
- 2、您怎样认识职高教学督导工作？
- 3、您认为职高教学督导制度需要在哪些方面改进？
- 4、当前职高教学督导主要采取哪些方式？
- 5、当前职高教学督导过程中存在的主要问题及解决办法？
- 6、举例说明当前职高教学督导结果是怎样合理应用的？

承 诺 书

本人郑重声明：所提交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：朱志超

2020 年 6 月 2 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：朱志超

导师签名：侯纯

2020 年 6 月 2 日