

教学质量监测与评估中心

工作简报

2024 年第 3 期（总第 3 期）

教评中心编印

2024 年 6 月 20 日

【本期导读】

【政策速览】

- * 教育部发布《关于全面实施学校美育浸润行动的通知》
- * 教育部发布 2023 年全国教育事业发展基本情况
- * 教育部召开 2024 年教育督导重点工作部署会暨义务教育优质均衡发展督导评估工作推进会
- * 教育部发布 2024 年普通高等学校本科专业目录

【重点工作】

- * 学校召开学生教学信息员工作交流会

【教学督导风采】

- * 校教学督导——闫石教授
- * 院教学督导——材料科学与工程学院王小霞教授

【他山之石】

- * 西南财经大学以“四个聚焦”不断深化教育评价改革
- * 新制度主义视角下地方本科院校教学督导制度的困境与纾解

【本期导读】

为进一步提升本科教学质量保障工作水平，增进质量监测与评价工作信息公开，教评中心将于每月 20 日定期发布工作简报。简报聚焦本科教育教学政策要闻和工作动态，设置“政策速览”“重点工作”“整改进行时”“教学质量反馈”“教学督导风采”“他山之石”等栏目，栏目具体内容根据工作实际予以调整。

本期设置“政策速览”“重点工作”“教学督导风采”及“他山之石”栏目。“政策速览”栏目总结 2024 年 1-6 月，在国家层面发布的关于本科教育教学方面的政策要闻；“重点工作”栏目聚焦学生教学信息员工作动向；“教学督导风采”栏目重点介绍校级教学督导闫石教授和院级教学督导王小霞教授；“他山之石”栏目包括“院校经验”和“专家漫谈”。“院校经验”内容以“中华人民共和国教育部政府门户网站”“教育部评估中心”微信公众号等为检索渠道，重点展示国内双一流高校在质量监测与评价改革工作中的典型做法，本期以西南财经大学为案例予以介绍。“专家漫谈”重点摘录专家学者在各类报刊、杂志、学术期刊发表的笔谈、访谈、学术文章。本期遴选龚文婷和王卫华两位学者在《上海教育评估研究》期刊发表的“新制度主义视角下地方本科院校教学督导制度的困境与纾解”文章，以供学习研究。

【政策速览】

教育部发布《关于全面实施学校美育浸润行动的通知》

为深入学习贯彻党的二十大精神，进一步加强学校美育工作，强化学校美育的育人功能，教育部发布《关于全面实施学校美育浸润行动的通知》（以下简称“通知”），全面实施学校美育浸润行动。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，大力发展素质教育，以社会主义核心价值观为引领，弘扬中华美育精神，坚定文化自信，以浸润作为美育工作的目标和路径，将美育融入教育教学活动各环节，潜移默化地彰显育人实效，实现提升审美素养、陶冶情操、温润心灵、激发创新创造活力的功能，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

通知提出，到2027年，美育课程教育教学质量全面提升，常态化学生全员艺术展演展示机制基本建立，跨学科优质美育资源体系初步建成，面向师范类专业学生开设美育课程实现全覆盖，艺术学科骨干教师培训全面开展，建设一批学校美育名师工作室，培育一批国家级示范性学生艺术团，涌现一批美育特色鲜明的示范区示范校。再用三到五年时间，优质均衡的美育更加普及，学生审美和人文素养普遍提高，教师美育素养显著提升，学校美育氛围更加浓厚，学校美育

工作体制机制更加健全，成效明显增强。通过持续努力，推动形成全覆盖、多样化、高质量的具有中国特色的现代化学学校美育体系。

深化美育评价改革，发挥评价的牵引和导向作用，探索多元化教育评价方式，开展增值性评价、过程性评价、体验性评价、表现性评价、应用性评价，重在关注学生个体成长，尊重和保护学生的兴趣爱好和个性特点，全面考查学生发现美、感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力。高校落实本科学生修满公共艺术课程至少 2 个学分的基本要求，注重与专业人才培养相结合，强化审美素养和创新意识的评价。实施学校美育工作自评和年度报告制度，探索具有中国特色的学校美育评价制度。

资料来源：中华人民共和国教育部政府门户网站，网址：

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A17/moe_794/moe_628/202401/t20240102_1097467.html

教育部发布 2023 年全国教育事业发展基本情况

2023 年，高等教育毛入学率 60.2%，比上年提高 0.6 个百分点，提前完成“十四五”规划目标。全国共有高等学校 3074 所，比上年增加 61 所。其中，普通本科学校 1242 所（含独立学院 164 所）；本科层次职业学校 33 所；高职（专科）学校 1547 所；成人高等学校 252 所。另有培养研究生的科研机构 233 所。各种形式的高等教育在学总规模 4763.19 万人，比上年增加 108.11 万人，增长 2.32%。全国普通、职业本专科共招生 1042.22 万人，比上年增长 2.73%。其中，普通本科招生 478.16 万人，比上年增长 2.19%。职业本科招生 8.99 万人，比上年增长 17.82%。高职（专科）招生 555.07 万人，比上年增长 2.99%。全国共招收成人本专科 445.49 万人，比上年增长 1.24%；在校生 1008.23 万人，比上年增长 7.99%。招收网络本专科 163.42 万人；在校生 739.97 万人。全国共招收研究生 130.17 万人，比上年增长 4.76%。其中，招收博士生 15.33 万人，比上年增长 10.29%；硕士生 114.84 万人，比上年增长 4.07%。在学研究生 388.29 万人，比上年增长 6.28%。其中，在学博士生 61.25 万人，比上年增长 10.14%；在学硕士生 327.05 万人，比上年增长 5.59%。全国共有高等教育专任教师 207.49 万人，比上年增加 9.71 万人，增

长 4.91%。其中，普通本科学校 134.55 万人；本科层次职业学校 3.08 万人；高职（专科）学校 68.46 万人；成人高等学校 1.41 万人。普通、职业高校研究生以上学位教师比例 79.14%，比上年增长 0.6 个百分点。普通、职业高校生师比 17.98:1，进一步改善；其中普通本科 17.51:1，本科层次职业学校 17.57:1，高职（专科）学校 18.92:1。普通、职业高校校舍建筑面积 11.89 亿平方米，比上年增加 5814.64 万平方米。生均占地面积 56.82 平方米；生均校舍建筑面积 28.26 平方米；生均教学科研仪器设备值 1.86 万元。

资料来源：中华人民共和国教育部政府门户网站，网址：

http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2024/55831/sfcl/202403/t20240301_1117517.html

教育部召开 2024 年教育督导重点工作部署会暨 义务教育优质均衡发展督导评估工作推进会

近日，教育部在江苏南京召开 2024 年教育督导重点工作部署会暨义务教育优质均衡发展督导评估工作推进会。

会议指出，2023 年教育督导战线紧紧围绕中心工作，在学前教育普及普惠、义务教育优质均衡发展、“双减”、教师工资“不低于”等方面发挥了重要作用。紧紧围绕教育教学改革，在加强对党的领导和立德树人、促进学生全面发展和身心健康、加强教师队伍建设和提升教育教学水平、提高教育质量和缩小校际差异等方面，勇担护航教育改革发展重任，取得了积极进展。

会议强调，要将 2024 年作为督导“改革年”，进一步优化调整学前教育、义务教育、高中教育督导评估，深化高等教育评估监测系列改革创新，探索职业教育评估评价新范式，力求在改革之年形成改革之势，以改革之势服务强国之策、支撑兴教之举。要准确把握义务教育优质均衡发展督导评估重点，抓紧修订完善国家督导评估认定工作规程，引导各地将义务教育发展的重点转移到内涵发展和质量提升上来，切实增强群众获得感。

资料来源：中华人民共和国教育部政府门户网站，网址：

http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202404/t20240430_1128426.html

教育部发布 2024 年普通高等学校本科专业目录

日前，教育部公布 2024 年普通高等学校本科专业目录。其中，电子信息材料、软物质科学与工程、大功率半导体科学与工程、生物育种技术、生态修复学、健康科学与技术、智能视觉工程、足球运动、咖啡科学与工程等 24 种新专业（详见表格）正式纳入本科专业目录，2024 年起即可进行高考招生。

此次专业增设、撤销、调整共涉及 3389 个专业布点，数量之多为历年之最。其中，新增布点 1673 个、撤销布点 1670 个，数量基本持平。从学科门类看，工学、教育学、经济学等学科门类的专业点增加数量位居前三，工学所涉专业点 1322 个，占比 39%；从区域布局看，涉及中西部高校的专业点有 1802 个，占比 53.17%。普通高校本科专业结构和区域布局进一步优化，高校在专业设置上更趋理性。

此次专业目录中，对国家控制布点专业范围进行了动态调整，将资源勘察工程、护理学、助产学调整为国家控制布点专业。截至目前，目录内共包含 93 个专业类、816 种专业。

序号	所属专业类	专业代码	专业名称	学位授予门类	布点高校
1	法学类	030111TK	国家安全学	法学	新疆政法学院
2	法学类	030112TK	海外利益安全	法学	国际关系学院、西南政法大学
3	体育学类	040214TK	足球运动	教育学	河海大学、北京体育大学、天津体育学院、辽宁师范大学、沈阳体育学院、大连大学、上海体育大学、江苏师范大学、淮北师范大学、福建师范大学、闽南师范大学、东华理工大学、江西师范大学、曲阜师范大学、菏泽学院、山东体育学院、河南大学、河南师范大学、武汉体育学院、江汉大学、湖南科技大学、广州体育学院、海南师范大学、成都体育学院、贵州师范大学、贵州警察学院、西安体育学院、河西学院、喀什大学、伊犁师范大学
4	体育学类	040215TK	马术运动与管理	教育学	武汉商学院
5	体育学类	040216T	体育康养	教育学	广州体育学院
6	中国语言文学类	050111T	中国古典学	文学	中国人民大学
7	中国语言文学类	050112T	汉学与中国学	文学	北京语言大学
8	中国语言文学类	050113T	应用中文	文学	北京语言大学
9	机械类	080220T	农林智能装备工程	工学	东北林业大学
10	材料类	080420T	材料智能技术	工学	北京科技大学
11	材料类	080421T	电子信息材料	工学	华东理工大学、合肥工业大学
12	材料类	080422T	软物质科学与工程	工学	华南理工大学
13	材料类	080423T	稀土材料科学与工程	工学	内蒙古科技大学
14	电气类	080610TK	大功率半导体科学与工程	工学	西南交通大学
15	电子信息类	080721T	智能视觉工程	工学	哈尔滨工业大学
16	土木类	081013T	工程软件	工学	山东大学
17	海洋工程类	081906T	智能海洋装备	工学	华南理工大学
18	生物医学工程类	082605T	健康科学与技术	工学	上海交通大学
19	食品科学与工程类	082713T	咖啡科学与工程	工学	云南农业大学
20	交叉工程类	083202TK	交叉工程	工学	清华大学
21	植物生产类	090117TK	生物育种技术	农学	北京农学院、大连海洋大学、新疆农业大学
22	自然保护与环境生态类	090208TK	生态修复学	农学	南京林业大学
23	工商管理类	120218T	内部审计	管理学	南京审计大学
24	音乐与舞蹈学类	130213TK	冰雪舞蹈表演	艺术学	哈尔滨体育学院

资料来源：教育部评估中心微信公众号

【重点工作】

学校召开学生教学信息员工作交流会

2024年6月6日下午，学生教学信息员工作交流会在松山湖校区6C-203召开，教评中心副主任赵铁柱出席，各二级学院教学信息分部负责人参会，交流会由教评中心曾华主持。

赵铁柱指出，教学工作信息反馈是学校教学质量监控评价的重要环节，学生教学信息员是教学工作信息反馈的重要载体，也是广大学生切身利益的代表。要充分发挥学生教学信息员的纽带作用，客观公正地搜集涉及到学校教育教学工作中存在的问题以及意见建议，从而更好地加快教育教学改革，提高教育教学质量。

各二级学院教学信息分部负责人也就本学院学生教学信息员工作以及教育教学工作中发现的相关问题及工作经验进行了交流。



【教学督导风采】

校教学督导--闫石教授



图片为闫石教授近照

自 2019 年 5 月受聘担任学校教学督导以来，闫石教授始终秉持着严谨、负责的态度，完成了线上线下听课约 2000 人次，实验教学巡视、考场巡视及教学秩序巡视约 370 余次。多次参与了学校组织的一系列教育教学活动，包括教育教学秩序专项检查、课程评估、优秀课程评选以及质量工程项目的立项评审与结题评审等；在对部分二级学院的青年教师讲课比赛评审、教学讲座以及教学研讨指导等工作中，闫教授积极发挥自身的教学经验和专业知识，为青年教师提供有针对性的指导和建议。基于对教学工作的深入理解，完成了两份高质量的调研报告，分别是“关于加强青年教师教育教学能力培养的思考及建议”及“我校实验课程教学情况的调研报告”调研报告，对青年教师

教育教学能力培养和实验室建设等方面提出了建设性意见和建议，促进了教师教学理念的提升和教学研究的加强，进一步推动学校教学质量的建设。

督导格言：给学生一杯水，教师应有一条源源不断的溪流。

督导工作经验分享：在教学督导工作中，坚持做到爱岗敬业，客观公正。坚持“以学生为中心”的教学理念，尊重教师，热爱学生。在对教师授课质量进行评价时，坚持“OBE 理念”，以学生学习效果为主要导向，努力做到客观公正，科学评价，并及时与任课教师进行研讨交流，以达到共同提高的目的。坚持“督导”并重，积极参与学校或二级学院邀请的相关评审、教学讲座、教学研讨等工作，充分发挥了教学督导的作用。

院教学督导—材料科学与工程学院王小霞教授



图片为王小霞教授近照

王小霞，博士，教授，东莞理工学院方向领军人才，硕士生导师，诺丁汉大学博士合作导师，西安交通大学博士后合作导师。先后主持并完成国家自然科学基金项目、省重大科技专项项目、省自然科学基金面上项目等。获浙江省科技进步二等奖 1 项，授权国家发明专利 5 项，发表 SCI 论文 70 余篇。已培养硕士生 22 名，博士后 4 名。迄今有 10 余年的院教学督导经历。主持过浙江师范大学《有机化学》校级精品课程等教学项目，多次荣获学院教学质量优秀奖。指导本科生获浙江省化学学科竞赛获一等奖 3 次，指导本科生和研究生获浙江省大学生科技创新（创业孵化）项目 5 项，多以优秀评价结题。荣获浙江省“151”人才、浙江省教育系统“事业家庭兼顾型”先进个人等称号。

督导格言：当一个教师的课堂教学让学生觉得学不会、很挫败时，就是完全失败的教学。

【他山之石】

西南财经大学以“四个聚焦”不断深化教育评价改革

聚焦形式优化，注重总体评价。一是深化学科评价改革。不断完善学科专业战略布局，实施马克思主义理论领航、经管引领、理工攀登、法文繁荣、新兴交叉“五大学科建设计划”，引导各学科多元化多层次多类型发展。以价值、能力和贡献为导向，制定《“双一流”建设绩效评价及奖励办法》及配套管理制度，支持不同学科特色发展。二是深化学院评价改革。突出发展性评价，推进学院目标绩效评价改革，强化领导班子任期目标责任制，构建从自身增值度、同类可比进步度、学生和社会满意度、服务经济社会贡献度“四维评价”的机制。突出差异评价，发挥绩效考核评价激励约束作用，明确不同的建设任务、考核要求、政策支持和资源配置方式，在发展规划、学科评审、经费投入、招生计划、人事编制、项目安排、教学与科研平台建设等方面采取不同措施。三是深化团队评价改革。围绕构建中国自主知识体系和支撑国家科技自立自强，建立习近平经济思想研究院、数字经济与交叉科学创新研究院两大集成创新平台，加强有组织科研。实行团队负责人制和揭榜挂帅制，按周期对团队进行“动态调整”和“优胜劣汰”。编制重大选题指南，采取定向委托、申报评审或揭榜挂帅等形式，实行至少三年的长周期管理、动态监测，为科研团队工作提供有力支持。

聚焦全面发展，完善学生评价。一是推进学生综合素质评价改革。优化《本科生综合素质评价办法（试行）》《学生表彰奖励办法》等 10 余项制度，设立学业奖学金、道德风尚奖学金、科研创新奖学金、文体活动奖学金、社会工作与志愿服务奖学金、社会实践奖学金等，鼓励引导学生全面发展。二是完善“五育并举”评价模式。挖掘红色文化长廊、校史馆、货币博物馆中的教学资源有机融入思政课建设，打造“红色长征在四川”虚拟仿真项目。探索“一生一方案”和“本硕衔接”贯通培养改革，设立跨学科科研训练项目和产教融合育人示范项目，联动“科研-教学-学习”专业课堂和“知行天下 读懂中国”实践课堂，建立过程性评价和结果性考核有机结合的学业考评机制。打造体育与健康线上线下的课程群，修订运动与健康考核办法。出台学校全面推进美育浸润行动实施方案，明确 6 个方面 14 项具体举措，实现美育课程全学段覆盖。不断完善劳动教育体系，“构建西财‘5+4+4’劳动教育体系 培养卓越财经领域的时代新人”入选教育部“高校思想政治工作精品项目”。创建校外劳动教育实践基地 27 个。三是数字赋能提升评价效能。依托学校数据治理与学生“第二课堂”过程管理，推进学生综合素质在线评价数据可视化，生成个体发展“画像”。打通教务、学工、科研等人才培养环节中的“信息孤岛”，将学生评价有机嵌入教育教学全过程，构建可量化的学生综合素质评价

指标体系，优化“一张成绩单”等总结性评价方式，进一步提高评价科学性和精准度。

聚焦成果质量，细化科研评价。一是明确成果评价导向。修订《教师教学科研社会服务成果认定标准与奖励办法》，将思想理论、政策应用、科技创新、实践案例等成果纳入考核评价内容。考虑成果的创新性、贡献度、影响力，重点评价在自主知识体系构建、服务国家重大战略需求、解决“卡脖子”技术难题等方面的贡献。将承担国家重大（重点）项目、重点研发计划专项等作为重要指标，引导团队把论文写在祖国大地上，强调论文的创新水平、科学价值和社会效益。二是细化成果评价标准。制订《科研与社会服务荣誉评选表彰办法（试行）》，设立评选成果、教师、团队的科研荣誉，充分发挥荣誉奖项精神引领、典型示范和价值导向的作用。将教学、科研、社会服务、文学艺术、竞技竞赛类成果纳入认定范围，对课程、教材、著作、论文、课题、奖项、决策咨询报告、科普读物、文学艺术作品、竞技竞赛等成果进行等效评价。三是优化成果评价方式。设立由校内外专家组成的科技成果评价委员会，加强大数据、人工智能、区块链等信息技术在评价数据获取、分析、智能决策等方面的应用，提高成果评价的智能化、透明化、便捷化水平。

聚焦分类激励，创新人才评价。一是实施分岗位、分学科、分层次评价。建设以教学科研型岗位为主体，科研型、

教学型、专职讲师型、实践型、智库型等岗位为辅的教师岗位体系。制定差异化人才评价标准，建设由后备人才、骨干人才和领军人才组成的人才梯队，按职业发展不同阶段设置不同的评价标准。二是建构多主体、多维度、多视角评价。形成由校院领导抽样评价、督导组重点评价、同行专家评价、上课学生评价、高年级学生代表评价、授课教师评价相结合的“六位一体”教学质量评价体系。将自评与他评、评教与评学有机结合，在职称评审、人才工程评审和代表性成果评价中全面开展校外同行专家双向匿名评审，不断提升人才评价的公正性和客观性。三是形成强贡献、强底线、强原则评价。实施《科研与社会服务超额及高质量成果绩效奖励实施细则》，依托“光华英才工程”统筹推进管理与考核机制建设，重点评价创新能力、学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况。落实《预防与处理学术不端行为办法》，对学术不端行为和师德师风问题“一票否决”，努力营造风清气正的良好环境。

资料来源：中华人民共和国教育部政府门户网站，网址：

http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6192/s133/s209/202406/t20240611_1134912.html

新制度主义视角下地方本科院校教学督导制度的 困境与纾解

龚文婷 王卫华

保障与提升教学质量是地方本科院校生存与发展的关键，其内部教学质量评价与保障体系包括学生评教、教师互评等多种方式，这些方式多以分数作为结论，主要用于教学绩效问责，缺乏具体的教学指导建议，难以满足地方本科院校教学质量提升的现实需求。相较而言，高校内部教学督导制度蕴含“监督”与“指导”双重功能，强调对于课堂教学的发展性评价，是地方本科院校教学质量评价与保障体系中的重要组成部分。

一、地方本科院校教学督导制度的现实困境

作为一种新生制度，高校教学督导制度在发展过程中面临着诸多困难，如教学督导整体制度系统的不完善、教学督导遴选制度的供求冲突、教学督导运行制度的权威弱化、教学督导评价制度的工具倾向、教学督导培养制度的真空状态等。对于教学为主型的地方本科院校而言，除前述困难外，其内部的教学督导制度还面临着不少现实困境，亟待厘清其内在机理，找准建设新理路。总体而言，地方本科院校教学督导从制度本身、制度所关涉的利益相关方而言面临以下困境。一是制度创新不足，具体表现为行政化倾向难以破除。

在机构设置上，以职能处室模式或依附教学管理部门这种自上而下的科层制模式为主；在工作内容上，监督与检查成为很多地方本科院校教学督导工作的中心内容，其结果也多以考核奖惩等行政管理的手段推行；在工作方式上，标准化或规范性检查仍是众多地方本科院校教学督导行动的主流路径，尽管部分地方本科院校强调技术创新，装备了完善的教学监控设施，教学督导也实现了“线上线下混合式”“云督导”，但这些举措之下仍多是对学生到课率、前排就座率、抬头率、点头率等的片面考察，教学督导制度成效有限。二是人才供给失衡。这里指地方本科院校教学督导的工作人员供给过剩而专业人才供给不足的状态。地方本科院校教学督导队伍的人员构成主要包括离退休的教师、在职优秀教师、退居二线的领导干部和行政管理人员等，这种人员组成保证了高校教学督导队伍的数量，保障了教学秩序的维系，但也造成了我国高校教学督导人员的专业化程度欠缺、专家型特质显现度不高、对于教学的深度督导不够等弊端。同时，地方本科院校出于制度建设成本的考量，对教学督导队伍的建设基本处于放任甚至虚设状态，这也从客观上阻滞了教学督导员的专业发展，引发了教学督导员队伍专业化不足的问题。三是教督双方角色认同冲突。在地方本科院校，教师群体秉持专业上的权威地位，推崇“文化自觉”，认为教师在教学中的主体性地位应该得到充分尊重，因而对督导制度中的

“推门听课”等机制具有天然的排斥；教学督导员则被认为是行政权威的代理人，倾向于通过“技术控制”来确保教学秩序与质量，这就可能忽略教师教学中所付出的隐性成本或阻碍教师教学中的自主创新。长此以往，两者之间的矛盾张力逐步凸显。因而在地方本科院校，有教师会抵触或质疑教学督导员的角色与功能，也有教师会利用教学督导员这一制度特点，在被督导听课时认真上课，而未被督导时则表现平平，甚至敷衍了事。

二、地方本科院校教学督导制度困境的新制度主义分析

新制度主义学派具有多元的制度分析视角，最早由美国社会学家迈耶和罗恩在 20 世纪 70 年代创立。随后，这一开创性的分析视角在不同领域的组织行为与制度运行研究中不断得以深化和发展，形成了多种理论流派。其中最具代表性的是豪尔和泰勒提出的三大流派：历史制度主义、理性选择制度主义和社会学制度主义，三者从不同的角度和立场来解释制度、组织与行为之间的关系，以及制度产生或变化的过程，打通了从微观层面到宏观层面对制度起源和变迁进行解释的链路，也为制度在社会实践中的不同表现提供了多种解释的可能性。三者互相补充，从不同层面、不同立场捕捉人类行为和制度影响，为探讨地方本科院校教学督导制度发展困境的内在机理和原因提供了合适的分析框架。

1. 制度创新之难：路径依赖下的制度惯性

历史制度主义认为，一旦政府在某一政策领域作出了政策与制度选择，由此形成的模式将被延续下去，除非有足够的力量克服程式最初形成的惯性，这就是历史制度主义的核心主张——路径依赖。在路径依赖的过程中，往往会出现经济学家所描述的“收益递增”特征，从而形成制度的自我强化或正反馈，导致制度的变迁与创新出现新的障碍。高校内部教学督导制度受到历史上基础教育阶段教育督导制度的影响。1983年，教育部根据邓小平同志的指示发布《建立普通教育督导制度的意见》，提出要建立督学制度、设立视导室，以巡视、检查和指导全国的普教工作。1991年，原国家教委发布《教育督导暂行规定》，该规定虽是针对中等及以下教育的，但其所蕴含的理念、模式以及运行机制等为后来的高校教学督导制度建设提供了借鉴与启示。我国高校教学督导制度的设想在20世纪90年代初正式提出，意在定期对高校的办学方向、教育教学工作进行检查、评估，这一制度设计思路与已存的教育督导制度十分相似。此后，基于北京大学、厦门大学等高校教学督导工作的示范性引领，加之由于高等教育扩招后引入大量青年教师，造成高校内部教学质量保障压力增大，以及出于对相关文件精神响应，各大地方本科院校纷纷开始建立教学督导制度。这一新生制度一般由高校内部自主实施运行，但受到先于它而存在的教育督导制度的影响，其行政化特色难以破除；同时受到高校本身行

政化“基因”的惯性影响，在一定程度上形成了对于“行政化督导”的路径依赖。现有的高校教学督导制度已经与教学运行管理制度等多个关涉教学与教师的制度相互勾连、难以剥离，而与之共生的制度参与者会为了满足自身利益而极力维系既有督导制度的正常运行。同时，在高校教学督导制度建设的过程中投入的人力、物力成本更是不可计量，一旦转型，必将影响教师、教学督导员、教学管理人员等多方利益群体的稳定结构，产生一系列的制度变迁风险，这无疑又加大了路径依赖的程度。目前一些地方本科院校试图顺应技术发展趋势，对教学督导设备进行全面升级，但这一外部的技术创新无非是使教学督导制度已有的行政化手段更为便利，对于制度本身的赋能增效效果并不明显。

2. 专业发展之困：制度相关要素的缺失

社会学制度主义理论主张制度包括规制性要素、规范性要素和文化—认知要素三大构成要素，这三个要素呈层次性结构。规制性要素处于最表层，主要形式是法令条文等制度文本，以权威和强制力影响行动者的行为；规范性要素处于中层，被社会化为特定制度角色的个人将与制度要求相关的规范内化，并以此方式影响和建构个体行为；最深层因素是文化—认知要素，该要素强调制度获得理解与认同是基于行动者对共同的信念、文化和价值观念的认同。地方本科院校教学督导员专业性不明显、专业发展受到制度的规制性、规

范性以及文化—认知要素缺失的影响。从规制性要素来看，一方面，制度结构并不完善，如有些地方本科院校出台了相应的教学督导实施方案，对教学督导员队伍建设进行了规定，但在督导内容、督导方式等方面缺乏具有指导性意义的细则；另一方面，与基础教育阶段的教育督导自上而下的垂直制度体系不同，高校教学督导制度缺乏政府层面的顶层设计，使得前置性制度依据缺失，在一定程度上造成了教学督导制度的自我固化局面，也使得教学督导队伍建设的制度驱动力不足。就规范性要素而言，不同的行动主体对于高校教学督导制度的价值取向、行为规范和意义建构有着明显的差异。当前，教师群体希冀教学督导能从监督和维护教学秩序向提升教学质量、引领教学变革。然而这一进阶的制度期待与当前存在的教学督导行动并未达成统一，代表行政权力的程序性行为往往被放置于推动教学优化的目标之上，导致了重“督”轻“导”的工作倾向和对教师教学主体性需求的忽视。这既是教学督导队伍人员专业化程度不高的现实选择，反过来也制约了教学督导队伍的专业化建设。文化—认知要素的形成是一个漫长而复杂的过程，它对于个体的影响往往是持久的、内隐的。“泛行政化”的教学督导文化认知强调工具理性，遮蔽了教学督导员的个体专业性，也掩盖了教学督导应是一项专业性与技术性并重的服务工作的事情。关于教学质量文化的共识尚未达成，教学督导优良文化生态尚未形成，导致

教学督导员本身对于教学督导的价值认知和情感认同缺位，自我提升与发展的意识自觉和行动主动还远远不够。

3. 角色认同之异：利益冲突下的集体困境

理性选择制度主义从个体出发，把制度视为理性人通过规则化行动实现预期目标的工具，这就意味着，个体的主要动机是通过制度性的行动实现自身的目标。然而个体寻求自身效用最大化，即行动者在理性上趋向于选择最优策略，用最小成本换取最大利润，可能将导致一些功能失常的行为，例如“搭便车”和逃避责任，从而出现集体行动的困境，在个体和集体多个层面和维度引起利益冲突的博弈。

大学属于异质性结构，教师和管理人员基于不同的价值判断标准，对制度的偏好事实上存在着差异。教学督导制度的主要行动者教师 and 教学督导员基于自身偏好的不同，均希望在实现自身效用最大化的同时获得最大的行动空间。教师一方面期待通过教学督导制度所蕴含的反馈与指导功能提升教学水平，实现专业发展，进而获得相应的经济收益或教学声誉；另一方面他们把课堂视作大学教师最后的“自留地”，认为“推门听课”“视频监课”等机制可能会扰乱他们的教学进程、影响他们的教学实践。地方本科院校教学督导员的制度偏好一方面受到高等教育评价领域中重量化轻质性的评

价方式的影响，表现为督导方式的指标化、数字化、符号化；另一方面，由于督导工作中信息收集的局限性和不对称性，他们很难完全掌握教师努力教学所需付出的成本或师生不努力产生的收益损失等方面的准确信息，使得对教学质量评价的结果呈现表浅化、片面化倾向，难以获得教师群体的深度认可。此外，受到教学督导员作为个体行动者在主观上对教学督导理论的关注、督导方式的选择不同，也会产生不同的行为偏好排列，如部分教学督导员存在只“督”不“导”、重“督”轻“导”的督导工作方式，缺乏对教师教学的发展性讨论。无论哪种情形，对教师教学质量的改进和提升的功效都相对有限，这个事实表明教学督导制度在执行中陷入了集体困境。

三、地方本科院校教学督导制度的纾解之策

地方本科院校教学督导制度在发展过程中面临着制度内容创新、个体专业发展与角色认同等方面的困境。因此，推动教学督导制度的有序发展必须突破阻碍制度发展的藩篱，使高校教学督导制度在协调多方利益、获得广泛共识的基础上实现持续创新发展。

1. 冲破制度惯性，推动技术创新走向集成创新

高校教学督导制度需要引入集成创新的理念，即通过创新行为主体的优化、选择、搭配创新要素而形成系统有机主

体的主动创新，从而使制度创新由单一技术变革的“小微创新”走向多元要素协同变革的“体系创新”。进行制度集成创新要打破制度在历史演化过程中对固有制度的路径依赖，以主体需求为动力，通过理性建构的模式，依赖自上而下的顶层设计与自下而上的基层经验，进一步形塑制度细节，促进制度持续改进。一是要加强制度的顶层设计。要明确教学督导制度的多方主体需求和现行发展困境，回归制度“督”“导”并重的设计初心，完善高校教学督导制度的统一设计与部署，使各个层次、各种类型的高校内部教学督导工作有理可循、有据可依；对功能失调、不全的制度结构或成员进行适当调整，加快教学督导制度体系中“指导”功能体系的完善，如建立教学督导标准体系、疏通信息反馈机制、构建督导效果评价机制等。二是要及时跟进具有示范效应的高校的部署，各高校的教学督导实践要及时反馈到教学督导制度的建设中。不仅要关注高校利用信息化工具开展教学督导工作、构建基于移动终端的教学督导评价系统、建设教学督导的大数据库等的新尝试，更要着眼于高校如何通过这些技术创新推动教学督导工作的质效，以结果导向的工作思路反推制度执行流程的合理性、可行性，进而通过对现行制度的重新组合或者对其他领域制度创新产生的借鉴、吸收和消化，来实现教学督导制度的流程再造与路径重构，推动制度由强制性制度变革向自主性制度变革转变。三是紧紧抓住制

度创新的发展机遇，在确保管得住、行得通的前提下迅速推进。原有制度在某一关键节点受到外部冲击更容易发生突发性变革，从而获得制度变迁的外部动力。当前我国正处在“双一流”建设的历史机遇期，也正受到智慧教学、元宇宙教育等新的教育形态的巨大冲击，利用信息化手段扩大多元主体参与度，构建更加灵活、更加人本、更加智慧的教育管理模式，也是高校教学督导制度改革创新的必经之路。

2. 强化制度要素，推动非专业化向专业化发展

社会的法律制度、文化期待、观念制度成为人们广为接受的社会事实，具有强大的约束力量，规范着人们的行为，因而强化制度的规范性、规制性和文化—认知要素建设，提升行动主体对于制度的认可度，既可规避制度的合法性压力，又可为教学督导队伍的专业发展提供制度文化土壤。一方面要构建教学督导队伍兼具行政和学术双重性质的合法性运行基础。美国著名的督导专家瑟吉奥万尼认为教学督导员具有行政权威、个人权威、技术—理性权威、专业权威与道德权威五种权威来源。因此在教学督导制度文本上要规定教学督导队伍的专业素养要求，在文化共识上要构建教学督导工作的专业氛围，使教师和教学管理人员对教学质量提升的向往与对教学督导员的专业期待趋向一致。另一方面，要通过完善制度建立教学督导员职前职后督导专业发展的长效机制。教学督导的专业化队伍建设是制度持续焕发生命力

的关键，因此亟需保障教学督导员专业人才的供给平衡。在组织层面，通过职前培训为督导队伍的高质量输入提供保障，通过职后培训为教学督导队伍的人员稳定和素养提升提供助力。在个体层面，则有赖于教学督导员自身对教学和督导理论的学习与研究、运用教学理论创新教学实践、通过长期不懈的教学观察和督导实践等来实现自我专业发展。通过组织引领、自我管理的协同方式，推动教学督导员队伍持续、有效发展。此外，保障教学督导员的专业发展必须建设全面且有利的支持系统。一是构建多方对话平台，通过邀请教师、督导人员和学校管理者等群体共同探讨教学督导工作评价标准的制订和实施，以达成对教学督导员专业胜任力的共识。二是要依靠高校各个职能部门对教学督导员的遴选与培养予以配合和支持，例如组织人事部门要按照需求做好教学督导员的岗位设置，财务部门要提供相应专项资金支持，教学管理部门则要对教学督导工作进行细化，并做好实际的组织管理工作等等。通过各个职能部门将教学督导制度进行“黏合”从而促进督导队伍建设，反过来也能通过教学督导员这支队伍将学校系统中影响教学效果的各个离散要素汇集到一起，最终达成高校教育教学质量和人才培养质量提升的希冀。

3. 协调利益冲突，推动张力对抗走向合作共赢

为了缓解教学督导制度所关涉的行为主体权力分配不

均、利益冲突明显等问题，一是要建立多元主体协商治理的新机制。利益相关者通过民主协商所获得的“集体共识”与“专业支持”是评价活动顺利展开、赢得受评者信任的前置条件。因此，一方面要创设多元群体利益诉求机制，吸纳教师参与教学督导的制度设计，同时积极改变教师观念，鼓励教师群体参与教学督导的实践活动，使教师 and 教学督导员成为相互依赖的教学学术共同体，使教师群体在教学督导的整个评价过程中由衷感受与回应教学督导员群体的专业价值，并内化为其共同的价值追求和自觉行动，从而使双方具备更加广阔的合作舞台。另一方面则是强化对教学督导队伍这一行动主体的功能治理。要重新审视教学督导员的权威来源，让专业权威与道德权威超越行政权威和个人权威，明确在教学督导工作中督导员既不是处于支配地位，也不是处于屈尊地位，而是要起到一种支持性的作用，通过营造教学学术共同体来促使规则被遵从，进而提升教师群体对教学督导制度的认可度。二是要找准利益冲突的最佳平衡点。行为主体责任与权力的分配适切是缓解利益冲突的必然选择。对于教师群体而言，既要充分肯定其教学的主体性地位，赋予大学教师就教学主动进行自我反思、实践和发展的自由空间，也要使其意识到在约束条件下持续改进教学的必要性，以通过有限的自由获得无限的发展。对于教学督导员而言，既要肯定其提升高校教学质量的个体努力和工作价值，也要破解对

其管理和考核乏力、人情难防的困境。教师 and 教学督导员两者通过互相制约达成利益均衡，呈现协作型的教督关系，双方在明晰的权责边界内自由行动，彼此获得尊重与解放，实现“双赢”。三是要加大组织资源投入，使利益相关群体均能从中享受到制度红利，提升个体行动力，进而焕发组织活力。高校要在教师所看重的职称评定、教学学术资本与声誉等方面，在教学督导员所看重的业务能力和专业水准提升、工作绩效评定等方面投入更多的资源，并将现有的资源与高校教学质量评价体系中的其他资源进行整合，用切实的制度“红利”来促进利益相关方的共同参与，塑造个体行为，协调个人利益与集体利益之间、多元主体利益之间的关系，推动教学督导制度效能提升。

资料来源：中国知网。龚文婷,王卫华.新制度主义视角下地方本科院校教学督导制度的困境与纾解[J].上海教育评估研究,2024.