

金华职业技术学院

教育督导简报

2020 年第 2 期（总第 56 期）

金华职业技术学院教育督导处 编 二〇二〇年六月二十五日

~~~~~

### 2019 年下半年新教师教学反馈材料检查情况分析

为进一步提升新教师的课程教学设计水平和课堂教学能力，促进青年教师的成长，教育督导处、人事处共同开展了2019年下半年新教师教学反馈材料检查，并组织校院两级的专职督导、兼职督导和校外专家对每位新教师的教学反馈材料进行了交叉评审，评审结果及分析反馈如下：

#### 一、基本情况

各学院普遍重视新教师的专业发展与教学能力提升，制订了新教师培养计划，出台了指导教师管理办法和新教师考核办法。指导教师结合“三教改革”，耐心细致地帮助新教师进行教学设计、说课试讲和教案撰写，并通过不断地听课点评等工作，使新教师能更加准确地理解课程和教材，更加精准有效地开展课堂教学，促进了新教师课程教学能力的整体提升。

校院两级的专、兼职督导注重抓好课堂教学过程的指导和教学效果的反馈，对近三年进校并承担教学任务的专任教师、辅导员和实验员进行重点指导，开展一对一的现场听课、评课和研讨。通过面对面交流，肯定亮点、提出问题、反馈意见，帮助新教师快速提升课堂教学组织能力与教学水平。

为考查新教师课堂教学能力发展情况，教育督导处组织了对 13 个学院近三年的新教师进行听课评价与教学反思材料的评审工作。每位新教师在《新教师听课评价反馈表》中对课堂教学的理念、设计、组织与效果等进行全面的自我剖析与反思，并提出自我提高、自我发展的针对性措施。教育督导处根据《新教师听课评价反馈表》及相关支撑材料，从新教师课堂

教学情况、材料撰写质量以及教学反思的针对性等方面组织二轮评审：各二级学院分管教学副院长和专职督导进行第一轮交叉评审，再由校外专家在校内评审的基础上进行第二轮评审。原则上，全校新教师 A 档比例控制在 30%以内，每个学院 A 等比例不超过 30%。

除少数请假和无教学任务的新教师外，此次参评的新教师共有 159 人，最终评选出 A 档（优良）42 人，占 26.42%；B 档 93 人，占 58.49%；C 档（需要整改）24 人，占 15.09%（见表 1）。

表1 2019年各学院新教师听课反馈评审情况

| 序号 | 学院   | 参评新教师数 | 评审等级 |        |    |        |    |        | 评为A的教师                   |
|----|------|--------|------|--------|----|--------|----|--------|--------------------------|
|    |      |        | A    | 百分比    | B  | 百分比    | C  | 百分比    |                          |
| 1  | 信息学院 | 9      | 2    | 22.22% | 4  | 44.44% | 3  | 33.33% | 黄宜真、黄博闻                  |
| 2  | 机电学院 | 15     | 4    | 26.67% | 4  | 26.67% | 7  | 46.67% | 戴巍、章斌、吕风、陈源              |
| 3  | 建工学院 | 10     | 3    | 30.00% | 5  | 50.00% | 2  | 20.00% | 徐颂乔、王子璇、孙诗华              |
| 4  | 经管学院 | 10     | 2    | 20.00% | 7  | 70.00% | 1  | 10.00% | 舒绍干、梁静婷                  |
| 5  | 师范学院 | 21     | 6    | 28.57% | 13 | 61.90% | 2  | 9.52%  | 杨海燕、吴丽丽、何伊王、宁、张雪、陈颜红     |
| 6  | 农学院  | 10     | 3    | 30.00% | 7  | 70.00% | 0  | 0.00%  | 姚刚、王古玥、王可                |
| 7  | 医学院  | 17     | 6    | 35.29% | 11 | 64.71% | 0  | 0.00%  | 黄桂园、洪丽霞、洪慧敏、蔡倩、吴媛媛、谈文状   |
| 8  | 旅游学院 | 9      | 2    | 22.22% | 7  | 77.78% | 0  | 0.00%  | 王威、杜婧晔                   |
| 9  | 艺术学院 | 8      | 2    | 25.00% | 3  | 37.50% | 3  | 37.50% | 顾燕燕、胡世裕                  |
| 10 | 制药学院 | 8      | 2    | 25.00% | 6  | 75.00% | 0  | 0.00%  | 夏爽、李佳琪                   |
| 11 | 商务学院 | 6      | 1    | 16.67% | 4  | 66.67% | 1  | 16.67% | 余存知                      |
| 12 | 金义学院 | 10     | 2    | 20.00% | 7  | 70.00% | 1  | 10.00% | 陆野、张吟玮                   |
| 13 | 公共学院 | 26     | 7    | 26.92% | 15 | 57.69% | 4  | 15.38% | 任睿、赵舒逸、王瑾、李月庆、任前丰、张鹏、胡青莲 |
| 合计 |      | 159    | 42   | 26.42% | 93 | 58.49% | 24 | 15.09% |                          |

## 二、特色与亮点

1. 协同培养的长效机制成效显著。学校和学院都非常重视教学质量监控和新教师的培养工作。目前，学校已经形成了二级学院、人事处、教务

处、督导处等多部门协同培养新教师的长效机制。新老教师结对、专兼职督导现场听评课等新教师培养制度，对新教师尽快适应工作岗位，提高教育教学能力，加快专业成长起到了很好的促进作用。从这次上交的材料来看，本学期反馈材料的总体质量高于上学期，材料内容较为完整、丰富，并能较好地结合授课内容进行反思分析；对比新进教师名单和教师课表，今年 13 个学院承担教学任务的新教师全部上交了材料，是历年上交材料最齐全的一年。从近三年获 A 档新教师的比例来看，大多数学院都呈上升趋势，并稳定在 20%以上，一些学院获 A 档的优秀教师比例上升很快，如信息学院、艺术学院、公共基础学院分别从 2017 年的 0%增长到 2019 年的 22.22%、25%、26.92%。

**2. 导教互动的评教方式针对性强。**各级督导以听课、评课、诊断、交流、反馈等方式对新教师进行面对面的指导。绝大多数新教师能按照学校要求，结合课程性质、教学内容、教学过程、教学特点和督导反馈进行较为深刻地剖析和个性化地总结与思考，同时从教学理念、教学设计、教学反思、自身素质等方面提出了较为全面的整改与提升举措，针对性较强。

**3. 双线并进的教学手段选配灵活。**大部分新教师的信息化水平较高，线上教学和线下教学结合较好。在课堂教学中，能以学生为主线，充分了解分析学生学习基础与特点，较好地利用网络教学的元素、现代教学媒体技术，通过小组学习、情景教学、模拟实验等教学形式，提高学生学习兴趣，增强了课堂教学有效性、互动性和趣味性。

### 三、问题及建议

#### （一）问题分析

##### 1. 部分学院对新教师的管理不到位，主要表现：

- 报送的材料数量不一、个别教师提供的材料不完整；
- 个别学院报错材料；
- 不同教师填报材料的内容、结构不统一；
- 没有认真落实新教师培养制度，结对的指导教师对新教师反思材料缺少指导，老带新的作用没有充分发挥；
- 新教师的教学反思材料出现大面积雷同。如信息学院 3 名新教师和机电学院的 7 名新教师的教学反思材料中显示：新教师进校时间、所授课程、专业年级、听课督导等不同的情况下，听评课意见却高

度一致，课堂剖析与思考内容高度相似，不同课程的教学内容的实施过程基本一样，教学设计、教学内容与安排、教学步骤、改进措施等也也有较高的相似度；

- 问题处理不及时、不主动、不积极，个别学院只注重新教师考核结果，忽略了过程管理；
- 从近三年的数据看，获 A 档的优秀新教师比例在不同的学院差别较大。（见表 2、图 1）有学院三年平均比例在 25%以上，如建工学院、农学院、医学院，而有的学院则不到 10%；部分学院各年度获 A 档的优秀新教师的比例起伏较大，很不稳定。

## 2. 新教师对自我发展的认识不足，主要表现在：

- 有些教师报送材料是为了应付差事。如，材料语句不通顺，错别字随处可见；标题和内容不对应，同一级标题的层次不对等；字体、行间距、大小写不统一，如同一段话中出现不同的字体；
- 不少新教师的教学反思看似长篇大论、有理有据，实则内容空泛、有形无神，没有谈到问题的本质，这样的反思材料适用于几乎所有的课堂教学。究其原因，教学反思仅仅针对表面问题，或仅仅针对督导提出的问题，并没有静下心来进一步深入挖掘问题背后的原因；
- 一些教师的反思材料是由督导撰写的，不是自己写的，所交的材料明显是为了应付检查；
- 有些教师报送的材料甚至没有个人的教学反思，仅仅是把教学过程、教学重点等教案中的部分内容抄到教学反思的空格处。

## 3. 部分新教师的教学能力亟待提高，主要表现在：

- 分析深度不够。教师在教学反思中，没有自己的发现和分析，仅仅是重复督导的评价意见，也没有针对性地就提出的问题分析并提出改进的措施；
- 思考层次不够清晰。有的教师在反思过程中，将不同问题混在一起表述，没有根据不同的问题分层、分类来分析；
- 建设性的改进措施较少。有的教师在反思中只提出存在的问题，却没有提出下一步改进的举措，或改进的措施浮于表面，或表述不清，没有针对性和可操作性。
- 反思部分篇幅较少。部分老师在反馈材料中大篇幅罗列了教案以及教学设计的内容，涉及到教学反思的内容比较简单，有的只有寥寥几句，既没有深入剖析，也没有切中要点。

表2 2017-2019新教师A档情况

| 序号 | 学院   | 参评新教师总数 | A档人数 |      | 各年A档百分比 |        |        | 走势图 |
|----|------|---------|------|------|---------|--------|--------|-----|
|    |      |         | 三年总数 | 总比率  | 2017    | 2018   | 2019   |     |
| 1  | 信息学院 | 20      | 4    | 0.20 | 0.00%   | 22.22% | 22.22% |     |
| 2  | 机电学院 | 39      | 8    | 0.21 | 15.38%  | 18.18% | 26.67% |     |
| 3  | 建工学院 | 35      | 11   | 0.31 | 40.00%  | 26.67% | 30.00% |     |
| 4  | 经管学院 | 34      | 7    | 0.21 | 16.67%  | 25.00% | 20.00% |     |
| 5  | 师范学院 | 51      | 10   | 0.20 | 21.43%  | 6.25%  | 28.57% |     |
| 6  | 农学院  | 18      | 5    | 0.28 | 33.33%  | 20.00% | 30.00% |     |
| 7  | 医学院  | 40      | 12   | 0.30 | 18.18%  | 33.33% | 35.29% |     |
| 8  | 旅游学院 | 15      | 3    | 0.20 | 33.33%  | 0.00%  | 22.22% |     |
| 9  | 艺术学院 | 22      | 2    | 0.09 | 0.00%   | 0.00%  | 25.00% |     |
| 10 | 制药学院 | 24      | 5    | 0.21 | 12.50%  | 25.00% | 25.00% |     |
| 11 | 商务学院 | 31      | 3    | 0.10 | 7.69%   | 8.33%  | 16.67% |     |
| 12 | 金义学院 | 27      | 3    | 0.11 | 11.11%  | 0.00%  | 20.00% |     |
| 13 | 公共学院 | 45      | 8    | 0.18 | 0.00%   | 7.14%  | 26.92% |     |

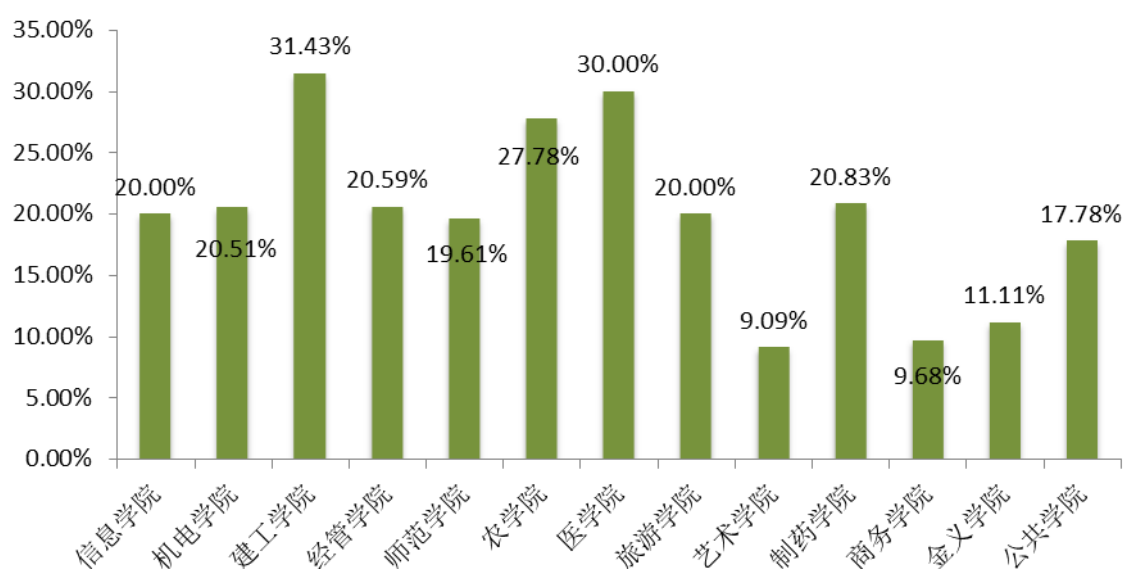


图1 近三年各学院新教师A档比例

## （二）改进建议

### 1. 学校进一步完善相关的管理制度和机制

- 高度重视新教师的培养工作，加强师德师风教育，建立教师诚信机制；
- 完善新教师考核制度机制，制定相应的评比（评审）标准；
- 完善多部门联动机制，重构新教师培养与管理流程，实行规范化管理；
- 开展新教师培养与考核专项督查。

### 2. 学院进一步加强新教师的教学管理

- 落实新教师培养责任，认真贯彻学校关于青年教师助讲培养等相关制度。加强对新教师教学材料和导师指导相关材料的审核，认真评价指导成果，将新教师培养成果与相关激励制度挂钩；
- 加强对新教师培养工作的过程管理，结合学校对新教师管理的相关要求，认真设计针对新教师的听评课、指导、评价的培养流程，抓好抓实每一个环节；
- 加强对新教师教学反思材料的审核，落实指导教师和相关管理人员的责任，确保新教师的专业成长和素质提升有监督、有指导、有成效；
- 组织开展多种形式的教学研讨活动，适时开展新教师培养专题研讨活动；
- 加强学院专职督导对新教师的指导，真正落实督导全过程、全方位、多角度的指导帮助，同时发挥好兼职督导、教学管理部门在新教师培养中的作用；
- 结合教学诊改的要求，从职业生涯、教师责任、专业发展、教学能力等多个方面加强对新教师的分类指导和个性化指导。

### 3. 新教师进一步强化自我发展的意识和能力

- 积极参与“三教改革”。积极开展教法的研究、改进和运用，包括线上、线下教学；主动提升自我品德修养、职业素养和专业涵养；自觉参与教材的开发、转化和完善；

- 积极参加学校教发中心、学院和专业组织的各种听评课、讲座、座谈和教研活动；
- 积极听课，并主动邀请老教师、优质课教师、督导前来听课，认真听取他们的评价和建议，从中学习先进的做法和经验；
- 结合教案、教学设计和教学过程不断进行教学反思，将教学反思作为教学活动的常规动作；
- 撰写听课反馈材料应将重点放在反思部分，教学设计篇幅适当减少，不必将教案中每一个环节、每一个案例都写入，简要点出学情背景、教学设计结构、主要教学方法即可。

新教师的培养是一项系统工程，需要全校通过以老带新、听课评教、企业锻炼、学习培训等方式，给新教师提供一个成长空间和平台；更需要新教师通过自身努力，全身心地投入到提升教学教育能力的活动中，尽快成为一名优秀的职业教师。