构建与实施教学质量保障体系

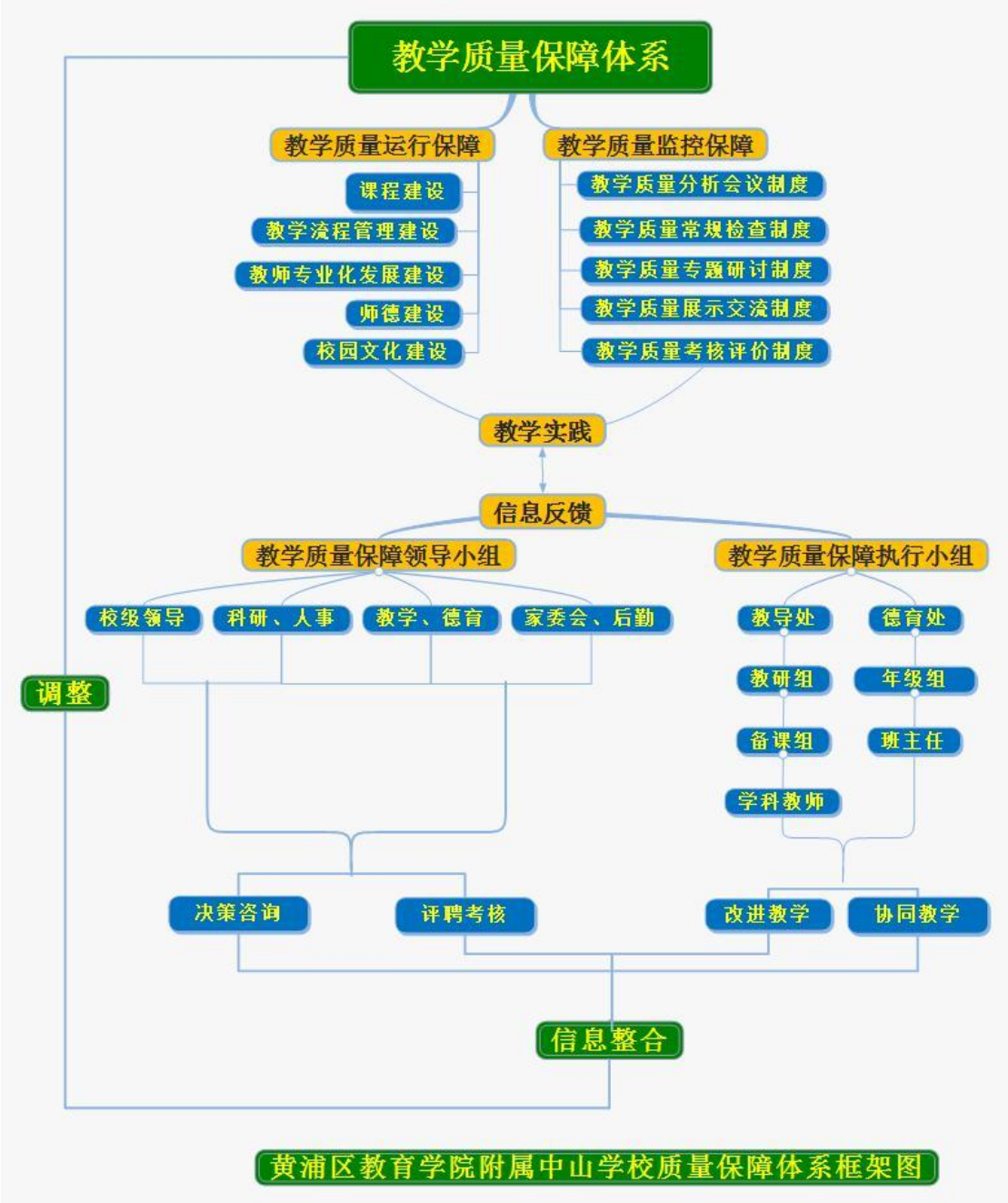
黄浦区教育学院附属中山学校

学校教学的实施过程中，教学质量受教师素质、学生素质、教学条件、管理方法等诸多要素的影响，因此，教学质量管理是一项系统工程，必须从整体上加以统筹规划。树立全面的、长期的、经常的质量意识，把教学质量管理贯彻于整个教学活动的始终。既要重视加强教学基本建设，形成全面的质量保障体系，又要健全各项教学质量管理制度，形成系统化的教学质量监控体系；要在科学地确立人才质量标准的基础上，不断规范教学质量的过程管理，依托健全的组织机构和科学的管理手段，形成体统化的教学质量管理运行机制和调控体系。因此，构建教学质量保障体系就是将对教学质量产生重要影响的教学和教学管理活动有机地联系起来，形成一个能够保障和提高教学质量的稳定、有效整体，其主要功能是对教学活动实施监督和控制，使其实现提高教学质量的预期目标。

一、教学质量保障体系的构建

我校教学质量保障体系由两部分组成：教学质量运行保障体系与教学质量监控保障体系。教学质量运行保障体系的是为教学质量提供保障、支持和服务，它是实现教学质量管理目标的基础。教学质量监控保障体系的功能是收集、处理和传递信息，即把来自不同对象、不同教学环节的教学活动信息回输到教学管理部门进行处理，以便对教学质量实施有效的监督和控制，它是实现教学质量管理目标的手段。这两者共同为实现教学质量管理目标服务，是相互联系的有机整体。在实际工作中既要强化基础，又要丰富手段；既要制定教学质量保障

措施，又要严格质量标准和各项管理制度，建立起反应灵敏的教学信息反馈系统。



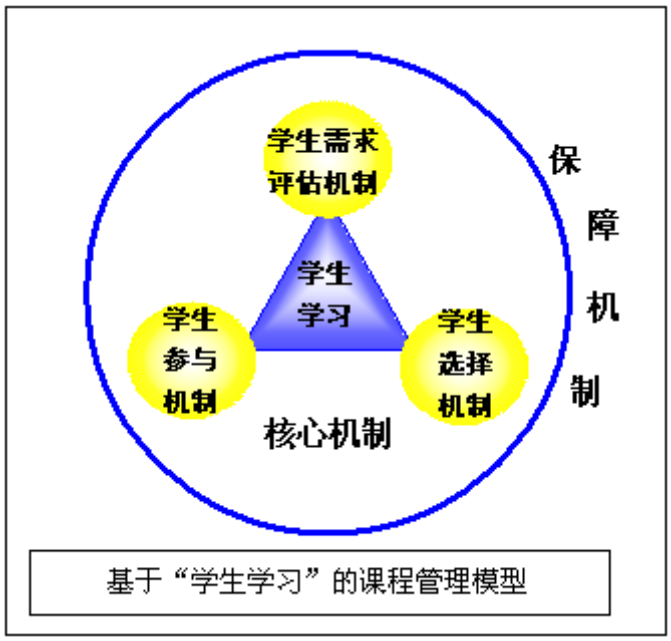
（一）教学质量运行保障体系的构成与运行。

我们把影响教学质量的主要教学工作和活动作为一个有机整体加以联系起来，形成一个能够保障和提高教学质量的稳定且有效的系统。系统的维护和运行立足于日常教学管理过程中。我们将课程建设、教师专业发展建设、师德建设、校园文化建设、教学常规制度建设等

因素作为影响教学质量的关键因素，作为教学质量保障体系的构成要素，进而形成一个综合的教学质量保障体系。

1、课程建设

课程建设的核心是学生，因此，我们将“基于学生学习”确立为课程管理的核心。以学生成长需要作为学校课程规划的出发点，以学生的成长需要作为课程内容和形式设计的重点，严格按照上海市课程计划要求设置学校课程方案，开设课程。这些理念的确立也正是保障学业质量绿色指标有效实施的先决条件。



基于“学生学习”的课程管理模型

基于“学生学习”首先要对学生的需求进行评估，在科学分析的基础上开展课程的开发和建设。“学生需求”包括：学校育人目标体现的有利于学生全面、健康、终身发展的课程需求；家长对学生个性成长期望所反映出的课程需求；学生自身成长愿景所体现的课程需求。

每学期学校通过学生问卷、家长问卷了解学校三类课程实施情况，因为学校对课程的领导，从根本上说是通过管理来实现的。只有通过建立起一套课程管理机制与制度，才能推动整个学校课程建设的改革与发展，才能提升学校的整体课程水平。

在进行基于“学生学习”的课程建设的过程中我们做到：

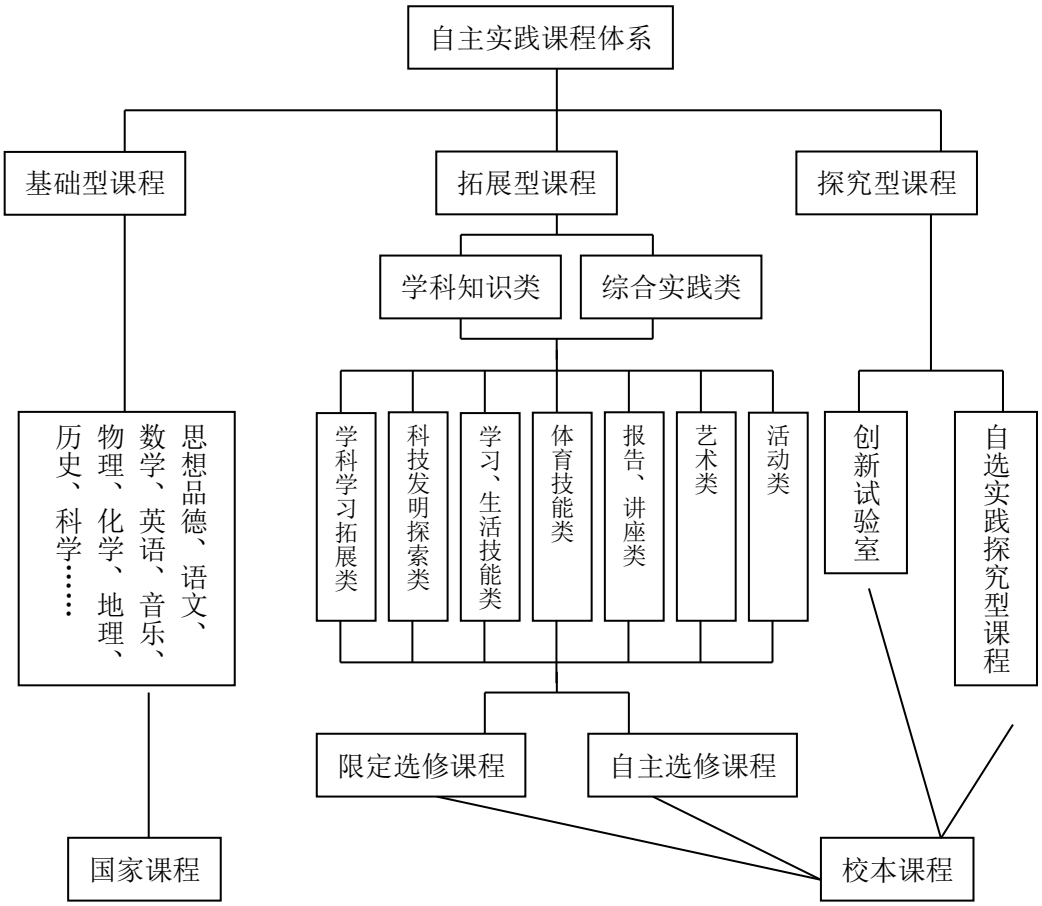
通过制定计划——确定课程建设的目标、步骤、方法等；

通过有效组织——协调各方按照计划开展课程建设；

通过正确领导——改变原有课程观念，提升课程建设能力，树立共同愿景，激励全员投入；

通过时时监控——监督各方、各环节的实施情况，确保课程建设符合既定目标，达到规定标准。

学校在“自主实践，和谐发展”的办学思想和培养目标指导下，建立了以“培养学生实践能力”为核心特色的实践教育课程体系。这是我校的实践教育课程体系。每学年学校严格按照上海市课程计划要求设置学校课程方案，各学科制定学科课程计划。制定三课两操两活动计划。保证学生每周有三节体育课，每天广播操、健身操（室内操）、眼操，以及每周两次的学生活动。开足开齐各类实验教学。



基础性课程：我校在基础型课程的实施中，突出实践教育在课堂教学中的渗透，课时单列、内容提炼、学生分层。每周安排一课时进行学科性的探究（拓展）活动，拓宽学生在基础课程学习中实践的时间和空间。对基础型课程教材中所蕴涵的自主实践资源加以挖掘、筛选和提炼，目前学校已有多门学科完成编写基础型课程《学生自主实践活动手册》，使基础型课程的实践教育有内容、易操作、可评价。

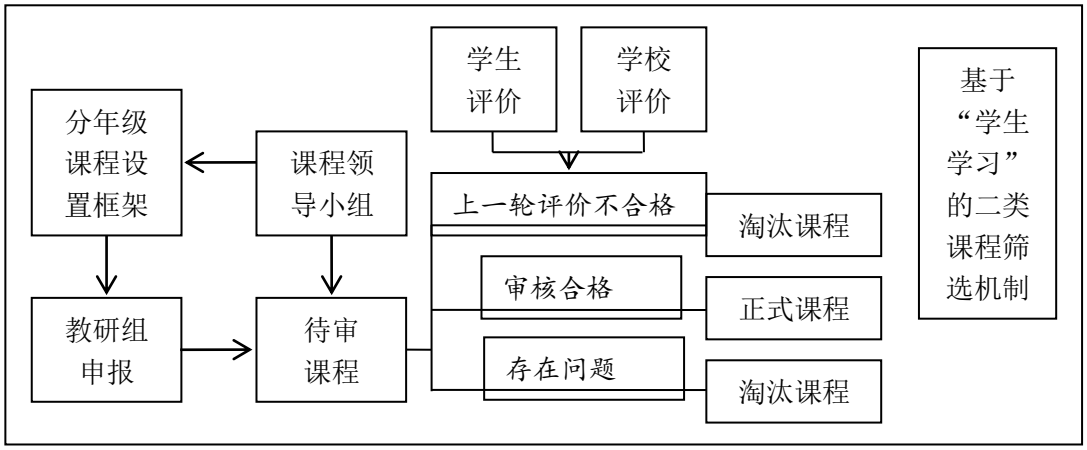
拓展型探究型课程：

依据学校学生培养目标以及中学生主要培养素养，确立拓展型、探究型课程结构。

（1）建立基于教研组的课程申报机制

教研组在研究了学生、家长需求的基础上，根据各教研组的学科特点和资源优势，进行教研组组内课程申报。我们希望通过此种方式来达到课程的学科分布平衡，促进课程的全面性。课程申报时，必须提供课程名称、课程内容简介、课程教学计划。

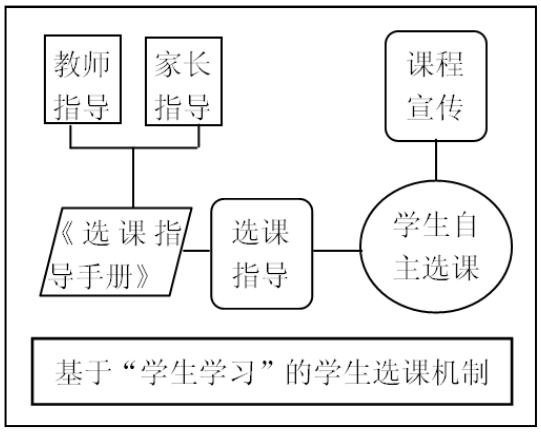
（2）形成课程领导小组负责制的课程筛选机制



成立由校级领导、教导主任、德育主任、科研主任、教研组长组成的课程领导小组，负责审核教研组申报的课程。教师在课程申报时，

必须提供课程名称、课程内容简介、课程教学计划。对于课程设计不合理，内容不详，不能体现课程实施必要性、可行性、有效性的课程，予以淘汰。此外，课程领导小组还要根据每学期学生对课程的满意度和教导处的考评，研究淘汰那些明显满意度偏低、存在明显问题的课程，以提升课程的质量。

（3）增加学生选课机制



确定了本学期的拓展型、探究型课程之后，由执教教师制作课程介绍 PPT，通过校园闭路电视系统在午间循环播放，以让学生了解课程情况，并根据自身需求做出选择。学校已采用选课软件系统开展学生选课，保障学生选课自主权。学校完成了《拓展型和探究型学生选课指导手册》的编制并正式开始实施，帮助学生调整他们的选课方向。

每周五学校在“创新实践活动日”开设近 60 门课程项目，充分利用学校、社会资源，开展自然科学与人文社会科学并举的素质教育创新实践活动。学校依托创新实验室培养学生创新实践能力。

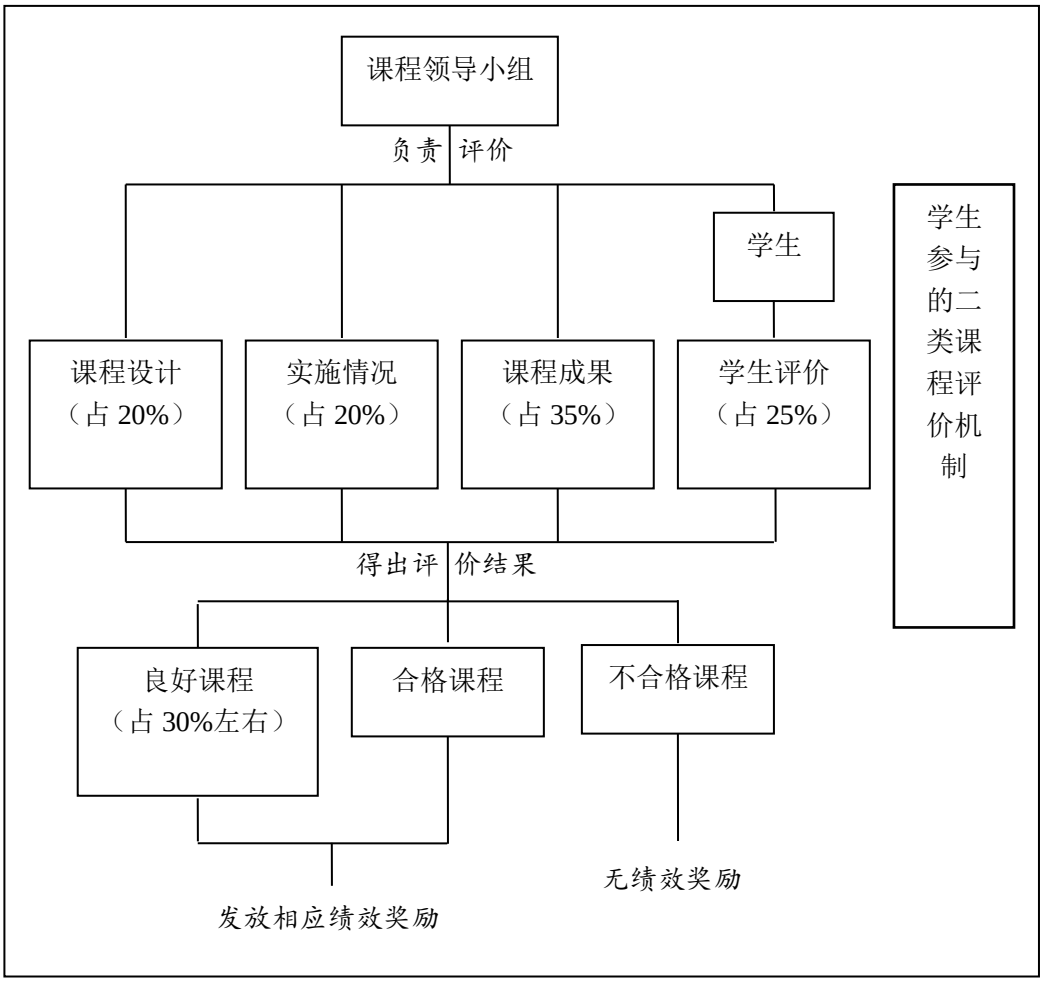
（4）建立基于《过程记录手册》的过程管理机制

学校制作了拓展型、探究型课程的《过程记录手册》，要求教师根据每一节课的授课情况填写相关内容，教导处根据《过程记录手册》来了解课程的过程实施情况，对课程实施过程进行监督和评价。

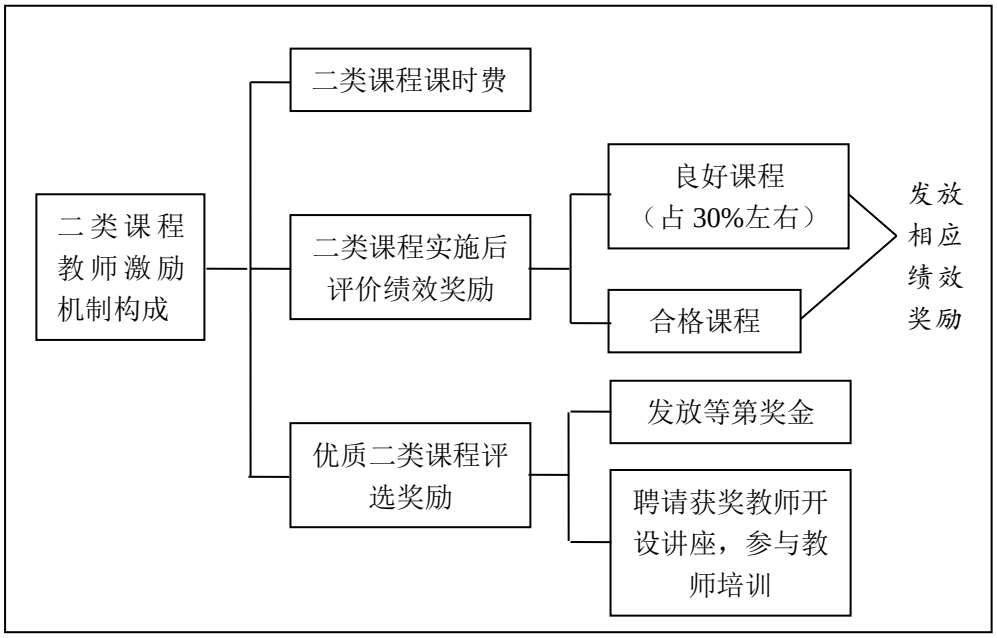
（5）建立专家辅导型的教师培训机制

学校定期聘请教师为教师作课程辅导报告，帮助教师树立课程理念，提升课程建设能力。同时，学校在科技创新类课程方面，聘请校外专家进行辅导，提升我校科技创新类课程教师的专业能力。

（6）设立奖励性的课程评价机制



我们建立了有学生参与的课程评价机制。课程评价由学校课程领导小组进行，评价指标为四项，即，课程设计、实施情况、课程成果、学生评价。其中，学生评价占到 25%，由科研室通过回收学生评价表进行统计汇总。课程评价结果直接影响到课程的评价等第，学校根据不同评价等第下发相应绩效奖励，课程评价为不合格的则没有绩效奖励。



（7）创建基于教师的课程资源开发机制

学校积极鼓励教师开发课程，对于教师开发的高质量课程，学校将为其制作校本教材，印刷发放。同时给予教师经济上的高额奖励。此外，在期末课程评价中，学校会评选出优秀课程，对于这些教师给予经济上的奖励。

在课程资源开发方面，我们主要充分挖掘教师资源，同时，充分调动教师的能动性，积极开发社会资源。比如，配合《博物馆奇妙夜》课程，挖掘了各类博物馆资源。

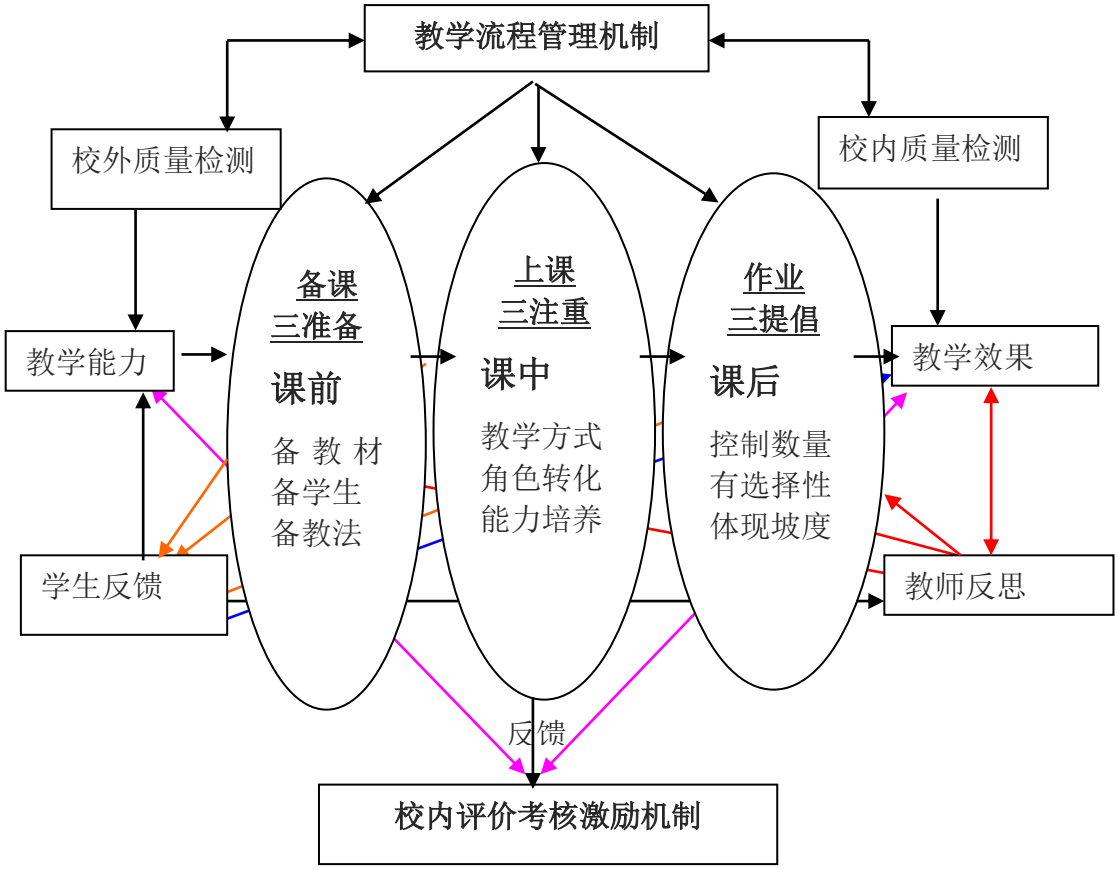
（8）开展优质二类课程评选活动

发掘学校优质拓展型、探究型课程，提升学校拓展型、探究型课程质量，提升教师课程意识，激发教师课程开发热情，共享课程建设经验。

2、教学流程管理建设

为确保课堂教学的有效性，确保课改理念的贯彻落实，我校把强化教学常规，抓好教学五环节作为提高教学实效性的根本保障。为了

保障教学五环节的有效落实，学校强化教学流程管理机制。



学校还编制了《课程与教学管理制度》，并通过五大质量保障制度对教学各个环节的结构、内容、方法和手段进行统筹协调和控制，使之沿着预定的教学目标前进。

3、教师专业化发展建设

（1）目标

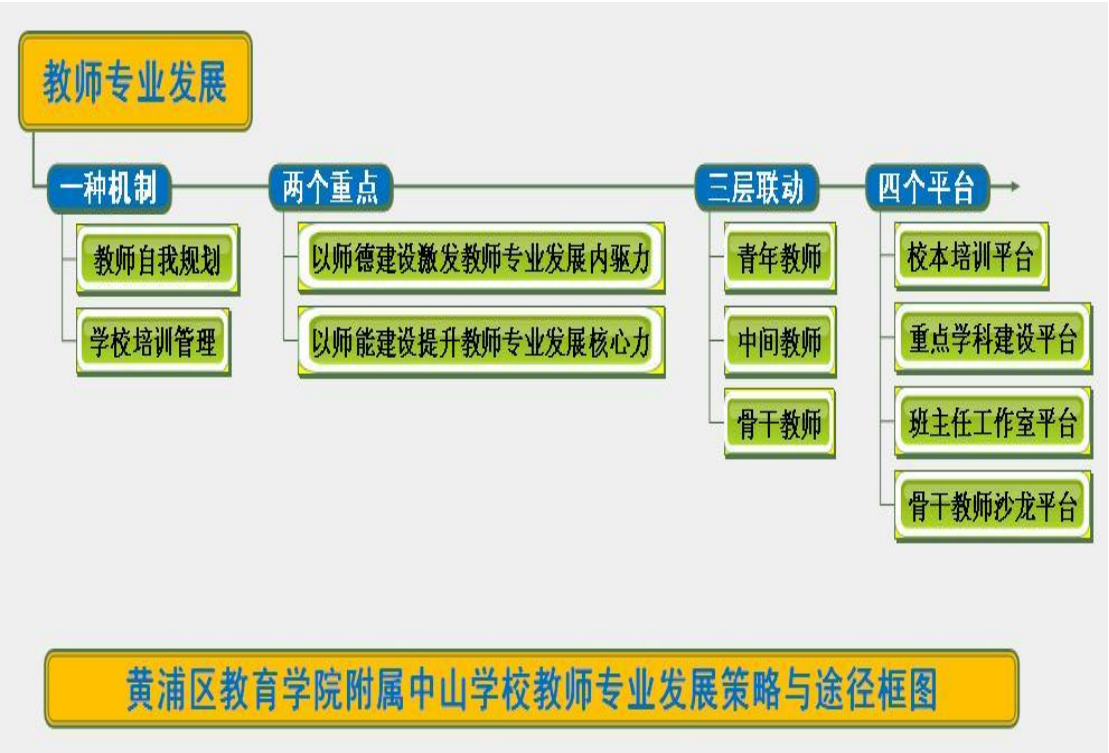
我校确立的教师专业发展整体目标是：通过建立和完善教师专业发展学校管理机制，形成和谐发展的氛围，学校服务发展、推动发展，促进教师自主发展、充分发展。培养具有高尚师德、教育观念前瞻、教学技术精湛、学识渊博、人格完善、情感丰富、勇于开拓的中山教师，形成一支结构合理、可持续发展的师资队伍；培养一批在全国、

全市和全区有一定影响的教师，发挥领军人物的作用，向校内外辐射优质教育资源。

在教学专业化发展方面，通过培训，使教师树立起正确的教育教学理念，包括学生观、教师观、课程观、教学观和质量观。掌握较全面的学科专业知识和实践性知识；具备教学实践能力，主要包括课堂教学的基本操作能力、课堂教学的设计和评价能力、课堂教学的研究能力。

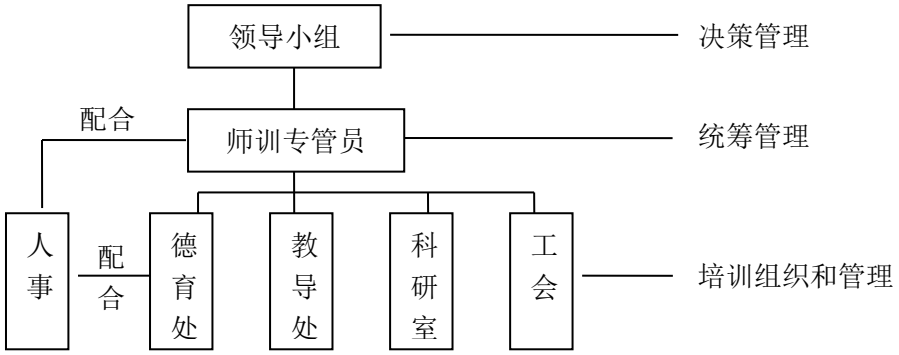
在班主任专业化发展方面，通过培训，使教师具有以师德为核心的专业精神、教育和管理学生的专业知识和能力。主要掌握班集体的形成与管理、小干部的指导与培养、班文化的建设、家校关系的协调四方面的相关知识与能力。

（2）策略与途径



形成一种机制——教师自我规划与学校培训管理相结合的专业发展机制

A、以教师专业发展领导小组为核心的管理机制



学校成立以校长为组长，分管副校长为常务副组长，由科研主任、教导主任、政教主任以及相关学科教研组长、年级组长参加的教师专业发展领导及工作小组。负责制订工作计划、确定培训内容，遴选指导带教教师，组织教育教学培训，评价等事项。我校各主要部门的负责人都是师资建设工作的责任人，从各个方面保障师资建设工作的顺利开展。

学校不断完善师资队伍建设制度，制定了《青年教师专业化发展校本培训实施方案》、《青年教师带教条例》、《骨干教师培养计划》、《校本培训工作计划》等，使师资建设工作有章可循，有法可依。

B、以教师自我管理为核心的专业发展管理机制

①教师制定个人发展规划进行自我管理

教师是专业发展的主体，教师的专业发展必须要依靠教师自己。我们要求教师对自己的专业发展要进行自我设计、自我管理，制定个人三年发展规划。让教师对自己的专业发展程度和目标有一个明确的认识，以明确具体的专业发展行动。

②学校进行过程监督与培训管理

学校在三年发展规划中，以本区师资建设的相关精神为指导，根据校情制定学校教师队伍专业发展目标，为教师的个人发展规划的制定指明方向。此外学校对教师个人发展规划的落实情况进行监督，特别是针对我校青年教师多的现状，我校制定了《青年教师专业成长手册》对青年教师的专业发展情况进行监督和指导。《青年教师专业成长手册》由教师自己填写，详细记录自己的专业发展历程，让教师对自己的专业发展情况做到心中有数。学校根据《青年教师专业成长手册》对教师进行监督和指导，及时发现教师在专业发展中存在的问题，及时调整培训课程，同时通过反馈和激励，帮助教师实现自主发展、个性发展、可持续发展和全面发展。

实行三层联动——实现骨干教师、中间教师、青年教师三层联动发展

为促进骨干教师、中间教师、青年教师在不同层面上有所发展，我校建立了三层结对联动的机制：

A、以“合格”为目标的结对联动

对象：处于磨合适应期（1-3 年教龄）的青年教师；

途径：新老结对，传、帮、带；

主要方式：共同备课，相互听课，及时交流，经常谈心；

期望达成的目标：明确教师岗位职责，胜任教育教学工作，对“教什么”和“怎么教”这两大基本问题有一个较为全面、科学的理解和把握，即能够把握学科的系统、学科的主干知识，进行有效教学，成为合格的教师。

B、以“升格”为目标的结对联动

对象：处于成熟提升期（3 年以上教龄）的中间教师；

途径：与校内外名师结对，双向互动，共同研讨；

主要方式：课题研究和专题实验；

期望达成的目标：深刻认识学科的本质，学科教学的价值，把握学科教学规律，丰富教育智慧，早日成为“研究型”、“反思型”教师，成为学校教育教学工作的生力军，升格为校级骨干教师。最终向更高一层次结对培养发展。

C、以“风格”为目标的结对联动

对象：高级教师、区骨干教师、校骨干教师；

途径：骨干教师沙龙活动；

主要方式：项目研究及专业研讨；

期望达成的目标：在教研、科研上有独创之处，能对提高学科教学质量做出显著成绩，早日成为市区级名校长、名教师、学科带头人，成为学校教育教学工作的主力军。

构筑四个平台——多渠道打造教师专业发展通道

A、校本培训平台

我校“以师为本”作为校本培训的出发点和归宿。将以能力为导向的培训模式作为校本培训的主要模式，注重发展性，考虑差异性，根据教师的不同特点、需要和能力水平选择内容与方法，注重教育思想和观念的更新，强调理论与观念的学习与反思。在教学方面，教师须具备教学基本操作能力、对教育理论的运用能力、教学研究的能力。

B、重点学科建设平台

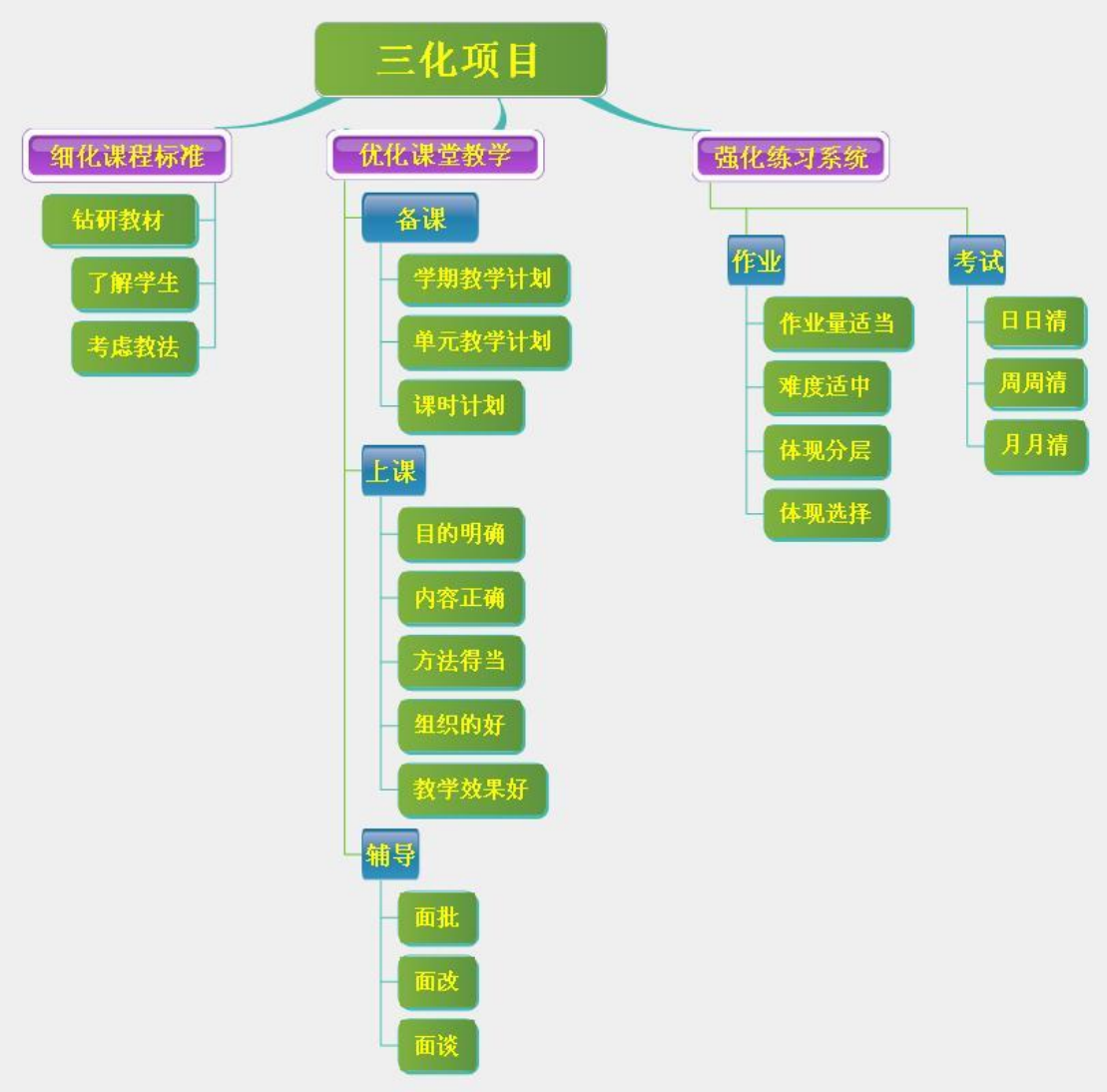
我校以重点学科建设为抓手，将提升整组教师学科业务水平，形成学科优势和特色作为主要目标。通过重点学科建设，培养学科领头人，形成学科骨干群体，提升整体教师专业水平。

开展“三化”行动研究，增强基础型课程实施有效性。我们所说的“三化”是指：细化课程标准，优化课堂教学，强化练习系统。

细化课程标准就是对课程标准和教材进行研究。国家制定的课程标准是对相关学科的课程和教学提出的基本要求。要提高基础型课程实施的实效，就必须深刻领会课程标准，并对应教材细化课程标准，只有这样才能让教师真正理解教材观，并能结合本校学生实际，有的放矢地开展教学工作。

优化课堂教学具体的说就是教学流程的优化。包括课堂教学三维目标的合理性、教学环节设计的恰当性、教学节奏的流畅性以及教学反思再实践的优化。通过教学流程的优化，提高课堂教学的效益、效率、效应。而只有提高课堂教学实效，才能真正提高课程实施的有效性。

强化练习系统是指再“细化”、“优化”之后，通过分层、适度、高效的练习，帮助学生巩固知识，锻炼能力。根据学生学习规律，课中、课后的练习是巩固学习的必要环节。如何提高练习的实效性，避免重复练习、无效练习，是提高基础型课程实效、落实课改精神、减轻学生不必要的课业负担的重要途径。



C、班主任工作室平台

我校建立了由德育高级教师、上海市园丁奖获得者沈霞萍老师领衔的班主任工作室，推动青年班主任的可持续成长，来促进师资队伍整体育德能力的提升。

D、骨干教师沙龙平台

我校建立了以高级教师、区级骨干教师、校级骨干教师为成员的骨干教师沙龙研修平台，通过共同研习交流，共享课程改革成果，提升优秀教师的专业素养，打造精英团队。沙龙主要针对我校的高级教师、区级、校级骨干教师的专业发展需求，通过每月一次的沙龙活动

为骨干教师提供了一个更加宽广的学术交流平台，让骨干教师们更加充分地参与到了学校教育教学改革之中，将他们推向了教育教学的高位，使得他们的专业素养得到了高层次的发展。学校也通过这个平台汇聚了教师智慧，为解决学校教育教学改革中的实际问题提供了许多宝贵建议，使骨干教师真正凝聚成为了学校发展的智囊团。

4、师德建设

突出两个重点——以师德建设激发教师专业发展内驱力，以师能建设提升教师专业发展核心力

两个重点指师德与师能。一是通过榜样引领、舆论宣传、制度建设等途径加强师德教育，以职业道德和责任意识为重点，以和谐校园建设等活动为载体，努力提高全校教师的思想素养和师德水平，极大地调动教师教书育人的积极性；二是通过行为引领、创设平台、行动研究等渠道强化教育科研，调动广大教师的教研热情，增强教师自我探究、自我挑战、自我发展的主动性、积极性，提升全体教师的理论素养和专业水平。

5、校园文化建设

感动是情感的共鸣，是心灵的震撼。每学年学校都举办“平凡铸师魂，感动在中山”的主题活动。“感动中山”活动的工作思路是：一个核心：在感动中彰显教育本质；两个原则：典型性——爱岗敬业乐学，在平凡的岗位上兢兢业业；示范性——事迹突出，能引起广大师生员工的情感共鸣；达成三个愿景：发挥模范的引领作用。 “平凡铸师魂，感动在中山”系列活动的开展使学校校园文化在感动中日

益丰富多彩，让每个人的精神天地在感动不断拓展开阔，为学校教学质量的提升提供了强大的推动力。

（二）教学质量监控保障体系的构成与运行

教学质量监控活动的基础是全面、准确、及时收集各种教学质量信息，并在此基础上形成信息交流和反馈的闭合式的调控体系。

根据过程管理与随机调查相结合、状况调查与长期监控相结合、教师与学生相结合的原则，通过教学质量分析会议、教学质量常规检查、教学质量专题研讨、教学质量展示交流、教学质量考核评价等环制度节作为收集各种教学质量信息的主渠道，并在此基础上通过教学质量保障领导小组，通报教学工作情况，交流教学信息，征求各方面对教学质量的意见，讨论和审定重大教学问题，并进行决策和实施。通过教学质量保障执行小组，进行质量信息的分析、处理和反馈，提出改进和加强教学质量的各种方案和措施，进一步修正和完善教学质量监控目标，从而形成一个完整的教学质量保障监控体系。

1、教学质量分析会议制度

学校要求对每次的考试和质量监控都要做精心的质量分析。以年级组、教研组为单位，分析到每一层次的学生，并制定相应的措施。通过教学质量分析交流会，帮助教师发现问题，并寻找最佳对策来解决问题。

2、教学质量常规检查制度

教学常规检查主要包括教师的课堂教学、教案、作业布置等情况检查。教学常规检查是覆盖整个教学过程的信息收集渠道。

3、教学质量专题研讨制度

我校制定了各类专题研讨会制度。主要是针对教育教学中出现的实际问题进行会诊研讨，内容包括对中小教育教学衔接、新课程标准的解读、对薄弱班级教育教学方法的专题研讨、对课堂教学的研讨等方面，通过会诊研讨，摸索教育教学改革的经验。

4、教学质量展示交流制度

定期开展各级各类教学展示活动。通过展示交流，教师提升自身专业能力，提供教学研讨交流的平台。

5、教学质量考核评价制度

教学质量考核由三部分内容组成：学生对教学质量的评估、家长对教学质量的评估、上级领导考核、同行评议，这是一种在综合性、终结性的信息渠道，按学期进行，这种考核既是一种总结性评价，又是一种形成性评价；既是衡量教师教学质量的主要方面，又是改进和加强教学工作的重要依据。

教学质量保障体系是一个系统工程，需要我们不断探索研究，充实与完善其理论体系。各学科也要结合本学科课程、教材体系在质量保障体系的构建上形成自己的特色。提高教学质量是我们永恒得追求，我校的教学质量保障体系更需不断充实与完善，其科学性、合理性更需要实践的检验。