

浅析教学督导在军校教员教学能力提升中的重要性

黄雅男*, 聂 双, 刘 庆, 沈 慧#, 莫烽锋#

海军军医大学海军医学系海军营养与食品卫生学教研室, 上海

收稿日期: 2025年9月25日; 录用日期: 2025年12月30日; 发布日期: 2026年1月8日

摘 要

军校作为培养高素质军事人才的核心载体, 教员的教學能力直接决定“为战育人”目标的落地成效。教学督导作为军校教学质量保障体系的核心环节, 不仅承担教学过程中的监督职能, 更在教员教学能力提升中发挥着“精准诊断、示范引领、动力赋能、资源整合”的关键作用。本文结合军校教学的实战化和军事化特色, 界定教学督导与教员教学能力的核心内涵, 从“校正能力偏差、缩短成长周期、强化提升动力、破解资源瓶颈”四个维度, 系统分析教学督导的重要性, 同时针对当前督导实践中存在的适配性不足问题, 提出优化策略, 为军校通过教学督导赋能教员成长、提升教学质量提供理论参考与实践路径。

关键词

教学督导, 军校教员, 教学能力, 为战育人, 实战化教学

Brief Analysis of the Importance of Teaching Supervision in Improving Teaching Competence of Military Academy Instructors

Yanan Huang*, Shuang Nie, Qing Liu, Hui Shen#, Fengfeng Mo#

Teaching and Research Section of Naval Nutrition and Food Hygiene, Naval Medicine Department, Naval Medical University, Shanghai

Received: September 25, 2025; accepted: December 30, 2025; published: January 8, 2026

*第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 黄雅男, 聂双, 刘庆, 沈慧, 莫烽锋. 浅析教学督导在军校教员教学能力提升中的重要性[J]. 职业教育发展, 2026, 15(1): 276-283. DOI: 10.12677/ve.2026.151039

Abstract

As the core platform for cultivating high-caliber military talents, military academies see their instructors' teaching competence directly determining the effectiveness of achieving the goal of "cultivating talents for warfare". As a core component of the teaching quality assurance system in military academies, teaching supervision not only undertakes the function of supervising the teaching process, but also plays a key role in "precision diagnosis, demonstration guidance, motivation empowerment, and resource integration" for the improvement of instructors' teaching competence. Combined with the "combat-oriented and military-oriented" characteristics of military academy teaching, this paper defines the core connotations of teaching supervision and instructors' teaching competence, systematically analyzes the importance of teaching supervision from four dimensions—"correcting competence deviations, shortening the growth cycle, strengthening improvement motivation, and breaking resource bottlenecks", and at the same time, addresses the problem of insufficient adaptability existing in current supervision practice, puts forward optimization strategies, so as to provide theoretical reference and practical paths for military academies to empower instructors' growth and improve teaching quality through teaching supervision.

Keywords

Teaching Supervision, Military Academy Instructors, Teaching Competence, Cultivating Talents for Warfare, Combat-Oriented Teaching

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新时代国防和军队建设对军事人才的实战化素养提出更高要求，而军校教员作为军事教学活动的实施主体，其实战化教学能力是连结“军事理论”与“战场实践”的关键纽带[1]。当前，部分军校教员仍存在教学内容与最新作战需求脱节、教学方法难以适配军事训练场景和实践教学指导能力不足等短板，制约了军事人才培养质量的提升。

教学督导作为军校教学管理的重要环节，区别于普通高校“以监督为主”的定位，其核心价值在于“以导促建、赋能成长”，组成教学督导专家团队，通过监测教学过程、评估与指导，帮助教员精准识别能力短板、明确提升方向、获取资源支持[2]。深入剖析教学督导在军校教员教学能力提升中的重要性，不仅能丰富军事教育管理理论，更能为军校优化督导实践、推动教员队伍建设提供行动指南，对培养能打仗、打胜仗的军事人才具有重要现实意义。

作为教育督导领域的经典理论，发展性督导理论源于“人本主义”，以被督导者的成长为核心，强调督导的本质是“赋能”而非“问责”，通过个性化反馈、资源支持和持续跟踪等手段，帮助被督导者弥补能力短板，促进专业成长。该理论可针对军校教员实战经验不足的问题，提供部队指挥员结对帮扶和实战案例库共享等发展性支持，而非单纯批评教学不接地气。军校教员因督导结果与职称晋升、绩效考核挂钩，易产生抵触，发展性督导的整改成效纳入评价、非问责导向可降低抵触，鼓励教员主动暴露教学问题。然而军事层级管理下的个性化反馈效率较差，发展性督导需要即时和直接的反馈，军校层级严格，督导反馈需经教研室－部院系－教务处逐级报备，反馈信息易延迟或过滤，导致教员无法及时改进。

督导资源难以支撑全员发展,军校督导专家多为本校的资深教员,他们往往兼任督导工作,而教员需覆盖战术、装备和卫生等多军兵种专业,发展性督导的个性化资源难以按需匹配,易流于通用化指导。教育督导经典理论为军校提供了“全流程、目标化、人本化、多元化”的督导框架,适用于军事需求,但也因军校的动态实战场景、严格层级管理、双能力需求的特殊性存在局限性,需通过理论本土化改造才能避免“水土不服”,真正服务于军校“立德树人,为战育人”的教育目标。

2. 军校教学督导与教员教学能力的内涵特色

2.1. 军校教学督导的内涵与军事特色

军校教学督导是指由学校遴选的军事教育专家、资深教学名师和部队一线指挥员组成督导团队,依据军事教育规律、军队人才培养标准及实战化教学要求,从三级试讲、课堂教学、实践训练和教学评价多个角度对教员的教學全流程进行“监测-诊断-指导-反馈”的系统性活动[3]。其鲜明的军事特色体现在以下三个方面。

2.1.1. 导向性

始终围绕“立德树人,为战育人”的核心目标,督导内容聚焦教学与部队需求的衔接度,理论课程是否融入近期演习演训案例;聚焦能力培养与作战任务的匹配度,实践教学是否覆盖战场应急处置技能。

2.1.2. 实战性

将“实战化教学能力”作为核心督导指标,重点评估教员是否能在教学中营造作战氛围、引导学员形成战术思维。

2.1.3. 赋能性

以帮助教员提升为根本目的,避免单纯的优劣评判,通过个性化反馈、专项指导和资源对接,助力教员弥补能力短板[4]。

2.2. 军校教员教学能力的核心构成

结合军校“实战化教学”需求,教员的教學能力需突破普通高校传授知识的单一维度,形成以下四大核心模块的能力体系。

2.2.1. 军事教学设计能力

能依据军队人才培养方案,设计“战教融合”的教学方案[5],明确军事技能和战术思维的双重教学目标,使学员掌握高原作战装备维护与战场故障排除能力;选取贴合最新作战需求的教学内容,引入最新版军事标准;设计军事场景化教学活动,进行食物中毒调查处置的现场模拟。

2.2.2. 实战化课堂实施能力

能运用案例教学结合情景模拟的方法,将理论知识转化为军事技能,同时具备战场化氛围营造能力与课堂动态把控能力,能够较大幅度地模拟实战化氛围并且应对学员出现的突发状况。

2.2.3. 军事实践教学能力

能组织野外驻训、装备实操、战术演练等实践活动,指导学员在模拟战场环境中提升实战能力,同时具备安全管控能力与风险预判能力,例如野外训练中的人员隔离防护、装备运输和突发天气应对等。

2.2.4. 教学研究与创新能力

能结合军事教学实践,开展实战化教学方法改革和军事课程资源开发等研究,推动教学内容更新和

技术创新，将新型作战理论融入课程、运用 VR 技术模拟战场教学场景[6]。

3. 教学督导在军校教员教学能力提升中的重要性体现

教学督导并非简单的教学监督工具，而是通过多维度作用，成为军校教员教学能力提升的“核心助推器”，其重要性具体体现在以下四个关键维度。

3.1. 精准诊断能力短板，校正教学偏差，避免“盲目提升”

部分教员长期专注理论教学，难以察觉教学内容与战场需求脱节；青年教员缺乏实践经验，无法识别课堂把控中的战术引导不足，军校教员在教学能力发展中容易因自我认知的局限和信息不对称而出现以上偏差。教学督导通过专业、客观的多维度诊断，能精准定位这些隐性短板，避免教员陷入“盲目改进”的误区[7]。

要想实现精准诊断，督导团队首先要做好随堂听课，观察教员在课堂中是否运用了实战化教学方法和模拟战场压力环境，营造军事场景效果。其次是纸质教案与教学材料的检查，评估教学目标是否以学员为中心，重点培养其作战能力，教学案例是否和最新军用标准匹配。最后是学员访谈与教学效果反馈，通过学员视角了解教员实践指导的有效性和知识转化为技能的程度，是否能运用理论解决作战问题。

例如，在《食品卫生》课程督导中，督导专家发现某教员教案中食物中毒事件的统计数据仍为 10 年前，且课堂中仅讲解食物中毒机制，未引导学员分析复杂战场环境下的食物中毒预防和处置要点。随即通过面对面沟通，明确指出教学内容滞后、战术思维培养不足的短板，并提出引入近 3 年的部队案例、增加战场变量分析等教学环节的具体建议。这种精准诊断能帮助教员跳出自我认知盲区，明确能力提升的具体方向，避免花费大量时间却未解决核心问题的无效努力[8]。

3.2. 示范引领提升方向，提供“可复制”模板，缩短成长周期

青年军校教员在教学能力提升中常面临缺乏标杆且不知如何改进的困境，在设计野外驻训的实战化任务和 VR 技术融入战场教学方面还有待提升。教学督导团队凭借军事教育经验丰富和实战背景深厚的优势，能通过示范教学和专项研讨的方式，为教员提供可借鉴、可复制的能力提升模板，大幅缩短成长周期。

一方面，督导专家针对教员普遍存在的能力短板开设“示范课”，直观展示实战化教学的实施路径。针对实战化案例教学能力不足的问题，督导专家可以以某次军事演习演训为案例，演示如何拆解战场任务、如何引导学员分析战术决策的战场依据、如何组织小组进行战术推演，让教员清晰看到理论与实战结合的具体方法[9]。另一方面，围绕军事虚拟仿真教学和野外实践安全管控等专项能力，组织“workshop 研讨”，通过问题拆解 - 方法演示 - 实操练习的流程，帮助教员掌握专项技能[10]。对青年教员而言，这种示范引领的重要性尤为突出，教学督导可以显著缩短其实战化教学能力达标时间，显著提升教学评价优秀率，通过降低试错成本，加速教员能力成长。

3.3. 强化动力机制，激发“主动提升”意识，破解“被动应付”难题

部分军校教员存在“教学能力提升动力不足”的问题。资深教员因职称已评、缺乏压力不愿尝试教学创新；青年教员因教学任务繁重、缺乏激励忽视能力改进。教学督导通过激励与约束并重机制，能将“外部要求”转化为教员“内在需求”，激发主动提升意识。

在正向激励方面，教学督导结果与教员绩效考核、评优评先、职称晋升直接挂钩。对督导评价优秀的教员，优先推荐参加军队级教学竞赛、提供专项教学改革经费等奖励；对在督导反馈后改进显著的教员，提供外出培训、科研项目申报等机会。这种激励方式，能有效激发教员的主动性。例如，某军校规定

督导评估位列前 20%的教员，可优先申报军队级教学成果奖，推动 85%的教员主动参与实战化教学方法改革[11]。

在反向约束方面，对督导评估不合格、学员反馈极差的教员，启动帮扶整改机制。安排督导专家一对一制定能力提升计划，整改期内限制参与重要教学任务；若整改后仍不达标，将影响绩效考核与职称晋升。这种约束机制并非单纯惩罚，而是通过压力倒逼促使教员正视能力短板，主动投入改进。

3.4. 整合多元资源，破解“提升瓶颈”，提供“全方位”支撑

由于缺乏最新作战案例、难以获取部队装备实操机会、无法接触军事教学前沿技术，军校教员在能力提升中常面临资源壁垒。教学督导团队凭借跨部门、跨领域的资源整合优势，能为教员对接关键资源，破解这些瓶颈问题，为能力提升提供坚实支撑[12]。

首先，督导团队对接部队一线指挥员、军事科研院所专家，为教员搭建下基层等实践任务；组织“新型作战样式与教学融合”和“战场急救实战经验分享”等专题讲座。例如为《军队卫生学》教员对接部队卫生连军医，让教员参与野外演训卫生保障任务，积累实战案例，反哺课堂教学；整合师资资源。其次，收集整理最新演训视频、战场急救实操手册、军事虚拟仿真软件等军队内外优质资源，推荐给需求匹配的教员；协调部队装备仓库和训练基地，为教员提供装备实操、野外驻训场地等实践资源，整合教学资源。最后，对有教学研究需求的教员，协助对接学校科研部门，推荐申报军队级教学改革项目，或联合开展实战化教学评价体系和军事课程资源开发等研究，将教学实践问题转化为研究课题，以研究成果反哺能力提升，整合研究资源[13]。

4. 当前教学督导发挥重要性的制约因素与优化路径

尽管教学督导对军校教员教学能力提升具有关键作用，但当前部分军校的督导实践仍存在不足，制约了重要性的充分发挥，需针对性优化。

4.1. 制约因素

4.1.1. 督导内容与军事教学能力需求脱节

部分军校沿用普通高校教学态度、课堂秩序等通用评估指标，未聚焦军校教员实战化教学设计和战场场景引导相关核心能力，导致督导反馈无法对接能力提升需求。

4.1.2. 督导方式缺乏个性化

教学督导采用统一标准、批量督导，未考虑青年教员与资深教员、战术类与基础类课程教员的能力差异，指导缺乏针对性。

4.1.3. 督导反馈与能力提升闭环断裂

仅完成评估 - 反馈环节，未跟踪教员改进情况，也未提供持续支持，导致督导建议流于形式[14]。

4.2. 优化路径

4.2.1. 构建军事特色鲜明的督导内容体系

围绕教员四大核心能力，设计针对性指标。例如利用军事教学设计能力评估战教融合度，考察教学目标是否包含作战能力要求；利用实战化实施能力评估战场氛围营造与战术引导效果，确保督导内容紧扣能力需求。

4.2.2. 实施“分层分类”督导

一般来说，青年教员侧重基础能力，资深教员侧重创新能力，可以按教龄分层督导。战术类教学侧

重战场对接，而基础类教学侧重军事应用，督导专家应该按学科分类提供个性化指导。

4.2.3. 搭建“督导-改进-跟踪”闭环

督导后与教员共同制定能力提升计划，定期跟踪进展，提供资源支持，开展二次评估，确保改进落地[15]。

5. 教学督导在军校教学中的挑战、阻力与潜在风险

军校教学督导因兼具军事管理属性与教育评价功能，在实践中易面临多重矛盾与风险，这些问题若不化解，将直接削弱督导对教员能力提升的赋能效果，甚至引发新的教学管理问题。

5.1. 形式主义

部分军校督导仍沿用查教案、听课时、填表格的传统流程，过度关注教案是否按模板排版、听课记录是否填满等纸质材料的完整性，忽视教案中的实战化设计是否真正落地、课堂中教员的战术引导是否有效等教学实际效果。将听课次数和反馈报告数量作为督导成效的核心指标，要求督导专家每月完成一定次数的听课，导致专家为达标而赶进度，听课仅记录教员是否按时下课、学员是否举手发言等表面信息，无法深入诊断能力短板。督导反馈后，教员提交整改报告即视为完成流程，未跟踪整改的实际落地情况，教员是否真正调整了教学方法，无法形成督导-反馈-报告-结束的形式化闭环。以上情况存在两个方面的根本原因。一方面是管理导向偏差，部分军校将教学督导视为教学质量的监督工具而非教员成长的赋能手段，过度强调过程留痕以应对上级检查，忽视督导的本质价值。另一方面是督导资源不足，督导专家多为兼职，时间精力有限，难以投入大量时间开展深度诊断和持续跟踪，只能通过量化指标快速完成任务。

5.2. 教员抵触

由于信息的不对称，督导前未充分沟通督导目的与标准，教员对督导如何评、评完如何用存在误解，担心评价结果与个人利益挂钩。部分督导专家缺乏跨学科军事教学认知，不懂装备教学的实战化要求，提出的建议脱离学科实际，导致教员不信任。反馈方式不当，部分专家在反馈时过度强调问题，缺乏对教员优点的肯定，且语言生硬，伤害教员职业尊严。教员可能会存在认知、情感和行为等方面的抵触。部分教员将督导视为挑错和问责，认为督导评价会影响绩效考核、职称晋升，在督导过程中刻意提前排练课堂互动、使用“美化版”教案，隐藏真实教学问题。年轻教员担心督导专家不了解VR战场模拟等新兴教学技术，资深教员认为督导专家缺乏本学科军事特色认知，觉得督导建议“不接地气、无法落地”，进而排斥沟通。部分教员对督导反馈的改进建议“消极应付”，表面答应调整教学内容，实际仍沿用旧案例；甚至在督导听课前以学员训练任务重为由申请取消，规避督导。

5.3. 评价标准固化

督导专家对新时代军事教育改革方向和部队最新作战需求把握不足，难以制定贴合实战的动态标准。评价标准由教学管理部门和资深专家闭门制定，未邀请一线教员和部队指挥员参与，缺乏对不同学科和不同军兵种教学差异的考量。管理部门担心标准调整频繁会增加督导难度，倾向于维持成熟稳定的旧标准，忽视军事教学的动态变化。督导专家的评价标准适配性不足，沿用普通高校或非军事场景的评价指标，将课堂秩序是否安静作为评分项，忽视军校战术教学需模拟战场嘈杂环境的特殊性。将理论讲解时长占比作为优质课标准，与实战化教学需增加装备实操、场景演练时间的需求冲突。评价指标长期不更新，仍以传统作战案例使用率评估战术教学，未纳入新型无人作战、网络战的教学要求，对虚拟仿真教

学和野外驻训指导等新兴教学形式缺乏配套评价标准。过度侧重教案是否完整、步骤是否清晰等教学过程是否规范,忽视教学效果的军事价值,导致部分教员为达标而规范,却未提升实战化教学能力。

5.4. 潜在风险

若形式主义和教员抵触问题长期存在,会导致教员对督导团队失去信任,将督导视为负担而非助力,甚至出现联合隐瞒教学问题的情况,使督导失去精准诊断的功能。为迎合固化的评价标准,部分教员会刻意调整教学行为,缩短装备实操时间以保证理论讲解占比,减少战场场景模拟以维持课堂安静,导致教学脱离“立德树人,为战育人”目标,形成督导越严,教学越偏离实战的悖论。若督导流程形式化、标准适配性不足,会导致大量人力物力的资源浪费,且无法产出“赋能教员成长”的实际成效,影响教学管理资源的高效配置。

6. 教学督导挑战与风险的化解策略

针对上述问题,需结合军校“军事属性强、层级管理清晰、目标导向明确”的特点,从“机制优化、关系重塑、标准动态调整”三个维度,提出兼具军事特色与实操性的化解策略。

6.1. 破解形式主义,构建实效导向的督导机制,回归赋能本质

优化督导流程。取消听课次数量化指标,改为按学科抽样和问题导向跟踪,对实战化教学能力薄弱的学科,增加督导频次;取消整改报告纸质提交,改为线上动态跟踪结合现场验证,通过二次听课检查教员是否真正调整教学方法,而非仅看报告。强化“深度诊断”环节。要求督导专家在听课前预习学科军事特色,了解学员前期训练基础,听课中聚焦能力短板,听课后再结合学科特点提出具体改进建议。建立督导-改进-成效闭环。将整改效果纳入督导专家考核指标,要求专家在反馈后1~2个月内开展跟踪督导,并提交《整改成效评估报告》,未达标的需协助教员调整改进方案,确保“反馈有结果、改进有落地”。

保障督导资源。组建专职结合兼职混合督导团队,设置3~5名专职督导专家负责日常督导组织和跟踪协调,兼职专家从资深教员、部队一线指挥员和军事教育科研人员中遴选,且按学科分组,确保对学科军事特色的认知。给予资源倾斜。为督导团队提供军事教育改革政策解读、最新作战需求调研的机会,每年组织1~2次部队实地考察,并配备课堂视频分析系统、学员军事能力测评量表等教学效果分析工具,提升督导效率与深度。

6.2. 化解教员抵触,增强认同感

督导前“三沟通”,沟通督导目的,明确为帮助提升而非问责;沟通评价标准,提前发放学科专属评价指标,解释指标的军事意义;沟通教学难点,邀请教员提前说明教学中遇到的实战化困境,督导时重点关注解决方案。建立“督导预告制”,提前1~2周告知教员督导时间,避免“突袭式”听课引发抵触,但不允许“提前排练”,可通过随机抽取学员提问、现场临时调整教学内容,检验真实教学水平。优化反馈机制,从问题批判到优势激励和精准指导。采用“三明治反馈法”,先肯定教员的军事教学亮点,再客观指出问题,最后提供具体改进资源。建立个性化反馈载体,对年轻教员,采用面对面沟通结合改进计划表的方式,提供step-by-step指导;对资深教员,采用研讨会式反馈,以共同探讨军事教学难点的平等姿态,交流改进思路,尊重其职业经验。利益解绑,从评价与利益强挂钩到发展与赋能关联。调整评价结果用途,将督导评价结果分为诊断性反馈与考核性结果,诊断性反馈仅用于教员个人改进,不与绩效考核直接挂钩;考核性结果从多次督导和综合表现中提取,且纳入改进成效指标。强化赋能激励,对积极参与督导改进、能力提升明显的教员,优先推荐参加军队级教学竞赛、部队实践锻炼等机会,让教员感受到督导是成长跳板,而非阻力。

6.3. 规避潜在风险，建立长效监督与调整机制，巩固督导价值

建立督导自我评估机制，每学期末组织督导工作满意度调研，邀请教员、学员针对督导实效、专家专业性、反馈方式打分，对满意度低于 80% 的环节，启动专项整改。强化军事目标校准，每半年组织督导团队学习最新作战需求和军事教育改革政策，并对照“立德树人，为战育人”目标，检查督导流程、标准是否偏离核心，确保督导始终服务于提升教员实战化教学能力的根本目的。培育“督导赋能”文化，通过教学督导优秀案例分享会让教员感受到督导的赋能价值，逐步消除抵触情绪，形成主动参与督导、共同提升教学的良好氛围。

7. 结语

教学督导在军校教员教学能力提升中具有不可替代的重要性。作为教学管理过程中的精准诊断仪，帮助教员识别能力短板、校正偏差；作为示范标杆，提供可复制的提升模板，缩短成长周期；作为动力引擎，激发主动提升意识，破解被动应付难题；作为资源纽带，整合关键资源，破解提升瓶颈，但其价值实现需直面实践中的形式主义、教员抵触、标准固化等挑战与风险。在“立德树人，为战育人”的新时代军事教育改革背景下，军校需进一步优化教学督导实践，强化其军事属性与赋能导向，让教学督导真正成为教员教学能力提升的助推器。通过构建实效导向的督导机制、重塑伙伴式的督导关系、建立军事动态适配的评价体系，可有效化解阻力、规避风险，让督导真正成为精准诊断仪、示范标杆、动力引擎与资源纽带，让教学督导与教员成长同频共振，最终服务于“培养能打仗、打胜仗的高素质军事人才”的核心目标。

基金项目

中国人民解放军海军军医大学教学培育项目(项目号: JPY2025B35)。

参考文献

- [1] 陶祥力, 张栋, 李奕龙, 韩科. 实战背景下军校教员教学能力建设研究[J]. 职业教育发展, 2023, 12(4): 516-519.
- [2] 王爱法, 王丽丽, 税宇, 赵振华. 新型高等教育教学督导体系的探究与建议[J]. 创新教育研究, 2025, 13(4): 578-583.
- [3] 丁明忠, 韩丹. 高质量发展视域下军校教学督导体系优化[J]. 上海教育评估研究, 2023, 12(4): 51-56.
- [4] 李刚胜, 秦艳平, 刘东青. 军队院校教学督导工作的困境与对策[J]. 试题与研究(教学论坛), 2019(31): 100.
- [5] 魏婉莹, 杨清清, 杨克巍, 王瑞. 面向战教融合的军事领导管理实践课程体系探索[J]. 大学, 2025(13): 46-49.
- [6] 李杰, 瞿珏, 胡俊, 黄文龙. 聚焦实战背景下测量学课程教学模式改革与探索[J]. 高教学刊, 2023, 9(22): 17-20.
- [7] 吴永明, 李现宇. 军队院校年轻教员教学能力提升途径研究[J]. 知识经济, 2020(6): 129-130.
- [8] 金伟, 黄华, 鲁大策, 刘志刚, 强钰捷. 新时代军事院校加强全面教学督导的探索[J]. 大学教育, 2024(6): 1-37.
- [9] 陈维义, 傅冰, 陈华东, 程晗, 罗云. 《舰艇火控原理》课程实战化教学改革与实践[J]. 教育进展, 2021, 11(6): 2246-2250.
- [10] 郭群峰, 胡津铨, 陈永芬, 陈煜, 许鹏. 新媒体结合 Workshop 在微创脊柱外科规范化培训临床带教中的应用[J]. 中国当代医药, 2025, 32(2): 135-138, 148.
- [11] 古丽沙拉·热西旦, 得里巴尔·吾拉孜, 郭新莉, 汪惠才. 医学院校教学督导工作激励机制实践探究[J]. 医药卫生, 2022(12): 123-126.
- [12] 赵巍. 以数字化转型重塑多场景教学生态系统[J]. 在线学习, 2023(1): 57.
- [13] 汪送. 军事高科技课程“三库”建设探析[J]. 教育进展, 2025, 15(6): 1-7.
- [14] 李益才, 王家伟. 新工科背景下本科高校教育教学督导体系建设[J]. 科教文汇, 2025(13): 1-6.
- [15] 王娜, 秦海啸. 高校线上督导闭环模式机制探索[J]. 科技视界, 2022(2): 59-60.