

# 适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践

崔建涛<sup>1</sup> 马帅<sup>2</sup>

(1. 渤海船舶职业学院信息工程系, 辽宁葫芦岛 125101;

2. 国网葫芦岛供电公司, 辽宁葫芦岛 125004)

**摘要:** 文章在阐述研究背景的基础上, 首先分析了新时代思政专业教学建设的需求, 然后介绍了适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践的基本内涵, 论述了“能力”和“动力”双驱动机制实践的构建做法, 最后说明了适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践的建设效果。

**关键词:** 思政教学建设; 双驱动机制; 能力和动力; 学科发展; 高等教育

当前, 高等教育中的大学思政教学改革正在全国范围内推行, 新时代思政教学也在围绕“立德树人”的基础上赋予了更为广泛的意义。充分发挥思政教育是推动高等教育各学科发展、协同育人和价值引领的重中之重。新时代思政专业教学建设已取得部分成效, 本文在新时代思政教学改革建议的基础上, 提出了基于“能力”和“动力”双驱动机制的实施建设, 在思政专业教学建设上取得了一定的建设效果。

## 一、适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践的基本内涵

适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制, 从“能不能干”和“想不想干”两方面创新管理、破解难题, 强化思政教学技能保障和动能提升。在体系建设方面, 精准分析双驱动机制, 构建“统筹, 执行, 考评”三位一体的组织机构; 在教学技能保障方面, 制定提升机制、规划培训体系、聚焦代际传承多措并举精准赋能, 搭建思政培训、教学实训、教学创新与交流四大平台完善硬件支撑体系, 确保思政专业“能干”; 在动能提升方面, 制定多元激励措施构建多维考评体系、深化绩效管理助推思政专业价值转型、强化考核结果应用发挥长效驱动作用, 确保思政专业“想干”。

## 二、适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践的主要做法

### (一) 精确分析驱动机制, 成立三位一体机制组织结构

为确保适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践顺利有效地开展, 设立了“统筹, 执行, 考评”三位一体的“能力”和“动力”双驱动机制组织结构。该结构按功能性能分为三个小组如图1所示, 分别为专项领导小组、专项办公室、考核小组。



图1 思政专业“统筹, 执行, 考评”三位一体的组织结构

其中专项领导小组是以大学思政系主管为一把手, 书记、副主管为主要成员, 主要负责思政专业教学“能力”和“动力”双驱动机制实践的建设理念、思政教学建设整体进度的情况和重大事项的决策, 同时负责协调思政专业建设双驱动机制建设过程中

存在的问题。

专项办公室由大学思政系副主管兼任领导, 成员由思政系管理人员组成, 主要负责思政教学执行与建设专项领导小组下达的决策和方案, 同时督察双驱动机制执行过程中各个环节是否严格遵循规章制度。办公室在整个组织结构中担任着上传下达、内外沟通的中枢作用, 是“能力”和“动力”双驱动机制中的关键一环。

考核小组由大学思政系管理成员兼任, 可从思政系各教师选聘, 由专项领导小组发布选聘办法。考核小组主要负责思政专业教学“能力”和“动力”双驱动机制的效果与效益评价制度, 定期进行考评并将结果上传给专项领导小组以形成闭环反馈。

### (二) 多措并举精准赋能, 提升思政教学专业能力

思政专业教学建设立足“教好人、用好人、留住人”, 在思政专业培训机制建设方面主动探索、创新突破, 着力营造思政专业成才的良好氛围, 为“能力”和“动力”双驱动机制落实奠定基础。

#### 1. 循序渐进, 制定“思政教学能力五步提”技能提升机制

在原有的教工成长体系的基础上, 充分利用青年教工高学历高素质的资源优势, 通过开展有针对性的思政教育指导、教学专项培训、教学能力提升等活动, 对思政建设工作实施闭环管理, 逐步提升人才当量密度, 提高思政教学人员技能水平。坚持“三个原则”开展思政教学培训, 通过“四个强化”做思政教学正确引导。

三个原则, 即“全员覆盖、区分层次、突出重点”。“全员覆盖”就是要对所有教工进行培训, 不漏一人, 思政教学培训的需求由个人根据自身实际上报, 以形成团结协作, 整体推进的思政建设工作格局; “区分层次”就是要根据思政系人力资源的组成特点, 按照教工的年龄结构、人职层次、个人水平和发展潜力以及现有岗位等方面设计思政教学培训方案, 在具体实施过程中紧紧把握因人而异、因材施教的规律, 在整体提升的同时注重区分个体差异; “突出重点”就是要着重把个人能力水平和特长与思政专业建设的需求紧密结合起来, 对具有较强发展潜力的员工要积极搭建思政教学舞台, 提供机会, 在思政专业阶段性任务和学科关键工作中主动压担子, 让培训工作能真正成为提升思政教学综合素质的原动力。

“四个强化”指“强化一个认识”, 通过培养使思政教师把思想认识聚焦到思政专业教学发展的大形势中来, 做到爱岗敬业; “强化一种作风”, 通过培养强化思政教师持续创新、不断学习的工作作风; “强化一种融入”, 通过培养使思政教师融入学校的文化, 培养教师的归属感和团队精神, 建立更加和谐的思政教学环境; “强化一个方向”, 通过培养使思政教师结合学校发展需求及个人实际教学能力, 确立自己的思政专业发展方向, 实际工作中不断增强思政教学能力, 朝自己设定的方向不断靠拢, 从

而实现自己的教师职业规划目标。

“思政专业教学能力五步提”的培养目标是指“一年入职、两年思政入行、三年专业成熟、四年教学成才、五年思政拔尖”，如图2所示。“思政专业教学能力五步提”教工培养目标的重点是在每个培养阶段均有明确提出具体培养目标、培养内容、考核要求，坚持“人人有目标、个个有方案、年年有考核”，确保培养取得实效。



图2 “思政专业教学能力五步提”技能提升机制

“思政专业教学能力五步提”的培养机制是思政专业教学人才成长的助推剂，其作为重要的保障机制，为思政专业教学人才成长的硬件体系起到了很好的软件支撑，使思政专业教学技能成长落地。

#### 2. 整合资源，修订“思政教学跨小专业培养”人才强化方案

针对近年来新入思政系青年教工学历高、素质高的情况，借助思政系各教学岗位资源优势，修订“思政教学跨小专业培养”的教学技能人才强化方案，进一步加快复合型思政专业教学人才成长步伐，提思政专业队伍整体素质。

通过对思政专业教学技能人才进行重要岗位培养锻炼，提高实际教学工作能力，丰富思政各小专业工作经历，提高处理思政教学问题和复杂问题的能力。通过跨小专业多向交流，实现优势互补，加快教工的成长步伐，培养复合型思政专业教学人才。

主要方法如图3所示，从思政专业挑选优秀骨干到思政系管理岗位培养锻炼；从思政专业挑选优秀骨干到相关教学课题组长岗位培养锻炼；从思政系管理岗位挑选优秀骨干到相关教学课题组长岗位培养锻炼；从思政系不同教学课题小组挑选优秀骨干进行跨小专业培养。



图3 “思政教学跨小专业培养”主要做法

跨小专业培养锻炼时间一般为6-12个月，培养锻炼期满，思政系组织进行专业教学考评鉴定，根据考评鉴定结果安排相应教学工作。

思政教学跨小专业培养的锻炼方案的提出，进一步加快了思政青年教师员工成长进程，提升班组人员核心技能，使思政专业教学人才成长体系的功能得到延伸。

#### (三) 完善硬件支撑体系，搭建思政教学人才成长平台

适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制建设，要坚持“以干促练，补齐短板”原则，引导思政教工在干中学、在学中练。因此，大学思政系有效开展“思政理论-教学实操-

教学创新-思政教学比武”为主线的思政专业培养工作，努力打造一支“思想素质高、理论水平高、教学技能高”的思政教工队伍，为“能力”和“动力”双驱动机制打下坚实的基础。

#### 1. 搭建培训平台，夯实思政教学人才理论基础

立足“培养人、用好人、留住人”，在思政专业教学培训机制建设方面主动探索、创新突破，着力营造教学的良好氛围。思政系针对不同小专业设置不同的培训方式，根据思政教学人才发展需要，对于思政教学人才的成长，坚持“按需施教、务求实效”的原则，搭建思政教工阅览室、教学教育室，为思政教工培训提供一个良好的学习平台。

#### 2. 搭建教学平台，提升思政教学人才教学水平

思政系为保证适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制有效落地，以学中教、教中学为基本形式，达到思政专业教学建设“教什么、练什么、缺什么、补什么”要求。课题组内成立学习小组。由教学经验丰富、思政专业熟练的教师人员作为思政教学导师进行指导，把在教学工作的方式方法形成书面教材，对教学工作中发现的问题进行及时的学习、探讨和改进；课题组间教员开展跨小专业轮岗，利用“零差错培训”、“岗衔制”交叉轮岗培训，提升思政教学实操技能，打造一支“一人多技、一专多能”的复合型思政队伍。

#### (四) 多维考评多元激励，强化思政专业教学建设价值导向

建立以评价思政专业教学日常贡献为核心的日常绩效考核机制、以评价思政教学人才年度履职贡献为核心的年度考评机制、以评价思政教学人才聘期内综合贡献价值为核心建立聘期考评机制，形成多维立体的思政专业教学人才考评体系，确保核思政专业教学人才工作有成效、履职有贡献、能力有提升，保证“能力”和“动力”双驱动机制有效落实。

思政专业教学聘期考评基于三个年度考评结果开展，连续三年的年度考评结果为“一般”及以下，将被评定为教学聘期考评“不合格”，需进行降级使用；三年考评积分末尾的，实施起立重新聘任，进一步提升思政专业教学建设。

#### 三、适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践的建设效果

适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动管理体系建立，推动学校思政专业教学建设进入新阶段、打开新局面，助推学校在建设一流学科建设过程中成为排头兵、先锋队。

坚持“以教促练，补齐短板”原则，引导思政专业教师在教中学、在学中练。思政教师在思政教学建设过程中依次扮演“教师”、“学生”、“学科组长”的角色，即锤炼班思政教师的责任感和使命感，也提升思政教师作为思政学科组长的综合能力。

适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制实践，推动学校思政专业由“教学执行单元”向“价值创造单元”转变，实现思政专业教师教学能力和思政专业水平显著提升。

#### 四、总结

适应思政专业教学建设的“能力”和“动力”双驱动机制，从“能不能干”和“想不想干”两方面创新管理、破解难题，强化思政教学专业保障和动能提升，推动思政学科专业进一步发展。

#### 参考文献：

- [1] 高德毅，宗爱东. 从思政课程到课程思政：从战略高度构建高校思想政治教育课程体系 [J]. 中国高等教育，2017.
- [2] 鲁金云. 高校课程思政建设的内在逻辑分析及其实践路径研究 [J]. 青年与社会：上，2019（035）：187-188.
- [3] 何玉海. 关于“课程思政”的本质内涵与实现路径的探索 [J]. 思想理论教育导刊，2019（10）：5.