

高职院校思政课问题式专题化教学团队建设的问题分析

丁艳青 冯炎莲

(江西交通职业技术学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 问题式专题化团队教学改革是新时代思政课改革创新开辟的一条新路, 当前高职院校在推进思政课问题式专题化教学团队建设主要存在团队建设基础相对薄弱和团队建设管理运行机制保障不足的两大主要问题。

关键词: 思政课; 问题式; 专题化; 教学团队

作为思政课问题式专题化团队教学改革试点的重要阵地, 高职院校由于在办学类型定位、办学理念、人才培养目标、办学模式以及资源条件等方面的特殊性, 在推进思政课问题式专题化团队教学改革工作过程中, 面临着比普通高校更为复杂的情况和更为艰巨的挑战, 其中, 首当其冲的便是其教学团队建设。因此, 破解高职院校教学团队建设中存在的特殊问题, 就成为了高职院校顺利推进思政课问题式专题化团队教学改革工作的关键。

一、问题式专题化教学改革对思政课教师提出的新要求

问题式专题化教学是在打破原有教材章节体系的基础上, 根据教学大纲和学生实际情况, 对教材内容进行重新整合, 将其划分为相对独立且彼此关联的若干专题, 再由一系列问题将专题内容前后串联, 逐层引发学生积极思考的课堂教学方式。与传统课堂教学方式相比, 问题式专题化教学在实践层面进一步深化了思政课教师对教书育人规律、学生成长规律、思想政治工作规律、思政课教育教学规律的认识, 切实提升了思政课教学的思想性、理论性和亲和力、针对性。它的突出特征体现在: 一是在教学理念上强调以问题为导向, 二是在教学内容上突出以专题为抓手, 三是在教学方法上要求以团队为支撑。因此, 这就对实施问题式专题化教学改革的思政课教师提出了新的要求。

一是要突出以生为本, 找准问题。问题式专题化教学的核心在于问题, 问题既是教学内容专题化的依据, 也是教学目标的缘起和指向, 贯穿于整个专题化教学过程中。思政课教师要在教学过程中切实发挥好主导性作用, 关键就在于要坚持问题导向的教学理念, 找准教学问题, 通过问题来激发学生兴趣、引导学生学习、塑造学生思维。这就要求教师要在深入解析课程教学大纲的基础上, 以课程教学目标为依据, 深入学生思想和生活实际, 围绕教学重难点、社会热点焦点、学生关注点等设计问题, 形成包括课程理论问题、学生思想问题、社会现实问题在内的环环相扣的“问题链”。

二是要进行深入研究, 凝练专题。问题式专题化教学的内容是源于教材又超越教材, 它不再局限于课程教材的原有章节体系, 而是在结合了教学大纲要求和学生实际情况的前提下, 基于“问题链”对教材内容进行有机整合, 从而实现由教材体系向教学体系转化。当然, 对于思政课教师来说, 这一创造性转化并不是可以轻而易举实现的, 必须建立在对重大理论成果和社会具体实践、课程教学大纲要求和学生具体情况等具有一定的深入研究基础之上, 进而对相关内容进行专题凝练。

三是要加强合作交流, 构建团队。在问题式专题化教学改革

过程中, 无论是对于“问题链”的设计, 还是对于教学内容的专题凝练, 仅仅依靠教师个体是很难做好做优的, 必须发挥集体的智慧和力量, 通过集成教师资源、创新协作机制、改革教学组织形式, 打造出数量充足、结构合理、素质优良的问题式专题化教学团队。

二、高职院校思政课问题式专题化教学团队建设存在的问题

办好思政课, 关键在教师, 在思政课中推进问题式专题化教学改革, 关键同样也在于教师及其组成的教学团队。近年来, 党和国家出台了一系列关于进一步加强和改进思政课教师队伍建设的相关政策, 从《普通高等学校思想政治理论课教师队伍培养规划(2019—2023年)》提出要“建设一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的高校思政课教师队伍”, 到《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》强调要“建设一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的思政课教师队伍”, 再到《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》明确要求“主管教育部门、高等学校应当加强思政课教师队伍建设, 把思政课教师队伍建设纳入教育事业发展和干部人才队伍建设总体规划, 在师资建设上优先考虑, 在资金投入上优先保障, 在资源配置上优先满足”, 都进一步强化了高校思政课教师队伍建设在办好高校思政课中的首要地位。在这些政策引导和激励下, 高职院校的思政课教师队伍建设无论是从“质”上还是“量”上都得到了明显提升, 这就为问题式专题化教学团队建设奠定了一定的基础。但同时也要看到, 与问题式专题化教学改革对思政课教师提出的新要求相比, 高职院校在推进教学团队建设中依然面临着不少挑战和困难, 主要集中在团队建设基础和管理运行机制两个方面。

(一) 团队建设基础相对薄弱

思政课问题式专题化教学团队的基础在于组成团队的教师, 教师的“质”“量”直接决定了团队的质量, 而正是高职院校思政课教师在“质”“量”上所存在的短板, 直接制约着高职院校的思政课问题式专题化教学团队建设。

从“质”上来看, 一是思政课教师素质参差不齐。由于我国高职教育相较于普通高等教育发展起步较晚, 大多数高职院校都是从原来的中职学校逐步发展演变而来的, 其教师对职业教育有一定的了解和认知, 但却存在很多思政课教师并非马克思主义相关专业出身, 甚至是由承担不起其他专业课程教学任务的校内行政管理人员、辅导员及在读研究生等充任, 专业出身且具备承担高职思政课教学能力的教师占比较低, 这就导致高职院校原有的思政课教师专业性大打折扣。同时, 在新选配的思政课教师中, 虽然严格按照思政课教师任职资格规定, 对专业、学历等条件作出了新的限制性要求, 但依然存在因为对高职教育学生实际、教学规律认识不够, 难以适应当前高职教育对思政课教师提出的特殊性要求。二是思政课教师科研水平较弱。由于高职院校办学定位在于培养高素质技术技能人才, 更加注重学生的实践操作能力,

这就一定程度影响了高职院校教师考核的导向,即科研考核要求相对较低。因此,在高职院校中教师从事教科研的主动性积极性相对不足,更多的是迫于职称评聘的压力被动进行教科研,甚至在顺利取得职称评聘后被动的教科研基本上都不再进行,绝大多数教师都很难形成相对稳定的研究方向和研究主题,缺乏对相关理论或现实问题的长期关注与深入分析。

从“量”上来看,突出体现在思政课教师数量配备不足。根据教育部2020年《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》再次重申的高等学校应当根据全日制在校生总数,严格按照师生比不低于1:350的比例核定专职思政课教师岗位。公办高等学校要在编制内配足,且不得挪作他用。但在实际情况中,普通高校特别是高职院校的专职思政课教师数量却普遍难以达到规定比例要求,主要原因在于,一是师生的不平衡增长。在国家大力推进高职扩招(2019年100万,2020、2021两年扩招200万)和职普分流政策导向下,近年来高职院校招生规模都有了普遍扩大,全日制在校生总数也随之走高。在此背景下,虽然高职院校都在积极采取措施,加大对专职思政课教师的选配力度,但由于原有专职教师存量不足,且新增教师数量远远低于在校学生增数按规定比例所要求配备的教师数,这就造成高职院校思政课教师师生比普通偏低。二是落实编制内配足的要求存在困难。随着师生数量的快速增长,高职院校现有核定的编制数剩余量也越来越少,甚至有些高职院校核定编制数已全部用完,这就出现了一方面迫切需要新选聘专职思政课教师,另一方面却又面临编制有限或无编可用的困境,从而难以按规定要求及时充实专职思政课教师。三是存在挪作他用的问题。虽然近年来党和国家越来越重视高校思政课教师队伍建设,各高职院校也在积极推进思政课教师队伍建设工作,但由于高职院校普遍存在的师生比严重失衡的现实情况,以及思政课教师在从事行政工作上的独特优势,使得高职院校内的不少专职教师,包括思政课教师在内的专职教师,都或多或少地被迫承担了不少学校的行政工作,从而削弱了原本就力量不足的思政课教师队伍。

(二) 团队建设管理运行机制保障不足

思政课问题式专题化教学团队建设是一项系统工程,从团队的组建到运行管理以及考核评价等,每一个环节都直接影响着团队建设的成效。高职院校在推进师资队伍化建设过程中存在的管理运行机制问题,同样也制约着思政课问题式专题化教学团队建设。

一是简单行政化的团队组建机制。由于高职院校在组织教师方面,更多的是依赖于传统的类行政化管理的教研室,或者是临时性的各类比赛竞赛项目,没有普通高校中普遍存在的因重大科研项目而组建的团队,所以,在组建问题式专题化教学团队时,基本上都是以教研室为基础,由教研室主任作为团队带头人,并根据教师的职称、学历、年龄等进行整合,将每一名思政教师纳入到团队中。这种偏行政化的组建机制虽然有一定的合理性,但却忽略了思政课问题式专题化团队教学最重要的科研支撑,没有注重团队建设中各成员的学科背景、研究领域和学术兴趣等,尤其是很难发挥学科带头人在团队建设中关键作用。

二是缺乏常态化团队交流学习机制。一方面,团队内部交流学习浅尝辄止。由于高职院校思政课教师团队是依赖于教研室设

置完成组建的,而绝大多数高职院校思政课教研室是没有相关专业设置的,所以,在教研室职能中,基本上都是只承担了学校思政公共课程的教学任务落实工作,缺乏专业内涵建设支撑,这就造成教研室成员之间的内部交流更多的是停留在课程表层的教学交流,很难深入到课程里层的教研交流,甚至有教研室连基本的教学交流都是流于形式。另一方面,团队对外交流学习举步维艰。高职院校思政课教师绝大多数是研究生及以下学历,专业研究水平有限,与相关专业学术团体和人员接触不多,自身主动走出去进行交流学习的意愿和能力都相对欠缺。加之,目前在专业学术研究交流占绝对主导的都是本科及以上高校或相关科研院所,对于高职院校教师依然还是带有一定的偏见或成见,这就让高职教师很难被相关的学术研究交流团体或机构邀请参与相关的教学科研交流学习。

三是团队考核评价机制针对性不强。其一,在考核评价指标设置上存在常规指标多,突破性指标少。高职院校思政课教师团队建设基础相对薄弱,考虑到参与团队建设的教师在教学科研能力水平上的参差不齐,所以,在考核评价指标设置上更多的是立足团队的基本建设,呈现常规有余,突破不足,比如大部分考核评价指标体系中都有团队是否有建设方案、制定年度计划、进行年度总结以及团队成员的教学评价得分、听课评课情况、参赛竞赛数、完成课题论文数等内容,而缺少对获得教学能力比赛等次、参与或主持课题论文层次等规定,这些往往是对于团队能力提升有着更为有效的。其二,在考核评价方式上流于形式,缺少精准性。高职院校推进思政课问题式专题化教学改革是行政性任务要求所迫,并不是内生性的教师主动选择,这就使得在考核方式选择上,往往是通过看工作材料、填写相关表格的方式进行,甚至用教师个人的教学考核评价等同于对团队的教学考核评价。

参考文献:

- [1] 叶仁荪. 江西“高校思政课问题式专题化团队教学改革”的探索与实践[J]. 国内高等教育教学研究动态, 2022(17): 1.
- [2] 纳倩茹. 论高职院校思政课专题化教学改革的必要性与可行性[J]. 安徽冶金科技职业学院学报, 2016, 26(1): 3.
- [3] 舒宏伟. 高职院校思想政治理论课问题式专题化团队教学研究[J]. 知识窗(教师版), 2022(6): 3.
- [4] 杨文萃. 构建完善的高职院校思政课专题化教学模式中的实践教学环节[J]. 冶金管理, 2020(1): 2.
- [5] 钱佳媛. 浅析高职院校思政课专题化教学方法的应用[J]. 今日财富: 中国知识产权, 2019(6): 1.

基金项目: 本文系2021年江西省高等学校教学改革研究重点课题“高职院校《思想道德与法治》课程问题式专题化教学改革与实践”阶段性成果(课题编号: JXJG-21-53-3)。

作者简介:

丁艳青(1989-), 男, 江西兴国人, 法学硕士, 江西交通职业技术学院马克思主义学院讲师, 研究方向: 高校思想政治教育。

冯炎莲(1974-), 女, 江西安福人, 法学硕士, 江西交通职业技术学院马克思主义学院教授, 教研室主任, 研究方向: 高校思想政治教育。