

构建「一心四层」课程思政育人体系

孙卫平

对于高职院校来说,如何建立健全课程思政育人体系,既是回答为谁培养人、培养什么人、怎样培养人 根本问题的需要,也是一项需要持续探索、创新突破的工作。为此,笔者所在的重庆电子工程职业学院通过走访调研和自查自纠发现,当前高职课程思政在践行中虽然取得了一定成效,但仍然存在一些问题。

一是统筹形成合力不够。在实施课程思政体系构建中,没有顶层设计和整体实施方案,各个院系,甚至各个教师各自为政,学校缺乏统筹协调与举措。课程思政涉及专业教育、思政教育、通识教育,有些学校将三者关系割裂,把专业教育设在二级学院,思政教育设在马克思主义学院,通识教育设在通识学院,难以形成全面立德树人的合力。

二是监督评价机制缺失。在推行课程思政过程中,学校主要精力集中于如何在人才培养方案、教案、课堂中加入思政元素,但对推行之后的效果缺乏执行监督机制和效果评价机制。

三是核心理念领悟不足。教师是课程思政的实施者,但有部分教师对课程思政的理念理解不到位,对是否要践行课程思政 怎样践行课程思政 理解不足,认为思政教育是思政课教师、辅导员的事情,践行课程思政就是在专业课程中插入思政内容等,导致课程思政落地效果不佳。

针对上述问题,笔者认为有必要将 教书 与 育人 更加紧密结合起来,将 立德树人 与 铸就 大国工匠 更加紧密结合起来,强化思想政治教育工作贯穿教学全过程,在三全育人的探索实践中构建 一心四层 课程思政育人体系。

强化领导责任,构建课程思政造血“心脏”

课程思政要长效、高效地推行,离不开学校的顶层设计、统筹规划。高职院校要全面推进课程思政建设,落脚点在学校党委,指挥棒在学校党委,由其对课程思政工作进行研究和部署,指导职能部门、二级学院推进课程思政建设,制定课程思政建设规划,统筹协调各项任务的具体落实与实施。要充分发挥高职院校党委对各级课程思政工作的指导、保障、监督功能,确保院、校两级统筹实施、协同推进,促进各项任务落实、落地,为课程思政建设造血。

巩固课堂阵地,夯实课程思政“基础层”

课堂是课程思政实施的落地点,要用好课堂教学这个主渠道,在教学过程中,引导、督促教师积极创新,主动作为,强化育人意识。紧紧围绕 立德树人 根本任务,创新课堂教学模式,健全课堂教学管理体系,改进课堂教学过程管理,提高课程思政内涵融入课堂教学的水平,逐渐从 一点一例 向 一课一境 改革,同时深度剖析案例所处时代背景、任务出处、人文故事,找寻切入点,显隐双线协同,显线驱动知识线,隐线剖析育人点,一扣一扣,双线闭环。教师要注重从课堂授课、教学研讨、实验实训、作业论文等各个环节激发学生兴趣,引导学生深入思考,将思想引领和专业提升有机结合,使学生在课堂中受益、在课堂中成长,通过课堂夯实育人基础。

挖掘思政元素,培育课程思政“示范层”

高职院校要加强课程思政建设,就要深入挖掘各门课程的思政元素,发挥好每门课程的育人功能。课程思政教学改革中,要善于教学反思,找准课程的 难 虚 浅,着眼点(内容)、线(专业)、面(专业群)、体(产业链),重构课程内容,锤炼核心技能。立足实际学情,把握重难点,优选教学法,靶向突破提升。产教学做联动,打造覆盖专任教师、思政辅导员、思政专任教师、企业工程师的全维度、高质量课程思政教学团队。深入行业、深入历史,挖掘知识本身所蕴含的德育内容,推进相关配套教案、教学资源的编制,增补课程思政内容,优化完善教学内容,形成全套教学资源。通过教学改革实践积极打造课程思政示范课、评选优秀课程思政教学案例、开展课程思政示范课展示和课程思政教学比赛等,激发全体教师挖掘思政元素的动力、活力和创新力,形成良好的示范效应。

深化专业建设,打造课程思政“引领层”

高职院校要加强课程思政建设,还要积极推进各专业人才培养方案的修订工作,不断深化专业建设,更新和完善教育教学体系,让学生通过学习,掌握事物发展规律,丰富学识,增长见识,塑造品格,努力成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。在专业中融入思政,通过专业改革的引领,重点构建知识类、专业类、拓展类课程体系,促使专业中所属课程的教学目标、课程大纲、教学设计中明确思想政治教育要求,落实 课程门门有思政、教师人人讲育人。引导教师对接国家战略、科技前沿,深入挖掘课程中的思政元素,强化对于学生的思想引领,实现课程思政与专业教学的深度融合,以高质量 课程思政 建设支撑高质量 专业思政 建设。

加强师资队伍,构建课程思政“保障层”

课程思政的落地关键在教师,立德树人,首先要树己。师者,传道、授业、解惑也。教师的理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心,都会通过课堂长期影响学生。高校要严把教师入口关、政治关,从源头上把控教师思想政治素质与业务能力,同时注重加强对教师的培训与培养,不断提升教师职业素养与水平。同时,要建立健全课程思政建设评价体系和激励机制,将课程思政考核贯穿到教师绩效考核、职称评定、评优评奖、项目申报等各个环节,督促所有专业、所有课程、所有任课教师都自觉承担思想政治教育的责任,在课堂教学中强化思想政治教育价值和观引领,为课程思政建设提供制度保障。(作者系重庆电子工程职业学院党委书记)

教改一线

品牌教研引领区域中职高质量发展

洪彬彬



图为中职教师在首届 杭派教法 课堂文化节上各展所长。王小江 摄

当前,数智时代的职业教育正面临前所未有的双重挑战:一些简单、机械、重复的脑力或体力劳动逐渐被机器取代,产业技术迭代倒逼职业教育必须不断更新教学内容。同时,云计算、大数据等新技术及其产生的全新思维和工作方式,也给职业学校的课堂教学带来巨大冲击。因此,教什么 怎么教 成为当下职教人面临的紧迫问题。

在过去20多年的职教发展历程中,杭州中职积淀了丰厚的课改与教改的实践经验,这些源自真实教学问题的教师创新性变革行动,小而真,土而实,带着鲜明的草根性和实践性,是杭州职业教育内涵发展的秘密武器,是面向未来高质量发展的信心之源,更是区域推动教师探寻教改之路的 行动之钥。

发现教学智慧,凝练“杭派教法”的品牌特质

看见 草根教学智慧,搭建展示平台,凝练可推广的模式,是杭州中职教研的特色。在美术职业学校,有一位 魔法教师 毛周根,他让原本害怕甚至痛恨数学的美术生在数学课堂中兴致盎然地把头抬起来了。比如教 椭圆,不是从枯燥抽象的概念和计算入手,而是根据美术生的专业学习内容与关注点,引入中国传统审美中典型的女性 鹅蛋脸,学生在充满 烟火气 的课堂上学得有趣高效。如今,他领衔的数学名师工作室不仅辐射杭州富阳、建德等区县市,还联动省内外地中职学校,提升中职课堂教学的有效性。

像毛周根老师这样本土化、个性化的 教学法,虽然登上不了教学论的学术殿堂,但它源自有温度的课堂教学实践,真实而有效。为了让更多的一线实践 被看见,在摸底调研全域范围教学改革实践中,杭州中职梳理出28个

各具特色的草根教学法,如杭州市交通职业高级中学的 整车情境教学法、萧山区第三中等职业学校的 电子积木教学法等,这些教学创新实践在教学条件突破、过程重构、内容重组、方法创新及课堂形式开放五个维度上实现了突破与创新,彰显出 重体验、强自主、去功利、慢节奏 的教学理念,在此基础上逐渐凝练出独具特征的 杭派教法。

扎根“草根教法”,解密教法创新的影响因素

杭派教法 并非某一种具体的教法,它是一批聚焦课堂教学改革,适用于中职课堂教学的具有原创性和迭代性的特色教法的总称,是校本化、本土化、个性化教学创新的实践集合,体现了 个性化、智能化、开放性、兼容性、人文性 五大特征,是市场实践的教改品牌,更是深化区域中职课堂教学改革的 助推器。

杭派教法 没有止步于挖掘和发现教师创新性教学实践,更重要的是探究这一个鲜活教学案例或案例背后,教师为何会创新教法,又是如何创新教法的。杭州市教科院对筛选出的8个具有影响力和认可度的教学法进行了深度访谈和扎根分析,析取影响教师创新教法的三大因素:一是关键因素,即教师的专业素养和个性特质,教法创新的引领人均具有较强的好奇心,乐于挑战,敢于创新;二是外部因素,教法之所以能成型和推广,得益于外部条件和社群支持;三是偶然因素,教法之所以能被发现并成型,与一些偶然事件或人物有着高相关性。这些因素成为区域设计教学改革行动路径的重要依据。

打开黑箱摸索,搭建教师教改的“脚手架”

杭派教法 精准分析教师教法创生的时代背景及现实挑战,提炼教师个体或

群体突破现实教学问题的实践经验,剖析教法创生的一般过程及基本规律,逐渐形成了从孵化、培育到成型的过程链。实践研究发现, 杭派教法 的创生一般都基于教学中存在的现实问题,逐步修炼成型,固定成法,历经 问题倒逼 主动适应 教法变革 提炼生成 验证推广 五个阶段,涌现出一批鲜活实用的教学法。

在电子电工的实训课堂上,工位上的学生正对着 工单,点击 云实训 平台的教学视频,一边观看视频,一边动手操作,一旁的摄像头实时记录着学生操作的全过程。讲台上的宣琪老师对着屏幕观测 着学生机位的技能操作,并对学生的实操作出即时反馈,这是杭州市电子信息职业技术学院的 云实训 课堂。实训课大班教学中一个教师无法兼顾所有学生,在技能教与学的过程中,信息传达与教学反馈都存在严重阻碍,宣琪老师带领的团队锚定了实训课的教学问题,提出了 云实训 的概念并设计了结构模型,还研制了软硬件一体化的 云实训系统,开发了 电子产品装配 等五门电子专业实训课的实训项目和教学资源,有效突破了实训教学中存在的现实问题。经过多年的技术迭代和实践探索,其团队还提炼出了 工单导学、平台助学、评价促学 三位一体的 杭派 实训课堂教学样式。

杭派教法 创设了 三课(课堂、课程、课题)导航 的实践路径,架构了教师快速发展的 成长赛道,让职教教师自觉或不自觉卷入 教改实践场。教师从个体到三五成群,再从群发展到集群,变 变革焦虑 为 共同探索,形成区域教学改革共研共创主体,更加自觉、专业、自信地追寻教学改革之路。

营造“渔场效应”,打造区域教改的“新生态”

区域推进课堂教学改革进程中,改革的阻力往往来自教师,他们中有些不愿意

加强职教校长教师队伍建系列谈②

职教高质量发展呼唤博士层次“双师型”师资

陈泳竹 刘卫东 戴青云

随着我国经济进入高质量发展新阶段,社会对高素质技术技能人才需求持续加大,职业教育人才培养的层次与质量亟待提升。实现新时代职业教育高质量发展,迫切需要一批高水平博士层次 双师型 职教师资作为领军人才和优秀专业带头人,发挥示范引领作用。

博士层次“双师型”职教师资需求旺盛

培养博士层次 双师型 职教师资是职业教育创新高质量发展的必然要求。在德国、瑞士、澳大利亚等职业教育发达国家,对于相当于我国高职院校层次的教师,一般既要达到博士水平,还要求具备一定年限的工作经验,并需要通过专业的国家职业资格考核。我国作为职业教育大国,在建设中国特色的世界一流现代职业教育体系的进程中,应积极借鉴国外职教师资培养的先进经验,探索一条中国特色的博士层次 双师型 职教师资培养新路。

我国职业院校正在进行深入的教育教学改革,加强重点专业、精品课程、教学团队等项目建设。由于历史原因,我国职业院校现有的 双师型 教师虽然具有较为丰富的教学经验,但普遍存在专业视野狭窄、专业知识和专业能力老化、行业企业经验缺乏等问题,尤其是创新研究能力薄弱,因此迫切需要培养一批高素质、专业化、创新研究能力强的博士层次 双师型 领军人才和优秀专业带头人,承担起专业建设、课程建设、教学团队建设等重要任务,这对于优化师资队伍结构,加强教学团队建设,提升师资队伍的整体研究能力,更好地推动新时期职业教育教学改革,更好地推动技术技能教育创新、人才培养模式创新将会产生重要的推动作用。

博士层次 双师型 职教师资面向的专门岗位具有较大的规模需求。我国高职院校

校共有专任教师55万余人,其中具有博士学位的 双师型 职教师资所占比例不高。国家提出稳步发展职业本科教育,近几年将会新增一批本科层次职业教育院校。按《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》要求,设置本科层次职业教育专业,具有博士研究生学位专任教师比例不低于15%。若按高职百所国家示范校每校10名、百所国家骨干校每校5名、其他高职院校每校2-3名、本科层次职业院校每校20名、百个 双师型 教师培养培训基地每个基地30名、1000所中职示范校每校1名来测算,目前全国职业院校至少需要7000名博士层次 双师型 领军人才和优秀专业带头人。但目前仅有天津职业技术师范大学以国家特殊需求项目形式开始职教师资 双师型 博士生的探索培养。自2013年以来仅招录62人,截至2021年仅培养毕业生10人,与目前博士层次 双师型 职教师资的现实需求相比无异于杯水车薪。

教育博士点布局和类别设置难以支撑需求

我国目前有30所高校设有教育博士点,主要面向基础教育,为中小学培养高层次教师或管理者,基本未涉及 双师型 职教师资培养。在全国120所高等师范本科院校中,独立设置的职业技术师范大学仅有天津职业技术师范大学、广东技术师范大学、江西科技师范大学、河北科技师范学院、吉林工程技术师范学院、福建技术师范学院、广西科技师范学院、广西职业技术学院、滇西科技师范学院、南昌应用技术师范学院10所,其中天津职业技术师范大学、广东技术师范大学、江西科技师范大学、河北科技师范学院4所院校拥有职业技术教育领域教育硕士点,仅天津职业技术师范大学以国家特殊

需求项目形式开始职教师资 双师型 博士生探索培养,没有一所职业技术师范学院拥有教育博士点。

职业教育作为一种教育类型,在专业学位类别设置、学位授权审核申请、招录等现行政策方面,却并未真正体现出相应的重要地位。

对应于基础教育教师培养,在教育专业学位类别中设置有 教育管理 学科教学(思政) 学科教学(语文) 等24个领域,而对应于高层次 双师型 职教师资培养,仅在教育专业学位类别之下设置 职业技术教育 一个领域,而这个领域却要面向职业教育19个专业大类、97个专业类、1349个专业,这不利于构建我国高层次 双师型 职教师资、硕士和博士整体设计、分段考核、有机衔接的贯通培养体系。

现行的《学位授权审核基本条件(2020)》,未在教育硕士 教育博士 专业学位之外,单独设置申请 职教师资 职教师资培养的基本条件;现有教育博士招录政策基本未涉及 双师型 职教师资。

为职业技术师范学院人才 培养开辟“绿色通道”

基于博士层次 双师型 职教师资培养的特殊性和博士层次 双师型 职教师资培养与需求现状,我们认为 实施特殊政策、布局新增博士层次 双师型 职教师资培养单位势在必行。现提出建议如下:

一是开展部省共建,突出职业技术师范学院在博士层次 双师型 职教师资培养中的主体作用。鉴于现有教育博士点高校均为普通师范大学或综合型大学,在学科专业发展布局和人才培养中,没有博士层次 双师型 职教师资培养,而职业技术师范学院以培养 双师型 职教师资为使命,

有些想改却 不知道怎么办,还有些即便参与其中却难以坚持到底,这些问题都成为教学改革落地实施 最后一公里 的最大阻力。如何唤醒教师的主体意识,鼓励更多教师主动创新,这就需要营造良好的教学改革新生态。

杭派教法 以项目为载体,以团队为支撑,通过组团式、结对式、结盟式等多种教研团队形式,构建了 项目+集群 的教师培育机制。大赛+平台的激励评价机制、基地+共享 的协同发展机制,逐步形成了内部成长、外部激励、一体化设计、整体化培育的区域运行保障机制。

杭州职教创新构建了中高企一体化教研体系,成立了30个专业(学科)教学研究组,下设 青年团 骨干团 项目组 等多样的教师团队,先后共培育了 杭派教法 基地学校20所,占全市中职学校总数的69%。各基地学校组建了特色教学团队,针对校本化的实践问题开展教改探索,如闲林职高的 蒙学团、良渚职高的 青玉社、人民职校的 蒲公英学院等。

作为一种教改实践品牌,杭派教法彻底改变了单兵作战的自发模式,实现了集群发展的区域培育模式,杭州先后成立了 北斗联盟 石墨战队 核芯力战队 等集群,培育生成了许多面向未来的新型教法,如闲林职高将语文、声乐、舞蹈等进行融合,生成了生动活泼的 全科课堂;依托数字技术,杭州与贵州台江职业学校进行 同课共研、同屏共享,探索了新型的共享教研模式。

如今,杭州中职的教学创新如星星之火,已成燎原之势。去年在浙江省职业教育改革典型案例遴选中,杭州职教改革案例出现了井喷现象,涌现了93项职业教育改革的新经验、新做法、新品牌,其中选送的15项案例,全部入围浙江省职业教育改革的典型案例,12项为优秀案例。

(作者系杭州市教育科学研究院副院长)