

教育部印发的《高等学校课程思政建设指导纲要》中明确指出,“使各类课程与思政课程同向同行”形成协同效应”。高校应以国家政策为引领,深入构建并实施思政教育与专业教学同向同行的机制。基于此,文章深入探讨了高校思政教育与专业教学同向同行机制构建的理论基础,并以此为前提,提出构建策略,以期实现高校思政教育与专业教学的协同发展。

一、高校思政教育与专业教学同向同行机制构建的理论基础

高校思政教育与专业教学同向同行机制构建有着坚实的理论基础作为支撑,展现出丰富维度。

马克思主义关于人的全面发展理论。该理论强调人的全面发展是社会发展的终极目标。当前高校思政教育高度重视学生思想道德与政治素养的培养,这能为学生的专业学习以及职业发展奠定思想基础;而专业教学则强调学生知识与技能的双重提升,二者协同推进、相辅相成,共同作用于学生,符合马克思主义关于人的全面发展的理论,有助于培养德智体美劳全面发展的复合型人才。

协同效应理论。该理论强调当多个因素发挥协同作用时,出现整体效果大于各个因素单独作用之和。对此,思政教育和专业教学作为高校教育体系的重要组成部分,应加大二者同向同行机制的构建,明确指出二者同向同行能够实现优势互补,促进教育资源的优化配置,以形成强大的教育合力,达到“1+1>2”的效果。

二、高校思政教育与专业教学同向同行机制构建的策略

(一)强化目标协同,确保协同育人方向

为了构建高校思政教育与专业教学同向同行机制,高校首先应针对思政教育与专业教学的特点制定同向同行的人才培养目标,以此确保二者的人才培养方向一致。

第一,高校应制定统一的人才培养目标,实现全面覆盖且相互支持。对此,高校应根据国家教育方针指引、自身办学定位以及思政教育与专业教学的核心要素,明确思政教育与专业教学的同向同行要培养学生扎实的专业知识、技能,坚定的政治立场以及高尚的道德品质等。第二,高校应针对不同专业学生的学习需求分层并细化协同育人目标。针对理工科专业,协同育人目标应设置为“培养具有坚定政治立场,扎实专业理论知识、掌握前沿技术以及社会公平与技术应用兼备的批判性决策能力”的复合型人才;针对文史专业,协同育人目标应设置为“培养具备扎实专业知识、正确思想价值观以及深厚人文素养”的综合型人才;针对艺术专业,协同育人目标应设置为“培养高尚艺术情操、过硬艺术专业本领以及良好道德风尚”的艺术人才。第三,高校还应在同向同行机制构建的过程

中,针对目标协同实施的有效性,定期对二者的协同效果进行评估。对于达成度较高的专业,教师可总结实践经验并进一步深化;对于尚未达到预期目标的专业,要深入分析失败原因,针对性改进教学策略和内容,以此为高校思政教育与专业教学同向同行机制的构建有效赋能。

(二)深挖二者内容,促进二者有机融合

为促进高校思政教育与专业教学同向同行机制的构建,高校教师还应深挖二者的教育内容,实现二者的有机融合。

高校教师应打破思政教育与专业教学的局限,以思政教育与专业教学同向同行的目标为指引,深入挖掘不同专业教学中的思政元素,以此对专业教学内容进行系统的创新与整合,实现二者同向同行价值的最大化。以工科中的新能源专业为例,教师可在讲授电动汽车动力系统时,适当增加结合我国碳中和目标,引导学生讨论新能源汽车在减少碳排放方面的优势,进而帮助学生充分理解当前所学知识的社会价值,增强学生的社会责任感;对于理科中的计算机专业,教师可在原本专业教学内容的基础上,嵌入工程伦理以及科学精神等思政教育内容,以此引导学生在学习过程中思考科学技术发展

对社会的影响,进而逐渐培养学生的社会责任感与使命感;而人文社科类的历史学专业,教师可以专业教材内容为依托,在教学内容中嵌入社会主义核心价值观等思政元素,引导学生通过深入剖析历史人物与事件,树立正确的历史观、国家观与民族观;在艺术类中的美术学专业,则可深化美术课程中的红色文化内容,适当增加对中国革命先辈光辉事迹的讲解,引导学生在日常学习的收集与创作中,感受革命精神,助推学生将个人艺术追求同国家的发展紧密联系起来。通过这种跨学科的内容挖掘与重构,能够实现思政教育与专业教学的无缝对接,形成协同育人合力。

(三)强健教师队伍,打造高水平教师团队

教师队伍是助推高校思政教育与专业教学同向同行的核心主体,通过打造高水平的教师团队可为二者同向同行机制的构建赋能。

第一,高校应针对思政教育与专业教育同向同行机制构建的具体内容与要求,积极引进具备深厚思政素养、学术造诣以及丰富专业教学经验的教师,以充实高校内部教师队伍,着力为高校思政教育与专业教学同向同行提供师资保障。第二,鼓励教师参与国内外学术交流研讨活动,促使其同其他高校教师分享协同育人教

学方法与经验,帮助教师明确思政教育与专业教学融合的方向和重点,以此拓展思政教师与专业教师的教学思路以及视野,逐步提升其教学水平与科研能力。第三,高校还应打破思政教育与专业教学的藩篱,组建跨学科教学团队。团队成员涵盖思政课教师、不同专业教师、校内辅导等,并鼓励团队成员之间互通有无、团结协作,通过开展集体备课,为学生提供全方位的知识服务,形成各专业教师强大的协同育人效应;最后,高校应建立完善的教师激励机制。对在思政教育与专业教学同向同行机制建设中贡献突出的教师加大表彰与奖励力度,尤其是在教师职称评定以及评优评先等方面,适当向开展思政教育与专业教学同向同行机制构建的教师倾斜,以此激发教师的积极性与创造性,推动二者同向同行机制构建的完善与发展。

三、结语

综上所述,高校思政教育与专业教学同向同行机制的构建需从多个方面共同发力。文章通过深入探讨高校思政教育与专业教学同向同行机制构建的理论基础,明晰二者同向同行机制构建的必要性,并以此为前提,从强化目标协同,确保协同育人方向,深挖二者内容,促进二者有机融合;强健教师队伍,打造高水平教师团队三方面提出构建策略,以期在推动高校教育质量提升的基础上,为培养复合型人才提供有效助力。

(作者单位:苏州工学院汽车工程学院)

社会工作介入中职院校德育路径优化研究

■ 武文慧

随着经济社会的发展,中职教育已经成为我国教育体系里不可缺少的组成部分。中职生作为我国预备劳动群体的组成部分,对于经济的发展起着推动作用。与此同时,对于中职生的德育要求也越高,但是当今的中职德育教育体系建设还有待完善,社会工作的理论、工作方法、工作对象对于中职德育体系的建设有着高度的契合性,将社会工作融入中职院校的德育工作中,可丰富学校德育工作路径,为中职院校德育工作开展提供有益参考。

一、传统中职德育工作存在的问题

(一)德育的育人目标不清晰

当前中职院校对学生的德育教育重视力度比较低,脱离了中职德育教育的实际,德育教育目标的设定过于空泛。在目前的中职教育中,所运用的育人理念仍是传统的工作方法,即过度关注的是学生的个人成绩,而较少关注学生个人的思想道德水平以及三观的正确养成,这种培养模式所造成的弊端即学生的个人成绩的提高只是流于表面,无法上升到思想品德教育的高度。

(二)德育内容未充分考量学生个性发展

目前的中职院校对于学生的德育教育主要采取两种方式:一是通过思政课的教学,二是通过日常管理手段。这两种方式都有各自的弊端,第一种方式是传统的思政课的教学方式,滞后于时代发展要求的现状,主要体现在教材建设、教学策略及实践转化三个方面均有明显的系统性失衡。第二种方式通过日常管理手段。所采取的主要方法还是说服教育和惩罚教育的方式,这种教育方式是老师利用自身的权威对学生进行教育,未尊重学生的主体地位。

(三)德育教育的队伍素质水平有限

德育教育必须有专门的教师队伍作为德育教育的主力军,但是中职院校基于“技术本位”的办学导向,在师资聘任体系中存在明显偏差现象,具体表现为所聘任的教师大多是专职教师,从事德育工作的教师多是由从事思政课的教师兼任,在这种制度框架下德育教育工作者往往需要承担学科教学任务和德育专项工作的双重负荷。角色冲突引发的精力耗散效应,使得教育主体难以开展德育课程研发与教学创新。

(四)德育评价机制不健全

德育工作的评价应该是全方面、多层次的,尽管中职院校的核心目标是培养学生的专业知识技能,但是其评价体系仍过度依赖分数作为唯一的衡量标尺,即过分强调学业成绩作为评价的唯一基准。这种单一的评估模式使得学生对知识的掌握仅限于浅显层面,缺乏与现实生活情境的有效联结,这种状况不仅导致了德育评估结果的局限性,未能全面反映学生的品德发展,而且背离了德育教育的初衷与核心价值。

二、社会工作介入中职德育教育的路径

(一)进行资源链接,明确育人目标

社会工作的重要举措之一便是链接社会资源,对于中

学校中层干部管理能力提升策略研究

■ 陈维荣

学校中层干部作为管理系统的“中枢纽带”,其能力水平直接影响学校治理效能。本文通过分析当前学校中层干部管理能力存在的问题,分享了学校中层干部管理能力提升的策略与路径,旨在为优化学校管理结构、推动教育高质量发展提供参考。

一、引言

学校中层干部既是学校决策的执行者,又是基层工作的组织者,其角色定位要求其具备统筹规划、沟通协调、创新执行等综合能力。

二、当前学校中层干部管理能力的主要问题

1. 管理理念滞后:部分干部仍依赖传统经验管理,缺乏现代教育治理理念,难以适应教育高质量发展需求。

2. 执行与创新能力失衡:对上负责意识强,但跨部门协作、团队赋能等能力不足;面对突发事件或改革任务时,缺乏灵活应对策略和创新能力。

三、学校中层干部管理能力提升策略

1. 转变角色,塑造良好心态与格局

从教师成长为中层干部,平台更高、舞台更广,需要中层干部尽快转变角色,树立良好心态和工作格局。

2. 勤于学习,提高理论水平和业务素质

一是勤于理论学习。认真学习政治理论和教育教学理论,在大是大非问题上,立场坚定,旗帜鲜明,善于站在一定的理论高度分析问题,时刻把握好工作的方向,不搞自由主义和无政府主义。

二是勤于业务学习。加强教育教学和管理业务知识学习,拓宽视野、创新思维,使知识结构和管理水平不断适应新的工作形势。中层干部要成为广大师生的示范、引领者。

3. 准确定位,认真履行管理职责

在其位,谋其政。学校中层管理者对自身角色的认知十分重要,只有精准定位、明确职责,才能做到不越位、不错位。

4. 加强锻炼,增强综合管理能力

一是增强团结协作的能力。对待同事要虚怀若谷、心胸坦荡,不计较个人的恩怨得失,工作求同存异,形成合力,避免内耗。二是善于动脑。工作中要动脑筋、出主意、想办法、谋划管理,围绕学校的管理方略,研究制定本部门的工作思路、提升管理办法和措施。

5. 善于反思,努力提升管理智慧

管理既是一门科学,也是一门艺术,有效或高效地管理需要管理智慧。管理学在某种意义上讲也是人际关系学,需要管理者拥有高超管理智慧。要善于反思,及时总结,提升工作效能。

四、学校中层干部建设与管理能力提升路径

团队建设是指一群有各自专业技能、有共同信念的人

在特定的团队中,为了一个共同的目标相互支持、合力拼搏的过程。优秀团队能够共创良好的合作环境,鼓励和发挥团队成员的潜能,共担责任,共享业绩成果。

1. 学校中层干部管理能力培养路径:优化中层干部的动态化评价与激励机制:①建立多维评价体系:引入360度评价机制,综合上级、同事、教师、学生等多方反馈;增设“创新贡献奖”,制定团队凝聚力考核指标等,突出管理效能导向。

②完善激励机制:将考核结果与薪酬挂钩,与职务晋升、专业发展机会挂钩。物质激励:建立合理的薪酬体系,将中层干部的薪酬与工作绩效挂钩,体现多劳多得的原则。

2. 学校中层干部执行力培养路径:学校中层干部管理工作时要做到“四多四少”和“四勤”:多干实事,少说空话;多琢磨事,少琢磨人;多抢挑重担,少推卸责任;多想到别人,少想到自己。

3. 解决学校中层干部冲突策略:在解决团队冲突时,首先要分析冲突产生的原因,明辨问题所在,鼓励团队成员开放讨论,充分表达各自的观点和想法,寻找解决冲突的最佳方案。

4. 学校中层干部的关怀与留人策略:了解中层干部的需求和期望,为其提供针对性的关怀与支持。为中层干部提供广阔的发展空间和晋升机会,促进其不断成长和实现自我价值。努力营造积极向上、和谐共进的工作氛围,增强中层干部的归属感和凝聚力。

5. 中层干部管理要防止四种不良现象:一是内部竞争、互相提防、互为对手。这种“窝里斗”会导致团队内耗不止,没有共赢,只有共输。二是负面默契、消极应付、不作为。

6. 推动管理实践与创新融合:①数字化转型赋能管理。培养干部利用大数据分析教学质量、借助智能平台优化工作流程的能力。例如:通过“钉钉+校本平台”实现跨部门协作,减少冗余会议。②鼓励创新,提升能力。

5. 保障措施

1. 制度保障:学校需制定《中层干部能力发展计划》,明确中层干部的个人发展规划,优化培训方案,提供培训经费、时间等资源支持。

2. 文化保障:营造“容错试错”氛围,鼓励干部在创新中积累经验。

6. 结论与展望

提升学校中层干部管理能力是深化教育治理现代化的必然要求。通过以上策略,可以有效提升学校中层干部的管理能力,推动学校可持续发展。未来,需进一步关注干部的心理韧性、跨界协作能力培养,同时探索人工智能技术在教育管理中的深度应用,推动学校管理向“智慧治理”转型。

5. 善于反思,努力提升管理智慧

管理既是一门科学,也是一门艺术,有效或高效地管理需要管理智慧。管理学在某种意义上讲也是人际关系学,需要管理者拥有高超管理智慧。要善于反思,及时总结,提升工作效能。

4. 学校中层干部建设与管理能力提升路径

团队建设是指一群有各自专业技能、有共同信念的人

在特定的团队中,为了一个共同的目标相互支持、合力拼搏的过程。优秀团队能够共创良好的合作环境,鼓励和发挥团队成员的潜能,共担责任,共享业绩成果。

1. 学校中层干部管理能力提升路径

1. 制度保障:学校需制定《中层干部能力发展计划》,明确中层干部的个人发展规划,优化培训方案,提供培训经费、时间等资源支持。

2. 文化保障:营造“容错试错”氛围,鼓励干部在创新中积累经验。

3. 保障措施

1. 制度保障:学校需制定《中层干部能力发展计划》,明确中层干部的个人发展规划,优化培训方案,提供培训经费、时间等资源支持。

2. 文化保障:营造“容错试错”氛围,鼓励干部在创新中积累经验。

3. 保障措施