

# 高职“课程思政”教学团队评价的探索\*

徐 芳

(江西水利职业学院 江西南昌 330031)

**摘要:** 本文分析了“课程思政”教学团队的特点和评价内涵价值,探索如何运用德尔菲法(专家评估法)对“课程思政”教学团队进行合格评价、水平评价及监测评价,为职业院校“课程思政”师资队伍建设和教育教学工作的评估实践提供思路,推动“课程思政”教学团队建设,实现教学团队的可持续发展。

**关键词:** 课程思政 教学团队 评价

**中图分类号:** G711 **文献标志码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.45.193

2020年,教育部印发了《高等学校课程思政建设指导纲要》,明确要求深入贯彻落实关于教育的重要论述和全国教育大会精神,要把思想政治教育贯穿人才培养方案体系,在高校广泛形成“课程思政”理念共识,进而全面推进高校课程思政建设,实现全程育人和全方位育人,发挥好课程育人的作用,促进高校人才的高质量培养<sup>[1]</sup>。

2019年,教育部印发了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》,明确要求职业院校教育体制不断改革与创新,突破传统教学思维,鼓励学科教学打破专业壁垒,构建“思政课程”与“课程思政”大格局下的教学团队,全面推进“三全育人”,实现学科专业技能培养与思想政治理论教育融合统一<sup>[2]</sup>。

## 一、“课程思政”教学团队的特点

### 1. 深度交流,协同育人

以立德树人为核心目标,“课程思政”教学团队冲破专业壁垒,构建以“课程思政”为核心的教学团队,团队成员的教学方式和教学思维模式求同存异。“课程思政”教学团队积极主动交流,互助互补,探索在课程中融入思政元素及协同育人效应的方法,从而实现“课程思政”教学团队的交流合作,协同育人效应。

### 2. 知识梳理,框架搭建

课前,教师围绕运动(sports)教学主题,发放预习任务点:学生用英文准备北京冬奥会看点,你最喜爱的运动是什么?为什么?教师准备教学案例。

课中,导入环节:教师引导学生进行话题讨论。①从冬奥会的看点进行话题讨论,北京一双奥之城,举办了零碳之约的一场冬奥会,教师引入生态文明理念,融入四个自信;②从同学们最爱的运动进行话题讨论,引导学生思考奥运中

体现出何种精神追求?授课环节:教师讲解与分析阅读理解。教师在训练学生英语读与写能力的时候,引导学生思考运动(如跑步、骑行)的好处,倡导学生低碳出行,形成健康的生活方式。同时,在课堂教学活动中,教师鼓励学生以团队方式积极地参与课堂,引导学生交流与合作,完成课堂教学活动,落实思政教育理念贯穿课程教学全过程。

课后,作业布置,以团队形式完成运动小视频录制,且用英语进行旁白讲解,训练学生的口语,升华行为意识。

## 二、“课程思政”教学团队评价的内涵价值

### 1. 导向价值

开展高职“课程思政”教学团队建设的水平评价,能够更好地促进“课程思政”教学团队把“立德树人”作为确定为“课程思政”教学团队主导价值追求方向,形成育人合力方向,完成课程育人的根本任务。开展“课程思政”教学团队建设水平的评价,能够更好地促进各类课程与思政理论课同向同行,形成协同效应,推动高职院校“课程思政”教师队伍建设,提升职业院校教学高质量发展。

### 2. 诊断价值

“课程思政”教学团队建设水平评价研究,能够促使教学团队成员为了强化自身素质和提高自身教学水平,进行自我诊断。通过了解与观察,对“课程思政”教学团队中成员的教学态度、教学思路、教学行为、教学设计等方面进行科学性和系统性诊断,对教学团队成员中存在的问题进行及时改进,促进职业院校“课程思政”教学团队的良性发展,实现教学团队的可持续发展。

### 3. 激励价值

“课程思政”教学团队建设水平评价研究,能够合理地激发教师内在动力,提高教师“思政”素养和教学能力。通

\*基金项目:高职“课程思政”教学团队建设水平评价研究(JY20230)。

过完善“课程思政”教学团队的建设路径和优化“课程思政”教学团队的评价指标，建设一支优秀“课程思政”教学团队，鼓励教师在日常行为中，用自己的人格去感染学生，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观，激发学生的家国情怀，确保职业院校人才质量培养的全面提升，促进职业院校的“课程思政”建设工程。

### 三、“课程思政”教学团队评价的方法

根据德尔菲法（专家评估法）和层次分析法对“课程思政”教学团队建设水平进行定性和定量分析，判断教学团队的质量和水平。首先，评估专家不直接见面，通过函件对“课程思政”的合格指标、水平指标及监测指标进行定性和定量分析；然后，评估专家经过2-3轮与“课程思政”教学团队成员进行交流，主要通过团队成员回答评估专家的问题来实现信息反馈；最后，“课程思政”教学团队成员进行整理、归纳和统计，形成一套“课程思政”教学团队建设水平的评价指标，指标包括了一级评价指标3个、二级评价指标6个和三级评价指标16个（图1）。

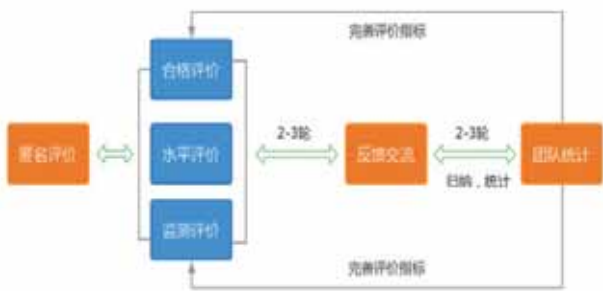


图1 专家评估流程图

#### 1. 合格评价（15分）

(1) 团队规模（6分）。教学团队人数不宜太多，也不能太少。团队人数太多，会导致团队成员滥竽充数，凝聚力不

够；相反，团队人数太少，会导致团队成员讨论与交流不够深入，不能真正地实现教学改革。“课程思政”教学团队人数适宜控制在4-8人区域，其中，包括1到2名从事思政相关教学的教师，此教学团队配置较合适。

(2) 团队结构（9分）。“课程思政”教学团队需要有老、中、青不同层次的教龄配置；“课程思政”教学团队的学位结构中，研究生学位需要有一定的占比；团队的负责人一般要求副教授以上，特殊情况，可以放宽至中级职称，见表1所列。

#### 2. 水平评价（70）

根据评估目的来制定水平评价指标，主要从“课程思政”教学团队成员的教学能力和学术能力进行水平高低的评价，评估专家通过对教学团队成员的“长处”统计，寻求教学团队中成员最佳的“状态”，建立激励机制，促进竞争，优胜劣汰，实现“课程思政”教学团队教育水平质量的评价。

(1) 教学能力。“课程思政”教学团队在课堂教学中，首先，教学团队明确教学目的，深度挖掘教材，在课前、课中和课后融入价值理念和精神追求元素；然后，教学团队根据实际情况，运用现代教育技术和多种教学方法，完成教学任务；最后，教学团队落实立德树人目标，实现课程与思政课程教学同向同行。从评价指标来看主要体现在：①“课程思政”教学团队的成员近三年是否参加至少一门课程建设？②“课程思政”教学团队在教学过程中是否能够融入价值理念和精神追求等思政元素，从而实现课程与思政教学协同效应？③“课程思政”教学团队的成员近三年是否参加至少一本教材的编撰？④“课程思政”教学团队中的成员是否指导学生参与思政类课程教学实践？⑤“课程思政”教学团队的学评的平均分是否低于85分？

(2) 学术能力。根据评价指标的权重分值，统计“课程

表1

一级指标	二级指标	三级指标	评价内容	权重分值	评估结果			得分
					A	B	C	
合格评价 (15分)	团队规模	团队人数	1. 教学团队总人数少于3人	3	3	2	1	
			2. 教学团队总人数4-8人					
			3. 教学团队总人数9人以上					
		思政教师数量或所占比例	1. 0名事思政相关教学的教师	3	3	2	1	
			2. 1-3名事思政相关教学的教师					
			3. 全部从事思政相关教学的教师					
	团队结构	教龄结构	1. 长齿教师（21年及以上、所占比例	3	3	2	1	
			2. 中齿教师〔11-20年〕所占比例					
			3. 短齿教师（10年以下、所占比例					
		学历结构	1. 本科学历及以下学历所占比重	3	3	2	1	
			2. 硕士学历（硕士）所占比重					
			3. 研究生学历（博士）所占比重					
职称结构	1. 初级职称（助教）所占比重	3	3	2	1			
	2. 中级职称（讲师）所占比重							
	3. 高级职称（正副教授）所占比重							

思政”教学团队成员中近三年论文发表、项目研究和比赛/带赛的数量,见表2所列。

### 3. 监测评价(15分)

通过德尔菲法对“课程思政”教学团队进行动态监测,不定时、不定期地对“课程思政”教学团队成员的教学素养进行评价,评估专家寻求教师最佳的“状态”,实现对教师队伍和教育质量的监测。

教师素养(15分)。对“课程思政”教学团队成员的职业道德素养、知识素养和能力素养进行动态跟踪。团队成员是否具备从事教育工作的职业道德规范?团队成员是否能够对自身政治理论和学科专业知识进行“充电”?从而实现“课程思政”教学团队成员的教学素养和教学能力双提升,见表3所列。

### 结语

在“课程思政”育人大格局下,根据德尔菲法(专家评估法)和层次分析法对“课程思政”教学团队建设水平进行

定性和定量分析,通过评估专家的匿名评价-评估专家与团队成员交流反馈-团队成员归纳统计,使“课程思政”教学团队建设水平的评价指标和权重分值更加合理和精准,为高职院校“思政”师资队伍建设水平提供一定的测评工具和参考依据,促进“课程思政”教学团队良性发展,实现教学团队的可持续发展。

### 参考文献

[1]教育部《高等学校课程思政建设指导纲要》教高〔2020〕3号.2020-5-28.

[2]教育部《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》教师函〔2019〕4号.2019-6-05.

### 作者简介

徐芳(1983.5—),女,汉族,江西南昌,硕士,副教授,研究方向:思政教育及英语教育

表2

一级指标	二级指标	三级指标	评价内容	权重 分值	评估结果			得分
					A	B	C	
(70分) 水平评价	教学能力	课堂教学	1. 课堂教学目标明确,符合职业院校人才培养方案	12	12	8	4	
			2. 课堂教学中能否根据教学需要,运用现代教育技术					
			3. 课堂教学中理论联系实际,教学方法灵活多样					
			4. 教学中实现课程与思政课程同向同行,协同育人					
		实践教学	1. 团队成员没有指导学生参与思政类课程教学实践	4	4	2	0	
			2. 团队成员指导学生参与思政类课程教学实践					
		课程建设	1. 团队成员中近三年没有参与一门课程建设	6	6	4	2	
			2. 团队成员中近三年参与一门课程建设					
			3. 团队成员中近三年参与2门及以上课程建设					
		教材建设	1. 团队成员中近三年没有参与教材编撰	6	6	4	2	
			2. 团队成员中近三年参与一本教材编撰					
			3. 团队成员中近三年参与2本及以上教材编撰					
	教学效果	1. 团队成员学评分84以下	9	9	6	3		
		2. 团队成员学评的平均分85-90						
		3. 团队成员学评的平均分91以上						
学术能力	论文发表数里	1. 团队成员中近三年发表省级及以上论文数量0篇	6	6	4	0		
		2. 团队成员中近三年发表省级及以上论文数里1-3篇(第一作者)						
		3. 团队成员中近三年发表省级及以上论文数里4篇以上(第一作者)						
	项目研究数里	1. 团队成员中近三年校级及以上研究项目数量0项	8	8	4	0		
		2. 团队成员中近三年参与校级及以上研究项目数量1-项						
		3. 团队成员中近三年参与校级及以上研究项目数量2-项及以上						
		4. 团队成员中近三年主持校级及以上研究项目数量1项						
		5. 团队成员中近三年主持校级及以上研究项目数量2项及以上						
	比赛/带赛数里	1. 团队成员中近三年校级及以上比赛/带赛数量0项获奖	9	9	6	0		
2. 团队成员中近三年校级及以上比赛/带赛数量1项获奖(排名前二)								
3. 团队成员中近三年校级及以上比赛/带赛数里2项及以上获奖(排名前二)								

表3

一级指标	二级指标	三级指标	评价内容	权重 分值	评估结果			得分
					A	B	C	
监测评分 (15分)	教师素养	职业道德素养	团队成员具备从事教育工作的职业道德规范	5	5	3	1	
		知识素养	团队成员能够对自身政治理论和学科专业知识进行“充电”	5	5	3	1	
		能力素养	团队教育教学能力	5	5	3	1	
			团队成员自我反思能力					