

# 五维协同：高职医药院校课程思政教学团队建设路径探究

赵娜 陶婷 黄婉箫

重庆健康职业学院，重庆 402360

**摘要：**高职医药院校作为医药卫生人才培养主阵地，课程思政教学团队建设是落实立德树人、推动医学教育高质量发展的关键支撑。当前团队面临目标模糊、结构失衡、协同不足、育人能力欠缺、系统设计缺失等困境。基于协同育人理念，提出“五维协同”路径：树立德技并修的协同育人目标，打造师德为先的专兼结合师资，构建党委领导的医教协同组织，搭建数字赋能的资源共享平台，健全奖惩分明的长效机制。通过系统化改革构建协同育人生态，为课程思政高质量发展提供参考，培育兼具“人民至上、生命至上”医德与精湛技能的复合型医药人才。

**关键词：**高职医药院校；课程思政；教学团队；五维协同；建设路径

## 0 引言

课程思政教学团队建设是落实立德树人、实现课程协同育人的关键。高职医药院校肩负着培养适配时代需求、服务民生与地方发展的医药卫生人才使命。当前医药人才向复合型、育德型、全面发展转型，对团队建设提出更高要求。但团队建设既存在高职共性困境，也有医药专业特有的设计不足、医教协同不深等问题，基于“五维协同”构建建设路径，对破解难题、提升育人质量、推动医药教育高质量发展意义重大。

## 1 高职医药院校课程思政教学团队建设的价值意蕴

### 1.1 促进医药教育课程思政高质量发展的必由之路

高职医药院校在开展课程思政建设工作时，教师队伍的建设是最核心的关键所在，院校在推进这一工作的过程当中，仍旧面临着实施主体过于分散、资源呈现碎片化、育人效果停留在表层等方面的问题，把专业课教师、思政教师、临床医师、行业专家以及辅导员整合起来，组建一个结构化的团队，能够有效地去解决单一主体进行育人时存在的短板问题，凭借协同教研以及集体备课这些方式，推动思政元素与专业知识实现深度融合，让教师课程思政的实施能力得到切实的提升，而这正是促进医药教育课程思政实现高质量发展的必由之路。

### 1.2 实现医药人才“德技并修”培养目标的必然要求

高职医药院校立德树人为根本，培养德技兼备的医药卫生人才，新时代医药教育对象多元，学生亟需强化职业素养，对医德培育提出更高要求，课程思政教学团队构建“课程—实践—医德”三维育人体系，融合显隐性教育，

医药职业理念融入教学全程，破解思政教育单兵作战难题，是实现医药人才德技修培养目标的重要组织载体。

### 1.3 推进医药领域“三全育人”协同实施的组织保障

想要把课程思政的育人功能给真正落实下去，就得保证医药专业课程跟思政理论课能够保持同向同行，这就要求专业课教师、思政教师、临床教师以及行业专家等形成一个紧密的协作互动关系，进行课程思政教学团队的建设，是构建“大思政”育人共同体在组织层面的创新，建立协同机制，依托多元协同载体来形成三重育人效应，实现育人要素的系统集成，为医药领域“三全育人”的落地提供重要的组织保障。

## 2 高职医药院校课程思政教学团队建设的现实困境

### 2.1 目标定位模糊，育人与育才割裂

高职医药院校里的课程思政教学团队，普遍在目标定位上表现得比较模糊，这就凸显出三重矛盾：首先是育人目标跟职业能力的培养被割裂开，超过六成的团队光把提升技术技能当作目标，忽视医药行业里把医德放在首位的德技修要求；其次是短期任务跟长期规划之间失衡，大多数团队太看重上级的检查，缺少建设规划，四成的项目都陷入申报然后结项的短期循环里，没能建立起长效的育人机制；再就是普适性的目标跟专业的特殊性有冲突，目标体系直接照搬普通高职的标准，没有兼顾到医药临床实践的特点，适配性不够。

### 2.2 组织结构失衡，多元主体缺失

高职医药院校课程思政教学团队多校内专业课教师为主，思政教师、临床医师等多元主体参与缺失，呈现主体、渠道、专业背景“三单”特征，引发三大短板：一是育人视角局限，课程思政案例重技术规范，缺乏红医精神、医

德传承等维度挖掘；二是实践资源匮乏，无临床与行业专家参与，案例脱离真实诊疗场景，难培育临床职业素养；三是协同效能低下，思政教师参与不足，导致思政元素融入表面化、标签化，无法与专业知识深度融合。

### 2.3 协同机制欠缺，运行保障不足

高职医药院校课程思政教学团队的建设机制目前普遍还不够完善，因此形成三重发展上的制约：第一是动力机制方面存在缺失，课程思政教学成果在职称评审当中的权重连10%都不到，且针对临床教师的激励机制也还没有完全健全，这直接导致教师参与的主观意愿比较低；第二是运行机制显得比较松散，集体备课以及协同教研这些工作在实际落地时的成效不好，思政元素的融入缺乏统一的标准，存在明显的随意性；第三是保障机制比较薄弱，专项经费的占比偏低，难以支撑案例库的搭建、师资的专业培训、实践基地的建设等一系列系统化工作的推进。

### 2.4 育人能力不足，思政与专业脱节

高职医药院校课程思政教学团队的育人能力，直接关系到课程思政的实施效果，高职医药院校课程思政教学团队的思政育人能力存在较大差异，核心问题主要体现为三个方面：一是思政理论素养较为薄弱，部分专业教师对思政理论的学习不够深入，导致课程思政容易出现“标签化”或“口号化”的情况；二是思政转化能力不足，教师难以将主流思想与价值观转化为专业教学素材，对专业领域中思政元素的挖掘也显得不够；三是协同育人能力有待提升，教师缺乏系统化的培训，对多元协同育人模式的适应性较差，难以形成育人合力，同时团队对医药行业政策与发展趋势的把握不够，造成思政教育与行业实际需求相脱节。

### 2.5 系统设计缺失，医教协同不深

教育部虽出台相关指导文件，但多数高职医药院校未课程思政建设纳入“三教”改革重要内容，缺乏校级层面系统设计与可行实施方案，“三全育人”理念认知有差距、制度设计存漏洞，校院企合作育人流于形式，医院、药企等育人作用未充分发挥，临床实践教学与思政教育脱节，临床教师重技能轻医德培养，难实现“红医铸魂、仁心仁术”育人目标。

## 3 高职医药院校课程思政教学团队建设的“五维协同”路径

### 3.1 树立“立德树人、德技并修、协同育人”新目标

高职医药院校课程思政教学团队需立足医药行业特色与职教属性，锚定“立德树人、德技并修、协同育人”建设目标，遵循“三全育人”理念，推动“课程思政+医药行业”跨界融合，

构建医药特色基层教学组织。团队建设聚焦三重点：一是坚守立德树人根本，医药行业职业理念融入人才培养全过程，厚植学生家国情怀与职业操守；二是强化德技修导向，同步提升学生专业技能与临床职业素养、医患沟通等综合能力；三是凸显协同育人要求，打造思政、成长、教改三大共同体，凝聚校内教师、临床医师、行业专家育人合力，助力终身学习教育体系构建与卫生健康事业发展。

### 3.2 打造“师德为先、多元互补、专兼结合”新师资

一是师德为先，强化医德铸魂，实施教育家精神铸魂强师行动，坚守师德师风第一标准，健全师德建设长效机制，定期开展政治素质与医德提升活动，遴选优秀教师组建团队；重构师德建设与监督委员会，医德表现纳入教师考核、职称评审核心依据，营造崇医尚学、尊师重教的育人生态。二是多元互补，优化团队结构，整合校内专业课教师、思政教师等校内师资，及临床医师、行业工匠、技能大师、劳模等校外专兼职师资，汇聚跨学科、跨领域、跨院校、跨地域师资力量；明确各方职责，专业课教师授业育能、思政教师理论引领、临床医师践习传德、行业专家释标导业，形成多元互补育人格局。三是专兼结合，提升育人能力，建立校院企师资互聘机制，推动专业课教师赴医疗、药企实践锻炼，邀请临床与行业专家参与课程建设和教学改革，融入行业前沿与真实案例；定期开展课程思政教学能力培训，提升教师理论素养、思政元素挖掘与专思融通能力，实现教师“授业解惑”与“传道育人”兼具。

### 3.3 重建“党委领导、双线联动、医教协同”新组织

一是要始终坚持党委的统一领导，由学校党委来组建课程思政改革的领导小组，以此对整体建设工作的开展进行统筹；二级学院党总支下面设立专项工作小组，负责对校内的各类资源进行协调与整合；教师党支部要建立课程思政工作室，以此牵头引领教学改革的具体实践，构建包含四个层级的党组织工作架构，牢牢把握住课程思政建设的正确方向。二是党建业务双线联动，推动党建与课程思政深度融合，建立党委研学、学院支部研讨、教师研用的三级研学机制来把控育人方向；把课程思政建设成效纳入到党组织和部门考核里，形成党建与业务协同发展的格局。三是深入推进校院企协同育人的模式，学校专门设立关于课程思政建设的指导委员会，各二级学院同合作单位一起联合共建课程思政工作室，且各课程组也都组建由多元主体所构成的教学团队；要充分地把校院“双主体”在育人方面的优势发挥出来，把名医的职业风范融入到思政教学的全过程当中去，开展以名医名企来命名的班级办学实践

探索,更好地传承红医精神,进一步厚植师生的医德素养。

### 3.4 搭建“党建引领、数字赋能、资源共享”新平台

一是党建引领平台,党委研学、支部联学共建、课程沙龙等形式,组织团队学习思政政策理论与教法;依托党建和“三全育人”示范校资源,打造样板支部、标杆院系,建强思政示范专业与课程群,激发协同育人内生动力。二是数字赋能平台,依托远程教育与智慧教学系统,提升团队数字化素养;搭建思政教学资源库,协同开发共享优质网课、案例、课件等资源;打造虚拟教研共同体,开展线上教研、备课、观摩,突破时空限制深化校院企师资协作。三是资源共享平台,依托教师教学发展中心,搭建思政资源共享平台,强化团队梯队培养、提升胜任力;依托思政教研中心、名师工作室和临床实践基地,建协同交流研究平台,提升团队育人意识与实践能力;建立校院企资源共享机制,共享诊疗案例、行业培训资源、思政教育基地,丰富思政教学实践素材。

### 3.5 健全“纵横贯通、奖惩分明、持续优化”新机制

一是纵向贯通推进机制,构建“学校党委—二级学院党总支—党支部—教师党员”四级推进机制,明确各级职责,学校统筹顶层设计、学院落实具体实施、支部做好组织引领、党员发挥先锋模范作用,层层压实建设责任。二是横向联动协作机制,搭建党建与教务、学生管理、临床实践、行业合作的横向联动机制,组建校院企专兼结合教学团队;建立定期会商、集体

备课、协同教研制度,推动跨部门协作,实现课程思政全环节协同落地。三是奖惩分明激励机制,优化教师评价体系,课程思政教学成果在职称评审等考核中权重提升至20%上;设立专项经费,表彰奖励优秀团队、精品课程与典型案例;建立临床教师教学激励机制,教学成效与职称、绩效挂钩,激发参与积极性。四是持续优化保障机制,建立团队建设动态评估机制,依评估结果调整建设策略;提高课程思政专项经费占比,支撑资源库、师资培训、实践基地等系统化建设;建立课程内容更新机制,结合医药行业发展与临床需求动态优化教学内容,保障教学实效。

## 4 结论

高职医药院校课程思政教学团队建设是落实立德树人、推动医学教育高质量发展的重要举措,是培养医药卫生人才的关键支撑,团队建设面临目标、组织、协同、能力、设计等多重现实困境,亟待系统化改革破解,“五维协同”建设路径从目标、师资、组织、平台、机制五维构建多主体协同育人生态,兼顾高职课程思政共性需求与医药专业特殊性,科学定标、优化师资、搭建架构、打造平台、健全机制,可有效破解建设难题、提升育人质量,高职医药院校需深化“五维协同”实践探索,完善协同育人机制,强化校院企合作,丰富思政资源,提升教师育人能力,推动课程思政融入人才培养全过程,培育医德高尚、医术精湛的复合型医药卫生人才,助力健康中国建设。

## 参考文献:

- [1] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调 把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面 [N]. 人民日报,2016-12-09(1).
- [2] 彭雪明,张献慧. 五维协同: 高职院校继续教育课程思政教学团队建设路径研究 [J]. 教书育人(高教论坛),2025,(12):37-40.
- [3] 欧阳霄妮,赵斌,敬美莲. 高职院校中药学专业课程思政教学团队建设实践——以广东江门中医药职业学院为例 [J]. 广东职业技术教育与研究,2025,(01):157-160.
- [4] 冯毅梅,乔星宇. 高校思政课程与课程思政混编式教学团队建设的实践路径 [J]. 沈阳大学学报(社会科学版),2025,27(06):70-76..
- [5] 王纪鹏,赵红亚. 高校课程思政教学团队建设探赜 [N]. 科学导报,2025-06-19(B03).
- [6] 马张霞. 新时代职业院校课程思政教学团队建设研究 [J]. 全国优秀作文选(教师教育),2024,(06):99-100+98.

**作者简介:** 赵娜(1982.08—),女,汉,重庆市沙坪坝区,硕士研究生,讲师,研究方向:思政教育。

陶婷(1998.01—),女,汉,四川省达州市,硕士研究生,讲师,研究方向:思政教育。

黄婉箫(2001.03—),女,汉,重庆市大足区,本科,助教,研究方向:应用数学。

**项目信息:** 2025年大足区职业教育教学改革研究项目,题目:高职医药院校课程思政教学团队建设实践路径研究,项目编号:DJG2025010;2025年重庆市大足区社会科学规划项目,题目:红岩精神融入新时代高校“大思政课”育人体系路径研究,项目编号:2025DZSKGH05。