

# 数智化背景下高职院校财经类专业“双师型”教师队伍建设研究

李雪 郑翠菊

(山东商务职业学院, 山东烟台 264670)

**摘要:**在国家大力发展职业教育和数智化时代的双重背景下,以高职院校财经类专业“双师型”教师队伍为研究对象,通过分析“双师型”教师队伍概念、高职院校财经类专业“双师型”教师队伍建设现状,结合“双师型”教师队伍主要特征,力求提出培育高职院校财经类专业“双师型”教师队伍的策略。

**关键词:**高职;数智化;“双师型”教师队伍;财经类

2019年,国务院颁布《国家职业教育改革实施方案》,提出职业教育和普通教育居于同等地位,要重视职业教育发展,全面建立职业教育体系框架。同年,教育部等四部门又联合印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,方案提出,将“双师型”教师队伍建设作为支撑职业教育发展的基础性工作,打造一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的“双师型”教师队伍,为职业教育建设注入强有力的师资力量。随着我国对职业教育发展的不断重视,也对优化教师队伍结构、提升职教教师技能素质提出了迫切需求。

## 一、“双师型”教师队伍内涵概念

“双师型”教师队伍,即由“双师型”教师组成的教师队伍。政策出台后,各高职院校纷纷开展“双师型”教师队伍建设工作。通过对文件解读,“双师型”教师可以理解为同时具备专业理论知识与企业实践技能的授课教师。由于我国学术界尚未对“双师型”教师进行准确的界定,因此各院校在建设“双师型”教师队伍时,认定标准也不尽相同,大体可以分为“双证型”“双职称型”“双能力型”“双层次型”“双融合型”等几种类型。

从政策变迁看,“双师型”教师队伍建设可划分为政策概念、重大工程和战略要点三个阶段。目前正处于战略要点阶段,亟须打造一支适应现代职业教育体系的高素质专业化“双师型”教师队伍。

## 二、高职院校财经类专业“双师型”教师队伍建设现状

笔者通过调研多所高职院校,发现财经类专业“双师型”教师队伍建设现状主要表现为:

### (一)“双师型”教师认定标准不统一,影响队伍稳定

通过对研究文献进行整理并结合高职院校财经类专业的调研情况,多数高职院校在认定时采用“双证型”和“双职称型”两种认定标准。“双证型”是指教师同时拥有高校教师资格证和中级及以上专业技术资格证(例如:中级会计专业技术资格证)，“双职称型”是指教师同时拥有讲师及以上教师系列职称和中级及以上专业技术资格职称(例如:中级会计专业技术资格职称)。在不同时期,同一所高职院校采用不同的认定标准。例如,在职称评聘时采用“双证型”标准,在专业考核时采用“双职称型”标准,这样会影响“双师型”教师队伍稳定。各高校在评价“双师型”教师队伍建设过程中采用不同的认定标准,也难以对高职院校“双师型”教师队伍建设的实际情况进行客观评价。

### (二)队伍规模不断壮大,但实际效果差强人意

随着“双师型”教师队伍建设工作不断深入,高职院校掀起了一股“考证热潮”。不少财经类专业教师只要考取了相关专业的中级及以上职业资格证书,就会被学校认定为“双师型”教师,

从而加入到队伍大军,但中级及以上职业资格证书能否代表教师具有企业实践能力?过去考取的证书能否代表现在的企业实践能力?这些问题还有待商榷。

尤其是大部分教师毕业于普通高校,在学科学习过程中注重理论知识和思辨能力,而忽视了实操。而有些新进教师毕业后直接进入高职院校授课,缺乏企业实际工作经验,较难适应高职财经类专业学生的学情。在建设“双师型”教师队伍时大部分高职院校只注重数量而忽视了质量,缺乏严谨的制度规范、考核标准、效果反馈,使得在队伍建设过程中难以达到预期效果。

### (三)专任教师缺乏培养体系,兼职教师缺乏管理规范

在数智化时代背景下,企业财务工作流程已由手工处理到财务软件处理再到财务共享中心建立、流程自动化等,这种转变对高职院校财经类专业教师提出了新的挑战。在理论教学中,信息化技术教学应用更加广泛,ppt、视频、动画、资源课、云班课等信息技术的使用可以使财经类专业学生更直观、方便地进行知识输入。在实践教学中,摒弃传统手工账教学,转为财务共享软件、“1+X”证书考试融入教学,真正做到“书证融通”。然而,在对“双师型”教师培养过程中,由于课程资源不充足、培训体系不完善、培训时间不合理、培训内容不强制等问题,使得职业教育难以与实际工作真正做到“无缝衔接”,教师个人职业生涯发展与学校整体发展规划难以做到高度统一。

此外,为贯彻落实培养创新型、应用型、技能型人才的要求,高职院校针对财经类专业学生特点,通过校企合作等方式聘请企业财务人员作为学生的兼职教师,承担实践教学环节,扩充了“双师型”教师队伍。然而,对于这些外聘兼职教师缺乏相应的管理规范,兼职教师的作用仅停留在参与实践教学和修订人才培养方案上,对于“双师型”教师队伍建设宏观作用不明朗。

### (四)考核和激励机制不健全

部分高职院校在教师教学考核方面仅将教学工作量、质量工程建设项目数量、在线开放课程数量、实训基地建设项目数量等作为考核条件,未考虑教师实际教学质量,使得部分教师将工作重心放在考核项目上而造成了“轻教学”的局面,长此以往不利于学校整体发展。在职称评聘方面,大都重视科研水平,忽视了教师的实操水平与实际工作经验,使得技能型教师无法根据现有评聘标准提升自己的待遇和职称,偏离了职业院校的办学理念。在顶岗实践方面,部分高职院校要求教师定期进企业进行顶岗或跟岗实践,但是在岗位选择和工作内容方面没有制定考核标准,部分高职院校的顶岗实践仅流于形式,有些实际进行顶岗的老师去企业仅完成一些简单的重复性工作,并未真正接触到核心业务,无法真正实现自我实践能力的提升。

机制不健全不仅使得教师“双师”素质提升与职称、薪资脱节,而且在社会认可度、荣誉奖励等方面也缺乏相应的激励政策,削减了教师自我提升的内生动力。

### 三、数智化背景下高职院校财经类专业“双师型”教师队伍培育策略

结合高职院校财经类专业“双师型”教师队伍建设现状,提出以下培育策略。

#### (一) 准确定位认定标准

政府层面要尽快制定统一的“双师型”教师认定标准。认定标准的制定既要与当地高职院校发展战略相挂钩,又要邀请专家学者、教学名师、专业带头人,还要组织各行各业的专家大咖、大国工匠,制定科学、系统、严谨、务实的认定方法和认定标准,并根据实际情况进行量化,使得认定标准既能反映教师的职业道德水平、专业理论知识,又能反映教师的企业实践能力。

此外,认定标准还需根据时代背景变化不断进行调整和优化。例如,针对不同发展阶段的教师,对其所要求的“双师型”教师素质能力设置不同等级,每一等级下对认定标准进行细化,随着教师从教时间的增长或发展能力的提升,实现“双师”素质从低等级到高等级的跨越。在数智化时代背景下,对“双师型”教师进行认定时,还要考虑到大数据时代对教师授课的影响作用,将信息化水平加入认定标准中。

#### (二) 全方位塑造“双师型”人才

首先,完善人才引进机制。高职院校在招聘财经类专业教师时要修改招聘要求,扩大招聘范围,不再将学历和毕业院校作为招聘的硬性条件,将企业工作经验、专业资质证书纳入考量范畴。对于一些高素质应用型人才,还可以通过提高薪资、给予补贴等措施进行人才引进。

其次,要加强现有教师培训工作。进行资源整合,有效利用线上、线下资源全方位开展教师培训,培训既要包含理论知识,使教师掌握财经类专业的前沿科研成果,又要涉及到最新企业实务。同时,在数智化时代,培训内容还应包含信息技术应用,增强“双师型”教师素质。在培训内容上,要结合企业实际案例,可以在培训过程中列举比较典型的实务案例,通过研究、讨论,不但对理论知识有更透彻的领悟,还可在课堂上向学生进行展示,帮助学生学以致用。在形式上,建设多功能实训基地、校企合作实践基地等,增加硬件设施,搭建“双师型”教育培训平台。

最后,发挥骨干教师带头作用。遴选一批骨干教师、专业带头人、教学名师组成“双师型”教学团队的主体,开展“点-点”到“点-面”的“双师型”教师培训工作。根据专业群特点和人才培养方案要求,结合项目化教学方法,提高团队创新能力和改革能力,为“双师型”教师队伍建设培养后备力量。

#### (三) 深度开展校企合作

在政府层面,校企合作是“双师型”教师队伍建设的重要环节,政府应该在校企合作中扮演好“桥梁”的角色,鼓励学校与大型企业建立职教集团,调动学校与企业的积极性,整合多方资源,搭建校企合作平台,实现校企需求精准对接。一方面,政府需要制定校企合作相关的法律法规,规范校企合作流程,使高职院校与企业处于平等地位,充分考虑到双方应享有的权利和需承担的义务,为校企合作保驾护航;另一方面,可以进行专项资金投入,例如用于师资培训或者建设校企公共实训基地,定期对校企合作有效性进行监督和考核,对于表现突出的企业实行减税降费的优惠政策。

在学校层面,成立产业学院、职教集团,与企业共建生产性

实训基地,利用校企合作的优势扩充“双师型”教师队伍。通过校企合作完成资源共享,教师可以利用自己掌握的专业前沿知识,给企业提供经营管理咨询服务,提高自身授课能力与水平,培养应用型、技能型人才,使学生达到毕业即就业,完成从学生到员工的转化。同时,将企业顶岗实践与校企合作紧密结合,利用校企合作机会进入企业挂职锻炼,选择专业对口、灵活性强的挂职岗位,学校可以定期对挂职情况进行监督和考核。

在企业层面,要积极转变思想观念,打破“教育是学校的事”的固有理念。一方面通过校企合作直接参与数智化财经人才的培养,降低后期招聘和培训成本。另一方面邀请教师参与企业数字化转型建设,使教师学习先进的财务管理方式和流程,掌握新技术、新动态,为“双师型”教师队伍建设奠定基石。

#### (四) 完善奖励激励机制

高职院校应根据职业教育的特色建立科学合理的考核评价体系,从师德师风、教学能力、科研能力、实践水平、大赛指导、质量工程等多方面进行考核,通过权重赋予来调整理论与实践的比重,使考核过程既注重教师的理论知识,又关注实践经验,体现财经类专业“双师型”教师特色。在考核时,要结合学校、学生、企业、教师自身等多方意见,将社会服务纳入考核标准,摒弃过去“唯学历”“唯科研”的评价方法,多维度进行教师考核,并将考核结果与职称、薪资、奖金挂钩。鼓励教师立项横向课题,以科研成果指导企业实践,对优秀的横向课题给予一定的经费支持。鼓励教师利用寒暑假时间积极参加企业实践,将企业实践纳入职称评聘考核标准,同时根据实践时间、企业评价等给予教师一定的津贴、补贴,增强教师企业实践积极性。对于各方面表现突出的“双师型”教师,要给予一定的表彰奖励,使其发挥模范教师带头作用,做财经类专业“双师型”教师队伍的“领头羊”。

### 四、结语

职业教育一直是推进教育强国的重要环节和关键举措,从近年来教育部等各部门出台的政策、法规等也可以表明国家大力发展职业教育的决心,而“双师型”教师队伍建设,尤其是数智化时代下的“双师型”教师队伍建设是发展职业教育必不可少的一环。

在数智化时代下,将新媒体、新技术、新信息与“双师型”教师培育相结合,笔者通过文献整理、实际调研等,分析高职院校财经类专业“双师型”教师队伍建设现状,提出准确定位“双师型”教师核定标准、加大“双师型”教师培育培训方式和力度、加强校企合作和“1+X”证书培训制度、完善奖励激励机制等方式,力图对高职财经类专业“双师型”教师队伍建设提供路径建议,通过国家、企业、学校以及教师的努力,为社会输送大量实践技能型人才。

#### 参考文献:

[1] 刘妍.从政策面看“双师型”教师队伍建设[EB/OL].  
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1726785883887180859&wfr=spider&for=pc>, 2022-03-09.

[2] 温伯颖,胡业华,孟庆国.新时代职教教师队伍结构优化的对策建议[J].职业教育研究,2022(1):15-20.

注:本文是中国职业技术教育学会规划2021年度一般课题“数智化时代高职院校财经类专业‘双师型’教师培养实践研究”(课题编号:2021B071)成果。

作者简介:李雪(1993-),女,汉族,山东淄博人,硕士研究生,山东商务职业学院会计金融学院助教,研究方向:公司理财。