

基于岗位能力图谱的高职会计实践教学体系优化设计

段立花 宋卫国

曲阜远东职业技术学院, 中国·山东 273100

【摘要】数字经济时代会计职业场景的数字化转型对高职教育提出新要求。当前高职会计实践教学体系普遍存在岗位能力培养失焦、教学内容迭代迟滞、育人机制协同不足等现实困境,难以适应智能财务发展趋势。文章通过构建岗位能力图谱,系统解析会计岗位群的典型工作任务与核心能力要素,揭示实践教学体系与行业需求的结构性矛盾。提出建立政企校协同的能力标准研制机制,创新“基础-专项-综合”三级训练体系,构建真实业务导向的教学资源开发模式。

【关键词】岗位能力图谱; 高职会计; 实践教学体系

随着智能财务共享中心和数字化税务平台的普及,会计岗位能力需求正经历从核算型向价值创造型的根本转变。文章聚焦高职会计教育领域,通过解构岗位能力要素与教学要素的映射关系,探索形成具有动态适应性的实践教学体系优化路径,为推进职业教育供给侧结构性改革提供理论参照与实践范式。

1 基于岗位能力图谱的高职会计实践教学体系存在的问题

1.1 岗位能力培养定位不精准

1.1.1 行业调研机制不健全,岗位能力标准更新滞后

当前高职院校会计专业的行业调研普遍存在系统性不足问题。调研活动多局限于校企合作单位的零星走访,缺乏政府、行业协会等多元主体的深度参与,导致获取的岗位能力信息碎片化。调研周期缺乏规律性,未能建立与会计行业技术标准更新同步的长效机制,尤其在智能财务、电子发票等新兴领域,教学标准滞后于企业实际应用可达1-2年。调研成果转化机制缺失,采集的行业数据往往停留在报告层面,未能有效转化为可操作的岗位能力指标。

1.1.2 课程目标与企业实际需求存在明显偏差

现行课程目标制定过程存在结构性缺陷。目标设定过度依赖学科逻辑,未建立与岗位能力图谱的动态对照机制,导致会计核算自动化、财务数据分析等新兴能力要求未能充分融入课程体系。企业参与目标制定的渠道不畅,多数院校仅通过咨询委员会等象征性平台获取企业意见,缺乏系统性的需求采集与转化流程。课程目标调整滞后于行业变革,特别是在金税四期工程推进背景下,税务风险防控、电子档案管理等实务能力培养未及时纳入教学目标。

1.1.3 技能训练模块缺乏系统性能力递进设计

现有实践教学模块存在能力培养断裂问题。基础技能训练停留于孤立操作层面,如票据填制与纳税申报模块各自为政,未按真实业务流程设计递进关系。专项技能训练未形成能力进阶梯度,成本核算与财务分析等模块难度层级模糊,缺乏螺旋式能力提升路径。综合实训环节设计理念陈旧,仍以单一岗位模拟为主,未构建多岗位协同的虚拟商业环境,难以培养学生财务共享服务等新型岗位所需的协同能力。

1.2 实践教学内容更新滞后

1.2.1 实训项目与企业真实业务流程脱节

当前实践教学内容与企业真实业务场景存在显著断层。实训项目设计多基于教材案例改编,未能嵌入企业真实业务流程要素,如财务共享中心运作模式、电子发票全流程管理等新兴业务模块普遍缺失。项目更新机制僵化,仍沿用传统会计循环为框架,未及时融入智能财税系统操作、大数据财务分析等前沿技术应用场景。业务数据仿真度不足,多数实训仍采用静态化、标准化数据包,缺乏真实企业动态业务数据的波动性与复杂性特征。

1.2.2 数字化教学资源更新缓慢

教学资源建设滞后于行业技术迭代速度形成突出矛盾。资源开发周期与行业变革节奏错配,从立项审批到资源上线往往历时半年以上,难以及时反映电子会计档案管理、区块链票据验证等新技术规范。校企协同开发机制不健全,企业提供的技术文档多停留在操作手册层面,未能转化为交互式实训资源,虚拟仿真实训系统更新频率普遍低于企业软件版本升级速度。

1.2.3 跨岗位协作能力培养环节缺失

实践教学体系存在显著的岗位协同盲区。现有实训模块多围绕单一岗位技能设计,如出纳业务、成本核算等独立单元,缺乏财务部门内部岗位间数据流转的仿真训练。业财融合场景构建不足,未设置与采购、销售等部门联动的预算编制、费用管控等综合实训项目,学生难以形成全局性财务思维。协同任务设计流于形式,小组作业多采用简单分工模式,未建立基于财务共享服务的多岗位协同操作机制,如电子审批流、跨系统数据核对等关键环节普遍缺失。

1.3 教学实施保障机制不完善

1.3.1 校企合作停留在表面协议层面

当前校企协同育人机制存在显著的执行落差。合作协议内容过于笼统,多停留在实习基地挂牌、人员互聘等表层合作,缺乏具体到岗位能力培养的实质性条款设计。企业参与动力机制缺失,多数合作依赖校方单方面资源投入,企业技术人员参与课程开发、实训指导的频次与深度均未达预期。合作成果转化渠道不畅,校企共建的教学资源库更新迟缓,真实业务数据因商业保密限制难以转化为教学案例。

1.3.2 教师企业实践经验更新不足

教师队伍实践能力建设存在系统性缺陷。企业实践制度设计粗放,多数院校仅规定五年内累计实践时长,未建立分阶段、分领域的递进式实践规划。实践内容与教学需求错位,教师下企业多从事基础岗位操作,未能深度参与财务共享中心建设、智能财税系统升级等核心技术工作。实践成果转化机制缺失,教师获取的行业新动态、新技术未有效转化为课程标准或实训项目,导致教学案例陈旧率居高不下。

1.3.3 实训效果评价缺乏科学指标体系

现行评价机制难以精准反映岗位能力培养成效。评价维度设置片面化,过度关注账务处理准确性等操作层面指标,忽视财务数据分析、税务风险预判等高阶能力观测。过程性评价工具匮乏,缺乏记录学生技能成长轨迹的电子档案系统,难以实现能力发展的动态监测。评价结果应用形式化,未建立评价数据与教学改进的联动机制,评价发现的能力短板未有效反馈至课程调整环节。

2 基于岗位能力图谱的高职会计实践教学体系优化策略

2.1 建立精准化能力培养体系

2.1.1 构建“政行企校”四方联动的岗位能力调研平台

明确政府部门、行业协会、典型企业和职业院校的职责任务,建立常态化协同机制。政府部门负责统筹协调与政策供给,行业协会组织制定岗位能力框架标准,企业提供岗位任务清单与技术标准,院校主导需求转化与教学实施。建立定期会商制度,通过联合调研、专题研讨、数据共享等方式,动态采集会计岗位能力变化信息,重点把握智能财税、财务共享等新兴领域的能力要求。形成标准化能力转化流程,将行业技术规范转化为教学能力指标,编制岗位能力白皮书,为课程体系开发提供依据。

2.1.2 建立课程目标与企业需求的年度对标机制

组建由企业技术骨干、院校专业带头人和行业专家构成的课程目标校准委员会,明确岗位核心能力与课程目标的映射关系。建立“需求分析-课程评估-标准修订”三阶段工作流程,每年系统梳理企业用人需求变化,重点检测会计核算自动化、税务筹划数字化等领域的教学匹配度。构建校企双向沟通渠道,依托线上需求反馈平台和线下专项研讨会,及时将企业真实业务场景转化为教学项目设计参数。形成动态调整机制,根据岗位能力图谱的迭代更新,同步修订课程标准文件。

2.1.3 设计“基础操作→专项技能→综合应用”三级训练体系

在基础操作阶段,聚焦票据处理、账务登记等标准化业务流程,开发模块化实训项目库,采用虚拟仿真实训系统夯实岗位通用技能。在专项技能阶段,对接税务申报、成本管理等典型工作任务,通过企业真实业务案例拆解教学,重点培养业财税一体化处理能力。在综合应用阶段,构建虚拟商业社会环境,设置多岗位协同的财务共享中心实训场景,嵌入财务风险预警、经营决策分析等复合型能力训练要素。各阶段训练项目通过能力图谱实现纵向衔接,形成螺旋上升的能力培养路径。

2.2 推进教学内容动态更新

2.2.1 校企联合开发真实业务案例资源库

建立校企案例开发协同机制,由企业财务部门提供真实业务场景原始数据,院校教学团队负责教学化改造,确保案例既保留行业真实度又符合教学规律。制定案例筛选标准,重点选取增值税申报、成本核算自动化等体现岗位能力图谱核心要素的典型业务,通过脱敏处理形成可复用的

教学素材包。构建案例动态更新流程,根据年度行业调研结果和企业技术升级情况,定期淘汰过时案例,补充财务机器人应用、电子发票全流程管理等新兴业务模块。

2.2.2建设智能化教学资源共享平台

明确“共建共享、动态维护”的建设原则,整合企业提供的真实财务软件、院校开发的虚拟仿真实训系统、行业发布的标准化操作指南等多元资源。设计平台功能架构,设置课程资源库、在线实训舱、能力诊断中心三大核心模块,支持教师按岗位能力单元灵活调用教学素材。建立资源更新保障机制,通过校企双管理员制度实时上传最新财税政策解读、智能财务工具操作手册等动态资源,确保教学内容与技术发展同步。完善资源共享权限管理,依据不同教学阶段设置梯度开放权限,既保障商业数据安全性又满足个性化教学需求。

2.2.3增设多岗位协同的虚拟商业环境实训

构建虚拟商业社会环境基底,模拟制造业、商贸企业等典型组织的财务部门架构,设置出纳、成本会计、税务会计等仿真岗位群。设计跨岗位协作任务链,围绕年度预算编制、并购重组财务分析等综合性业务,要求学生团队在虚拟环境中完成票据传递、数据核对、联合审批等协同操作。嵌入岗位能力图谱评价维度,在任务节点设置资金管理准确性、税务风险敏感度等观测指标,通过系统自动记录学生操作轨迹生成能力画像。建立实训反思机制,利用虚拟环境回放功能开展操作复盘,重点强化业财融合意识与跨岗位沟通能力培养。

2.3完善协同育人长效机制

2.3.1推行校企双导师驻校授课制度

建立校企双导师选拔标准,明确企业导师需具备五年以上会计实务经验且通过教学能力认证,院校导师须具有企业实践经历与课程开发能力。制定双导师协同授课规范,企业导师重点指导智能财税软件操作、财务风险防控等实践模块,院校导师侧重业务流程梳理与知识体系构建。创新“项目共担、课时互换”的合作形式,将企业真实财务项目分解为教学单元,双导师联合开展项目化教学设计与实施。

2.3.2实施教师企业实践学分制考核

制定教师企业实践能力标准框架,将岗位能力图谱转化为教师实践能力要素,细分为智能财务工具应用、业财融

合实践等核心模块。建立分层分类的学分认定体系,设置基础实践学分与专项提升学分,规定教师每年需完成的企业实践时长与成果产出要求。构建“过程记录+成果认证”的考核流程,通过实践日志、企业鉴定、教学转化报告三重证据链验证实践成效。将学分考核结果与职称晋升、绩效分配挂钩,设立专项奖励基金激励教师深度参与企业技术创新项目,形成能力提升的内生动力机制。

2.3.3构建“能力达成度+过程表现”双重评价标准

明确能力达成度评价维度,依据岗位能力图谱设定票据处理规范性、税务筹划合规性等可观测指标,开发分等级能力评价量表。建立过程性数据采集机制,通过实训系统操作日志、小组协作记录、错误修正轨迹等过程数据,构建学生能力成长档案。设计评价结果应用路径,将能力短板分析反馈至教学改进,同时作为校企合作成效评估依据。形成动态调整机制,每年根据行业能力标准变化修订评价指标权重,确保评价体系与岗位要求同步进化。

3 结论

岗位能力图谱的引入为高职会计实践教学体系重构提供系统化分析框架。研究证实,建立行业需求导向的动态能力标准研制机制,能够有效解决教学目标与岗位要求的结构偏差,重构“基础操作-专项技能-综合应用”的阶梯式训练体系,可显著提升学生职业能力培养的精准度,校企二元协同开发真实业务教学资源,有助于破解产教融合“一公里”难题。这些发现对完善现代职业教育质量保障体系具有启示意义,特别是在推进1+X证书制度与教学体系深度融合方面提供方法论支持。未来研究可进一步关注人工智能技术对岗位能力图谱的动态影响机制。

参考文献:

- [1]张梦薇.人工智能背景下高职会计专业实践教学改革创新研究[J].陕西教育(高教),2024,(02):72-74.
- [2]司婉茹.基于人才培养的高职会计专业实践教学体系的构建与实施[J].江西电力职业技术学院学报,2023,36(12):23-25.
- [3]王金鑫.产教融合背景下大数据与会计专业实践教学体系研究[J].中国管理信息化,2023,26(22):239-241.
- [4]王淑美.高职会计专业实训教学中的问题与对策[J].现代商贸工业,2023,44(23):240-242.