

数智化时代高职院校财经类专业“双师型”教师培养路径研究

郑翠菊 付晓 王伟

(山东商务职业学院, 山东烟台 264670)

摘要: 教师改革是职业教育“三教”改革之一,而“双师型”教师培养是教师改革的重要内容。数智化时代对“双师型”教师提出了更高的要求。本文以高职院校财经类专业“双师型”教师个体和“双师型”育人团队为研究对象,分析存在的问题,探讨“双师型”教师培养路径,更好地服务于数智化应用型财经人才培养和当地数字经济发展。

关键词: 高职院校;财经类专业;“双师型”教师;培养路径;数智化

王义澄先生在1991年发表的文章《努力建设“双师型”教师队伍》中首次提出“双师型”概念,并就上海冶金专科学校总结出培养“双师型”教师的5点作法,对当今“双师型”教师培养有重要的指导意义。其他国内学者多把研究重点放在对“双师型”教师个体培养或“双师型”教师队伍建设上。例如:季婧从教师个体层面,提出财会类专业“双师型”青年教师的培养路径;魏国建从高职院校会计类专业“双师型”教师培养面临的问题入手,提出优化“双师型”教师评价和激励机制、建立不同职称系列之间聘任和互认的有效机制、深化校企合作切实提升教师实践技能等培养路径。对如何把“双师型”教师个体成长与“双师型”教师队伍建设结合起来,研究不多。

1998年国家教育委员会在《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》中指出要重视“双师型”教师的培养。2006年教育部在《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中提出注重教师队伍的“双师”结构,逐步建立“双师型”教师资格认证体系。2018年《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出,全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质双师型的教师队伍。2019年国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,提出“三教”(教师、教材、教法)改革的任任务,以解决“谁来教、教什么、如何教”的问题;并明确指出到2022年,“双师型”教师(同时具备理论教学和实践教学能力的教师)占专业课教师总数超过一半,要多措并举打造“双师型”教师队伍,实施职业院校教师素质提高计划,建立100个“双师型”教师培养培训基地。2019年教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,提出的目标包括:突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合,提高教师教育教学能力和专业实践能力,另外指出各地要结合实际,制定“双师型”教师认定标准。2022年修订的《中国职业教育法》明确指出,将职业教育教师的培养培训工作纳入教师队伍建设规划,保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要。2022年《教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》提出,要研制新时代职业院校“双师型”教师标准。

一、高职院校财经类专业“双师型”教师培养存在的问题

笔者查阅了2022年中国职业教育质量年度报告,全国高职院

校共有1438所,多数高职院校开设了财经类专业,其中财经类高职院校不足百所。为深入了解高职院校财经类专业“双师型”教师培养存在的问题,笔者通过问卷星发布了网上问卷,实际收到问卷131份,有效问卷131份。结合查阅的各省市2022年、各学校2022年高等职业教育年度质量报告,发现存在的问题主要有:

(一)“双师型”教师评定标准不统一

在131份问卷中,采用中级或以上社会职业资格证书和高校教师资格证书(双证书)标准的占36.64%,采用教师系列讲师或以上职称聘书和中级或以上社会职业资格证书(双职称)标准的占30.53%,采用理论教学能力和实践教学能力(双能力)标准的占13.74%,采用双证书+双能力(双融合)标准的占14.5%,采用其他标准的占4.58%。存在“双师型”教师评定标准不统一的现象,主要是因为我国没有统一的“双师型”教师评定标准。不过,国家在积极推动解决这一问题,从2019年《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中“各地要结合实际,制定‘双师型’教师认定标准”到2022年《教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》中“要研制新时代职业院校‘双师型’教师标准”,这是一大推进。

(二)“双师型”教师个体自我提升动力不足

数智化时代高职院校多个财经类专业名称前加上了“大数据”字样,因此财经类专业教师在进一步学习大数据知识与技能的同时,还需要通过多种途径培养和提升与之相适应的双师素质。来自131份问卷统计的关于“双师型”教师培养途径主要有:参加教师教学能力大赛,占70.23%;指导学生比赛,占72.52%;主持或参与“1+X”职业技能等级证书培训和考试工作,占64.89%;建设精品资源共享课程或在线开放课程,占46.56%;参加顶岗实践或跟岗实践,占42.75%。教师参加的教育教学师资培训主要有:国家级师资培训占65.65%;省级师资培训占74.81%;校级师资培训占53.44%;其他师资培训占33.59%。以上这些一般由教师自己选择,学校往往在教师取得成果后,才会给予奖励。由此部分教师缺乏自我提升的动力,主动性不够。这与学校是否制定并有效实施“双师型”教师的激励政策有关。

(三)“双师型”育人团队管理有效性不强

“双师型”育人团队通常由多位教师自愿组建而成,人数不一定固定,开展的活动也具有较大的不确定性。据问卷统计,学校按专业或专业群组建“双师型”育人团队的占77.86%,但是“双师型”育人团队管理思路一般不清晰,团队内部建设比较简单,缺乏全面的考核机制,这会限制“双师型”育人团队的作用发挥,减弱团队管理的有效性。

(四)学校重政策制定而轻政策实施

多数学校制定了“双师型”教师激励政策和继续教育政策,但并没有实施或实施不充分,不利于“双师型”教师培养。而“双师型”教师培养培训基地匮乏,也在一定程度上增加了政策实施

的难度。

二、高职院校财经类专业“双师型”教师培养实施的路径

迈入数智化时代，大数据、云计算、移动互联、区块链等信息技术不断应用，加速了财经类工作转型。根据上海国家会计学院会计信息调查中心（刘勤，胡炳军等）发布的2021中国企业财务智能化现状调查报告：在综合分析1700多份有效问卷基础上，总结出中国企业智能财务的5个特点，其中一点是企业财务智能化转型需要更多的复合型财务人员。为此加强高职院校财经类专业“双师型”教师培养，为企业培养更多适合行业需要的数智化应用型财经人才，才能更好地服务于当地数字经济发展和产业结构调整。而高职院校财经类专业“双师型”教师培养是一项系统工程，不仅包括“双师型”教师个体培养，而且包括“双师型”育人团队建设，二者相辅相成，互相促进。

（一）教师坚信党对职业教育工作的全面领导，增强业务素质

《国家职业教育改革实施方案》第19条明确提出，加强党对职业教育工作的全面领导。2022年《职业教育信息化发展报告》显示：超过74%的职教教师正利用信息化技术来教学。因此，高职院校财经类专业教师既要全面贯彻党的职业教育方针，又要增强业务素质，才能勇担职业教育大任。

1. 新进教师

新进教师是“双师型”育人团队的新生力量。入职后新进教师不是忙于做杂事，而是重在多听课、学习教学方法、积累教学经验上，借助“以老带新”，尽快融入“双师型”育人团队。通过参加教师资格证笔试与面试和职业教育教学能力测评等，不断提升信息化技能水平、项目化教学能力和财经类课程思政水平。

2. 青年教师

青年教师是“双师型”育人团队的重要力量。通过参与企业走访或企业顶岗实践、参与精品资源共享课程建设或在线开放课程建设、参加青年教师教学能力比赛或青年教师说课比赛、指导学生参加职业技能大赛或1+X职业技能等级证书培训与考试，青年教师不断提升岗课赛证融通的双师素质，更好地参与财经类专业人才培养方案修订。

3. 骨干教师

骨干教师是“双师型”育人团队的中坚力量。通常具备双师素质，是骨干教师选拔时必备条件之一。在数智化时代，双师素质有更高的标准和要求。通过主持、参与教研课题和横向课题，骨干教师增加对财经类相关科技前沿与行业应用的了解，增强创新素养，更好地服务于课程教学。通过主持、参与精品资源共享课程或在线开放课程以及编写校企双元教材，把新技术、新知识融入课程建设和教材编写中，直接应用于财经类课程教学。参与产业学院建设与活动开展，走访校企合作企业，跟踪调查部分财经类订单培养毕业生的现状，增强服务社会的能力。

4. 专业带头人

专业带头人是“双师型”育人团队的掌舵者。财经类专业对接第三产业中的现代服务业，近几年发展很快，需要专业带头人进行顶层设计，把握专业发展方向，凝练专业特色，契合企业对数智化财经人才的需求。在充分调研的基础上，根据国家发布的财经类专业教学标准，结合典型行业企业财经类岗位工作标准主持修订专业人才培养方案，完善招生宣传材料，参与组织开展产

业学院的活动，开拓校企合作新领域。

5. 教学名师

教学名师是“双师型”育人团队的领航者。以名师工作室为纽带，在教学名师的带领下，把各财经类专业组建为智慧财经类专业群，以点带面，带动整个专业群的发展，培养创新型教师团队。

（二）学校建立畅通的“双师型”教师成长通道，推动校企人才双向流动

学校可以设立专门的教师发展部门，例如教师发展中心，制订不同阶段的“双师型”教师成长标准，建立畅通的“双师型”教师成长通道，实行积极的激励政策，推动校企人才双向流动。

（三）校企共建多层级的“双师型”教师培养培训基地，为数智化人才培养提供保障

校企共建多层级的“双师型”教师培养培训基地，实行“双师型”教师培养培训常态化。合理安排培训时间和培训方式，确保培训效果，持续提升“双师型”教师的能力和水平，为数智化人才培养提供有力保障。

（四）校企共育“双师型”育人团队，增强其实践力、创新力和社会服务力

借助教师顶岗实践、订单班联合培养、创新创业大赛开展、财经类职业资格培训与考试等，学校和企业共同培育“双师型”育人团队，增强其实践力、创新力和社会服务力。

三、结语

数智化时代正迅速改变人的思维方式、工作方式、生活方式、教育方式等，加大与信息化技术融合的力度，可以更快地提升高职院校财经类专业“双师型”教师培养质量。在党对职业教育工作的全面领导下，学校、企业、“双师型”育人团队和教师个人组成一个共同体，共同成长。但“双师型”教师培养是一项长期的、动态的工程，持续增强教师的实践力、创新力和社会服务力，是今后不断努力的方向。

参考文献：

- [1] 王义澄. 努力建设“双师型”教师队伍[J]. 高等工程教育研究, 1991(02): 49-50+53.
- [2] 季婧. 财会类专业“双师型”青年教师的培养路径[J]. 内蒙古科技与经济, 2020(20): 24-25.
- [3] 魏国建. 高职院校会计类专业“双师型”教师培养的问题及对策——以柳州城市职业学院为例[J]. 广西教育, 2020(43): 21-22+43.
- [4] 刘勤, 胡炳军等. 2021中国企业财务智能化现状调查报告[R]. 上海: 上海国家会计学院会计信息调查中心, 2021.
- [5] 何欣. 教育部发布《职业教育信息化发展报告》指明“十四五”职教信息化发展方向[EB/OL]. http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/202207/06/t20220706_37838017.shtml, 2022-07-06.

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：郑翠菊（1976-），女，山东曹县人，副教授，研究方向为智能会计。