

高职院校“双元制”大数据与会计专业人才培养模式改革探究

李增欣¹ 季振凯² 李梅³

(1. 李增欣, 秦皇岛职业技术学院, 河北 秦皇岛 066100;

2. 季振凯, 厦门网中网软件有限公司, 福建 厦门 361000;

3. 李梅, 河北师范大学, 河北 石家庄 050024)

摘要:当前,一方面高职院校会计专业更名为“大数据与会计”,传统会计专业的课程体系亟待与数智化技术和工具融合与重构,另外一方面,高职院校会计人才培养与用人单位的需求错位的现象明显,用人单位不容易招聘到符合需求的高质量技术技能人才。针对此状况,调研组面向用人单位、高职院校、会计专业毕业生三个群体发放调查问卷,开展专题调研活动,期望能找到解决问题的方法。通过研究分析发现,高职院校会计专业人才培养存在校企合作深度不够,“学生能力”同企业“用人期望”差距较大,课程体系、课程标准和课程内容及资源待优化和完善,师资队伍力量薄弱等问题。笔者借鉴德国“双元制”职业教育成功模式,结合会计专业人才培养的实际情况,对发现的以上问题提出解决对策。

关键词:高职院校;双元制;大数据与会计;人才培养模式

背景:为了更好地了解专业目录调整背景下高职院校大数据与会计(以下统称“会计”)专业人才培养与用人单位需求之间存在的问题,找到解决对策,特面向用人单位、高职院校、会计专业毕业生设计了三份问卷。被调查用人单位共231个有效样本,其中小微企业占31.17%,中型企业占52.38%,大型企业占16.45%,业务领域覆盖制造业、商贸流通业、批发或零售业、服务业、建筑业等;院校共208个有效样本,覆盖全国;毕业生样本1702份,分布在全国。本次调研样本覆盖面广,受访者代表性强,能够较全面地反映当前会计专业人才培养的现状和存在的问题。

一、会计专业人才培养存在的问题分析

(一)校企合作深度不够

校企合作是职业教育发展规律的要求,是职业教育人才培养的重要途径,但现实中校企合作尚存在一些困境,存在着一些问题需要解决,由于运行机制不健全,合作主体地位无法受保障、缺乏规范性指导等原因,导致行业、企业参与职业教育的深度不够,一些具体的工作无法展开。校企合作形式多数是松散的、短期的、低层次的,没有达到协同育人的效果,这与德国的校企合作形式是无法相比的。

现实中院校与企业达成的合作关系多是由教师与企业经理的私人友谊、师生关系、实习生招聘业务对接联系来维系的,合作形式化和表面化,并非深度融合的,有粘性的校企合作模式,合作企业的数量、对应的实习岗位数量都无法满足毕业生的实习实践需求。调查发现,相当数量的毕业生是自己寻找实习机会,但由于毕业生的社会经验缺乏以及各用人单位的财务部门实习岗

位本身数量有限,毕业生很难找到合适的对口实习岗位。此外,毕业生即便是找到了对口实习工作,受财务工作严谨、保密的特性影响,企业主要是安排一些辅助性的基础工作给学生做,很少让他们接触到实际的账务处理、纳税申报、报表分析、财务数据分析、内部控制等业务。

以上是当前高职院校会计专业校企合作以及学生实习的现状,校企合作的深度不够导致毕业生难以通过企业真实的岗位来锻炼和提升技术技能,最终,在择业过程中出现“人不适应岗”的情况。

(二)“学生能力”同企业“用人期望”差距较大

本次调查发现,毕业生对自己的能力认知同用人单位对毕业生的专业知识掌握程度认可情况存在差距。调查报告显示,53.41%的毕业生认为自己对专业能力基本掌握;6.76%的毕业生认为自己掌握的很牢固。两者相加,则60.17%的毕业生对自己掌握的专业能力比较有信心。现行的教育评价体系让学生对自己的专业掌握程度有着较强的自信。反观用人单位的调研结果,发现61.04%的企业认为新入职的毕业生存在着专业知识不扎实的问题。毕业生和用人单位对同一事物认识的情况正好相反,鲜明地印证了院校人才培养同用人单位需求的“两张皮”现象。

通过对用人单位需要的人才能力素质类型及毕业生认为会计人员所需要的能力素质类型进行调查,对比发现,企业和毕业生两个主体对于能力素质类型的需求认知存在较大差异。毕业生认为自己应当具备专业技能的占99.17%,诚信守法的占77.73%,严谨细致的占80.08%,沟通协调能力的占40.42%。企业认为毕业生应当具备协调沟通能力的占66.23%,团队合作能力的占45.02%,自我学习能力的占46.32%,实践操作能力的占39.39%。

毕业生普遍认为掌握专业技能及诚信守法、严谨细致等素养较为重要,不重视沟通协调、团队合作、自我学习等有关职业发展的通用能力,但这些能力恰恰是企业所重视的。这个数据并不是说明企业不重视毕业生的技能,掌握高质量的技术技能是毕业生被录用的基础,是迈入职场的“钥匙”,在毕业生走入职场,身份转为职工后,其沟通协调等通用能力是保障自身在职场正常工作和可持续发展的必要条件。

由以上可知,院校在人才培养过程中重视学生的专业技能和素养培养,在沟通交流、团队合作精神等通用能力的培养方面有所不足,导致毕业生如此的素质结构认知,同时意味着毕业生所具备的能力素质与用人单位的需求不完全匹配。

(三)课程体系、课程标准和课程内容及资源待优化和完善
通过调研得知,大数据与会计专业建设存在课程体系不成熟,

缺少课程标准和课程内容及资源的情况。在调研“院校师资及课程开设存在的问题”时发现,77.51%的院校教师认为课程体系不成熟,需要探讨新增技术类内容与会计类内容组合的课程方式;50.24%的院校教师认为课程内容无标准,需要研究每一门课程的内容、教学设计;74.16%的院校教师认为课程资源有欠缺,需要开发教材、课程资源,研究新内容的教学方式。

值得注意的是,除了以上所说的专业更名后遇到的新问题外,还存在导致会计专业毕业生就业不适应的“系统性老问题”,这些问题都与课程体系、课程标准和课程内容及资源有着紧密且直接的关系。以课程体系为例,虽然很多院校都在做专业群建设,但却存在会计专业独自做课程体系设计的情况,导致二级学院资源无法共享使用,影响教学质量和学生跨专业复合能力的培养。

综上,课程体系、课程标准和课程内容及资源亟待优化和完善。

(四) 师资队伍力量薄弱

调查发现,会计专业教师一般分为三种类型:第一种是毕业后直接从事教学工作,数量最多。他们的优点在于理论知识丰富、善思考、善科研,但实践能力弱是不争的事实,无法对学生给予强有力的经验指导和实际操作指导。第二种是毕业后直接从事教学工作,但经常参加培训或下企业顶岗实践,是双师型教师,这类教师数量尚未达到国家要求的标准,由于没有明确的双师型教师评价标准,双师型教师水平不一。第三种是企业兼职教师,数量最少,一般由实践经验丰富的会计、财务总监担任,但由于院校调课不灵活、企业员工工作繁忙等原因,兼职教师进校任教存在困难,实际运行不理想。

在研究教师对于信息技术类课程授课胜任力时发现,66.99%的院校教师认为其能力不具备,但是经过培训学习后可胜任,需要尽快对其进行培训(结合访谈可知,这类师资培训后的效果并不理想);60.29%的院校教师认为其师资能力不具备,经过培训后仍不具备胜任能力,需要引入计算机类的专业师资。

综上可知,高职院校会计专业教师队伍整体上能力相对薄弱。这种情况在根源上导致了会计专业人才培养质量普遍不佳。

二、德国“双元制”职业教育模式概述

德国“双元制”职业教育是指学校与企业联合开展职业教育,企业和学校、教师与企业员工双主体共同育人,旨在最大限度地利用学校和企业的条件和优势,强化理论与实践相结合,从而培养既具有专业理论知识,又具有专业技能和技能、具备解决职业实际问题能力的高素质技术技能人才的一种教育制度。目前高职院校会计专业校企合作层次浅,院校人才供给与企业用人需求错位现象突出,急需破解之道破。德国“双元制”职业教育模式在一定程度上提供了破解的思路,但画地而趋不可取,将国外先进的职业教育模式本土化,对于提高职业教育的办学质量起着至关重要的作用。

三、“双元制”会计专业人才培养模式探究

基于对高职院校会计专业人才培养存在的问题的分析,结合我国实际情况,将德国“双元制”职业教育模式的制度优势、政策措施、教育理念、培养方式等做本土化处理,探索新型“双元制”

会计专业人才培养模式。

(一) 甄选企业合作伙伴群体,加深校企合作深度

据第四次全国经济普查结果显示,2018年末,我国共有中小微企业法人单位1807万家,比2013年末增加966.4万家,增长115%,占全部规模企业法人单位的99.8%。通过对会计专业毕业生任职的企业规模分析发现,毕业生初次就业多数在中小微企业,就业于大型国有企业以及外资企业的人数较少。因此,可以借助中小微企业数量庞大的优势,将具备双元制教学基本条件、实力相仿、招聘实习生要求相近的中小微企业联合起来构建职业教育集团,如“XX财经商贸职业教育集团”,以此作为“双元制”中的一元,为会计专业学生提供充足的实习就业条件。同时参考德国“双元制”教育模式中人才考核的方式,由行业协会(职业教育集团)统一制定人才考核方式及标准(参照1+X职业技能等级证书),并作为监督机构,实施督导。如此培养出来的人才,与目标企业的招聘需求匹配,在质量上也有保障。

在构建“双元制”职业教育集团时,院校应明确企业在教育过程中可以获得的效益。第一,学生可以免费帮企业处理基础性的工作。第二,企业从盈利导向转为育人导向,体现出对国家政策的响应以及对教育事业的支持,院校应给与“感谢信”等鼓励,大力宣传,提升企业形象。第三,根据学生的实践成绩,给予企业一定的实习补贴。第四,学生培训完成后,支持企业优先留用优秀毕业生,降低企业的招聘成本。

此外,政府应对参与校企合作的企业提供政策便利及支持。第一,根据企业规模大小收取一定比例的税金,作为“双元制”校企合作协同育人的经费,对于参与“双元制”校企合作的企业则免除部分税金。第二,国家针对“双元制”校企合作协同育人设置验收标准,根据企业培养人才的优秀程度,按比例对企业进行奖补。

(二) 缩小“学生能力”同企业“用人期望”的差距

面对毕业生的专业能力水平自我认知同企业对新入职高职毕业生专业能力的认可程度之间的强烈反差,高职院校要引起足够的重视,要正视院校育人与用人单位需求存在“两张皮”的现象。出现这种情况,主要有两方面的原因,一是教学质量不过关,评价制度不严谨:相当比例的学生学习不扎实,而且教师没有在考试或考察过程中发现相关问题。二是院校的教学内容与企业的需求不一致,教学内容过时、陈旧、不实用。对于第一种情况,院校应该加强教学质量和考核机制,保障人才培养的质量;对于第二种情况,院校可以通过引入“1+X”职业技能等级证书,打造双师型教师队伍,引入企业兼职教师,建设生产性实训基地等方式推动教学改革,使教学内容同企业工作内容统一,人才培养目标和规格同用人单位需求统一,真正培养企业所需的高素质技术技能人才。

面对企业和毕业生两个主体对于能力素质类型的需求认知存在较大差异的情况,经研究,笔者认为院校应重视并加强学生通用能力的培养,提出如下建议:第一,组织开展一系列实践化、社会化、场景化的教育教学活动,如活动策划、轮值主持、书面

报告、商业演示等,以锻炼学生的组织协调、团队合作、沟通表达、解决问题的能力。第二,教师重视课堂讨论教学,把学生在课堂讨论的表现(积极程度、组织能力、表达能力、逻辑思维、讨论分析水平)进行对比和打分,并纳入结课成绩的考核范围。第三,邀请企业部门领导或者人力资源专家参与设计相关通用能力课程,进一步强化教学内容的实用性和就业相关性。

(三) 构建企业需求型课程体系

为保证会计职业教育的适应性,坚持教育过程面向市场,促进就业,面向实践,强化能力,课程体系构建可借鉴德国“双元制”职业教育模式,课程设置以企业岗位需求为开设依据,课程内容的开展以工作过程为主线,同时融入企业文化教育,强化氛围育人。

1. 课程设置以职业需求为依据,课程开发以工作过程为主线

调研企业未来人才需求侧重方向发现,大数据、智能化会计方向占67.1%,内部控制方向占52.38%,税收管理方向占51.52%。因此,在之后研发课程体系时应增设这三方面的课程,比如增设《大数据可视化与分析》《RPA财务机器人》《数字化内部控制》《智能税收申报与管理》等课程,以企业的岗位需求来决定开设的课程,岗位是“定课”的方向,课程是育人的具体实施单元,岗位变化,课程随之变化。

课程开发以企业真实工作过程为开发主线,邀请企业专家参与课程资源的开发,做到院校教学内容与企业工作内容的统一。在教学实施过程中邀请企业兼职教师参与实际教学,构建专兼结合、动手能力强、实践经验丰富的“双师型”教师队伍,使“教师教的原汁原味,学生学得有模有样”。

2. 将企业文化融入日常教学

调研发现,企业非常重视员工的文化素养培养,院校在人才培养过程中融入相关合作企业的文化,如价值观、经营理念、职场规范等,将会有利于学生综合素质的培养,具体体现在学生更容易融入相关企业开展实习或者直接就业,企业也更信任学生,愿意把一些重要的工作交给这类学生。总之,有利于毕业生更快地适应企业的工作环境,显著提升毕业生的就业适应性。

(四) 组建专兼结合的高水平“双师型”师资队伍

高职院校会计专业人才培养迫切需要打造一支职业教育“双师型”高素质的会计专业教师队伍。因为会计师资队伍的综合素质和专业技能直接决定着高职院校培养的会计人才的质量以及会计专业学生就业的前景。通过对院校有效提升师资力量的方式进行调研发现,85.17%的院校教师认为应当加强培训,提升现有教师能力;75.6%的院校教师认为应当引进丰富教学资源,为教师教学能力提升提供弹药。借鉴德国“双元制”成功经验,职业院校教师应当树立终身进修观念,从教期间不断学习,努力提高自己的专业技能和知识水平,院校也应当为教师提供相应的资源支持和制度保障。

院校方面应该做到以下三点:第一,鼓励专业教师直接下企业顶岗实践,专业教师身体力行地参加企业生产经营活动,不仅可以开拓视野,而且可以提高自身的专业技术技能,适应人才培养的需要。第二,邀请企业兼职教师到校与院校教师共同开展“1+1”

结对组合授课,不仅保障了教学方法和技巧,而且保障了学生所学内容是“企业级”的,院校教师借机开阔眼界,提升自己。第三,鼓励专业教师参加中级、高级会计专业技术资格考试、注册会计师考试等,促进教师群体综合素质的提升。

此外,院校在招聘教师时应注重引进具有实务经验的高素质人才,如具备不低于三年的会计实务经验,在实践教学方面能力突出等。以上措施最终目的是打造一支专兼结合的高水平双师型师资队伍。

四、结语

本文探索的“双元制”会计专业人才培养并非严格意义上的德国“双元制”职业教育,而是在考虑企业的用人需求和院校培养现状的背景下,融入“双元制”教学理念打造的新型会计人才培养模式。该模式实施的难点在于联合中小微企业成立职教联盟,提炼企业岗位胜任力需求模型,构建适应性课程体系,最终打造校企之间相互支持,资源互补,相辅相成的协同育人机制。本文的价值在于立足真实调研数据,结合现状探索人才培养模式的改革,为企业降低人力招聘成本、学校提高人才培养质量、学生提高就业竞争力提供了可行思路。相信随着我国政府对于职业教育的大力支持,相关政策的出台和配套措施的不断完善,本文提议的“双元制”会计人才培养模式可以逐步推广并落地。

参考文献:

- [1] 宋耀辉,杨锦秀.产教融合背景下职业教育优化校企合作人才培养模式探讨[J].职业技术,2022,21(03):7-13.
- [2] 喻忠恩.校企合作运行机制评析[J].职教论坛,2009(10):52-54.
- [3] 凌世寿,肖岚岚,周冰.新专业目录下高职会计专业群课程体系的构建——以柳州职业技术学院为例[J].职业教育研究,2022(03):28-32.
- [4] 郝美丽,李小娟.现代学徒制下高职会计专业的师资队伍建设研究[J].商业会计,2021(05):124-126.
- [5] 郑向荣.德国“双元制”职业教育的历史、内涵、特点及问题[J].理工高教研究,2003(03):79-81.
- [6] 王秋丁.高职院校学生职业发展能力和提升路径探析[C]//劳动保障研究会论文集(四).[出版者不详],2020:7-8+6.
- [7] 吴海英.对建设“双师型”会计专业教师队伍的思考[J].淮南师范学院学报,2012,14(05):87-89.

横向课题名称:数字经济背景下财会专业人才培养供需状况分析研究(横向课题编号991000116)。

作者简介:

李增欣(1981—),女,汉族,经济学学士、管理科学与工程硕士,研究方向为经济管理、高等职业教育等;

季振凯(1988—),男,汉族,管理学学士,研究方向为财经商贸大类职业教育、财经就业、校企合作;

李梅(1998—),女,汉族,河北师范大学职业技术学院2020级硕士研究生,研究方向为职业教育课程与教学论。