

中职会计专业“双导师制”教学团队构建实践探究

郭冬冬

(中山市沙溪理工学校, 广东 中山 528400)

摘要: 为培养适应企业会计岗位群需求、具有专业技能与工匠精神的高素质应用型会计人才, 实现“毕业能上岗, 上岗能称职”的育人目标, 中职学校会计专业开展深度产教融合、校企合作, 在人才培养上推行双导师制。本文从双导师制度的背景内涵、角色作用、存在问题、建设对策四个方面, 探究完善双导师教学团队构建的有效机制。

关键词: 中职会计; 双导师制; 校内导师; 校外导师

一、双导师制度的背景内涵

导师制源于英国牛津大学, 导师不仅指导学生理论学习, 也要指导学生的实践学习和生活, 特点是师生建立起一对一指导与学习的关系, 针对学生的个体差异因材施教。双导师制在我国经过实践证明逐渐被社会认可。笔者学校积极引企入校, 与功到会计师事务所咨询服务公司(以下简称: 功到公司)进行合作, 在产教融合、校企合作人才培养模式上进行积极尝试, 实施了双导师制。什么是产教融合, 什么是双导师制呢? 笔者结合工作实践形成了自己的理解:

1. 产教融合: “产”是指企业生产、产业, “教”是指学校教育、教学, “融合”是指融入、融通、融合三个层级和水平的逐步演化和递进的过程(融入需要精准对接, 融通需要协同连接, 融合实现的是二合一, 融为一体)。产教融合就是学校从专业上设置专业与产业的精准对接, 实行产教结合、互相转化, 形成一体化校企办学模式, 将企业岗位从业标准和企业文化融入人才培养全过程。这是一种教育改革理念。

2. 双导师制: 是指一个学生有两个导师负责指导。校内导师主责学生专业理论学习, 关心关注学生的生活和身心的状况; 校外导师主责学生企业技能学习, 强化学生的职业道德、专业素养、沟通技能等方面的训练。“双导师制”可理解为一种具体的人才教育教学模式。

二、双导师教学团队发挥角色作用

学校会计学科与功到公司进行产教融合、校企合作期间, 双导师教学团队发挥了一定的作用:

(一) 激发学生动力, 服务学生专业成长

以往学生在校期间即使参与实训课程, 也无法接触到会计行业真实的岗位资料。学校引企入校, 共建“会计专业校企合作工作室”, 发挥“双导师制”教学团队的力量, 将学生掌握的专业知识与本地会计企业实践进行充分融合, 增加学生“学以致用”的实训机会, 获取最新的会计行业信息, 激发学习动力。

(二) 提升导师实践水平, 服务导师专业成长

校内导师专注专业研究和课堂教学, 通过与校企合作企业配备的校外导师交流学习, 对专业技能和实践能力有提高作用, 是会计专业师资培养有效的方式。校外导师主要来自校企合作企业, 实战经验丰富, 参与会计专业人才培养工作, 是对实践能力的再提升, 不仅有利于维系校企关系, 更能激发其使命感和责任感, 为国家教育事业奉献力量。

(三) 打造合理教师团队, 服务学校未来发展

会计专业本是一门对实践和应用能力要求较高的专业, 这种专业特征决定了教学团队必须理实一体结合, 才能更有效地提高高素质应用型会计人才的培养质量。因此, 在会计人才培养过程中, 既要有专业素质过硬的专业课教师——校内导师, 也要有技术技能过硬的企业骨干——校外导师。校企“双基地”“双导师”,

是会计专业人才培养重要必备条件。

(四) 加强产教融合深度, 服务地方经济发展

以往的产教融合、校企合作, 存在毕业生实践能力不扎实易转行的现象, 或对本地企业不了解流失到其他地市的情况。校内外导师通过产业需求, 开展专业培养, 对学生职业发展精准指导, 毕业后可向校企合作企业或其他企业推荐优秀毕业生, 增加校企合作的黏度和可持续发展; 作为本地职校, 培养出的会计人员, 主要服务本地或本市经济建设发展, 为粤港澳大湾区建设贡献力量。

三、双导师教学团队建设存在问题

2016至2019年, 会计学科和功到公司合作三年, 最终没能一直合作下去, 主要是双导师教学团队建设存在一些问题:

(一) 人才培养缺乏顶层设计的协同性。

会计学科和功到公司虽然合作了三年, 但由于功到公司是小微企业, 培养学生数量一般10人左右, 无法提供更大实训平台给更多学生。不能从培养会计人才的全局出发, 不能根据时代对高素质应用型人才的需求进行顶层设计: 没规划好人才培养方案、没开发好专业课程内容, 没摸索出针对性的教学模式, 课程在安排和内容编排仍然存在诸多的问题, 导致中职会计专业双导师制的作用和价值无法显现出来, 学生专业学习不深, 严重阻碍了学生专业素养的提高。

(二) 校内导师缺乏与时俱进的专业素养

随着时代对会计人才应用能力要求的不断提高, 课程专业教育要求校内导师要具备良好的教学素养, 对学生的实践能力和职业素养进行引导。当前职校的专业教师有扎实的专业知识, 但是大部分教师还缺乏娴熟的实训指导能力, 不能很好地从“专业技能与工匠精神”结合, 引导学生终身发展。校内导师大多数都是从普通高校毕业, 缺乏新时代企业产业需求的实战做账经验, 更缺乏对会计人才的综合培养能力。

(三) 校外导师缺乏持之以恒的积极性

校外导师来自企业, 参与职业教育的热情并不高, 因为他们的优势在实战做账, 不擅长理论教学, 他们的授课只是直白地向学生讲述某项做账的专业技能, 至于该技能和学生所学的专业知识如何对接, 如何全面打通各知识点的链接, 校外导师比较难实现。另外, 企业主要以盈利为主, 企业的技能型人才大多数都被安排在重要岗位, 企业不愿意派出技能型人才指导学生的专业技能, 校企合作教学效果大打折扣。

四、完善双导师教学团队建设对策

虽然学校会计学科与功到公司的产教融合三年告一段落了, 但作为应用型技能人才培养的主要基地, 仍需主动加强和企业的合作, 为提高人才培养质量和数量, 创新人才培养的新机制。经过反复取经交流和综合对比, 笔者学校会计学科再次“引企入校”, 与中山市代理记账协会理事单位、执行会长单位——中山市汇通财税事务有限公司(以下简称: 汇通财税)合作, 共建“会计专

业校企合作工作室”。汇通财税是中山市代理记账行业具有知名影响力的质量服务和诚信经营示范 3 A 级企业，完全有能力、有实力、有平台培养出“毕业能上岗，上岗能称职”会计人才，服务中山经济的发展！会计学科提供约 120 平方米实训场地和基本实训设备，企业负责工作室设计装修，“双导师制”将继续服务会计学生专业成长。

如何完善双导师教学团队建设，促进教学的科学发展？笔者认为应该建立基于 STAR 模式的双导师培养机制，从 S (select, 遴选)、T (training, 培训)、A (assessment, 评价)、R (reject 退出) 等四个方面，激发校内外导师教书育人的积极性，提高其指导力、学习力和专业力，提高会计学生培养质量。

(一) 严格遴选

会计学科要立足于中山大力发展现代服务业的产业发展需求的基础上办专业，这就要对会计专业学生的实践做账能力和综合素质要求要高。这也对校内外导师提出更高的要求：一是校内导师。首先，校内导师要从专业课教师中选拔，政治素质要高，爱岗敬业爱专业；其次，专业扎实，从事教学至少 3 年以上，具有本科以上学历或中级以上职称的双师型教师；再者，专业课教师是带班班主任或有企业工作经验的为优选条件。二是校外导师。校外导师要有中专以上学历或是 2 年以上工作经验的优秀企业员工，或是企业骨干，能独当一面开展做账业务，有一定的管理能力，有责任心、职业道德等素养，能有教育情结的优先考虑。笔者学校还要求进校的企业教学团队主管须具备由本市人力资源社会保障局颁发的市创业导师资格。

经过严格的遴选后，学校会举行产教融合、校企合作的签约仪式，在仪式上校企双方签订合作协议，颁发双导师聘书，在学校领导和企业老板的见证下，让校内外导师都有一份沉甸甸的责任感，以昂扬向上的积极状态指导、培训学生更好地学好技能。

(二) 加强培训

1. 校内外导师专业培训

为提高校内导师专业指导实践的能力，根据国家、省市要求，学校落实专业教师到企业参加实践的管理制度，要求专业教师每年不少于一个月时间到企业参加生产实践或挂职锻炼。实践的形式主要有两种，一是寒暑假到校外企业跟岗学习，二是在校内校企合作工作室中带项目。在校外企业跟岗的教师由企业分配任务，根据教师任务的完成情况由企业给予评价，学校再根据企业评价给教师相应的奖罚。在校内校企合作工作室中带项目的教师，要完成规定的校内导师带学生项目的任务，由企业给予评价，学校再根据企业评价给教师相应的奖罚。通过这些措施，校内导师可以以新理念、新方式对课堂教学模式进行有效改革，促进了专业教师的成长，使专业教师真正做到“拿起书本能讲，挽起袖子能干”。

为了使校外导师的专业技能与时俱进，校企合作企业也会每周开展培训会议或不定期组织校外导师外出专题学习研讨，比如：税法的培训等，以更好地适应国家、国税、地税对会计代理记账公司的要求。

2. 校内外导师育人培训

一是，明确职责和分工。在对学生的人才培训中，应明确校内和校外导师的职责分工：校内导师是第一负责人，全面监管会计专业学生的培养过程和专业理论学习；校外导师是实践方面的主要负责人，应该在学生“真账真做”中指导学生提升职业技能、独立做账综合能力。校内外导师在产教融合、校企合作中共同商定人才培养方案、课程设置标准、过程评价等对接校企合作的相关事项。

二是，明确人培和标准。

为培养出创新型、应用型、技能型人才，避免出现之前和功到公司进行人才培养缺乏顶层设计的协同性的情况，会计学科和汇通财税公司要共商《会计事务专业人才培养方案》的培养目标、培养规格、课程设置、教学进程、实施保障、毕业要求六方面的事项和《会计综合实训课程标准》中课程定位、课程目标、课程内容与要求、课程实施四个方面标准，校内外导师在相互沟通中，更能达成共识，让人培方案和课程标准精准落地，为加快本镇及中山经济高质量发展贡献力量。

(三) 科学评价

经过前六年产教融合、校企合作的实践探究，笔者认为对校内外导师的科学评价，主要有这几方面：一是，制度评价。通过逐步完善的管理制度来进行，可以建立《中职学校会计专业双导师制度实施方案》《基于 STAR 模式的双导师培养机制》《中职学校会计专业双导师制度指导教师工作职责》等。二是，校企评价。产教融合、校企合作的双导师发挥的效果如何，要由学校和企业双方管理部门给予评价，通过学生掌握的专业技能、独立做账能力等来考评。三是，学生评价。学生在专业成长中，从校内外导师身上学会、学成了什么，最有发言权。考核评价必须客观科学，要从整体上提高教学质量，学校要建立《中职学校会计专业双导师绩效考核机制》，对于有优秀的导师要给予相应的奖励，从而形成较为稳定的导师队伍激励机制，形成可持续发展的良好氛围。

(四) 退出机制

退出机制是指经过前面的“科学评价”综合评价不合格的导师，应该进行降级并接受再培训，在此期间可以助理导师的身份上岗，若培训后还是无法胜任导师，应该劝其暂时退出校企合作的“双导师”教师团队，然后选拔更加优秀的导师进入会计专业人才培养的导师行列，形成常态化退出机制。另外，对于出现校内外导师猥亵或疑似性侵害学生等侵害未成年人的言行的，立即要求其退出校企合作“双导师”教师团队，并向所在单位报告，单位根据实际情况结合国家法律法规作出相应的处理。

五、结语

中职会计专业“双导师制”教学团队良好运作，对于产教融合、校企合作成功，起到非常关键的作用。目前，“双导师制”在我国中职学校会计专业建设中尚不成熟，面临着校外导师对于培养过程参与度不高、校内导师日常管理松散等问题，未充分发挥作用。因此，当前的首要任务要考虑建立《基于 STAR 模式的双导师培养机制》，这是一种很好的尝试。为成功实现双导师制教学的效果，学校不仅要加强本校校内导师的专业培训和教学水平，更要设立相应的激励制度，吸引企业中一些优秀的人才到学校担任校外导师进行做账实战的指导，提高会计专业人才培养质量，实现“毕业能上岗，上岗能称职”的培养效果，为中山产业的转型升级、全面建设社会主义现代化国家提供有力的人才和技能支撑。

参考文献：

- [1] 刘谱. “双导师制”分岗位实训模式研究——以市场营销专业为例 [J]. 项目编号: Y201737386. 浙江省教育厅 2017 年一般科研项目 人力资源刊物, 2017, 146-147
- [2] 张杨. 高职工商管理类专业双导师制度的探索与实践 [G]. 天津职业院校联合学报, 2018, 20 (8): 72-75
- [3] 徐向真, 段曼曼, 乐菲菲. 会计专业硕士校外导师制度探究 [J]. 新会计 (月刊, 研究创新版), 2019 (7): 21-23
- [4] 王贵兰. 现代学徒制“双导师制”教学团队构建思考 [G]. 智库时代 (智谋方略版), 2019, 92-93