

# 财经类高职院校教师“双师素质”提升的难点与对策

高秋元, 马杨慧敏

云南财经职业学院, 云南 昆明 650222

**摘 要 :** 我国双高计划中也明确提出要打造数量充足、专兼结合的高水平双师队伍。2023年, 云南省教育厅印发了《关于开展职业教育“双师型”教师认定工作的通知》, 并要求各职业院校开展双师认定工作。不难看出“双师型”教师对职业教育的重要意义, 然而, 深入财经类高职院校双师队伍建设、教师双师素质方面, 能够发现存在诸多问题亟需解决。也因此提出相应的策略对于补充该方面理论研究、提供经验范式有着积极作用。

**关 键 词 :** 财经类院校; 教师; 双师素质; 实践活动

## Difficulties and Countermeasures of Improving the "Double Qualification" of Teachers in Financial and Economic Vocational Colleges

Gao Qiuyuan, Ma Yanghuimin

Yunnan College of Finance And Economics, Kunming, Yunnan 650222

**Abstract :** In 2023, the Education Department of Yunnan Province issued a notice on the recognition of "dual teacher" teachers in vocational education, and required all vocational colleges to carry out the recognition of dual teachers. The dual high plan implemented in our country also explicitly proposes to build a high-level dual teacher team with sufficient quantity and a combination of specialized and part-time personnel. Therefore, by delving into the construction of our dual teacher team and the dual teacher quality of teachers, it can be found that there are many problems that urgently need to be solved. As our university belongs to the finance and economics category, proposing corresponding strategies has a positive effect on supplementing theoretical research in this area and providing empirical paradigms.

**Keywords :** financial and economic colleges; teacher; dual teacher quality; practical activity

### 一、“双师素质”理念概述

双师素质是现代教育要求多元化的直接体现, 强调教师要具备扎实的学科知识、技能。一方面, 能够胜任教师指导工作, 深入浅出地教授学生专业理论知识, 帮助他们构建完整的知识框架<sup>[1]</sup>。另一方面, 能够深入该方面实践生产、业务等, 可将实际工作中的案例、操作技巧进行整理分析, 引入教学内容。剖析双师素质内涵, 可以看到是理论教学能力与实践指导能力的有机融合。比如说, 在财经类课程教学中, 教师既能清晰阐释专业原理、模型与趋势等理论, 又能熟悉化用自己所做案例、企业经典案例等多元呈现, 奠定双师基础<sup>[2-3]</sup>。笔者认为, 这在职业教育领域更加不可或缺, 是广大教师对接产业需求、调整教学内容、培养技能型人才的重要依据。“双师素质”理念为提升教育质量、培养适应社会发展的复合型人才提供了有力支撑, 是教育与产业深度融合的关键纽带。

### 二、财经类高职院校教师“双师素质”提升的难点

#### (一) 教师激励机制存在结构性矛盾

财经类高职院校教师激励体系普遍存在重理论轻实践的倾

向, 职称评聘标准仍以学术论文、科研项目等理论成果为主导, 而企业实践经历、职业资格认证等实践能力指标权重较低。这直接导致教师侧重科研学术, 缺乏实践能力、经验的积累。更何况学术难以产出和转化, 出现了部分教师敷衍了事的情况。此外, 学校提供的交通补贴、课时减免等补偿机制难以抵消教师因实践离岗产生的机会成本。想要参与企业挂职锻炼或者培训的, 还需要教师付出大量精力、金钱, 久而久之教师培训、提升积极性降低<sup>[4]</sup>。可见, 激励措施中的“一刀切”, 难以形成差异化的激励效应, 已经形成了结构性矛盾, 制约着财经类专业“双师”的发展进步。

#### (二) 教师考核与评价体系单一、固化

现有考核体系对“双师型”教师的能力评估存在明显滞后性, 过度依赖课堂教学质量、学生评教等传统指标, 对实践教学能力、技术服务水平等关键素质缺乏科学有效的评价标准。企业实践成果难以量化的特性与考核体系的数字化需求形成冲突, 教师在企业解决的实际问题、参与的技术革新等隐性贡献难以通过现有考核工具进行价值认定。同时, 校企双方在考核标准上存在认知差异, 评价维度的割裂导致教师在双师素质发展中面临角色定位的困惑。部分院校尝试引入第三方评价机制, 但由于缺乏统

一的行业标准和评价机构，评估结果往往流于形式，难以真实反映教师的实践能力水平。

### （三）制度保障体系碎片化影响建设成效

现阶段，财经类院校在校企合作、继续教育、资源配置等制度间“跳脱”，缺乏有机衔接。企业参与职业教育的动力机制尚未健全，多数校企合作停留在签订协议的表层合作，教师深入企业挂职锻炼的常态化机制尚未形成，企业技术骨干参与教学的双向流动渠道不畅。教师继续教育体系存在明显的学科壁垒，经济管理类教师获取智能制造、大数据分析等新兴技术培训的机会较少，而职业资格认证的专业覆盖范围有限，难以满足复合型双师素质发展需求。资源配置机制的失衡加剧了双师素质建设的区域差异，东部发达地区院校能够依托产业集群优势获取企业资源支持，中西部院校则面临实践教学资源匮乏的困境，影响制度实施成效。

## 三、财经类高职院校教师“双师素质”提升难点的对策

### （一）完善教师培养制度与机制

财经类高职院校中，构建健全的教师培养制度与机制，是提升教师“双师素质”的根基。当前，财经行业发展日新月异，新的金融产品、财税政策以及管理理念不断涌现，这就要求教师培养制度具备前瞻性与灵活性。一方面，学校应与财经领域的企业建立深度合作关系，为教师提供常态化的企业实践机会。例如，安排教师定期到银行、证券公司、会计师事务所等单位挂职锻炼，参与实际业务操作，如信贷审批流程、证券投资分析、财务报表审计等工作。通过这种沉浸式的实践，教师能够切实掌握行业最新动态和实际操作技能，将其融入日常教学中，使课堂内容更贴合实际。另一方面，校内培训体系也需不断优化。定期开展前沿财经知识讲座，邀请行业专家、学者来校分享最新研究成果和实践经验<sup>[5-7]</sup>。同时，组织教师参加各类线上线下专业课程，涵盖金融科技、智能财务等新兴领域。此外，设立教师发展专项基金，鼓励教师参与学术研究和教学改革项目，以研促教，提升教学质量和专业素养。通过完善的培养制度与机制，让教师在不断学习与实践中，逐步提升“双师素质”。也就是说仍然要结合实际情况，使用一定的资源和资金、渠道，帮助教师参与实践活动、企业训练、对外交流活动等，使得一线的专业教师有机会去提升自己，开展教学基本功、信息素养能力、课程思政建设力、专业实践力与教育教学能力等的多元培训，值得我们深入探索。

### （二）完善双师考核与激励机制

科学合理的双师考核与激励机制，是推动财经类高职院校教师提升“双师素质”的重要动力。考核机制应全面且细致，不仅要考量教师的教学能力，如课程设计、课堂讲授、学生评价等，还要重点关注其实践技能水平，真正达成双师标准。对于实践技能考核，可通过教师参与企业项目的成果、指导学生参加财经类技能竞赛的成绩、获取行业职业资格证书等方面来综合评定。例

如，教师指导学生在全国职业院校技能大赛的会计技能赛中获奖，或者自身考取注册金融分析师（CFA）、注册会计师（CPA）等高级职业资格证书，都应在考核中予以体现。激励机制方面，学校要加大对“双师型”教师的奖励力度<sup>[8]</sup>。对于在教学和实践中表现突出的教师，给予物质奖励，如奖金、绩效加分等，同时在职称评定、职务晋升、评优评先等方面予以优先考虑。此外，设立“双师素质提升奖”，对在企业实践、行业研究等方面有显著进步的教师进行表彰。通过完善考核与激励机制，激发教师主动提升“双师素质”的积极性，营造良好的发展氛围，促进财经类高职院校教师队伍整体素质的提升。相信这样科学、合理的安排，能够激励广大教师改革与创新，在自身工作内容基础上灵活探索、适应性教学，以优良的双师素质奠定教育现代化建设与职业生涯长远发展的坚实基础。

### （三）加强教师内部驱动力，促进教师转型

为推动财经类高职院校教师向“双师”转型，激发教师内驱力尤为关键。对于学校以及教育管理者，应明确“双师型”教师的认定标准与晋升路径，将教师参与企业实践、取得行业资格证书、开展技术研发与社会服务等纳入职称评聘、绩效考核体系，给予相应权重，让教师明晰努力方向与回报预期，激励其主动转型。在培训与发展上，为教师提供丰富多元的学习机会。一方面，定期组织校内专题培训，邀请行业专家、企业精英进校，开展财经领域前沿知识、实操技能、行业动态等讲座与工作坊，提升教师专业素养；另一方面，安排教师深入企业挂职锻炼，参与实际业务项目，积累实战经验。同时，鼓励教师参与国内外学术交流、专业研讨会，拓宽视野，接触先进理念与技术，拓宽职业发展通道，如设立“双师培养专项基金”，资助教师参加高端培训与学术活动。此外，学校还应加大投入，建设现代化的实训基地与模拟职场环境，为教师实践教学与技能提升提供硬件支撑。还可搭建校企合作平台，促进教师与企业建立长期稳定联系，参与企业课题研究、项目咨询等，实现教学与产业深度融合，让教师在实践中找到价值感与成就感，持续保持向“双师”转型的内驱力，提升教学质量，培养适应市场需求的财经专业人才。

### （四）重视实践活动，深化校企合作

建设制度鼓励教师主动投身实践活动，为深化校企合作、产教融合贡献力量。一方面，激励教师积极参与企业实践项目。如，与本地会计师事务所合作，参与企业年度财务报表审计项目，从制定审计计划到出具审计报告，全程深度参与，提升自身审计实操技能。在实践过程中，留意企业在财务管理、税务筹划等方面的实际问题，收集一手资料，为课堂教学提供真实案例。另一方面，推动校企合作教学。邀请企业资深财务人员走进课堂，开展专题讲座，分享实际工作中的经验与应对复杂财务问题的方法，拓宽学生视野。同时，与企业共同开发课程，将企业实际工作流程转化为教学内容，编写实用性强的校本教材。在实践教学环节中，安排教师带领学生到合作企业进行实地参观、实习，如到证券公司了解证券交易流程，在实习过程中，全程指导学生，及时解答学生在实践中遇到的问题，一方面强化学生实践能力，另一方面，教师自身“双师素质”也在这个过程中得到显

著提升。

四、财经类高职院校双师队伍建设路径

财经类高职院校教师“双师素质”提升的重要性，不言而喻。以相应培养制度与机制、考核与激励等，能够充分调动一线教师的积极性，形成一支高水平、高素质的教师队伍。在此基础上，还有必要合理规划教师队伍设计，建设相应的考核与激励制度激发教师提升自我的积极性，同时，搭建教师成长路径指导及平台，铺就“双师”成长之路。相信以老带新、以新促老、理实

融合等，能够在真正意义上形成一支强有力的双师队伍，为财经类高职教育发展奠定坚实基础<sup>[9-10]</sup>。

综上所述，双师教师队伍的建设是发展的必然要求，各专业学科教师的“双师素质”提升也应当提上工作日程。就目前存在的财经类高职院校双师认定标准单一与缺乏培养体系支持两点问题，有必要重视其相关工作，完善相应的培育体系与机制，进一步加强双师素质考核、评价，加强内外培养促进教师转型，也奠定他们职业生涯长远发展的坚实基础。在未来，相信有更多财经类专业教师成长为优秀的“双师”，为财经高等教育改革、职业教育改革铺路搭桥。

参考文献

[1]吉丽星,高娜,李丹.基于SWOT分析法的财经类高职院校服务乡村人才振兴推进路径[J].海峡科技与产业,2024,37(08):89-93.

[2]张岩瑾.“双向融合+三元协作+四合驱动”财经专业产教融合教师创新团队建设路径研究[J].广东经济,2024,(08):88-90.

[3]李晓燕,冯剑锋.财经类高校融合教学模式创新研究——以粤港澳大湾区财经类高校为例[J].教育教学论坛,2023,(20):6-9.

[4]高雪岩,朱佳.复合型技能人才需求的专业教师队伍探索——基于财经商贸类“1+X”证书制度建设[J].科技风,2022,(18):28-30.

[5]周文琼.高职财经类专业青年教师培养机制研究与实践\*——基于珠海市的调查[J].广东轻工职业技术学院学报,2021,20(03):56-60.

[6]姜梭伟,赵锋.基于卓越营销人才培养的“双师型”教师队伍建设研究——以广西财经学院为例[J].山东广播电视大学学报,2021,(01):24-27.

[7]孙国海.“大智移云”时代职业院校财会类专业“双师型”师资队伍建设研究[J].经济师,2020,(12):178-179+181.

[8]Shi Liqin.Research on the Cultivation Strategy of Higher Vocational Students'Professional Quality from the Perspective of the World Skills Competition[J].Adult and Higher Education,2022,4(4).

[9]Jiangyan Qi.A Survey on the Professional Quality of English Teacher in Secondary Vocational Schools[J].Education Journal,2021,4(3).

[10]Riskin ArieH, Vashdi Dana R, Miller-Mor Attias Rotem, Sagi Doron, Zangen Shmuel.[J].Harefuah,2019,158(10).