

山西大学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

吕梁中职校会计专业“双师型” 教师队伍培养研究

作者姓名 薛 颖

指导教师 孙 杰 副教授

鲍玉琴 教 授

学 科 专 业 教育硕士

研 究 方 向 教育管理

培 养 单 位 教育科学学院

学 习 年 限 2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2018

**A Research on Training Accounting Major Teachers
with "double skilled qualification" in Lvliang
Secondary Vocational schools**

Student Name	Ying Xue
Instructor	A.Prof. Jie Sun Prof. Yuqin Bao
Subject major	Master of Education
Research direction	Education management
Training Unit	School of Education and Science
Research Duration	March 2016 to October 2018

October 2018

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 研究目的和意义.....	1
1.1.1 研究目的.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 研究的文献综述.....	2
1.2.1 国外相关研究综述.....	2
1.2.2 国内相关研究综述.....	4
1.3 研究的思路及方法.....	5
1.3.1 研究的思路.....	5
1.3.2 研究的方法.....	5
1.4 研究的内容.....	6
1.5 研究的创新与不足之处.....	6
第二章 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍的现状.....	7
2.1 吕梁中职校会计专业“双师型”教师现状.....	7
2.1.1 吕梁中职校的基本情况.....	7
2.1.2 中职校会计专业“双师型”教师基本情况.....	8
2.2 吕梁中职校会计专业“双师型”教师现状调查方法及结果分析.....	10
2.2.1 中职校会计专业“双师型”教师调查过程.....	10
2.2.2 中职校会计专业“双师型”教师现状及分析.....	11
第三章 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养存在的问题及归因分析.....	15
3.1 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养存在的问题.....	15
3.1.1 “双师型”教师数量不足.....	15
3.1.2 “双师型”教师缺乏实践经验.....	15
3.1.3 “双师型”教师职业技能分布单一.....	16
3.1.4 “双师型”教师评聘积极性差.....	16
3.1.5 “双师型”教师教学风格未落实.....	17
3.2 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养的归因分析.....	18

3.2.1 教育部门不重视, 缺乏有效指导.....	18
3.2.2 缺乏实践提升机会.....	19
3.2.3 评定标准不规范.....	19
3.2.4 学校激励机制不明确.....	20
3.2.5 学校管理机制不健全.....	21
第四章 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养的建议.....	22
4.1 建立会计专业“双师型”教师的组织体系.....	22
4.1.1 完善顶层设计, 加强校企合作.....	22
4.1.2 组建专业团队, 加强教师协作.....	22
4.2 完善会计专业“双师型”教师的实践体系.....	23
4.2.1 健全会计专业“双师型”教师的分类实践.....	23
4.2.2 打通会计专业“双师型”教师的实践路径.....	23
4.3 建立会计专业“双师型”教师的评定体系.....	24
4.3.1 明确会计专业“双师型”教师的界定标准.....	24
4.3.2 完善会计专业“双师型”教师的评定机制.....	24
4.4 完善会计专业“双师型”教师的激励体系.....	25
4.4.1 明确激励机制, 焕发教师活力.....	25
4.4.2 改革激励方法, 提高激励效力.....	26
4.5 优化会计专业“双师型”教师的管理体系.....	26
4.5.1 丰富会计专业“双师型”教师的引进途径.....	26
4.5.2 创新会计专业“双师型”教师的教学模式.....	27
结 语.....	29
参 考 文 献.....	30
附 录.....	32
致 谢.....	36
个人简况及联系方式.....	37
承 诺 书.....	38
学位论文使用授权声明.....	39

Contents

Chinese Abstract	I
ABSTRACT	II
Chapter 1 Introduction	1
1.1 Purpose and significance.....	1
1.1.1 Research purpose.....	1
1.1.2 Research significance.....	2
1.2 Literature review.....	2
1.2.1 Overview of related research abroad.....	2
1.2.2 Overview of domestic related research.....	4
1.3 Ideas and methods.....	5
1.3.1 Research ideas.....	5
1.3.2 Research methods.....	5
1.4 Research content.....	6
1.5 Innovation and deficiency of research.....	6
Chapter 2 The status of accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools	7
2.1 The status of accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools.....	7
2.1.1 School profile in Lvliang secondary vocational schools.....	7
2.1.2 Basic situation of "double qualification" Teachers.....	8
2.2 An analysis of the current situation and results of accounting double qualification teachers in Lvliang secondary vocational schools.....	10
2.2.1 Investigation process of accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools.....	10
2.2.2 Current situation and analysis of accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools.....	11
Chapter 3 Problems and causes of training accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools	15
3.1 Major problems of training accounting major teachers with "double skilled	

qualification" in Lvliang secondary vocational schools.....	15
3.1.1 Teachers with "double skilled qualification" is facing the problems: lack of strength and lack of cooperation among teachers.....	15
3.1.2 Teachers with "double skilled qualification" is facing the problems: low quality and lack of front-line professional experience.....	15
3.1.3 Teachers with "double skilled qualification" is facing the problems: depth is not enough and the distribution of vocational skills is single.....	16
3.1.4 Teachers with "double skilled qualification" is facing the problems: lack of understanding and lack of evaluation enthusiasm.....	16
3.1.5 Teachers with "double skilled qualification" is facing the problem: Ineffective implementation and teaching style has not been implemented.....	17
3.2 Attribution analysis of training accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools.....	18
3.2.1 The relevant departments do not attach importance to it, there lacks effective guidance.....	18
3.2.2 The training mechanism is not perfect, the quality of the team is not high.	19
3.2.3 Evaluation criteria are not standardized, there lacks evaluation drive.....	19
3.2.4 Incentive mechanism is not clear, restricting growth momentum.....	20
3.2.5 The management mechanism is not perfect, and the teaching reform is weak.....	21

Chapter 4 Suggestions on the training of accounting major teachers with "double skilled qualification" in Lvliang secondary vocational schools..... 22

4.1 Establishing the organizational system of teachers with "double skilled qualification".....	22
4.1.1 Perfecting top-level design and strengthen school enterprise cooperation..	22
4.1.2 Forming a professional team and strengthen teacher collaboration.....	22
4.2 Improving the training system of "double qualified" accounting teachers.....	23
4.2.1 Improving the training mechanism of "double qualified" accounting teachers.....	23
4.2.2 Enriching the practice mechanism of "double qualified" accounting teachers.....	23

4.3 Establishing the evaluation system of "double qualified" accounting teachers.....	24
4.3.1 Define the definition standard of "double qualification" accounting teachers.....	24
4.3.2 Improving the evaluation mechanism of "double qualified" accounting teachers.....	25
4.4 Improving the incentive system of "double qualified" accounting teachers.....	25
4.4.1 Clearing incentive mechanism to arouse teachers' vitality.....	25
4.4.2 Reforming incentive methods and improve incentive effectiveness.....	26
4.5 Optimizing the management system of "double qualified" accounting teachers...	26
4.5.1 Enriching the introduction of "double qualified" accounting teachers.....	26
4.5.2 Innovating the teaching mode of "double qualified" accounting teachers...	27
Conclusion.....	29
References.....	30
Appendix.....	32
Thank.....	36
Personal profiles.....	37
Letter of commitment.....	38
Statement of authorized use of dissertations.....	39

中 文 摘 要

当今社会对职业技术人才的需求量和要求度与日俱增，而中等职业学校正是我国应用型人才的重要储备和培养基地。经济的发展尤其是“双创工作”的开展带动了大量的会计财务类人才的需求，这为中等职业技术学校会计的培养提出了重大挑战，本文将从“双师型”教师的培养上来探索会计中职人才的培养效果。

吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师培养状况通过问卷调查和深度访谈的方法进行了调查研究，结果发现，中等职业技术学校会计“双师型”教师队伍存在以下问题：力量薄弱，缺乏教师间的协作；质量不高，缺乏一线职业经验；深度不够，职业技能分布单一；认识不深，“双师”评聘积极性差；执行不力，“双师”教学风格未落实。导致这些问题的主要原因是：相关部门不重视；培养机制不完善；评定标准不规范；激励机制不明确；管理机制不健全。

本论文提出了中等职业技术学校会计“双师型”教师的培养策略体系：建立会计专业“双师型”教师的组织体系：完善顶层设计，加强校企合作；组建专业团队，加强教师协作。完善会计专业“双师型”教师的实践体系：健全会计专业“双师型”教师的分类实践；丰富会计专业“双师型”教师的实践路径。建立会计专业“双师型”教师的评定体系：明确会计专业“双师型”教师的界定标准；完善会计专业“双师型”教师的评定机制。完善会计专业“双师型”教师的激励体系：明确激励机制，焕发教师活力；改革激励方法，提高激励效力。优化会计专业“双师型”教师的管理体系：丰富会计专业“双师型”教师的引进途径；创新会计专业“双师型”教师的教学模式。

关键词：中职会计；“双师型”教师；中等职业技术学校

ABSTRACT

Nowadays, the demand for Vocational and technical talents is increasing day by day, and secondary vocational schools are the important reserve and training base of Applied Talents in China. The development of economy, especially the development of "double creative work" has led to the demand of a large number of accounting and financial personnel, which poses a major challenge to the construction of accounting in secondary vocational and technical schools.

Through questionnaire survey and in-depth interview, this study investigates the construction of accounting "double-qualified" teachers in Lvliang secondary vocational and technical schools. The results show that the accounting "double-qualified" teachers in secondary vocational and technical schools have the following problems: weak strength, lack of cooperation between teachers; Not high, lack of first-line professional experience; depth is not enough, the distribution of vocational skills is single; understanding is not deep, "double division" evaluation and employment enthusiasm is poor; poor implementation, "double division" teaching style is not implemented. The main reasons for these problems are: the departments concerned do not attach importance to them; the training mechanism is not perfect; the evaluation criteria are not standardized; the incentive mechanism is not clear; the management mechanism is not sound.

Finally, this study puts forward the construction strategy system of accounting "double-qualified" teachers in secondary vocational and technical schools: the establishment of "double-qualified" accounting teachers'organizational system: improve the top-level design, strengthen school-enterprise cooperation; set up professional teams, strengthen teacher cooperation. Improve the training system of "double-qualified" accounting teachers: improve the training mechanism of "double-qualified" accounting teachers; enrich the practical mechanism of "double-qualified" accounting teachers. Establishing the evaluation system of "double-qualified" accounting teachers: defining the standard of "double-qualified" accounting teachers; perfecting the evaluation mechanism of "double-qualified" accounting teachers. Perfect the incentive system of "double-qualified" accounting teachers: make clear the incentive mechanism, radiate the vitality of teachers; reform incentive methods, improve the incentive effectiveness.

Optimizing the management system of "double-qualified" accounting teachers: enriching the introduction of "double-qualified" accounting teachers; innovating the teaching mode of "double-qualified" accounting teachers.

Key words: Accounting major; Accounting teachers with "double skilled qualification"; Secondary Vocational Schools

第一章 绪论

1.1 研究目的和意义

中等职业学校，作为一种重要的教育形式，一直以来都在承担着输出初级技术型人才的重任，培养了很多的不错的职业技能人员，对中等教育和高等教育也是一个很好的补充；会计是国民经济发展的支撑性专业，关系着我国社会经济的平稳安全运行和高效高质发展。基于上述两个考虑点，我们相信做好中等职业技术学校的会计的教学培养工作是很有必要性的。“火车跑得快全靠车头带”，中等职业技术学校会计专业发展离不开整个教学团队的带领，结合会计重视操作的特点和职业学校重视职业技能的属性，适合中等职业学校会计发展的团队就是“双师型”教师队伍。在上述这一复杂而明确的背景条件下，本研究随即在吕梁市开设会计的中等职业学校当中开展“双师型”教师培养研究。

1.1.1 研究目的

国家发展职业教育和培养职业人才历来是政策导向，十九大报告就明确提出“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作”的思想，这就需要李克强总理所强调的“教练型师资团队”。职业教育工作会议是国家对职业教育发展的规划会和指导会，对我国职业教育的发展起着至关重要的作用，并逐渐形成了每年一开的高频率、高规格和周期化的会议。2014年全国职业教育工作会议就旗帜鲜明地提出要在职业学校当中培养有活力有实力的“双师型”教师队伍。2017年的全国职业教育与继续教育工作会议再一次强调了“双师型”教师队伍在整个职业教育当中的重要意义，并且还特别说明了一些培养的思路和构思，这是党和政府多次提出培养职业教育“双师型”教师队伍的重申和提升。由此可见在中职校中培养一支强有力的“双师型”教师队伍是符合国家发展需求的，也是对党和国家政策的贯彻落实，而对于会计，这一极其强调实操技术的专业，培养或打造一支“双师型”队伍还是一件应国策利学生的事情。

“双师型”职业教育教师培养有着明确的政策背景，但是归根结底，还是有着深厚和迫切的现实背景。培养专业技术人才是中职院校主要的教学方向，然而随着高等教育的迅猛发展，中职教育在一定程度从生源上、就业上都受到了较大的冲击，尤其是高等职业教育对中等职业教育形成了较大的竞争压力，逐渐形成了“生源差”和“就业差”的恶性循环，要解决这一问题既不能强求生源，更无法直接解决就业难问题，根本上是要提高办学质量和培养水平，再往深里挖就是得有一批懂教学还

懂技术的“双师型”老师人才。会计尤为如此，会计人才是社会和市场持续需要和广泛需要的人才，但是只懂得一些会计理论知识断然无法接受市场的检验，也无法解决企业的实际需求，甚至会造成重大的金融风险 and 财务损失。

中等职业学校在目前的政策导向和背景下也越来越建立了一个共识：会计“双师型”教师队伍的培养是很重要的，可是意识上的重视并不能够直接解决问题，要想实现这样的目的就需要体制上、政策上、管理上和激励上等方面落实下去，可是当前的中职校尤其是吕梁市这类院校中并没有完成这些任务。另一方面，会计实践能力是在企业公司中一笔账一笔账做出来的，而很多教师没有充足的业余时间和精力从事兼职会计工作，企业一定程度上也不愿意聘用这样的兼职会计。这样的内外交加的问题最终促发了我们看到的双师型教师团队培养存在明显的缺陷。

随着“双创”工作的持续迅速发展，社会上出现了大量的小微创业型企业，这客观上进一步刺激了对财会人才的需求，并且很多小微企业可能还不足以雇佣专职的财务人员，就会产生很多的兼职会计需求；并且如若小微企业不注意自己的财务工作可能会形成许多隐性的金融风险也会造成不少的利润损失。如此对中职校会计毕业生是一件直接的利好消息，事实上对中职校会计专业“双师型”教师的培养也是利好消息，会计教师可以得到相对多的实践机会，既解决了微小企业的账务需求，也解决了自己的实践需求。

1.1.2 研究意义

本论文以吕梁市的中等职业学校为对象研究“双师型”会计老师的培养能够为我国会计教育的发展提供有力的智力支持，这对于中职校的会计老师人才的培养发展提供理论指导。从实践方面来说，培养教学能力与实操能力高超的“双师型”教师团队是中职校会计一直以来的需求，然而当前的培养情况还未能达到目标。本论文着重选择了吕梁市中职校会计“双师型”教师为研究对象，所输出的研究成果也必然非常符合吕梁市的具体实际特点，也会很有效地指导实际的工作，“双师型”会计老师也会因此得到水平的提升。

1.2 研究的文献综述

1.2.1 国外相关研究综述

众所周知，无论从起源还是发展水平上说，诸如德国、美国和日本等国家的职业教育更为先进，这与其经济发展水平、社会评价和个人意识等因素均有密切的关

系（李海，2017）^①。为了更好地发展我国的职业教育尤其是中等职业教育，已有研究对国外的相关文献资料及实际情况进行了研究总结。本研究将会全面梳理这些优秀的国外双师型团队培养的经验，以期对本研究的全面展开提供坚实的背景资料。

德国被认为是中等职业教育的典范和学习对象，我们有必要对德国的中职校双师型经验进行梳理总结和学习。想要做一名德国职业院校“双师型”教师有着较高的门槛，特别是在职业能力方面要求颇高，一般来说具备了高等教育经历和五年专业工作经验后才有资格申请成为职业教师，甚至对于一些实操性要求高的专业必须周期性地去往一线工作岗位进行实习和进修以保障其职业教学能力的有效性和时效性。除了接受规范的继续教育、周期的进修实习，德国的“双师型”教师的评定并不是一次评定终生认定，而是注册审查制。如此可见德国“双师型”老师团队之所以优秀与其规范的考核、评定和培训等有关（谢定生，龙筱刚，2010）^②。

除了德国的职业教育中的双师型团队的培养，美国的双师型职业教育也具有很好的模范作用。美国对职业教师的认定要严格于普通教师资格认定，对于申请者资格、资格考核、职业教师管理和职业教师评价都有着完整的制度，除了这些，美国双师型教师团队培养的顺利度还有另外一个重要因素就是美国社会对双师型教师的认可程度，当然也有着严苛的制度要求（赵丹，2016）^③。

日本的职业教育体系不像美国和德国那么完善，但是日本文化和中国文化相似，所以日本的一些先进经验在中国有着更高的适用性。在日本的教学界有一个“专业的职业指导师”的概念，这一职业或者称号属性的人所做的工作和我们国家所提到的“双师型”教师本质上是一样的。值得我们去借鉴的主要包括以下两点：

（1）日本对“专业的职业指导师”的教师身份要求较为自由，大部分的“专业的职业指导师”都在企业公司任职，这就能够有效保障“职业训练指导师”具备良好的职业能力；（2）日本设有专业专门培养“专业的职业指导师”的机构，对“教学能力”和“职业能力”进行双向培养，确保受教育人才可以有效地将职业能力传授给学生，使得职业能力和教学能力得以完美融合。由此可见，日本的“专业的职业指导师”没有很严格的界定标准和管理规范，更多地“务实性”地促进“双师型”教师具备优秀的职业指导能力^④。

① 李海. 英、美、德、澳职业院校双师型教师胜任力要求比较分析. 职业通讯, 2017, 34, 23-29.

② 谢定生, 龙筱刚. 德国“二元制”职业教育师资培养模式及其启示. 湖北广播电视大学学报, 2010, 9, 16-17.

③ 赵丹. 国外“双师型”教师队伍建设对我国高教的启示. 湖北经济学院学报, 2016, 13, 121-122.

④ 谌启标. 美国职业教育新任教师的专业发展计划. 职教通讯, 2006, 1, 57-59.

德国和日本为代表的国外“双师型”教师在评定上、培养上和管理上都有着非常严格而规范的标准，特别重视一线工作经验在“双师型”教师评定上的作用，有着非常完善的相关教师的教师的培养机制，保证了“双师型”老师的务实性、时代性和创新性。这些宝贵的经验值得中职校会计专业“双师型”教师的培养来借鉴学习。

1.2.2 国内相关研究综述

中等职业技术学校“双师型”老师的国内研究非常丰富，主要研究主题包括现状调查、标准界定和培养策略等方面，总体上看体现出数量庞大主题集中的特点，但是研究的深入水平不高。

第一，从已有的相关研究成果可以看出，我国的中职校的“双师型”教师培养还处在一个比较低水平的培养水平，集体表现在下面的这几个问题上：首先数量上还需要进一步提高，尤其是民办中等职业技术学校 and 职业高中学校“双师型”教师数量还有待提升（邱小龙，朱爱梅，朱翠芳，2017）^①；除了数量上存在的不足，双师型教师的质量也不是很好，大部分的双师型教师并不是真正的职业技能和教学技能或者其他技能的结合，而只是有多个相关的“准入证”，这恐怕不是发展“双师型”教师团队的初衷（李光平，2015）^②。

第二，已有研究还对“双师型”老师团队存在问题的原因进行了多维度多层面的探索。“认定标准不统一和不规范”是研究中最常提及的重要原因之一，已有的“双师型”老师培养问题集中体现为培养标准不明确不统一不规范上，机械式抄袭或者学习国外的标准或者其他地区的培养方法并不能有效地指导当地或者本行业的“双师型”培养（赵文月，2012）^③；“缺乏有效的管理机制和激励机制”也是大部分研究关于制约中职校“双师型”教师发展的重要因素之一，不需要多的解释，所有人的行为都是有其自身的考量因素的，没有好的奖惩激励很难调动积极性或者自觉地改变。

第三，已有研究还集中对中职院校的“双师型”团队培养方法进行了研究。结果发现，“双师型”团队的培养首先是得解决评聘标准问题，只有严格把关才能够真正提高双师型教师的质量，也只有这样才能够实现职业教育的目标。谭正富（2017）^④通过对不同职业院校“双师型”教师团队培养的特点进行比较类比后发

① 邱小龙，朱爱梅，朱翠芳. 民办高职院校“双师型”教学团队建设的 SWOT 分析. 职业教育, 2017, 12, 120-122.

② 李光平. 中职学校会计“双师型”教师队伍建设研究. 四川师范大学, 2015, 34-38.

③ 赵文月. 县级职教中心“双师型”教师队伍建设的困境与对策研究. 东北师范大学, 2012, 29-33.

④ 谭胜富. 浅谈中职校“双师型”教师培养. 职教论坛, 2017, 7, 33-34.

现，好的“双师型”教师团队都有好的团队带头人，能够有效地组织起团队成员开展自我提升。“双师型”本质上是一种解决某类实际问题人才的导师，这说明了这种教师的特殊性是非常显著的，因此要着力符合专业需求和体现当地特点的双师型人才的培训。

我国的中等职业技术学校“双师型”教师团队培养有着普遍的研究需求，但现状长期没有突破性发展和根本性变化导致研究也一直徘徊在初级研究状态；除此之外，文献检索结果表明，关于会计的“双师型”教师团队培养的研究文献非常少见，会计方面的“双师型”中职老师团队培养仍然有研究空白，也可能在提醒我们以往庞大的研究成果之所以没有有效解决当前存在的问题是因为泛泛而谈的研究成果难以对具体专业的“双师型”老师培养的问题形成相对有用的指导。

1.3 研究的思路及方法

1.3.1 研究的思路

本文在文献分析的基础上按照以下研究思路展开本研究的具体内容：在全面开展吕梁市中职技术学校“双师型”教师队伍构建研究之前进行两项工作：一者进行实地考察，对吕梁市中职技术学校“双师型”教师的基本情况实行了简单摸底，二者进行理论梳理，对已有的相关研究进行全面总结以为研究的展开提供方向和经验。然后根据上述工作结果，在吕梁市中等职业技术学校选取恰当的代表性样本，然后编制和优化相关调查问卷和访谈提纲，然后对这些研究对象进行调查。最后总结当中存在的弊端及造成弊端的成因。在弊端和原因归结的基础上提出解决吕梁市“双师型”教师团队培养的有效方法，从而完善吕梁市会计类“双师型”团队培养的各种管理机制和培养方向。

1.3.2 研究的方法

1.3.2.1 文献分析法

“双师型”职业教育教师的相关研究较为丰富，这一方面说明了研究的重要性，另一方面也为研究的开展提出了更大的挑战。这就需要综合国内外相关文献，总结我国“双师型”教师发展普遍存在的不足，借鉴国外“双师型”教师发展的优势经验，从而指导本研究的有效展开。

1.3.2.2 问卷调查法

问卷法能够为问题的提出和问题的解决提供一手资料，本研究将自编相关的调查问卷对会计的“双师型”老师进行标准化、数量化地分析。

1.3.2.3 访谈法

访谈法相比较前两种方法，它的研究对象有限，但是调查范围更加不受限制。借助于访谈法可以对中等职业学校中的双师型会计教师和非双师型会计教师进行深入、全面地了解，一方面核实量化调查的结果，另一方面补充量化调查忽略的内容。

1.4 研究的内容

笔者首先了解吕梁市中等职业学校的会计专业开设状况，选择了一个特别的、微观的研究视角和对象，全面地调查、访谈和分析吕梁市中职院校有关于会计类“双师型”老师团队培养情形，具体地包括吕梁市开设会计的中职院校的数量、属性和培养水平等一般数据，更精细地调查吕梁市“双师型”的技能水平、资格证情况等。结合相关理论知识，分析吕梁市中职校会计“双师型”教师团队培养存在的问题，并找出隐藏在背后的关键性原因，据此提出有效的实施改革方向。这是本研究的终极着力点，也是本研究开展的初衷意图。

1.5 研究的创新与不足之处

本文具有一定的创新价值，主要体现在研究角度和方法两方面：一方面从研究视角上看，本文从“双师型”和非“双师型”两个视角上对比了不同人群对吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师团队的培养现状和发展路径，使得调查结果更加全面，也更加实用；另一方面从研究方法上看，本文结合采用了量化优势的问卷调查法和质性优势的访谈法，这既保证了研究的效率性，同时也提高了研究的深度，保障了研究结果的可靠性和有效性。除此之外，本研究在“双创”工作由浅入深地时机提出在贫困城市地区会计“双师型”教师的培养，也符合当前的时代需求。

本文不足之处在于，虽然尽可能提高研究的价值和专业性，但是需要承认的是，本论文还存在着一定的局限性。一是受限于研究者的研究水平，二是受限于本研究在研究对象上是以山西省吕梁市地区为主要样本，乃至研究工作都具有一定的地域特征，这就使得研究的扩展性有限，在研究结果的迁移上要谨慎。

第二章 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍的现状

本论文以山西省吕梁市中等职业技术学校会计为例进行问卷调查和深度访谈。将吕梁市选择为研究地域范围一者是因为研究的便利性，二者是因为吕梁市在经济发展落后和职业教育滞后的地区中有着较大的代表性，最重要的是本论文的研究结果将有可能改善当地的职业教育情形，促使吕梁市职业市场当中有更加坚实的人才储备力量。

2.1 吕梁中职校会计专业“双师型”教师现状

2.1.1 吕梁中职校的基本情况

通过实地调查和文献查阅等方法对吕梁市一区两市及十县的中等职业学校进行了初步了解和系统总结，结果表明：

从总量上来看，吕梁市中等职业学校数量有限。纵观省内各地市的中职学校数量，吕梁市以 32 所中职技术院校的数量排在山西省倒数第三位，这与吕梁市的人口数量严重不相称（383.22 万人，全省第三位）。

从地域分布上看，吕梁市的中等职业学校主要分布在离石区（13 所，占 41%），孝义市、汾阳市和临县分别设有 3 所中等职业学校，剩余的 8 个吕梁市的县域分别设有一所职业高中。如此看来，吕梁市的中等职业学校实现了在基本满足了不同人群选择职业教育的基本需求的前提下集中教育资源的目标，但值得注意的是，中等职业技术学校的办学质量还有待提高，缺乏人才输出质量高和社会认可度高的优质学校。



图 2.1 吕梁市中职类技术学校地域分布情况

从学校类型上看，吕梁市中等职业学校主要包括职高类中职技术学校、中专类中等职技术学校和技校类三大类型，其中以职高类为主。由表 2.1 可知，吕梁市的中等职业学校以“职高类”为主（21 所，65.6%），该类院校在教学管理和继续深造上类似于普通高中，较为符合当前人民大众对教育的普遍性期望；“中专类”共计 8 所，具有明显的职业属性，多以具体的行业命名，如会计、卫生、艺术、农业和煤炭等等；“技校类”仅有 3 所。

表 2.1 吕梁市中等职业学校一览表

类型	校名	数量
职高类	孝义市职业教育中心、吕梁市离石区高级职业中学、吕梁宏大职业学校、吕梁学院汾阳分校、汾阳市高级职业中学、汾阳市敬仁学校、山西徐特立高级职业中学、交城县职业教育中心、兴县职业技术学校、兴县职业中学校、临县高级职业中学校、临县白文职业技校、临县第二高级职业中学校、柳林县高级职业中学、石楼县职业教育中心、岚县高级职业中学、方山县职业中学校、中阳县职业教育中心、交口县职业教育中心、孝义市科杰计算机职业高中、孝义市东方前程职业高中	21
中专类	吕梁市职业中专、吕梁市卫校、吕梁市会校、吕梁市艺术学校、吕梁市农校、吕梁市煤炭工业学校、山西省吕梁经管校、吕梁学院离石师范分校	8
技校类	吕梁高级技工学校、吕梁北方综合职业技术学校、吕梁华晋科技学校	3

从学校属性上看，吕梁市中等职业学校以公办性质为主，民间办学力量偏弱。仅有吕梁北方综合职业技术学校、吕梁华晋科技学校、孝义市东方前程职业高中和孝义市科杰计算机职业高中等 4 所民办中等职业学校，这与省会太原、忻州市等人口大市的民间办学力量形成鲜明对比。职业院校办学需要民营力量的补充，吕梁市中职技术学校的发展尤其是技校类中等职业技术学校的发展离不开民营力量。

2.1.2 中职校会计专业“双师型”教师基本情况

学校的基本概况为本论文的全面开展提供了基本材料，同时为本文研究的样本院校的选择和调查教师的选择提供了依据。会计是广为市场欢迎并且社会需求极大的专业之一，吕梁市开设该专业的中等职业技术学校并不在少数，但是相关的师资力量却没有太多的优势。

调查结果表明，吕梁市的 32 所中等职业学校中有 23 所开设会计（71.8%），其中“职高类”、“中专类”和“技校类”开设会计的比例分别为 81%、63%和 33%（表 2-2）。

表 2.2 开设会计中等职业学校（吕梁市）分布情况

类型	数量	比例
职高类	17	81%
中专类	5	63%
技校类	1	33%

值得特别提出的是，吕梁市会计学校是一所具有鲜明会计属性的中专学校，会计学生高达 1300 余人，占全校学生总人数的 65%以上；具有会计背景的教师超过教师总人数 75%。该校具有优良的财会教育历史（建校于 1979 年），在会计类学校中有着较高的口碑与声誉（省级示范专业），在全省的中等职业技术学校中教学质量名列前茅（1999 年被确定为“省部级重点中等职业学校”）。除此之外，各县的中等职业技术学校基本都设有会计专业，其中石楼职业中学、孝义市职业教育中心、柳林县职业中学和文水县职业中心的会计专业也均有超过 200 名会计学生，具有一定的教学规模。

表 2.2 的数据表明，吕梁市的中专学校、技校和职高等学校当中广泛地开设着会计等财务类专业，进一步说明了研究开展的必要性。本文在此基础上通过相关学校的人事处教师了解到了其会计教师的基本情况。吕梁市中等职业技术学校会计教师共计 139 名，其中吕梁市会计学校人数为 77 名，其他中等职业技术学校会计教师人数为 2-11 名。被学校官方认定为会计专业“双师型”教师的人数为 57 名，占会计教师总人数 41%，距离双师型教师比例的目标（60%）还有一定的距离。本研究对吕梁市 57 名中职类技术学校会计“双师型”教师从年龄构成、性别比例和学术区别等方面进行了基本分析：从年龄构成上看，存在着年龄偏大甚至显示出青黄不接的情形。调查数据表明，低于 35 岁的年轻教师共计 15 名（26.3%），处于 35 岁到 50 岁之间的中年教师共计 20 名（35.1%），在 50 岁以上的教师共计 22 名（38.6%）。由此可见，中老年的会计“双师型”教师均高于青年教师，这一结果与会计重视工作经验的属性有关，但客观上也反映了后续力量不足的问题；从性别比例上看，女性比例大大高于男性老师比例。调查结果表明，女性教师人数为 41 人，占据总人数的 71.9%，这一方面反映了会计工作以女性为主的社会实情，另一方面也是中职校教师以女性为主的反映。尽管均衡的性别比例是理想状态，但是会计教师的实情恐怕非主观意愿所能左右；从学缘构成上看，吕梁市中等职业学校的“双师型”财会老师的学历水平以会计类本科以上为主。调查结果表明，大学本科学历的会计“双师型”老师为 32 人，研究生学历的老师为 19 人，其他学历水平老

师为 6 人；在专业背景上，76%以上的会计教师有着会计类专业背景，其他的会计“双师型”教师也在不同程度上有会计从业经验。

2.2 吕梁中职校会计专业“双师型”教师现状调查方法及结果分析

本论文分别采用问卷法和访谈法对吕梁市中职校会计类的“双师型”教师进行了全面的调查和分析，问卷法可以量化地了解吕梁市会计“双师型”教师在职业技能、教学技能、专业水平和问题不足等方面的情况，访谈法一方面补足问卷调查结构的缺失内容，另一方面也结构化地了解吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师在教学和职业上的全面信息。

2.2.1 中职校会计专业“双师型”教师调查过程

笔者编制了《中职校会计“双师型”教师调查问卷》，用以调查中等职业技术学校会计“双师型”团队（57 名）及其培养现状。

第一，编制调查工具。为了全面地、客观地和高效地了解吕梁市中职校会计专业“双师型”教师的基本现状，本研究在实地考察和参考已有相关问卷的基础上编制了《中职校会计“双师型”教师调查问卷》。该问卷一共包含 12 个题项，分为“基本信息”和“双师教师及培养状况”两部分，重点调查中等职业技术学校会计“双师型”教师的评聘时间、双师类型、职业技能、教学水平和主要问题等内容。

其次，确定调查对象。本研究对吕梁市的中等职业学校进行初步摸底，对其会计类专业的培养状况和“双师型”教师培养现状进行了实地考察并确定了样本学校；由于符合条件的样本数量确实不多，因此在调查院校中选取了全部的 57 名双师教师作为对象。

第三，开展调查工作。尽管样本数量不大，但是样本所属学校在地域上较为分散，故而本研究本着专业负责的态度对相关学校的教师进行了调查培训，而后由这些经过培训的教师开展施测调查工作。

第四，数据统计分析。

为进一步完善“双师型”教师团队培养的现状调查，也为了提高调查资料的丰富性，本论文还在问卷调查的基础上辅助进行了深度访谈调查：

第一，调查工具编制。为了更加全面地了解吕梁市中等职业学校会计“双师型”会计教师培养中存在的不足以及未来的发展路径，本研究编制了《中等职业技术学校会计“双师型”教师访谈提纲（双师版）》和《中等职业技术学校会计“双师型”教师访谈提纲（非双师版）》，从双师型老师和非双师型老师两个视角继续深度分

析吕梁市中职校会计“双师型”教师团队的培养情况。

第二，调查对象确定。根据“双师型”和非“双师型”老师“双管齐下”的调查思路，本研究在 32 所会计相关中等职业技术学校中选取了 10 名会计“双师型”老师和 10 名会计非“双师型”老师作为访谈样本。在人员的选择上充分考虑了双师类型（“双证类”、“双岗型”和“复合类”）、学校类型（职高、中专和技校）、年龄和性别等变量上的平衡性。

第三，访谈开展。为了提高工作效率，同时保证访谈效果，本研究邀请了两位教育相关专家与研究者共同开展访谈工作。在每一场访谈结束之后，三位访谈者都会及时对访谈结果进行分析和讨论，保证访谈结果不被主观意愿和下一个访谈所影响。

第四，结果分析。访谈结束后，研究者分别对 10 名会计专业“双师型”教师和 10 名非会计专业“双师型”教师的访谈结果进行整理、归纳、分析和总结。

2.2.2 中职校会计专业“双师型”教师现状及分析

根据研究目的和问卷结构，本研究将从“双师型”教师个体现状和团队培养现状两个部分展开结果分析：

第一部分：“双师型”教师现状

本部分从中职校会计“双师型”会计老师的评聘时长、双师水平、证件情况和实操情况等四个方面分析吕梁市“双师型”会计老师的现状。

第一，从“双师型”教师的评定时长来看，吕梁市中等职业校会计的“双师型”教师的评聘工作落实较好。调查结果表明，吕梁市中等职业技术学校会计成为“双师型”教师 1-3 年的教师数量为 12 人；3-5 年的教师数量为 9 人；5-10 年的数量为 23 人；10 年以上的数量为 13 人。由此可见，吕梁市中职校会计“双师型”人才的培养是历来重视的工作，尤其是近年来“双师型”教师较为稳定迅速地增长。

第二，从“双师型”教师的“双师”水平来看，吕梁市中等职业技术学校会计的“双师型”老师以“双证型”为主。根据实地考察和相关文献，本研究将“双师”分为“双证型”（同时拥有教师上岗证和任意会计类职业资格证）、“双岗型”（同时兼具学校会计教师岗位和企事业单位会计岗位两个身份）和“双能型”（同时具备教学和会计实操两种能力）三种类型。调查结果表明，“双证型”会计中职教师的数量为 32 位（56.1%），“双能型”会计中职教师的数量为 12 位（21.1%），“双岗型”会计中职教师的数量为 13 位（22.8%）。不难理解，这三种类型在水平上是递进关系，真正的“双师型”教师不应单是用资格证说明问题，然而实际情况是将

近 60%的会计双师型中职教师只是“双证型”。

第三，从“双师型”教师的财会资格证类型上看，吕梁市中等职业学校会计的“双师型”教师几乎全部拥有会计类职业资格证，但是级别不高，门类不全。就数量上看，100%的吕梁市中职校“双师型”教师都有会计类专业资格证书，并且拥有两个以上资格证的教师占比 63%；就水平上来看，59%的“双师型”教师只拥有行业的初级水平资格证书（如初级会计师资格证等）；就门类上看，“注册税务师”、“资产评估师”和“审计师”等非狭义会计的财务资格证书拥有者不足 20%。由此可见，吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师在资格证上只是“虚有其表”，在门类上“缺胳膊短腿”，在水平上“裹足不前”。

第四，从“双师型”教师的第二岗位上看，吕梁市中等职业技术学校会计的“双师型”教师大部分没有兼职会计类工作。调查结果表明，77.2%吕梁会计专业“双师型”教师没有第二岗位，拥有第二岗位的 13 位“双师型”教师有 8 位在企事业单位从事兼职会计，有 4 位在会计类培训班教授实操性课程或顾问，有 1 位教师从事会计事务所类工作。如此可见，吕梁市中职校会计类的“双师型”教师实际工作经验短缺，“兼职会计”是会计专业“双师型”教师提高实操能力的普遍性、有效性途径。

第二部分：“双师型”团队培养现状

第一部分主要是分析了双师型教师个体的基本情况，但是会计“双师型”职业教师团队是一个整体，整体大于部分之和，我们需要站在学校或者团队的角度再一次审视和分析会计专业“双师型”教师的团队发展情况。

从“双师型”团队水平主观评价上看，吕梁市会计“双师型”教师自我评价不高。自评为“优秀”水平的会计“双师型”教师仅有 3 名（5.3%），自评为“优良”水平的会计“双师型”中职教师有 9 名（15.8%），自评为“合格”水平的会计“双师型”中职教师有 38 名（66.7%），甚至有 7 名双师型教师认为自己“不合格”（12.3%）。如此可见，吕梁市中等职业学校会计专业“双师型”教师的自评较低，这一定程度上反映了吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师的实际水平，同时也说明该类教师也确实能够意识到并坦诚自身存在的不足。

从中等职业学校对“双师型”团队的管理上看，吕梁市会计“双师型”教师认为学校并不重视该项工作的管理。认为对会计“双师”有良好培训体系的教师有 8 名（14.0%），认为对会计“双师”可以得到明显的薪酬等方面提升的教师有 5 名（8.8%），认为对会计“双师”有严格的考核评价体系的教师有 3 名（5.3%），而

认为学校不重视“双师型”团队培养的人数有 39 名。由此可见，吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师团队培养缺乏应有的管理机制和上层重视，这意味着还有较大的作为空间。

从中等职业学校“双师型”培养存在的问题上看，吕梁市会计“双师型”教师认为当前主要的问题是缺乏一线工作经验。调查结果表明，“缺乏一线财务工作经验”是限制吕梁市会计“双师型”教师发展的主要因素（32 人，46.1%），有 11 名教师认为主要问题是“缺乏良好的管理机制”（19.3%），有 7 名教师表述重要问题是“考量评价机制不正规”（12.3%），还有 7 名教师认为“部分教师偏重校外兼职工作”也是培养一支强有力会计“双师型”团队的不利因素（12.3%）。

从中等职业学校“双师型”培养策略建议上看，吕梁市会计“双师型”教师认为建立健全校企合作平台和规范双师型考评机制等是主要突破口。调查结果表明，有 18 名教师认为建立健全校企合作平台可以为双师型教师的发展和提升提供重要途径（31.6%）；有 16 名教师认为双师型教师团队的培养着眼点在于有一套规范的考评机制（28.1%）；有 13 名教师认为提高双师型教师的待遇是培养“双师型”团队的前提条件（22.8%）；有 10 名教师认为丰富人才引进和培养制度是发展双师型团队的重要条件（17.5%）。由此可见，吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”团队的培养还有着丰富的改良途径。

根据研究目的和进行的访谈，本论文分别从“双师型”教师培养现状和非“双师型”教师培养现状进行结果分析：

第一部分：会计专业“双师型”教师

“双师型”教师团队培养的必要性上来看，几乎所有的“双师型”教师都强调了该项工作的战略意义和实际效用。只有具有丰富的一线工作经验的“双师型”教师才能确实明白一线岗位的需求和要求，“尤其是会计，很多刚入职的会计类职员并不会从事真正意义上的‘会计’岗位，很多是从库管、出纳甚至收银做起，这就要求我们的教学充分考虑到这一实际情况，而不是拿着国家统一教材教授看似有用实际用不上的‘职业技能’。”（W 教师，某职高“复合型”男中年教师）。

教学人员普遍认为会计专业“双师型”教师的平均水平较低。“不可否认，国家和学校都在不遗余力地促进‘双师型’团队的培养，但是就现在来看的话，很多‘双师型’教师并不具备真正的‘双能’能力。这一方面是学校教师自身努力不足的问题，但另一方面也与相关考评机制较为简单粗糙有关。”（Z 教师，某职高“双证型”女青年教师）除了考评机制不完善之外，还有教师提到双师型待遇（校内与

校外都包含在内)也是限制双师型教师发展的重要因素。

第二部分：非会计专业“双师型”教师

本论文运用自编的访谈提纲(针对非会计专业“双师型”教师)对吕梁市中等职业技术学校的10名会计非“双师型”教师进行了深度访谈。这一访谈的意义在于不仅能获取中等职业技术学校会计“双师型”教师的表象问题,还能发掘内在的动力不足等问题。访谈结果表明:

非会计专业“双师型”教师在没有成为双师型的原因上并不是单一地不符合评定标准。部分非“双师型”教师认为这只是多一个头衔而已,并没有明确的实质性和意义,“教师嘛,不能‘唯利是图’地追求这些…我觉得潜心教学才是最重要的”。

少数教师表明自己也有会计类资格证,只是没有去评定为“双师型”教师。正如一位教师(X教师,民办中专女会计教师)提到的“是不是‘双师’很重要,但现在看起来并不是你有这个头衔你就是,你没有也许你还是呢(笑),对吧?包括我在内,一些会计教师只是没有去评这个所谓的‘双师’,当然还有一部分是学校关于‘双师’的评定并不是常态化的,过了那一批你得等。”

如此看来,非“双师型”在对“双师型”工作的评定不同程度地存在不合理认知,而并不是他们认为双师能力不重要,或者不具备双师型的能力。非“双师型”会计教师认为成为“双师型”老师没有任何意义,即使获得这个所谓的称号,也不会有任何的改变。

第三章 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养存在的问题及归因分析

通过问卷调查和深度访谈等方法,本论文明确了中等职业学校会计专业“双师型”教师的基本情况,也掌握了“双师型”教师整体团队的培养近况,接下来将对这些调查数据进行全面分析,一者梳理其中存在的主要问题,一者分析其后存在的深刻原因,以期提出切实可行行之有效的培养性策略体系。

3.1 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养存在的问题

3.1.1 “双师型”教师数量不足

中职校会计专业“双师型”教师的数量较少(占总体会计教师的41%),未能满足理论结合实践和“技能为主”的中职校教学需要,这与其他中等职业技术学校尤其是优秀中职校的“双师型”会计教师比例相距甚远。也就意味着首要的问题是会计专业“双师型”教师在数量上依然没有达到国家标准,依然无法完全服务当前的会计职业人才的培养,这是经济和教育发展较为落后区域的普遍问题,必须引起足够的重视。

中职校会计的“双师型”教师存在的更加深入的问题是没有形成一个有效协作的团队。“双师型”团队的培养是一个系统化过程,并不是有多少个“双师型”教师就可以提高中等职业学校的教学水平和职业传授水平,因为任何一个职业或者一个行业是一个员工之间的协作式的运作系统,尤其是会计既强调工作岗位之间的工作细分,又讲究不同岗位的协作,这就要求我们的“双师型”团队应该是一个相互熟悉、相互配合的团队,以团队的姿态出现在学生面前。

中职校会计的“双师型”教师存在着数量偏少,没有形成教师间协作的团队等问题,这是目前教师团队培养最直观的问题,也是最根本的问题,这一问题无法解决其他的问题就无从谈起。

3.1.2 “双师型”教师缺乏实践经验

中职校“双师型”会计教师团队并不是一支完全的兼具教学能力和职业能力的复合型人才团队,即使是这41%的“双师型”教师也仅仅是其中56.1%的现有“双师型”教师有一张“教师资格证”之外的会计类资格证书而已,并未在财务工作岗位上进行过实际操作,不具备在企业公司等组织中开展财会工作的实际工作能力,很难想象一个不会做账报税的教师如何教会一个学生去职场上应对财务类工作。而且在目前的形势下,会计的资格证书被取消,更是成为了一纸毫无意义的证书。

会计工作只有真正地深入到一线当中才能塑造出符合当前实际要求的会计技能，才能与时俱进地向学生传授切实可用的会计技能，才能有效地提高学生学习会计知识和技能的积极性。一张资格证书是断然无法在本质上提高双师型教师的职业技能，充其量是扩展了原有的知识范围。

中等职业学校会计的“双师型”教师团队不仅存在数量上不达标的问题，还存在质量上实力不足的现状。如此看来，中等职业技术学校会计“双师型”教师团队的培养水平较低，不足以支撑会计应用型人才的培养计划，这一问题对于会计显得尤为严重，因为财务部门是一个企业的重要部门，它不仅容不得一丝一点差错的工作，更是为企业的管理层提供着决策和管理的基本依据信息，因此吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师团队的培养不仅有着较大的战略意义，还有着强烈的现实迫切性。

3.1.3 “双师型”教师职业技能分布单一

中职校会计专业“双师型”教师更为严重的问题是 59%的教师仅具备初级的财务水平，这就说明大部分的会计“双师型”教师也许具备良好的教学能力，但是职业能力一般。教学能力是手段，职业能力才是内容，有着很好的方法，却没有有效的内容，这就注定不会有有效的教学效果。只有高超的教学能力与纯熟的职业能力融合才是“双师型”教师的本质面貌，因此进一步提高吕梁市会计“双师型”教师团队的水平是迫在眉睫的现实。

80%左右的会计“双师型”教师的会计能力都分布在狭义的“会计”上，而广义“会计”所包含的税务、资产评估和审计等能力分布不足。目前在吕梁市各职业院校会计还是以财务会计为基础，大多学校开立的课程只是会计的基础课程，与管理会计相关的根本没有开设，更别提与实践相联系。教师团队也很多是从历史、政治等专业转型过来的教师，在几年的教学积累得了浅薄的教学经验，但是真正的专业素养有待考证。“双师型”会计教师团队在能力上的单一性会进一步影响培养方案和课程设置上的丰富性，更深远地影响会计人才培养的就业方向，这与双师型人才团队的建立初衷和中等职业技术学校教育理念不相符。

3.1.4 “双师型”教师评聘积极性差

“双师型”教师概念界定等基础理论架构和“双师型”教师在培训、培养和激励等管理机制上分析了吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师团队培养水平落后的主要原因。本着“内因是决定事物发展的本质”的理念，论文中还发现，不少中等职业技术学校教师自身的“双师型”培养理念存在问题，这也是影响中等职

业技术学校“双师型”教师团队培养的重要原因。

中职校大多数的会计教师将“双师型”教师看做是一个升职加薪的渠道,使得“双师型”教师团队的培养充满了功利性。目前来说学校为了激励教师转变为“双师型”教师,而给予了这些教师更好的待遇,这变成了教师为了得到这些所谓的待遇,将其变成了一个形式化的过程,教师形式化,学校也为了完成山西省 2020 年“双师型”教师达到 60%的可能,更是将其形式化。尽管恰当的、适当的薪酬待遇是尊重劳动和提高效率的重要手段和前提条件,但也不能将“双师型”教师的评定完全看成为一个“上职称”或“加薪水”的条件或阶梯,这既是违背了双师型教师培养的初衷,同时也违背了“教书育人”和“为人师表”等职业道德标准。

中职校部分会计教师认为是否获取“双师型”称号是自己的权利,这就意味着自己有权不去按照这一标准要求自己。事实上,自己作为职业类院校的教师,有义务和责任提高自己的职业教育能力,这不仅是自己努力进步的表现,更是作为一名职业教师应尽的义务,不是自己不“慕名”不“逐利”就可以不去按照“双师型”标准要求自己。在现在重技术、重能力的社会中,要更好的做好一位称职的会计教师,就有义务去更好的提升自己的专业素养,而中职的专业教师应该更清楚的知道自己与文化课教师的区别,并不是简单的教学而已。

3.1.5 “双师型”教师教学风格未落实

中职校会计“双师型”教师在教学中依然按照传统的教学方法去教学,并没有评聘为“双师型”教师后开展新型的教学模式,这就导致哪怕是前述四个问题都得以解决也是枉然。在当前的形势下,吕梁市中等职业学校会计“双师型”教师的培养无需多探讨即可知这更多的是形象工程、政绩工程,仅仅是对国家政策和上级命令的一种交差式应对,只是评聘了一批具备“双师型”教师资格的原有会计教师,而没有从根本上改变原有的教学模式。

需要特别引起注意的是,中等职业学校会计“双师型”教师团队的培养只是一个提高教学质量的手段,并不是最终目的。学校的教学要遵循“以学生为本”的基本理念,切实把学生的学习和成长作为教学的目标,切实发挥评聘为“双师型”教师的会计教师的教学能力并将其转化为教学的实效,只有这样,培养一支专业有效的会计“双师型”教师团队才有其价值和必要,否则总是“养兵”却“不用兵”的培养终将成为拖累学校正常发展的累赘。

中职校“双师型”会计教师团队的培养主要的问题是:“双师型”教师比例不达标,相互之间的协作水平较低;“双师型”教师质量不高,实践工作经验缺乏;

“双师型”教师水平深度不够，职业技能单一；教师认识粗浅，“双师型”准入评聘自觉性不高；执行不到位，未形成新型有效的“双师型”教育型式。这些问题显著地影响着吕梁市职业人才的培养，有必要从根本上解决这些问题。这些问题或深或浅、或宏观或微观、或全面或局部地影响着吕梁市会计人才的培养，因此解决上述问题是实现人才强化战略和科教兴国战略的必要条件，是提高中等职业技术学校会计培养水平的重要途径。

再深入地分析总结，中等职业学校“双师型”会计教师团队在职业技能上表现出水平不高和类型单一的综合性问题关键在于：“双师型”会计教师的一线职业经验有限，因为教师本职的教学能力是其已有的技能，职业技能的能力却是缺失的。如果“双师型”教师团队培养只是从统计结果或者粗略比例上得到提升，本质上仅仅是一个交差了事的政绩工程罢了。真正的会计“双师型”教师团队的培养不是几名持有职业资格证教师，而是提高会计教师的职业技能，从而提高教学的现实实用性，因此吕梁市中职学校“双师型”会计教师团队的培养要注重职业技能深度和广度上的提高和优化。此外还存在着相关管理机构和学校不重视“双师型”团队培养和培养思路不明确等问题。

3.2 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养的归因分析

3.2.1 教育部门不重视，缺乏有效指导

教育部门不重视是导致培养水平较低的根本性原因，直接造成了“力量薄弱，教师间缺乏写作”这一最显著问题。顶层设计的合理与否关系着整个吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师团队培养的可行性与高度。吕梁市教育部门尤其是职业教育主管部门以及各开设会计的中等职业技术学校没有把“双师型”教师团队的培养放在应对新形势下的中等职业技术学校“生源差、就业难”等棘手现实问题解决的核心位置和关键手段上，更多地把“双师型”团队的培养当做优化教师结构的工程，这当中存在着本末倒置的问题。

教育部门一方面没有出台完善的“双师型”教师团队培养的指导意见和实施要求的公文文件，在顶层设计上的失位注定会导致实施部门和职业学校在进行“双师型”教师团队的培养过程中缺少目标意识和规划意识，远期没有目标近期没有规划会计“双师型”团队培养就演化成为一个静态的考核指标，而不是落实在教育中的改革过程；职业教育主管部门没有完善中等职业学校“双师型”培养的组织方案和方案，这一工程不是一个教师、一个教研室或者一个学校去完成的教学特色，而是一个有

组织、有规划的系统性工程，这需要主管部门从人事管理、培养方案和培养条件予以支持和组织，否则各家学校各自为阵注定无法完成这个时代性工程。

吕梁市开设会计的中职学校也没有把“双师型”培养放在重要位置，没有从评定标准、培训机制、激励机制和管理机制等方面进行全面、合理的设计，这就使得“双师型”教师团队培养变成一个“教师申请、学校审批”的资格证考核过程，变得没有价值没有意义，从而在根本上否定了吕梁市中等职业学校会计专业开展“双师型”教师团队培养的的必要性和可行性。

3.2.2 缺乏实践提升机会

中职校会计专业“双师型”教师存在的最明显也是最严重的问题就是，不管未被评为“双师型”的教师还是已经评为“双师型”的教师，缺乏一线工作经验是普遍线性，这其中的原因很大程度在于教师们缺乏有效的实践提升机会。

中职校并没有对会计教师进行周期性和规律性地培养和培训。学校仅仅用“是否具备教师资格证和会计类专业资格证”这一粗放的标准评定完“双师型”教师后就不再对其进行有效的培训和培养，这极易导致后续的成长不足，随着时间的发展双师型教师不仅不会随时领会会计的变革状态和社会需求而提高自己的专业水平，还会连仅有的一些会计职业技能也被遗忘和老化。会计这个专业又是一个比较特殊的职业，随着国家的政策和相关法律法规的变更，会计也在随时随刻发生着很大的变化，但是很多教师却还在原地沾沾自喜，变成了“井底之蛙”，固守陈规，一成不变。

该市开设会计的中等职业学校没有为会计专业“双师型”教师提供合理有效的职业技能提升岗位。这就导致相关教师在实操经验上非常缺乏，没有真正深入到一线岗位上完成相关工作就无法对职业要求、职业技术和职业技巧等方面形成形象性、经验式的认识，这样的“双师型”教师也只是多了一个头衔，无法从根本上提升自己的职业教育水平，这也正是制约吕梁市中职学校会计“双师型”教师团队培养的关键原因。

3.2.3 评定标准不规范

会计教师所具有的学识深度不够，所具有的职业技能很片面，很多教师拿手的只是最基本的《基础会计》，却仍然可以评定为“双师型”教师，造成这样问题出现的首要原因是评定标准不规范，最终导致培养水平较低。纵观各个培养问题其本质都是缺乏一个规范的、统一的和符合现实要求的会计“双师型”教师评定标准，正是会计“双师型”教师评定标准不统一导致每个学校的会计教师的双师型教师的水平不一，从而导致“双师型”教师中的人员鱼目混杂。

很多学校将“双师型”概念偷换为“双证型”教师。尽管考取了“教师资格证”和会计类资格证书能一定程度上说明持证人可能在两个要求上有所建树，但是客观地讲兼有两个证件并不是什么困难的事情，教师资格证是一个上岗证，是每个教师必备的，而会计从业资格证在国内经过培训班一个多月的培训就可以通过这个考试，取得相关的考试证书，这就导致很多教师可以很轻松地认定为双师型教师，认证的难度一定程度上代表了“双师型”称号的含金量，这不仅直接影响了双师型教师团队的水平，还进一步导致很多教师对该称号的重视程度降低。

中等职业学校并没有进一步区分“双师型”教师的等级和水平。在目前吕梁市的所有学校没有任何一所学校对“双师型”教师的等级和水平进行细分，并且做出相关的制度规定的，在这一方面导致了会计“双师型”教师缺乏进一步成长和进步的途径和标准，使得大部分“双师型”教师一旦成为“双师型”教师后便原地踏步，起点即是终点，认为取得了，我就是符合国家的要求和教学的要求了，使得“双师型”失去了进一步前进的动力；另一方面导致了会计“双师型”教师缺乏区分比较标准，使得“双师型”称号失去了应有的含金量，也使得进一步的奖惩激励制度难以分层有效开展。

各学校几乎所有没有根据本校实际需要和社会实际需求划分会计“双师型”教师的类型。“双师型”教师究其根本是为了解决中等职业技术学校人才培养问题和为了丰富我国会计人才的储备力量，所以“双师型”教师团队的培养应该反映当地的实际要求，要体现本校的会计教学实际需求，只有这样才能真正发挥其培养性作用，否则再高级的水平都无法解决现实问题。

3.2.4 学校激励机制不明确

中职校“双师型”会计教师的培养需要明确的激励机制，没有明确的激励机制，教师们就没有评聘的积极性，有效的强化措施和激励制度是众多会计教师加入到“双师型”团队中的必要条件。

学校缺乏相应的激励制度，很多教师反映“双师型”教师在个人报酬等方面并没有明显的差别，甚至就根本没有差别，当“双师型”教师在各种荣誉和报酬等方面的激励机制上没有区别于普通教师，这就不难想象，双师型教师的自我认同感也会随之下降。慢慢的大家就会觉得“双师型”教师就跟语文教师，数学教师是一样的称谓，只不过因为你是专业课教师，所以有了一个好听的称号。

教师们对“双师型”教师的认可度有限，没有从根本上提高教师成为“双师型”教师的职业荣誉感。很多中等职业技术学校会计教师并不成为“双师型”教师而感

到自豪，甚至会把愿意成为“双师型”教师的动机功利化，这就使得“双师型”教师的评聘成为一种急功好利的表现，这对于吕梁市中等职业学校“双师型”会计教师的评聘和长远发展极为不利。应该在保障会计“双师型”教师应得报酬的基础上着力提升成为“双师型”教师的职业荣誉感和不断提高自身“双师”水平的职业能动性。

3.2.5 学校管理机制不健全

“双师型”教师团队的培养不是一蹴而就的政绩工程，这是一件随着社会需求变化不断变革、随着学校发展不断变革和随着教师团队组成不断变革的长期命题，这就需要学校以及相关的部门健全细化与之相关的体制。

当前开设会计的中等职业技术学校并没有对会计专业“双师型”教师进行相应的管理制度。如果“双师型”教师仅仅是作为一个一次性考取获得的头衔一旦具备不再取消，一旦具备不再进行管理和考核，这就极易导致会计的“双师型”教师不思进取，这支团队也只能演变为一个与普通教师无差异的教师团队。一套完整的会计“双师型”教师管理规范 and 制度是保障中等职业技术学校会计“双师型”教师团队健康持续发展的基本要求。

吕梁市开设会计的中等职业学校没有制定完善的“双师型”教师授课及考核标准。“双师型”的会计教师依然按照原有的教学方式开展教学活动，如此一来无论是教师方面还是学生方面都感知不到“双师型”教师团队培养的必要性，这一工程的实施没有发挥出其应有的效用，专业教师即使自己发生了教学模式的改变，但是学校并没有进行相关考核，使得最终也就被大众化了。而且没有组建会计专业“双师型”教师的教研团队或职业团队，这也使评聘为“双师型”教师的中职校会计教师也只是单打独斗，没有真正把职场场景和教学场景有效统一，没有真正把职业技能和学习技能有效融合。

第四章 吕梁中职校会计专业“双师型”教师队伍培养的建议

中等职业学校会计“双师型”教师团队培养提出切实可行建议是其开展的主要目标和终极意义,前述三章内容集中调查了吕梁市中等职业学校会计专业“双师型”教师团队培养的现状,并提出和分析了培养中存在的主要问题和原因,本章将结合调查研究的结果和相关文献的分析提出一套从会计类“双师型”教师的评定到管理的培养体系,借此对吕梁市中等职业学校会计类“双师型”教师团队的培养提供理论指导,从而提高吕梁市中等职业学校的职业技能培养水平。

4.1 建立会计专业“双师型”教师的组织体系

4.1.1 完善顶层设计,加强校企合作

“双师型”教师团队的培养最终要落实到双岗型教师团队的培养上来,这一方面保证“双师型”教师有一个稳定的技能提升平台,另一方面也是多元化提高教师薪酬待遇的有效措施。中职校的会计类要逐步放开专业教师走进校外职场的限制条件。会计行业变革是“随风潜入夜”式的渐进变化,需要在一线工作岗位的持续性和深入性地实践才能理解新变革、吃透新政策和应对新挑战。因此,让会计教师走进企业公司才能以更全面且深入地使其职业技能及教学内容更加符合企业要求。

中等职业学校要积极与企业公司进行合作,建立一批“双师型”教师培养的合作基地。会计行业本身有着自己的特殊性,该工作涉及到了企业最核心的秘密(成本、利润、货源和销路等),因此以往的一些校企合作探索仅限于业务交流式地合作,形如派遣实习生、开展学术交流等,并没有让学校的教师深入到企业的财务工作当中。如此可见只有学校和企业的深度合作才能真正打造出一个适合会计类“双师型”教师发展的平台,而事实上跟着全国“双创”工作的逐步成熟发展,一大批的小微企业涌现,出现了大量的会计工作需求,一方面校企合作可以有效提升会计专业“双师型”教师的职业技能,另一方面也可以直接解决小微企业的财务工作需求,这样可以让他们彼此双赢。

4.1.2 组建专业团队,加强教师协作

教育部门不只是发文件的平台,更重要的是基于中职学校会计类“双师型”教师团队培养的目标而实施务实性策略,因此要本着务实精神和问题解决精神加强中等职业学校会计类“双师型”教师团队的协作力。

职业教育部门要充分发挥主管部门在组织上的优势,先试点后推广,树典型立模范,优选几位优秀的会计专业的“双师型”教师,组建一个协作精神良好的“双

师型”团队，为她们提供研究、教学和实践便利，最终形成实验性成果，为后续的会计团队培养树立榜样模范。这是吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”团队培养的必然探索和有效途径，相关部门和学校要充分重视这一措施在整个工程中的重大作用。当这支团队取得相关工作成效后，指导各中等职业学校的会计教师组建各具特色、切实实用的“双师型”教师团队。中等职业学校根据本学校的会计属性、当地的实际需求、教师团队的特点和教学模式组建符合市场需求和学校需求的会计“双师型”教师团队，从团队组织形式、教学教研会议、实践活动和反思等方面全面打造一支融合职业特点和教学特点的“双师型”教师团队。

4.2 完善会计专业“双师型”教师的实践体系

4.2.1 健全会计专业“双师型”教师的分类实践

中职校会计专业“双师型”教师的职业技能分布狭隘，这就需要重视职业技能的分类培养。学校要主动为会计专业的“双师型”教学人员创造职业技能实训机遇，争取可以做到在两年中至少有2个月会计教师可以去企业中真正的定岗上班，尤其是要根据学校教学的实际情况补全某一职业技能上的短板或空白，建立“全科目，大会计”的“双师型”团队培训制度，为各类会计岗位培养实用性技能人才。同时，中职校应该创新职业技能培训方式。会计专业“双师型”人才的培养尤其是课程类培训要本着有效提升和经济节约的双重原则开展，不能因“双师型”人才培养的经费问题限制了工作的开展，可以通过网络培训课程、教研室内部研讨和校企合作交流等方式建立常态化、多元化的培训方式体系。

4.2.2 打通会计专业“双师型”教师的实践路径

会计“双师型”团队的培养是着眼于“全科目、大会计”的目标开展，涉及的实践途径是提升团队培养质量的基本策略，与此同时还必须丰富“双师型”教学人员的实战经验。

实践路径的拓展可以通过培训和教研提高吕梁市中等职业学校“双师型”会计教师的技能水平，其目的是为了“双师型”教师拥有解决现实财会问题的能力，这就需要把这些会计类“双师型”教师推向一线接受现实的检验。相关途径可以让会计“双师型”教师在本校的财务部门开展指导性、协助性工作；可以通过校企合作的方式为教师们提供服务企业的机会；也可以以学校推荐的形式为社会和企业提供本校的会计“双师型”教师资源，借此获得丰富的会计类实践机会。因此比拓宽“双师型”会计教师的实践途径更重要的是提炼会计“双师型”教师的实践经验，

实现这一目的可以通过以下方式实现：考核会计“双师型”教师的实践笔记；开展“双师型”教师的实践交流会；鼓励依据实践经验出版经验式专著和校本教材。

4.3 建立会计专业“双师型”教师的评定体系

“双师型”会计教师存在着职业技能分布单一，导致当前的培养存在着“深度不够，职业技能分布单一”的问题，导致这一问题的主要原因是评价标准不规范。本研究认为这需要从明确界定标准和完善评定机制两方面入手予以解决。

4.3.1 明确会计专业“双师型”教师的界定标准

规范化和统一化“双师型”会计教师的界定标准是当前的首要任务，这是解决后续所有问题的前提性要求。结合调查结果和研究分析，本论文认为“双师型”会计教师的标准应该着眼实际、规范明确。

“双师型”会计教师确实应具备教学能力之外的职业技术能力，而不只是拥有除了“教师资格证”之外的会计类资格证。无需赘言，“双证型”教师绝不是我们追求的目标，真正的“双师型”会计教师即要有足够的能力可以掌握整个课堂的教学还能切实胜任企事业财会类工作。会计、出纳、资产评估、审计和财务管理等职业技能才是一个会计“双师型”中职教师的显著特征，是区别于普通中职会计教师的特殊性表现。中职的老师应将教学能力和职业能力有效融合。“双”并不是一个加法运算，而是一个乘法运算，需要真正把二者相互融合，割裂为两个能力分而治之，实际上不仅不会提高教师的教学水平，反而只是机械地增加了教师的工作负担。只有将自己所具备的财会职业技能通过教学转化为学生的职业技能才是一个“双师型”教师应有的表现。

“双师型”会计老师应是拥有全科基础上的专业特长的老师。会计工作具有着内部的系统性特征，并不是一个简单的流水线工作，尽管从事的具体岗位有区分，但是必须基于对全盘工作有着大概性的综合了解才能做好自己的份内之责。单一科目评价体系下的双师型教师较难解决实际问题，中等职业教学需要是一个“全科大夫”基础的“专科大夫”，这就要求中等职业学校“双师型”会计教师必须能够在全面了解各个会计科目的基础专门性地攻克某一会计岗位的任务和挑战，而不是像以往的传统教学教授其中一门或者几门课程就可以成为一个优秀敬业的教师。

4.3.2 完善会计专业“双师型”教师的评定机制

教师的评定体系有了准确统一和规范的会计专业“双师型”教师的概念仅是工作的第一步，并不能直接改变当前的吕梁市中等职业校“双师型”会计老师的现状

及其问题，这些新的概念界定应该以一个切实可行和规范统一的方式执行下去，即要建立一套完整的会计专业“双师型”教师的评定体系。“双师型”会计老师评定程序必须规范，建立健全中等职业学校会计类“双师型”老师的评定规范制度和评定程序是保证“双师型”教师团队培养的制度保障之一，也是提高会计“双师型”老师学识地位的重要方式之一，这些制度规范要包括准入制度、周期考核制度和等级晋升制度等等。

中职校会计专业“双师型”教师团队的调查结果表明，应该明确其准入制度，而不是像传统的教师招聘一样，笼统的为语文老师、数学老师等。会计教师并没有明确的技能分类，或者也只有一个所带课程的备注，这不符合会计岗位门类繁多的实际情况，应该基于实际岗位需求丰富中等职业技术学校会计“双师型”教师的职业门类，构建一个“大会计”的中职“双师型”教师团队准入体系。

学校在明确了会计教师的准入制度后，还需建立会计“双师型”教师的长效考核机制。现行的中等职业技术学校会计“双师型”教师的评定机制是一考定终身的机制，在学校认定你是双师型教师之后，就没有任何相关的考核，这不利于对“双师型”教师的管理，应该建立起一种长期考核和周期评定的机制，促进会计“双师型”教师团队的成长。同时，对“双师型”会计教师进行等级划分，目前中等职业技术学校会计“双师型”教师缺乏分级制度也是导致已有的“双师型”教师进步动力不足的重要原因，应该对已经具备会计“双师型”资格的教师团队进行进一步的分级考核制度，促进中等职业技术学校会计专业“双师型”教师的成长，也为规范相关的考核激励机制奠定基础。

4.4 完善会计专业“双师型”教师的激励体系

吕梁市的“双师型”教师“认识不深，评聘积极性差”问题的主要原因是激励机制不明确。本论文认为这需要从健全激励机制和改革激励方法两方面入手予以解决。

4.4.1 明确激励机制，焕发教师活力

中等职业学校要加强自身的会计类“双师型”教师的激励制度培养，激励制度是吕梁市中等职业技术学校会计教师进行得失权衡利弊考量的最重要依据。建立明确的激励机制，主要从两方面进行：一方面从激励依据上，需要完善会计“双师型”教师的激励细则。不仅要符合“双师型”教师条件的教师予以准入后绩效提升或待遇提升，更要对成为“双师型”教师后付出的特殊性劳动予以阶梯式奖励，还要

充分考虑到在外从事一线财务工作也是教学内容之一，应肯定其工作正当性和必要性，应计算其工作量并给予适当的报酬；另一方面从激励工具上，完善会计“双师型”教师的激励内容。这些激励内容要涉及工资奖金等物质奖励，也要涉及荣誉地位等精神奖励，建立健全一整套中等职业技术学校会计“双师型”教师的考核激励制度是促进会计教师积极评选“双师型”教师和提高自身职业能力的有效动力。具体地，可以从职称评定、绩效考核和职位晋升等方面考虑“双师型”教师的优先权。

4.4.2 改革激励方法，提高激励效力

中职校明确激励制度只是提高会计教师评聘“双师型”教师资格的第一步或条件之一，要想确保“双师型”教师团队充满活力地持续进步还必须科学化会计专业“双师型”教师的激励方法。

首先，要保证激励制度的落实到位。当教师达到一定的工作要求之后，校方或其他的承诺方应该即时、足量地予以奖励，这一点看似简单，但是这确实保证会计教师充满活力地投入到“双师型”团队培养中来的最根本的动力，一个要求是“时间”上的即时性，一个要求是“程度”上的足量性，如果奖金或福利不能按时按量发放甚至还会起到负作用。

其次，科学化激励阶梯和层级。科学有效尤其是持续长效的激励机制必须基于一个有层次、有阶梯的激励，“多劳多得”、“贡献越大奖励越大”和“边际效用递减”等基本激励原则要贯彻在吕梁市中等职业技术学校会计“双师型”教师团队的激励方法之中，只有这样的激励才不会出现奖励脱敏和奖励不公平导致的激励效用下降的现象。

4.5 优化会计专业“双师型”教师的管理体系

教师们的教学风格不改变，传统模式仍然在使用，主要原因是管理机制不完善，要解决这些问题需要从丰富教师引进途径和创新教学模式两方面入手予以解决。

4.5.1 丰富会计专业“双师型”教师的引进途径

中等职业学校目前的“双师型”教师认定基本全部来自于已有的学校教师，这一点无可厚非，不过一定程度上也体现了用人制度上的过分拘谨和保守，对于职业教育而言，更多地强调职业人才的引进，因此要建立一套丰富的“双师型”老师的引进体系。

学校在引入职业人才时，通过三个方面的途径：第一，对本校的会计老师进行职业能力训练，这是会计“双师型”老师团队的主要准入途径。对于本校的会计教

师，其教学能力应该是可以放心的，但是其职业能力就要打一个问号了，作为校方，不能被动地等待会计教师具备了职业能力后再加以评定，应该进行普遍性地培训使其可以尽早具备“双师型”能力。目前很多院校都在进行本校教师职能化，例如青岛经济职业技术学院，他们的重点专业是宝石加工及鉴定，从纯理论教学中渐渐发现输送出去的学生根本无法在市场上立足，学生有的只是纸上谈兵，但是企业根本不需要这样的劳动力。企业需要的可以进入到岗位后，直接上手去操作的员工，基于这样的变化，学校也对本校的教师进行了转变，将本校的教师输送到相关专业的企业进行实践培训，达到校企共研，培养出更符合教学的行业标准的人才方案，更好的实现了培养“双师型”教师团队；第二，引进高校高学历人才，对其进行双岗训练。不可回避的一点是，中职校的人才引进的主要途径是高校的大学生和研究生，高校毕业生有着前沿先进的理念与澎湃的精力，但是缺乏实际的工作经验，这就要求校方在双师型人才培养的指导下积极为高校人才提供双岗实习机会，从源头上解决现在所面临的问题。将德国的相关制度引入到高校中，既学习到基本的教学能力，又同时学习到相关的工作经验，达到毕业后既有教学素养又有职业操作能力；第三，对企业的优秀职业人才进行教学能力训练，创新会计“双师型”人才的引进途径。不可否认，职业技能是实际工作中不断遇到问题解决问题的过程中培养而来的，相对于学校教师，校外的企业优秀员工具备更加实用的职业技能，但是缺乏教学能力，这就要求人才的引进上注意其教学能力的培养，而不是盲目地进行企业人才的引进。这样可以将企业的文化引进校园，更好的进行共同授课的培训，更好的进行教加练的合体，搭建这样一个新型的平台，运行一个更适应的新机制，真正的达到产教融合。

4.5.2 创新会计专业“双师型”教师的教学模式

首先，完善学校的教学基础设施。高水平的教师团队是提高吕梁市中等职业技术学校会计教学水平和人才培养水平的软件条件，要想最大程度地发挥其教学功效，就需要校方为会计“双师型”教师开展新型教学提供会计电算化教室、财会账务平台和金融管理平台等开展体验式参与式教学的必要教学设施和设备。否则“巧妇难为无米之炊”，再强大的“双师型”会计教师也无法将自己的所学完全传授给学生。

其次，充分尊重会计“双师型”老师团队开展教学实验和教学改革的自主权和决定权。培养“双师型”会计教师团队的直接目的就是充分发挥集体的力量，一方面符合实际工作岗位中分工合作的现实，另一方面更重要的是集中团队的力量创新

创造新的符合实际要求的技能型教学体系和模式，必须把“双师型”团队的培养转变为教学模式及教学成效的培养，最终借助于会计类“双师型”老师团队的培养实现会计教学质量的提升和会计就业率的提升。

结 语

中等职业教育区别于大学本科及其以上学历层次教育，它的显著特征就是培养一批操作技术突出的应用型人才；区别于高等职业院校教育，中等职业技术学校的明显不同是培养一批上手快的技术辅助型人才。尤其是会计是一个实操性特别显著的专业，这就要求中等职业技术学校积极培养一支能担重任、堪为实效的“双师型”教师团队。

本论文通过问卷调查和深度访谈总结了吕梁市中等职业学校会计类“双师型”教师团队培养的现状，着重提出了其中存在的主要问题：力量薄弱，缺乏教师间的协作；质量不高，缺乏一线职业经验；深度不够，职业技能分布单一；认识不深，“双师”评聘积极性差；执行不力，“双师”教学风格未落实。针对现状调查发现的问题，并依据问题分析其存在的原因。本研究提出了多元化的中等职业技术学校会计“双师型”教师团队培养的系统性、有效性和持续性策略：建立会计专业“双师型”教师的组织体系，完善会计专业“双师型”教师的实践体系，建立会计专业“双师型”教师的评定体系，完善会计专业“双师型”教师的激励体系，优化会计专业“双师型”教师的管理体系。

参 考 文 献

- [1] 吴全全. 职业教育“双师型”教师基本问题研究. 北京, 清华大学出版社, 2003.
- [2] 李梦卿. 双师型教师队伍建设比较研究. 湖北, 华中科技大学出版社, 2010.
- [3] 邵瑞庆. 会计教育改革与发展. 上海, 立信会计出版社, 2008.
- [4] 詹先明. “双师型”教师发展论. 合肥, 合肥工业大学出版社, 2010.
- [5] (美)菲利普. 国际视野下的职业教育师资培训. 北京, 外语教育与研究出版社, 2011.
- [6] Taylor J.S. A Handbook of Vocational Education. New York, The Macmillan Company, 1914.
- [7] 毛艺婷. 中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究. 上海师范大学, 2014.
- [8] 陈琼. 县域中等职业技术学校“双师型”教师队伍建设路径研究. 东北师范大学, 2016.
- [9] 高焕家. 中等职业学校“双师型”教师队伍建设研究. 辽宁师范大学, 2007.
- [10] 王钦. 基于“双师型”教师培养的中职教师专业发展. 江南大学, 2014.
- [11] 付勇. 重庆市中等职业教育“双师型”教师队伍现状分析与策略研究. 重庆理工大学, 2014.
- [12] 李光平. 中职学校会计“双师型”教师队伍建设研究. 四川师范大学, 2015.
- [13] 赵文月. 县级职教中心“双师型”教师队伍建设的困境与对策研究. 东北师范大学, 2012.
- [14] 安培. 中等职业教育“双师型”教师队伍建设困境与对策研究. 湖北工业大学, 2016.
- [15] 王宏. 德国职业教育对我国“双师型”师资队伍建设的启示. 民营科技, 2014, 12, 227-228.
- [16] 谢定生, 龙筱刚. 德国“双师型”职业教育师资培训模式和培养对策研究. 湖北广播电视大学学报, 2010, 9, 16-17.
- [17] 姜大源, 王泽荣等. 当代世界职业教育发展趋势研究——现象与规律(之一)——基于横向维度延伸发展的趋势: 定界与跨界. 中国职业技术教育, 2012, 18, 5-11.
- [18] 彭爽. 美国、德国、日本高职师资团队培养的特色与启示. 职业教育研究,

2006, 12, 53-54.

- [19] 李友节. 双师型教师资格认定制度探析. 中等职业教育, 2009, 26, 19-23.
- [20] 李国友. “双师型”教师的内涵及构建. 湖北函授大学学报, 2001, 2, 1-3.
- [21] 孙松尧. 职业教育“双师素质”教师的内涵与特征. 职教论坛, 2004, 20, 60-61.
- [22] 宋小平. 论高职院校“双师型”教师的内涵及其素质结构. 湘潭师范学院学报, 2008, 1, 6-7.
- [23] 胡淑文. 浅谈中等职业学校“双师型”教师团队建设. 当代教育论坛, 2013, 32, 79-80.
- [24] 谭胜富. 浅谈中职校“双师型”教师培养. 职教论坛, 2017, 7, 33-34.
- [25] 张社宇. 我国职业教育“双师型”教师队伍建设的障碍与实践路径分析. 教育发展研究, 2004, 21, 112-117.
- [26] 张晶, 夏金星. 湖南部分高职“双师型”教师队伍建设管理机制的调查. 中国职业技术教育, 2006, 2, 31-32.
- [27] 施新. 高职院校“双师型”教师队伍建设的现状与对策思考. 江苏教育研究, 2015, 21, 134-137.
- [28] 王荣成. “产学研”结合是培养“双师型”教师队伍的有效途径. 中国职业技术教育, 2002, 1, 17-18.
- [29] 崔奇. 职业院校“双师型”师资培养. 机械职业教育, 2007, 2, 40-41.
- [30] 姜振鹏. “双师型”师资团队培养浅谈. 中国职业技术教育, 2002, 6, 32-34.
- [31] 王文龙等. “双师型”教师培养对策研究. 长江职工大学学报, 2001, 1, 53-54.
- [32] 徐东. 对职业学校“双师型”教师内涵的认识与思考. 石油教育, 2009, 6, 3-5.
- [33] 李海. 英、美、德、澳职业院校双师型教师胜任力要求比较分析. 职业通讯, 2017, 34, 23-29.
- [34] 赵丹. 国外“双师型”教师队伍建设对我国高教的启示. 湖北经济学院学报, 2016, 13, 121-122.
- [35] 谌启标. 美国职业教育新任教师专业发展计划. 职教通讯, 2006, 1, 57-59.
- [36] 邱小龙, 朱爱梅, 朱翠芳. 民办高职院校“双师型”教学团队建设的SWOT分析. 职业教育, 2017, 12, 120-122.

附 录

中职校会计“双师型”教师调查问卷

尊敬的教师：

您好！我是山西大学教育科学学院的研究生，目前正在以山西省吕梁市中等职业学校为例开展会计“双师型”教师团队培养的调查研究，该研究旨在提高会计教师的教学效果，希望能够得到您的帮助和支持。此问卷将会花费您大约 10 分钟的时间，请您依据真实情况作答，问卷采用不记名方式开展以保障您的隐私，并且问卷结果不作为工作考核等非研究用途。

一、个人信息

1. 您的性别是

A. 男

B. 女

2. 您的年龄区间是

A. 35 岁以下

B. 36-45 岁

C. 46-60 岁

D. 60 岁以上

3. 您的学历层次是

A. 研究生

B. 大学本科

C. 大学专科

D. 大学以下

4. 您的所在学校名称是_____

二、双师状况

5. 您成为会计专业“双师型”教师已经多久了？

A. 1-3 年

B. 3-5 年

C. 5-10 年

D. 10 年以上

6. 您的会计专业“双师型”教师是下列哪种类型？

A. 双证型

B. 双岗型

C. 复合型

7. 您的拥有下列哪些会计资格证？（可多选）

A. 会计从业资格证

B. 初级会计师

C. 中级会计师

D. 注册会计师

E. 注册税务师

F. 资产评估师

G. 审计师

H.其他_____

I. 无

8. 您在校外从事何种类型的会计工作？

A. 企业公司兼职会计

B. 会计事务所会计师

C. 会计类培训班讲师

D. 无

9. 您认为自己的“双师型”水平

A. 优秀

B. 优良

C. 及格

D. 不及格

10. 您所在学校对会计专业“双师型”教师有

A. 良好的培训提升体系

B. 明显的薪酬待遇提升

C. 严格的考核评价体系

D. 不重视

11. 您认为当前的会计专业“双师型”教师存在的主要问题是

A. 缺乏一线从事财务工作经验

B. 考评指标不规范统一

C. 部分教师偏重校外兼职业务

D. 缺乏良好的管理机制

12. 培养会计“双师型”教师团队最重要的是

A. 丰富人才引进与培养途径

B. 提高双师型教师待遇

C. 建立健全校企合作平台

D. 规范双师型教师考评

感谢您的配合与支持！

中职校会计“双师型”教师访谈提纲（双师型版）

您好，我是山西大学的一名在职研究生，感谢您在百忙之中接受我的访谈。这次访谈主要是了解您对会计专业“双师型”老师的认识，您认为在您所在的学校关于“双师型”老师有哪些问题及可以给出一些建议。

- 1、介绍一下您的“双师型”基本情况。
- 2、您选择成为会计专业“双师型”教师的基本动机是什么？
- 3、作为一名会计专业“双师型”教师，您的教学与非会计专业“双师型”教师的教学存在什么区别？
- 4、您在校外从事会计工作的相关情况。
- 5、您所在的学校对双师型教师的态度及待遇如何？
- 6、您认为当前的会计“双师型”教师存在什么问题？
- 7、您认为造成以上问题的主要原因有哪些？
- 8、您认为进一步培养中职校会计“双师型”教师团队从哪些方面着手？

中职校会计“双师型”教师访谈提纲（非双师型版）

您好，我是山西大学的一名在职研究生，感谢您在百忙之中接受我的访谈。这次访谈主要是了解您对会计专业“双师型”老师的认识，您认为在您所在的学校关于“双师型”老师有哪些问题及可以给出一些建议。

- 1、请您谈谈您没有成为会计专业“双师型”教师的原因。
- 2、您认为自己和会计专业“双师型”教师存在哪些区别？
- 3、您认为培养会计“双师型”教师团队有必要吗？
- 4、您认为当前的会计“双师型”教师管理存在什么问题？
- 5、请您提几点会计“双师型”教师团队培养的建议？

致 谢

三年的学习时间飞逝而过，在这所悠久历史的知识殿堂中，让我深切的感受到知识的积淀和文化的底蕴，感谢教育科学学院给我的这次提高自身素养的机会，借此感谢每一位帮助过我成长的人。

首先，我最感谢的是我的导师孙杰教授。孙老师具有渊博的专业知识、严谨的治学态度，精益求精的工作作风，在论文的写作过程中严格要求我们，对本人影响深远，尤其是孙老师曾说过“人有多大格局就成就多大的事”成为我的座右铭。感谢孙老师在论文选题到论文的结构安排，从资料搜集到文字润饰，孙老师倾注了极大的关怀和鼓励，在写作中出现的种种问题，都会认真的提出建议和修改意见，倾注了导师超多的心血。在此，谨向导师表示崇高的敬意和衷心的感谢！

其次，我要感谢我的亲爱的同学们，在三年的学习中，我们经历了酷暑的炎热，也经历了寒冬的凛冽，在困难时大家给予了我无私的帮忙和热心的照顾，谢谢你们！

最后，我要感谢我的家人，在写论文期间，帮我一起问卷调查，往返与路途中，没有丝毫怨言，陪伴我完成了三年的学业，谢谢你们为我顺利完成毕业论文给予巨大的支持与帮忙。

个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：薛颖

性别：女

籍贯：山西省石楼县

个人简历：

2001.9-2005.6 山西省石楼县石楼中学学习

2005.9-2009.7 西安交通大学城市学院学习

2009.9-至今 山西省石楼县职业中学任教

联系方式：

电话：15135457072

电子信箱：23625148@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的， 学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

20 年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

20 年 月 日