

产学研结合下高职院校教育教学改革策略研究

□李文燕

高职院校作为培养高素质技术技能人才的核心阵地,肩负着对接产业需求、服务区域发展、助力实体经济转型升级的重要使命。当前,产业数字化、智能化转型加速推进,行业企业对技术技能人才的需求呈现出复合型、应用型、创新型的新特征,传统高职院校教育教学模式已难以适配产业发展与人才培养的双重需求。作为衔接教育与产业的核心纽带,产学研教学模式可以有效提高高职院校教育教学质量,深化教学改革,还可以培养高质量技术技能人才,助力产业升级。

重构课程教学体系,实现教育教学与产业岗位精准对接

课程体系是人才培养最直接的载体,其科学性、适配性从根本上决定人才培养的质量,传统课程体系存在着内容滞后、结构不合理、与产业脱节等多种问题。高职院校要主动顺应产业快速变革的趋势,培养直接符合企业需求的技术技能型人才,这就要求高职院校教师优化课程体系,实现教育教学与产业岗位精准对接。

首先,高职院校教师应主动把握行业趋势、了解企业实际,从产业发展前景及技能要求出发主动、合理地调整课程设置,因此高职院校教师需要充分利用产学研协同机制,结合行业企业岗位需求及技术发展趋势,把课程体系划分为基础模块、核心模块、拓展模块和实践模块,以此培养学生的职业素养、核心技能与创新能力的。

其次,产业需求引领是高职教育改革的关键词,教育内容与产业需求的精准对接是提升人才培养质量的基础。院校教师可以将行业企业的新技术、新工艺、新规范、新要求全方位融入课程内容,淘汰滞后、不适配的课程内容,提升课程内容的先进性、实用性与针对性。同时还可以以企业岗位能力要求为核心,将岗位技能分解为具体的课程知识点与技能点,实现课程内容与岗位技能的精准对接,让学生通过课程学习能够直接掌握岗位所需的核心技能与职业规范;最后,依托产学研协同平台,推行项目化教学、案例教学、情境教学等多元化教学方式,将企业实际项目、生产任务融入课程教学全过程,引导学生在完成项目、任务的过程中巩固理论知识、提升技能水平。

强化校企协同育人机制,推动产学研融合有效落地

校企合作协同育人机制的建立可以让让学生在真实生产环境中掌握职业技能,并将所学内容与企业技术需求直接对接,从而实现教育内容与产业发展精准匹配,不仅有利于提高学生实践能力,还有利于学校与行业协同创新。其一,高职院校需要主动建立校企协同合作机制,厘清校企双方在产学研融合中的合作目标、合作内容、合作方式及利益分配机制,切实打破校企壁垒,做到资源共享、优势互补。比如,院校负责人才培养、理论教学、基础

实训等环节,企业负责岗位技能训练、实践指导、技术研发、就业推荐等环节,形成校企协同育人格局。其二,高职院校可以联合企业建立技术研究与共享平台,围绕行业共性技术和产业发展需求,开展知识共享、技术交流,帮助学生掌握最新的行业标准和技术应用。在平台中,学生可以基于企业案例,接触到最前沿的技术,增强其在职业生涯中的竞争力。其三,依托产学研协同平台,推动教师深入企业实践锻炼,提升教师的实践能力与产业素养,同时引进企业技术骨干参与教学工作,构建“双师型”师资队伍,为产学研融合与教育教学改革提供人力保障。此外,可以将产学研融合成效、教育教学改革成效纳入高职院校办学质量评价、教师绩效考核与企业合作评价的重要指标,明确评价指标、评价标准与评价方式,对校企双方的合作成效进行全方位、客观公正的评价。

优化人才培养目标,构建产学研协同育人体系

高职院校可以打破当前教育教学单一模式局限,优化人才培养目标,将产业发展需求、企业岗位标准全方位融入人才培养全过程,实现教育教学与生产实践、技术研发的深度融合。高职院校要结合区域产业发展实际,以产学研协同机制为载体,主动、有力地对接行业企业人才需求,厘清各专业对应的岗位群及岗位技能要求、职业素养标准,把产业岗位所必需的核心能力、职业规范、创新

要求科学、合理地融入人才培养目标之中,并结合教学内容,针对性培养学生的职业岗位能力和专业技术技能。同时高职院校可以依托校企共建实训基地、企业生产车间等实践平台,构建实践教学体系,推动理论与实践深度融合,让学生在实践中巩固理论知识。

此外,产业需求导向明确要求高职教育所培养的人才要有符合现代产业发展趋势的技术能力及创新精神,因此高职院校需主动、系统地推行“岗课赛证”融合育人模式,把企业岗位标准、职业技能等级证书要求、技能竞赛内容融入教育教学全过程,让课程内容与岗位技能、证书标准、竞赛要求彼此衔接,切实提高学生岗位适配能力及就业竞争力,真正发挥好产学研结合在人才培养中的赋能作用。

结语

综上所述,产学研融合是高职院校教育教学改革的核心路径。通过重构课程教学体系、强化校企协同育人机制、优化人才培养目标,可实现教育教学与产业需求的精准对接,提升人才培养质量与办学效能。未来,需持续深化产学研深度融合,破解校企合作壁垒,推动高职教育向应用型、创新型转型,为区域产业发展与实体经济升级提供坚实的人才支撑。

(作者单位:邯郸幼儿师范高等专科学校,河北 邯郸 056300)

数字化时代 中职会计教学模式的创新与实践研究

□盖丽玮

随着信息技术和人工智能的融合,数字化促进了社会各领域的重塑。职业教育是衔接产业需求,培养高素质人才的场所,其教学方式面临转型压力。为了满足数字化时代需求,中职学校结合会计专业现状,进行教学模式的创新,切实提升教学有效性。本文从中职会计教学角度出发,提出了具体的教学模式创新策略,旨在提升教学有效性,为后续新型会计人才培养提供借鉴。

关键词:数字化时代;中职会计;教学模式创新引言

数字化时代背景下,大数据、人工智能等数字技术促进了会计行业的转型,其中财务机器人、大数据分析平台应用的普及,对会计人才技能提出了新的要求,包括扎实专业基础以及突出的数字化工具应用能力。但部分中职会计专业教学仍沿用传统教学模式,教学素材相对滞后,导致学生很难适应岗位需求,其职业发展的后劲不足。基于此,深层次探究数字化背景下中职会计教学模式创新,关系到其专业生存力和学生竞争力。

构建数字化教学资源库,夯实教学创新的基石

优质、动态、开放的数字化教学资源是模式创新的前提,传统的以单一教材为主的资源形态已经不能适应个性化、情境化的教学需求。资源库建设要遵循“校企共建、动态更新、多维集成”的原则。学校要主动对接用友、金蝶等财务软件公司、代理记账公司、企业财务部门,共同开发资源,内容要突破传统教材范围。第一,软件与慕课资源库。将会计准则要点、税法新规、软件操作流程等知识点碎片化、可视化,制成5-15分钟精品微课。第二,虚拟仿真案例库。基于真实企业业务数据脱敏处理,开发工业、商业、服务业等行业全景式虚拟仿真项目。依靠高度仿真的数字平台,学习者可实施包含账务初始化、凭证录入、成本核算、财务报表编制与税务申报在内

的全流程实务操作,动态政策法规系统依靠官方权威数据源,及时更新并阐释最新的会计准则,税制改革及财经法律条款,并用实例加深理解。

实施混合式教学,重塑“以学为中心”的课堂生态

课前准备阶段。教师会利用教学平台安排预习任务清单、微视频学习、在线测验以及专题研讨等,都是预习任务清单中涵盖的内容,在正式来讲授“应收账款减值”章节内容之前,提前要求学生观看案例解析微视频,并通过论坛提前列出各种计提方法的实际价值和理论意义。这些学生提出来的内容,系统会自动收集,帮助教师能掌握课程中重点和难点问题。

课中阶段。线下课堂从知识灌输场转变为探究、协作与解决问题的高阶思维场,教师根据学情反馈进行精讲点拨,开展形式多样的数字化课堂活动,利用“雨课堂”“智慧职教”等互动工具进行随堂测试,即时检验学习成效,利用财务决策模拟软件开展小组对抗,让学生在竞争中理解预算编制与成本控制,针对虚拟仿真案例中的复杂业务,小组协作探究,利用投屏技术展示成果并互评,教师从讲授者转变为设计者、引导者和协作者。

课后环节。平台依靠个性化学习方案来完成资源精准投放,系统依靠课堂表现来生成不同练习题目,拓展阅读资料或者综合案例分析题目,而且搭建起师生互动专区和同伴协作社区,拓宽支持范围,全过程数据全部采集起来,形成学生数字档案,这样就能给形成性评价形成可靠依据。

强化数字化实践教学,对接智能财务岗位实境

实践教学是会计专业教学的生命线,其数字化升级是培养新时代会计人才的关键一环。中职学校致力于打造“三层递进式”的数字化实践教学体系,第一层次注重基础技能训练,在熟练掌握传统会计

电算化理论知识的前提下,加入主流云财务软件进行操作练习,着重锻炼学生在线协作、实时账务处理及移动审批等现代实务操作能力。第二层次突出综合性业务模拟,于跨学科虚拟仿真实验平台上进行沉浸式实训活动,要求参与者扮演多种财务职能角色,并且与营销、采购及生产等部门进行联动配合,完整感受业财一体化全流程运行机制,深刻领会企业业务数据转换为财务信息的具体过程及其在逻辑关联。第三层次智能化工具应用与数据分析技能培育的实践途径,开设专门的实训课程,促使学生深入探索财务机器人(RPA)技术在银行对账、发票审核等高频业务流程中的自动化操作原理,借助Excel高级函数、Power BI或者Tableau这样的可视化平台,开展对企业实际案例或者仿真数据的多维度分析任务,创建动态监控仪表盘,改进从海量信息中识别关键见解的能力,完结初步经营绩效评判报告的撰写工作。

结束语

综上所述,数字化转型已然成为不可逆转的时代潮流,给中职会计教育带来的是严峻考验和重大机会,教学模式革新不可止步于教材电子化或者单个软件工具的应用层面,而是要在目标规划、课程规划以及评估体系搭建等部分进行系统性重塑。本研究提出的设立数字资源共享平台、开展混合式学习、强化实践训练这三项策略彼此配合,有助于提升学生的专业素养、技术运用能力、数据分析思维等多方面综合技能培养成效。

参考文献:

- [1]张耀军.数字经济时代中职会计教学模式改革分析[J].财会学习,2024,(04):143-145.
 - [2]林少群.基于数字化技术的会计教学策略分析[J].电子技术,2023,52(12):357-359.
- (作者单位:临沂市高级财经学校,山东 临沂 276000)

浅谈煤炭行业 国有企业工会服务管理效能作用

□张艳梅

作方式方法,下基层深入的了解问题,及时发现问

题、解决问题,推动工会组织保持较高的服务热情,充分展现工会的组织价值。有利于国企职工价值的实现。国有企业工会的工作完成情况直接影响着国企员工的切身利益,对其个人成长和职业的发展都有重要影响。对工会的组织服务技能进行提升,可以为职工提供更优质的服务,帮助其更快速地成长,进而反向促进管理效能的增长,为企业提供更好的职能服务,使更多的员工可以积极地投入工作中去,更好地实现其价值。

导致国企工会服务管理效能低的原因分析

工会组织定位不准确。国企工会的根本目标是维护员工的合法权益,为员工提供高效的服务。有时候工会的立场不再与员工的立场一致,因而失去了员工的信任,导致其工会服务管理效能持续下降。因此,工会有必要进行反思,追根溯源,对自己建立的初衷要有清晰的认知。

国企对工会组织的重视不够。在大部分国企中,工会定义不够准确,对工会的理解也很狭隘,认为工会的壮大阻碍企业的发展,不利于企业对员工进行更好地管理。由于企业领导的重视程度不够,导致员工也对工会比较忽视,最终使工会的各项工

作难以正常开展,更难以为企业提供高效的工会服务管理效能。国企工会管理队伍水平参差不齐。在实际工作中,国企工会管理人员的综合水平想要进一步提升,需要企业的支持,根据自身企业整体状况,进行管理培训机制和考核机制的构建。很明显,很多企业并没有这些制度的构建。不仅不能对工会管理起到积极作用,还限制了工会的发展,降低了整个队伍的综合水平。

提高国企工会组织服务管理效能的有效措施

提高国有企业对工会组织的认识与重视。要提高国有企业工会服务管理效能,我们首先要保证国企工会基本工作能够顺利完成,且要保证完成的质量;其次,国企管理层要对工会组织有更全面的认知,要实时把控工会的管理方向和细节,营造一个良好的工会环境;最后,要增强员工对于工会的认可,使其可以清晰工会组织对于自身的意义,是自己权益的合法代表人,鼓励自己要积极地参与到工会的活动中去。

国企工会必须找准定位。国企工会组织要对自己有明确的定位,清晰工会的宗旨,是国企员工的代言人,是为国企员工谋福利、为国企员工服务的组织,同时又是企业与员工之间关系的调和剂。只有这样,才能带领工会组织不忘初心,踏踏实实地做好工会的工作,将工会服务管理效能充分发挥出来。

提高国企工会管理队伍的综合素质。一个好的团队,领导层的综合素质通常都比较高。我们要提高工会服务管理效能,就要提高工会管理层的整体水平。一是要建立健全的管理培训制度,详细制定培训内容和计划,结合考核机制,督促工会管理人员不断进步;二是管理人员要明确自身的定位,提高自我学习的能力、组织和实践的能力,吸引更多的人员加入工会管理工作中来。

综上所述,国企工会服务效能的积极作用,不仅关乎着组织内部的高效工作,还关乎着国有企业的工作效率。要不断加强工会内部组织管理优化配置、提升企业管理层综合素质能力等,提高工会整体的服务管理效能,为国有企业高质量发展提供有力保障。

(作者单位:张家口朔州新能源科技有限公司)

进入新时代,国有企业面临着深化改革、转型升级的多重任务,也遭遇多元文化渗透、职工思想多样化、工作模式滞后等诸多挑战。做好新时代国有企业思想政治工作,既是贯彻落实党对国有企业全面领导的必然要求,也是破解企业发展难题、凝聚发展合力、提升核心竞争力的关键举措。然而,当前部分国有企业思想政治工作仍存在重视不足、内容脱节、方法单一等问题,难以适应新时代发展需求。因此,深入思考新时代国企思想政治工作的优化路径,具有重要的理论意义和实践价值。

新时代国有企业思想政治工作的核心价值

政治引领是首要价值,确保国有企业发展方向不偏航。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。思想政治工作通过强化理论武装,推动党的创新理论进企业、进车间、进班组,引导全体职工坚定理想信念,确保企业发展始终与党的路线方针政策同频共振。

发展保障是核心价值,为企业改革发展注入动力。当前,国有企业正处于深化改革的关键节点,改革过程中易引发各类思想矛盾。思想政治工作通过思想疏导、政策解读,引导职工正确认识改革的必要性和重要性,增强对改革的认同感和参与度,化解改革阻力,为企业转型升级、提质增效提供思想保证和精神支撑。

人心凝聚是基础价值,筑牢企业发展的群众根基。国有企业思想政治工作始终坚持以人民为中心的发展思想,聚焦职工思想动态,积极回应职工合理诉求,有效化解职工思想困惑,着力培育积极向上的企业文化,不断增强职工的归属感、忠诚度与幸福感,从而凝聚起全体职工干事创业的强大合力。

做好新时代国有企业思想政治工作的实践路径

提高思想认识,强化政治引领。国有企业管理层要切实转变观念,深刻认识思想政治工作的“生命线”地位,将其纳入企业发展总体规划,建立健全“党委统一领导、党政齐抓共管、各部门协同配合”的工作格局。同时,加强宣传引导,转变职工思想认识,增强职工参与思想政治工作的主动性和自觉性,形成“上下同心、协同推进”的良好氛围。

优化工作内容,增强针对性实效性。立足企业改革发展实际和职工思想需求,构建“理论+实践+人文”的内容体系;强化理论武装,深入学习党的创新理论和国家方针政策,引导职工坚定理想信念;结合企业发展战略,解读改革政策、发展规划,引导职工将个人发展与企业发展相结合;关注职工思想动态,开展人文关怀和心理疏导,让思想政治工作更接地气、更暖人心。

创新工作方法,丰富工作载体。打破传统工作模式,积极运用新媒体、新技术,构建“线上+线下”融合的工作格局:线上依托企业公众号、短视频平台、内部社群等载体,推送通俗易懂、形式多样的思政内容,打造轻量化、互动性强的学习平台,推动思政工作融入日常、深入人心;线下则依托职工书屋、党建活动室等实体阵地,开展专题讲座、红色教育基地参观、先进事迹分享会等沉浸式活动,组织“榜样面对面”“技能比武展风采”等互动式学习,营造浓厚的思政文化氛围,实现线上线下同频共振、互促互进。

加强队伍建设,提升专业能力。构建一支政治过硬、业务精通、作风优良的政工队伍,优化人员配备,拓宽选拔渠道,选拔政治素质高、业务能力强、具有创新意识的人员充实到政工队伍;建立系统的培训体系,定期开展理论培训、业务交流,提升政工人员的理论素养、业务能力和创新能力;完善激励机制,明确政工人员岗位职责,畅通职业发展通道,激发政工队伍的工作积极性和主动性。

健全保障机制,强化长效支撑。建立健全思想政治工作责任制,明确各级岗位职责,将工作成效纳入绩效考核;加大资源投入,保障政工工作经费、办公条件,为工作开展提供有力支撑;建立职工思想动态分析机制,定期开展调研,及时掌握职工思想变化,精准施策、靶向发力,推动思想政治工作常态化、长效化。

结论

面对新形势新任务,国有企业必须坚守政治定位,提高思想认识,破解现存困境,通过优化内容、创新方法、强化队伍、健全机制,推动思想政治工作与生产经营深度融合,充分发挥其政治引领、发展保障、人心凝聚的核心作用,推动国企在新时代实现高质量发展。

(作者单位:冀中能源峰峰集团邯郸宝峰矿业有限公司九龙矿)

做好新时代国有企业思想政治工作的思考

□王瑞雪