

PBL教学法应用于中职财务会计实践教学中的困境与对策研究

摘要: PBL教学法适用于中职财务会计教学改革,能有效打通理论与实践之间的壁垒,全面提升学生的专业综合能力。但在实际教学中,却面临着课时紧张、学生基础薄弱、真实案例匮乏、教师能力不足、评价单一等困境。基于教学实践,本文从教学内容、学习支架、校企合作、师资队伍和评价体系五个方面提出优化策略,推动PBL教学法有效落地,提升会计人才培养质量。

关键词: PBL教学法; 中职财务会计; 实践教学; 困境与对策

财务会计是中职会计事务专业的核心课程,实践性强、岗位对接紧密,直接影响学生未来的岗位胜任能力。传统教学以教师讲授、学生模仿为主,理论与实践脱节,学生被动学习,缺乏独立思考与实践操作,难以满足企业的用人需求。PBL教学法以真实业务问题为导向,引导学生自主探究、小组协作,实现“做中学、学中做”,贴合中职教育“重技能、强应用”的办学定位。

随着新修订的《中华人民共和国职业教育法》施行,“三教”改革不断深入推进,越来越多中职学校尝试在会计实践教学引入PBL教学法。但受中职生源特点、教学资源及师资条件限制,PBL教学法的应用尚不成熟,优势未能充分发挥。因此,深入剖析实践中存在的问题,提出可行的对策,提升会计人才培养质量具有重要的现实意义。

一、PBL教学法的应用价值

摘要: 在“双碳”背景下,企业进行低碳化转型对于促进我国生态环境和高质量发展具有重要意义。作为一种重要的经济调节工具,绿色税收制度需从企业低碳转型的痛点出发,通过精准分类施策,破解其政策执行中的难点。通过可落地的实践途径,促进我国绿色税收的优势向企业的转变,帮助企业实现“低碳化”和“效益共赢”。

关键词: 绿色税收; 企业低碳转型; 现实路径

目前,我国企业在实现低碳转型过程中,存在着技术投入高、转型成本高、激励导向不清晰等问题。绿色税收制度可以通过对能源密集型企业的限制和激励的双重作用,在一定程度上促进了能源密集型企业的减排。

第一,契合中职会计人才培养目标。用真实财务案例开展教学,弥补理论与实践脱节问题。强化账务处理、报表编制等实操技能,提升学生岗位适应能力。

第二,助力学生综合素质提升。让学生通过自主探究和小组协作,锻炼解决问题、沟通表达与团队协作能力,更好地满足企业对会计人才的要求。

第三,促进教师专业发展。倒逼教师更新知识体系,提高教学设计与课堂调控能力,加快“双师型”队伍建设。

第四,顺应职教改革方向。推动教学重心从知识传授转向能力培养,优化课程教学与专业建设,助力“三教改革”落地。

二、PBL教学法应用的现实困境

(一)课时紧张与探究需求的矛盾

PBL教学需要充足的自主探究、小组讨论与成果展示时间,在福建省实施学业水平考试背景下,该课程课时缩减、教学任务繁重。教师若保障探究时间,课程进度便难以推进;若压缩探究环节,PBL教学就会流于形式,难以达到预期效果。

(二)学生基础薄弱与自主能力不足

大部分中职学生数学、语文基础薄弱,学习习惯不佳,缺乏信息检索、问题分析与团队协作能力。面对开放性会计问题,多数学生无从下手,过度依赖教师给出的答案,小组合作易出现“搭便车”、讨论低效等现象,无法有效完成探究任务。

(三)真实教学案例资源匮乏

真实的企业案例是保障PBL教学顺利开展的重要基础。但中职院校普遍缺乏稳定的校企合作资源,教师难以获取真实实用的企业财务资料。同时,教师自编案例往往脱离企业实际、内容过于简略,实训教材多以基础习题为主,缺少探究性内容,无法满足PBL教学需求。

(四)教师角色转型与能力储备不足

PBL教学下,教师要从“教知识”转向“导学”,必须具备丰富的企业一线经验,以及较强的课程设计和课堂驾驭能力。但大部分教师缺乏企业一线经历,对真实业务流程不甚了解,难以设计出优质问题;有些教师仍习惯以主讲为主,不懂得如何引导学生自主探究。此外,PBL教学的设计和实施工作量较大,也在一定程度上影响了其实际应用效果。

(五)评价体系与教学理念不匹配

当前中职会计课程考核仍以期末笔试和实操考核为主,偏重知识记忆与标准答案固化评判,弱化了对学习探究过程、团队协作能力及实训方案合理性的综合考量。评价主体单一、考核过程缺失,容易让学生觉得学用脱节、考用脱节,降低参与PBL教学的积极性。

三、PBL教学法应用的优化对策

(一)重构教学内容,推行“微PBL”模式

针对课时紧张问题,无需全课程采用PBL教学,选取购销业务、筹资业务、利润核算等综合性强的核心模块实施,基础知识点对

保留讲授模式。将大型探究任务拆解为包含1至2个核心问题的“微PBL”任务,单次课聚焦一个问题,兼顾探究深度与教学进度。

(二)搭建学习支架,提升学生参与能力

立足学生基础薄弱的现状,设计前置任务包,提供业务背景、术语解释、操作提示等学习支架,降低认知门槛。探究中提供半成品账证资料,减少学生机械抄写的工作量,引导学生聚焦核心账务判断;明确小组分工,确保人人参与,提升团队协作效率。

(三)深化校企合作,建设真实案例资源库

学校与本地企业建立长效合作机制,对企业提供的业务资料进行脱敏处理,提炼真实会计案例用于教学。落实教师顶岗实践制度,每2至3年安排教师到企业实践不少于2个月,收集一手企业业务素材;邀请企业会计骨干参与案例设计,让案例更贴近岗位实际,兼具开放性与探究性。

(四)强化师资培训,打造“双师型”教学团队

通过教学观摩、工作坊、集体备课等专项培训,提升教师的问题设计、课堂引导和多元评价能力。推行校企双师联合授课,整合校企教学资源,形成优势互补。完善激励机制,为教师参与教学改革减负赋能,激发教师的教学创新活力。

(五)构建多元化过程性评价体系

打破传统单一终结性评价体系,构建过程与结果相融、个体与团队并重、知识与能力同步的多元化考核评价体系。围绕问题

分析、实操水平、团队协作、成果展示等维度,结合学生自评、小组互评、教师评价与企业评价相结合的多方评价,综合评估学生能力,助力教学改进与学生综合素养提升。

四、结语

PBL教学法高度契合中职财务会计实践教学改革的现实需求,在激发学习兴趣、强化实操技能、融合理论与实践方面效果突出。但要真正落地,需破解课时、学情、资源、师资、评价五大核心问题,依靠学校、教师、企业三方协同推进。实践中要立足学校实际,灵活运用PBL教学法,避免生搬硬套,持续优化实施路径,进一步提升会计人才培养质量,推动中职会计专业高质量发展。

基金项目: 2024年福建省职业教育研究课题立项“PBL教学法在中职《企业财务会计》课程中的应用研究”(课题编号:ZJZB2024109;主持人:李术英)

作者: 李术英¹,陈玲²,关向阳¹(1.福建海洋职业技术学院;2.福建农业职业技术学院)

参考文献

- 李静亚.PBL教学法在中职《企业财务会计》中的应用与研究[D].浙江师范大学,2023.
- 王艳.中职会计专业PBL教学法的实践与反思[J].职业教育研究,2023(3):78-81.

参考文献

- 李丹.税收优惠视角下企业“主动治污”的激励机制研究——基于青海环保税减免实践[J].税收征收,2026(03):14-16.
- 王悦.双碳视角下电力企业数字化转型与绿色税制的协同效应及绩效分析——以华润电力为例[J].审计与理财,2026(03):42-44.

参考文献

- 李丹.税收优惠视角下企业“主动治污”的激励机制研究——基于青海环保税减免实践[J].税收征收,2026(03):14-16.
- 王悦.双碳视角下电力企业数字化转型与绿色税制的协同效应及绩效分析——以华润电力为例[J].审计与理财,2026(03):42-44.

参考文献

- 李丹.税收优惠视角下企业“主动治污”的激励机制研究——基于青海环保税减免实践[J].税收征收,2026(03):14-16.
- 王悦.双碳视角下电力企业数字化转型与绿色税制的协同效应及绩效分析——以华润电力为例[J].审计与理财,2026(03):42-44.

强力推动。人力资源社会保障部、工业和信息化部、科技等部门需联合建立“新职业与新技能标准动态发布机制”,组建由院士、产业领军人才、一线工程师组成的专家委员会,每季度研判技术趋势,每年发布一批如“人工智能数据标注师(高级)”“氢能设备运维师”等新职业技能标准。财政与税务部门应出台力度较大的激励政策,对企业用于职工新技能培训的支出,给予200%税前加计扣除;对企业自主开展高技能人才评价的认证成本,提供50%财政补贴;对在国家级技能竞赛中获奖的企业,在其申报科研项目时给予额外加分。

三、结语

本研究系统剖析新质生产力对技能人才复合型能力要求,揭示了现行评价体系在标准、方法与激励导向方面存在的深层错位问题。本研究提出了以“多维动态评价”与“价值贡献激励”为核心的改革路径,致力于构建能力导向、市场认可、可实现终身发展的新生态。其实践价值在于为政策制定者与企业管理者提供清晰明确的改革路线图,通过有力推动评价从“发证”向“赋能”、“从成本”向“投资”的根本性转变,精准激发技能人才的创新潜能,有效引导教育培训体系供给侧结构性改革,从而为新质生产力的培育与发展提供坚实可持续的高素质技能人才支撑。

作者: 郑益香(浙江同济科技职业学院)

工的积极性;三是健全监督机制,由党委牵头,定期或不定期检查督促整改工作,以党建带工建,保证思政工作计划要求的落实,保证事业单位思政工作规范化发展;四是依据思政工作评价结果以及一线干部职工的意见建议,及时对思政工作存在的不足和问题加以整改,动态调整工作方案及内容,创建起“部署—实施—监测与监督—反馈—改进”的动态机制,保证思政工作常态化、可持续,在不断改进中实现高质量发展。

新形势下加强事业单位思想政治工作,是一项长期而艰巨的系统工程,必须立足实际、守正创新,坚持以人为本,以内容创新为重点,突出思政教育内容的针对性,强化价值引领,积极探索多元教育手段和高效新模式,完善工作机制,提高思政工作实效,引导全体职工凝聚思想共识、激发工作活力,推动事业单位高质量发展。

作者: 贾媛媛(张家口生态环境分局)

“双碳”目标下绿色税制激励企业低碳转型的现实路径

摘要: 在“双碳”背景下,企业进行低碳化转型对于促进我国生态环境和高质量发展具有重要意义。作为一种重要的经济调节工具,绿色税收制度需从企业低碳转型的痛点出发,通过精准分类施策,破解其政策执行中的难点。通过可落地的实践途径,促进我国绿色税收的优势向企业的转变,帮助企业实现“低碳化”和“效益共赢”。

关键词: 绿色税制; 企业低碳转型; 现实路径

目前,我国企业在实现低碳转型过程中,存在着技术投入高、转型成本高、激励导向不清晰等问题。绿色税收制度可以通过对能源密集型企业的限制和激励的双重作用,在一定程度上促进了能源密集型企业的减排。

一、优化绿色税制结构,强化差异化调节导向

针对高能耗和高排放行业,进一步健全环保税和资源税征收管理办法。推行环保税费制度,将VOCs纳入征税范围,根据污染物的浓度制定差别税率,多排多征,少排少征。实施以水资源高效利用为目标,以水资源税为核心的阶梯式税收制度,以推动节水产业发展。完善资源税计征制度,加大对高碳资源的管理力度,加强对矿产资源的开发管理,促进企业节能减排[1]。

二、精准落实税收优惠,降低企业低碳转型成本

摒弃普惠式税收优惠模式,聚焦绿色低碳转型重点领域和关键环节,实现精准赋能。完善企业开展低碳科技研究与开发支出的研发费用加计扣除、税收减免等优惠政策,精简审批程序,激励科技攻关。对购买符合标准的环保设备、环保产品的企业,按规定享受增值税即征即退、企业所得税抵免等优惠政策,减少企业的投资费用。根据不同的发展时期,对处于发展初期的低碳企业实行较长时间的税收优惠,鼓励成熟企业开展低碳技术更新升级,从而形成“政策激励—技术升级—低碳转型—效益提升”的良性循环。

三、完善征管协同机制,保障政策落地见效

建立税务、生态环境、自然资源等部门协同征管机制,打通信息屏障。打通环境监测与税收征管的信息共享渠道,建立环

境监管与税收征管的智能化征管预缴机制,依托线上监控系统实现精准征税。建立专门的工作小组,对企业实行一对一的指导,规范企业税收减免政策适用标准和流程,帮助企业有效防范税收合规风险。大力推行网上办税,降低纳税人办税缴费成本,加强事后监督,严厉查处虚假申报、骗享税收优惠等违法行为,保证税收优惠的落实[2]。

四、结语

通过优化税制、精准优惠和征管协同三条途径,推动企业实现低碳转型。只有立足企业低碳转型的现实情况和实际困难,细化问题分析,强化措施落地,才能使绿色税收充分发挥其调节作用,引导企业

境监管与税收征管的智能化征管预缴机制,依托线上监控系统实现精准征税。建立专门的工作小组,对企业实行一对一的指导,规范企业税收减免政策适用标准和流程,帮助企业有效防范税收合规风险。大力推行网上办税,降低纳税人办税缴费成本,加强事后监督,严厉查处虚假申报、骗享税收优惠等违法行为,保证税收优惠的落实[2]。

通过优化税制、精准优惠和征管协同三条途径,推动企业实现低碳转型。只有立足企业低碳转型的现实情况和实际困难,细化问题分析,强化措施落地,才能使绿色税收充分发挥其调节作用,引导企业

新质生产力视角下技能人才评价与激励机制改革研究

以科技创新驱动、要素高效配置为特征的新质生产力,正深刻重塑产业形态与劳动范式,对技能人才的能力构成结构提出融合数字智能、绿色技术与创新素养的复合型要求。然而,既有的技能人才评价体系存在标准更新滞后、评价方式单一等问题,难以科学衡量人才在新质生产力活动中的真实价值;激励机制也面临导向偏差、发展通道狭窄等挑战,制约了人才投身技术革新与产业升级的内生动力。该结构性矛盾已成为掣肘新质生产力形成与发展的重要因素,亟需对现行评价与激励机制进行系统性改革,以构建支撑高质量发展的高素质技能人才队伍。

一、新质生产力对技能人才评价与激励的新要求与现实困境

(一)技能需求的结构性变革

新质生产力的核心驱动力在于科技创新与全要素生产率提升,直接引发了技能需求从传统单一操作向复合能力体系的根本性转变。在智能生产线上,操作员的角色不再是单纯的重复性装配工作,而是需要具备工业机器人编程、设备状态预测性维护与生产线数字孪生模型调整能力。在新能源领域,技能需求从传统设备安装扩展到对光伏阵列智能运维、储能系统安全管理与并网功率优化等综合知识的要求。绿色制造工艺的推广,使得工程师必须掌握碳足迹核算、

清洁生产审核与新型环保材料应用技术。数据分析能力成为通用基础,无论是精密加工中的工艺参数优化,还是供应链管理中的智能调度,都要求技能人才能够运用Python、SQL等工具从海量数据中提取决策依据。技能的形成方式也从“师徒传授—重复练习”转向“线上学习—模拟仿真—真实项目迭代”的快速闭环,学习周期被大幅压缩,终身学习从理念变为刚性生存需求。

(二)现行评价体系的滞后与脱节

当前技能人才评价体系在响应新质生产力需求时表现出系统性滞后,国家职业技能标准与行业企业评价规范的更新周期通常长达三至五年,无法匹配以月、甚至周为单位迭代的前沿技术。人工智能训练师、工业数据工程师、碳资产管理师等新兴职业,长期缺乏官方、统一且被市场广泛认可的的评价标准,导致人才能力认定无据可依。评价内容僵化,仍过度集中于对孤立、静态操作步骤的考核,例如对传统车床加工的考核细致到每个动作,但对使用五轴联动数控机床进行复杂曲面加工时所需的CAM编程、刀具路径优化与加工变形补偿策略等核心能力却缺乏有效评估。评价数字化水平偏低,多依赖人工现场评判,未能利用数字孪生、虚拟现实等技术构建低成本、高效率、可重复的复杂工况模拟评价环境。

(三)现行激励机制的乏力与错位

现有激励机制在导向上与新质生产力所倡导的创新价值创造存在明显偏差。薪酬结构未能充分反映技能人才在解决新技术应用难题、实现工艺革新或产生直接经济效益方面的差异化贡献。薪酬决定因素仍过度绑定于工龄、学历、职称或单一技能等级证书,而一项能大幅提升良品率、降低能耗的工艺改进成果,往往难以获得与之匹配的即时或长期经济回报。物质激励短期化倾向明显,多以一次性奖金为主,缺乏与技术成果转化收益长期绑定的股权、期权或利润分享机制,削弱了人才投身周期长、风险高的创新活动的积极性。职业发展通道存在显著的“天花板”效应与“孤岛”现象:技能序列的纵向晋升通常止步于高级技师或首席技师,其薪酬待遇、资源调配权限与管理序列同等资历人员存在明显差距。

二、探索面向新质生产力的技能人才评价与激励机制改革路径

(一)构建适配新质生产力的多维动态评价体系

改革的核心在于建立一个能够动态响应产业技术变迁、精准刻画复合型能力轮廓的评价体系,该体系需摒弃单一工种或等级的静态框架,转而围绕“技能硬核”“数字素养”“创新效能”与“绿色发展能力”四个维度构建能力雷达

图。技能硬核指在特定专业领域内解决高难度、高精度工艺问题的极限能力,例如,在半导体封装中实现微米级贴装精度的工艺掌控力,或在航空发动机叶片修复中达到特定疲劳强度的特种焊接技术。数字素养要求人才不仅会操作数字化设备,更需理解数据流逻辑,能够运用Python脚本对生产线传感器数据进行预处理与分析,利用CAD/CAE软件完成产品设计的有限元仿真与拓扑优化。

(二)创新基于价值贡献与长效发展的激励机制

激励机制的设计逻辑必须从“为资历付费”彻底转向“为价值付薪”,并构建与人才全生命周期成长相匹配的长期回报生态。薪酬体系改革是基石,需推行“宽带薪酬”与“项目制奖金池”相结合的模式。宽带薪酬的基础是前述多维能力评价结果,高数字素养与高创新效能评分应直接对应薪酬区间内更高的基准点。项目制奖金池则直接来源于技术创新产生的经济效益,例如,将某项工艺革新所节约的年度成本的15%—30%,持续三年奖励给核心攻关团队,或允许技术人员以技术入股方式分享新产品上市后的利润。

(三)建立健全改革落地的协同保障机制

评价与激励改革的成功依赖于一个由精准政策、有效市场与健康企业文化构成的协同保障生态,政策供给侧需要进行精细化设计与

对青年职工策划趣味性较强的内容,结合当下流行的元素,用幽默的语言来传递正能量,还可以编写职场小故事、拍摄短视频等来宣扬团队协作精神,从而达到良好的思政宣传与教育效果;四是重视理论联系实际,事业单位要组织和带领员工到红色教育基地参观学习,鼓励其参加便民服务、文明劝导等社会实践活动,依托实践活动,锤炼思想素养,深化理论认知,实现理论与实践相互促进。

三、完善机制,推动常态化、长效化

制度是保证思政工作有序开展的基础,在新的形势下,事业单位思政工作要从整体上把握思政工作,一是根据单位实际情况制定思想政治工作计划,明确相关责任人、主体责任、目标任务、时间节点,保证工作的顺利有序推进;二是建立评价机制,采用满意度调查、第三方评估等方式提高评价结果的科学性、客观性,把评价结果同绩效奖励、职称评定、干部选拔、年度考核等挂钩,调动职

工的积极性;三是健全监督机制,由党委牵头,定期或不定期检查督促整改工作,以党建带工建,保证思政工作计划要求的落实,保证事业单位思政工作规范化发展;四是依据思政工作评价结果以及一线干部职工的意见建议,及时对思政工作存在的不

浅析新形势下加强事业单位思想政治工作的路径

思想政治工作是构建、塑造事业单位和谐文化的重要途径,是事业单位高质量发展思想层面的有力保证,在事业单位的建设与发展过程中起着举足轻重的作用。新形势下,要积极探索适应新时代发展步伐和要求的工作方法和路径,创新思想政治工作模式,进一步加强事业单位人员理论武装,促进事业单位发展同国家战略同频共振。

一、优化内容,强化价值引领

新形势下加强事业单位思想政治工作要求注重内容优化,强化价值引领。

第一,要以党章党规、党的二十大精神为学习重点,要求事业单位全体职工对党

引导和推动全体员工普遍认同、自觉遵守,发挥其旗帜引领和凝聚作用,增强单位内部向心力和整体凝聚力,使单位员工向着共同的目标、方向不断奋斗。还要把思政工作同业务能力提升有机结合起来,实现职业道德教育与业务规范的融合、党性教育与服务理念的融合、形势政策教育与业务发展的融合,破解思政工作与业务工作“两张皮”的难题,提高思政内容的针对性,为事业单位的长远健康发展打下坚实的思想基础和组织保障。

第二,要坚持以人为本,把思政工作同职工群众的实际结合起来。在实践中可以定期组织和开展座谈会,邀请事业单位员工代表参加,鼓励他们就个人成长、单位文化、单位发展等问题畅所欲言,使思政工作更加贴近员工,更好地为员工服务。还要挖掘事业单位发展过程中涌现出来的优秀员工、创新故事,树立榜样,传递勇于探索、敢于拼搏、创新创业、精益求精的良好精神品质,用贴近员工工作生活的真实故事、切身经历增

强职工群众的情感共鸣,加深价值认同。

二、创新方式方法,提升工作实效

新形势下,事业单位思政工作要改变以往的灌输式、说教式思政教育方式,寻找新的教育方法和途径,提高思政工作的吸引力。一是通过情景模拟、互动研讨、案例教学等方式,进一步调动起员工学习兴趣和参与热情;二是融媒体背景下,新媒体的不断更新为事业单位思政工作赋予了新的载体,要充分挖掘抖音、微博、微信等新媒体平台的潜力,向职工推送微党课、微宣讲、微故事、政策解读等内容,打通线上与线下的壁垒,构建起一个互通的工作学习网络,从而让思政工作得到全方位的覆盖,使思政学习更加便捷、灵活,进一步扩大思政工作覆盖面、延伸工作职能,实现其全方位渗透,提升思政工作实效;三是推行精准思政模式,依托大数据等数字技术,根据资深员工和新入职青年员工等不同群体的特点推送内容,对资深员工推送深度文章,注重人文关怀,

对青年职工策划趣味性较强的内容,结合当下流行的元素,用幽默的语言来传递正能量,还可以编写职场小故事、拍摄短视频等来宣扬团队协作精神,从而达到良好的思政宣传与教育效果;四是重视理论联系实际,事业单位要组织和带领员工到红色教育基地参观学习,鼓励其参加便民服务、文明劝导等社会实践活动,依托实践活动,锤炼思想素养,深化理论认知,实现理论与实践相互促进。

制度是保证思政工作有序开展的基础,在新的形势下,事业单位思政工作要从整体上把握思政工作,一是根据单位实际情况制定思想政治工作计划,明确相关责任人、主体责任、目标任务、时间节点,保证工作的顺利有序推进;二是建立评价机制,采用满意度调查、第三方评估等方式提高评价结果的科学性、客观性,把评价结果同绩效奖励、职

工的积极性;三是健全监督机制,由党委牵头,定期或不定期检查督促整改工作,以党建带工建,保证思政工作计划要求的落实,保证事业单位思政工作规范化发展;四是依据思政工作评价结果以及一线干部职工的意见建议,及时对思政工作存在的不

工的积极性;三是健全监督机制,由党委牵头,定期或不定期检查督促整改工作,以党建带工建,保证思政工作计划要求的落实,保证事业单位思政工作规范化发展;四是依据思政工作评价结果以及一线干部职工的意见建议,及时对思政工作存在的不