

我国会计本科教育考核模式的选择

刘凯旋

(中南林业科技大学商学院 长沙 410004)

【摘要】 本文对我国会计本科教育考核现状进行了分析,并提出了要构建以能力为本位、以就业为导向和以实践为标准

【关键词】 会计本科教育 考核模式 差别教育

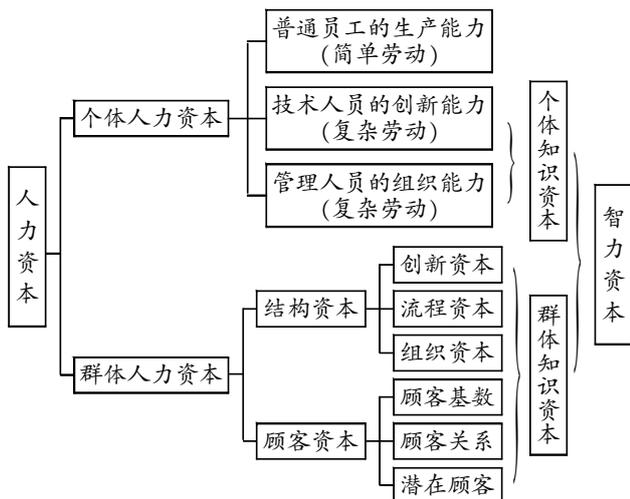
会计本科教育考核是会计本科教学、教改的一项基础性工作,直接反映会计本科教育的质量与水平。因此,应当对目前的会计本科教育考核模式进行分析,找出会计本科教育考核方式、考核内容、考核目标等存在的问题,并有针对性地设计一套相对完整、实用、可行的会计本科教育考核模式,这种考核模式应以能力为本位、以就业为导向、以实践为标准,以培养高素质、多元化的会计人才。

一、会计本科教育考核的现状

1. 考核内容重知识、轻能力。会计本科教育考核究竟考什么?我国当前的新课程标准规定,课程目标包括“知识与能力”、“过程与方法”、“情感、态度和价值观”。显然,考核的内容也应该与这三个方面相对应而不仅仅是“知识”。但目前会计

本科教育考核的内容局限于学生所学的课本知识,即规定学生所学的公共基础课和专业课等,考核的是学生的记忆力而非能力,更谈不上对课程目标的全面考核,学生学习仅仅是为了通过考试,没有真正掌握将来工作所需的技能。

教师教学不仅仅是为了传授知识,更重要的是使学生具备延伸和拓展所学知识的能力,具备把理论与实践相结合的能力,以适应知识的更新和环境的变化。我国教育“重知识、轻能力”、“重学历、轻学识”的思想根深蒂固且普遍存在,尤其是教师对学生学业的考核方面,由于现成的知识便于教师命题,所以现有的会计本科教育考核内容基本上是以现成的书本知识考核为主,其中又偏重于书本知识中的原理化、公式化和制度化的需要记忆的知识。然而事实上,会计知识并不是一成不



人力资本、知识资本、智力资本关系图

值的源泉,使企业合理、有效地利用人力资源、降低成本、提高生产效率、提升企业核心竞争力,从而使企业更好地发展。

主要参考文献

1. 姚正海.知识资本、人力资本与智力资本辨析.财会月刊(综合),2006;5
2. 舒尔茨著.吴珠华等译.论人力资本投资.北京:北京经

济学院出版社,1990

3. 贝克尔著.梁小明译.人力资本.北京:北京大学出版社,1987
4. 李建民.人力资本通论.上海:上海三联书店,1999
5. 伍中信,张荣武.人力资本观念变革与财务理论体系创新.财贸研究,2005;2
6. 邵云飞,唐小我.论人力资源向人力资本的转变.软科学,2004;5
7. 斯图尔特著.邵剑兵译.“软”资产:从知识到智力资本.北京:中信出版社,2003
8. 钱省三,龚一之.科技知识的市场价值及其知识资本的形成模型.科学学研究,1998;3
9. 申明.知识资本运营论.北京:企业管理出版社,1998
10. 闫化海,徐寅峰,刘德海.智力资本的整体衡量方法及其应用.科研管理,2004;6
11. 张小红,李思经.智力资本概念的界定与探讨.工业技术经济,2007;12
12. 徐程兴,柯大纲.关于智力资本价值计量方法的探讨,南开管理评论,2003;5
13. 李平.智力资本和核心竞争力的比较分析.商业研究,2006;7

变的,而是随着客观经济活动和经济环境的变化而变化的,所以现有的会计本科教育考核模式与学生就业的实际需求相脱离,严重制约了学生的创造力和应付环境变化能力的提升,使学生达不到用人单位的要求。

学生接受会计本科教育不仅是为了掌握会计知识,更重要的是为了毕业后能新的环境中灵活运用所学知识和做到随机应变,也就是具有较强的职业判断能力、分析和解决实际问题的能力以及适应环境变化的能力。

2. 考核方式重结果、轻过程。目前会计本科教育注重总结性考核,即凭一次或几次闭卷考试的结果作为衡量学生能力和教师教学质量的标准,而对教师讲课的内容、课程设计、课程考核的合理性则无法考核,对学生所学知识是否消化全然不顾,没有进行教学过程开展前以及开展过程中的有效控制。对学生来说,如果考试是靠考前突击背笔记、背答案等投机取巧的办法过关的话,那么这样的考核结果不但不能真实反映学生的专业水平,还可能打击成绩优秀和能力强的学生的学习积极性从而带来负面影响;对教师来说,没有及时了解和解决教学中存在的问题将不利于教学方式的改进和教学技能的提升。这种不科学的总结性考核方式直接导致了“教师为考而教、学生为考而学”的“应试教育”倾向。

事实上,知识的掌握和能力的提升是一个潜移默化、循序渐进的过程,是一个由量变到质变的过程。学生要想成为高素质的会计人才,需要经历一个由低级到高级的持续发展过程,不仅在学校要学好专业知识、掌握专业技能,而且在实际工作中要做到对所学知识进行熟练运用并能加以改进。会计知识是不断更新的,那么对学生的考核也应基于一个动态过程,同样对教师教学水平的评价及职称的评定也应基于一个动态过程。只有这样,才能在教学过程中使教师与学生不断进行双向诊断、反馈和得到能力提升,才能真正做到“因材施教”、“教学相长”。

3. 考核功能错位。考核本身具有评定、诊断、反馈、预测、激励和选拔等功能,但在现实的会计本科教育考核中,考核功能严重错位,其选拔功能被过分夸大,其他功能被严重弱化。其主要体现在过分夸大了分数的价值功能,将学生考分和奖学金、评优、评先进、入党等联系在一起,甚至还同教师的教学水平挂钩。学生的考分只能在一定程度上反映出学生的理论水平,甚至仅仅反映了学生的“应试能力”,至于学生的综合素质和实践能力以及教师教学的真实水平都得不到全面、客观、公正的评价,从而会计教学质量不能从根本上得到提高,学生的成绩也不能给用人单位提供有价值的参考,会计人才供求矛盾必然存在。

二、以能力为本位、以就业为导向、以实践为标准的会计本科教育考核模式的构建

1. 以能力为本位和以就业为导向改革会计本科教育考核内容。根据会计本科教育受众对象的未来职业走向,考核可以分为三个方面:第一,对将来的会计信息提供者进行考核。对这一群体的考核内容主要有:①财务会计与税收知识;②计算机与财务软件知识;③职业道德和法律知识。对这一群体的

考核方向是把实践性较强的课程考核与会计职业资格和技术等级评定结合起来,切实提高他们的实际动手能力,直接为他们的就业奠定基础,使他们达到用人单位的要求。第二,对将来的会计信息使用者进行考核。会计信息使用者主要包括企事业单位或政府部门及其他领域的高级管理人员,这类人员是高级复合型管理人才,需要全面掌握现代管理知识并能利用多种工具对各类经济活动进行分析、预测、决策或提供建议等。因此,对他们的考核内容主要有:①财务与会计知识;②数学分析工具;③计算机信息管理工具;④经济学、管理学及相关法学知识等。第三,对将来其他领域人才的考核。会计知识对于这部分人而言仅仅是一种商业语言,是构成其知识结构的基本元素,对这部分人的考核内容主要有再学习能力、创新能力以及适应环境变化的能力。

2. 以实践为标准建立会计实践教学考核机制。由于会计专业具有较强的实践性和技术性,从而一些专业技术和知识更多地要通过实践来掌握和验证,因此会计本科教育考核应以实践考核为主,坚持“理论服务于实践、实践第一”的原则。为此,会计本科教育应将目前以“教师、教室、教材”为中心的培养模式转变为以“图书馆、实验室、社会实践”为中心的培养模式,切实提高会计专业本科生的实践能力,缩短本科会计应用型人才的成熟期,满足用人单位提出的会计专业学生要有工作经验的要求。具体做法是:根据会计实践教学环节的性质与作用,把会计实践教学环节重组为会计基础原理实践、会计实务实践、会计检查即审计实践、综合应用与创新实践这四个实践教学群,改变过去会计实践教学主要依赖于校内模拟实习的做法。这也就是说,学校可以与企业合作建立校外实习基地,派有实践经验的会计教师定期带领学生到企业进行实习,企业会计人员可以选择学生进行对口指导,学生也可以选择企业的会计人员作为自己的指导老师,使学校培养的会计专业学生满足企业对会计人才的要求,让学生感受到真实的工作氛围,增强他们的感性认识,巩固并消化他们所学的会计理论知识,提高他们应用知识的能力以及适应环境的能力,真正实现会计理论与会计实践的结合。这样既可以为用人单位储备会计人才,又可以提升会计专业教师的实践教学能力,同时还为会计专业教师的教学和科研提供了更多的机会,有利于学校的学科建设与发展,实现企业和学校的双赢。

3. 采用多种考核方式。会计本科教育考核应该采用多种方式,注重考核过程并且不应拘于某一种固定模式。根据会计专业的特点,会计本科教育考核方式应突出多样性、针对性和灵活性的特点,不能只限于闭卷考试,可以采取开卷、口试、实验、撰写小论文、实地实习、问题讨论等多种考核方式。同时,还可以分模块和比重进行考核。例如,对学生基础知识的考核,可以采取开卷和闭卷相结合的考核方式,分值比重为20%;对学生知识应用能力的考核,可以采取案例分析或撰写小论文的考核方式,分值比重为30%;对学生实际动手能力的考核,可以采取现场作业的考核方式,分值比重为30%;对学生综合能力(包括再学习能力、创新能力以及适应环境变化的能力)的考核,可以采取面谈、问题讨论以及与用人单位共同

考察的考核方式,分值比重为20%。通过这样的方式进行考核可以对学生专业知识水平和综合能力有一个相对全面、正确和客观的评价,从而促使学生注重学习过程和学习效果,增强其分析问题和解决问题的能力以及应变能力,为学生就业打下坚实基础。

课堂评价是最直接的考核方式,教师在教学过程中观察和记录学生的表现,通过面谈、正式作业、问答等方式考查和评价学生的学习能力。需要强调的是,除了课堂评价,学生的自我评价和相互评价也应是考核的重要方式。学生比教师更了解学生,从而最能掌握学生能力的信息。在毕业面试时,学生的自我评价能给用人单位提供一个信号,使用人单位了解自己具有什么样的潜力或拥有什么样的能力,便于学生和用人单位进行双向选择。学生进行自我评价时,教师只在幕后充当导演,当学生自我评价结果和相互评价结果出现矛盾时,教师才出来进行协调,使评价结果更加合理。

4. 建立符合会计岗位要求能力的命题体系。考核命题对学生学习有很强的指导作用,会计本科教育考核命题应遵循“针对性、灵活性和以岗位能力考核为重点”的原则,改变以往任课教师根据自己所讲授的内容和自己认为是重点的内容命题的形式,要以会计本科教育目标和就业所需要掌握的知识 and 能力为依据,根据考核难易程度、考核知识点分布等集体完成组卷和建立试题库,并且要随着情况的变化及时对试题库的内容进行调整和更新。同时,建立考核过程中和考核后相互沟通、分析和反馈的机制,以便及时发现问题并进行纠正,切实改善会计本科教育考核效果。

总之,通过构建以能力为本位、以就业为导向、以实践为标准,可以切实提高学生的实践能力和综合素质,增加学生的就业机会,使学校教育和市场需求紧密结合。

三、相关思考

1. 会计教育理念要更新。在会计教学中,教师要全身心投入,不能三心二意;会计专业教师应该具有会计实践经验,否则只能在课堂上照本宣科,只知其然而不知其所以然,只能授之以“鱼”而不能授之以“渔”。同时,教师应营造和谐的课堂氛围,持平等、民主、合作的教学态度,调动自己与学生的积极性,培养学生的自主精神、批判精神和实践精神,使师生之间

能够及时进行双向诊断、反馈和相互改进,真正做到“因材施教”、“教学相长”。

2. 会计本科教育目标应多元化。确定教育目标也就是确定培养什么样的人才,它涉及人才的基本素质的标准。但不管是什么层次的会计人才,只要培养的人才素质较高、符合市场要求,就没有必要去讨论会计本科教育是培养通才还是培养专才、是培养应用型人才还是培养研究型人才、是培养高级人才还是培养普通人才的问题。就我国现状而言,不同层次的会计人才有不同的社会需求,只要会计本科教育以能力为本位、以就业为导向、以实践为标准,改变“重知识、轻能力”、“重理论、轻实践”、“重学历、轻学识”、“重灌输、轻启发”、“重结果、轻过程”的观念,培养的会计人才就会大有作为。

3. 实行差别教育。多元化的人才培养模式的核心就是进行差别教育。所谓差别教育,是根据不同的受教育者的兴趣和职业规划选择不同的教育内容。实行差别教育的一个重要措施是推行“教育自助餐”,其意思是指学校依据专业技术和社会发展的需要为学生提供丰富的自助课程,学生在教师的指导下按自己的兴趣和社会需要选择“组合套餐”,构建各自不同的知识结构。其特点是,由学生自己进行课程组合和选择专业,并随时调整自己的发展方向。学校若能成为让学生自由获取知识的场所,不仅可以培养跨学科的多元化人才,使教育更好地适应社会发展的需要,而且可以使教育达到“以人为本”的境界。

4. 采取分层教学。所谓分层教学,就是教师在教学中根据学生现有的知识水平、能力和潜力把学生分成水平相近的几组并区别对待,这些群体的能力在教师恰当的分层策略和相互作用下得到提高。这种教学方法可以改变班级授课制下能力强的学生“吃不饱”、能力弱的学生“吃不消”的不良局面,符合孔子主张的“因材施教”、“因人而异”的教育思想。

【注】本文系湖南省教育科学“十一五”规划课题“本科会计教学的低效现象及对策研究”(课题批准号:XJK08BGD009)的部分研究成果。

主要参考文献

1. 黄济等.现代教育论.北京:人民教育出版社,2004
2. 苏惠民.当代世界高等教育理念对中国高等教育发展的现实影响.江苏高教,2005;6