

Nâng cao hiệu quả quản lý đánh giá kết quả học tập của sinh viên ngành kế toán ở các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh theo chuẩn đầu ra

Nguyễn Xuân Thắng*

*Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

Received:20/10/2024 ; Accepted:6/11/24 ; Published: 16/11/2024

Abstract: Managing and evaluating student learning outcomes plays an important role in ensuring training quality, especially for specialized programs such as Accounting at non-public universities. This article analyzes the management and assessment of learning outcomes of students majoring in Accounting at non-public universities in Ho Chi Minh City according to outcome standards and proposes solutions to improve efficiency. management, quality assurance and the ability to meet the practical needs of the labor market.

1. Đặt vấn đề

Quản lý đánh giá kết quả học tập (QLĐGKQHT) SV chuyên ngành Kế toán đóng vai trò cốt lõi trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo (CLĐT), giúp các trường điều chỉnh chương trình giảng dạy và cải thiện phương pháp học tập. Quản lý đánh giá học tập không chỉ tập trung vào quá trình dạy và học, mà còn phải dựa trên KQHT mong muốn đã được xác định trước. Theo Biggs và Tang (2011), đánh giá học tập cần được xây dựng dựa trên CĐR nhằm đảm bảo rằng SV có thể đạt được các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết sau khi hoàn thành chương trình học[1]. Tuy nhiên, trong thực tế, việc quản lý đánh giá tại một số trường vẫn gặp nhiều hạn chế, như chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá rõ ràng, việc sử dụng công nghệ trong quản lý đánh giá chưa được tối ưu hóa và việc thu thập phản hồi từ SV chưa được chú trọng đúng mức.

2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết này, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu lý luận và nghiên cứu một số tài liệu thứ cấp về chuẩn đầu ra (CĐR) ngành Kế toán của một số trường đại học và các sản phẩm quản lý hoạt động đánh giá KQHT của SV để phân tích, tổng hợp và khái quát hóa về hoạt động đánh giá KQHT của SVNKT theo CĐR và phân tích một số tồn tại trong hoạt động đánh giá hiện nay làm căn cứ đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả của hoạt động đánh giá và QLĐG KQHT của SVNKT ở các trường ĐHNCL theo CĐR.

2.2. Đánh giá KQHT của SV chuyên ngành Kế toán ở các trường ĐHNCL theo CĐR

i. CĐR của SV Kế toán là tổng hòa kiến thức, kỹ năng, thái độ mà người tốt nghiệp cần đạt được bao gồm:

- Về kiến thức: SV nắm vững kiến thức về các nguyên tắc và chuẩn mực kế toán quốc tế (IFRS) và Việt Nam (VAS), bao gồm kiểm toán, phân tích tài chính, và quản trị kế toán. Hiểu rõ các quy định pháp luật liên quan đến thuế, tài chính, và luật doanh nghiệp.

- Về kỹ năng gồm: +Kỹ năng thực hành chuyên môn: SV sử dụng thành thạo các phần mềm kế toán như: MISA, SAP, QuickBooks để phân tích và lập báo cáo tài chính. Có khả năng ứng dụng kỹ năng phân tích và xử lý số liệu kế toán trong thực tế, đáp ứng yêu cầu của chuẩn đầu ra.

+ Kỹ năng phân tích: SV có khả năng phân tích dữ liệu đánh giá, xử lý thông tin để đưa ra các giải pháp cải thiện quy trình học tập và nâng cao hiệu quả quản lý đánh giá.

+ Kỹ năng mềm: Khả năng giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện và giải quyết vấn đề hiệu quả trong môi trường học tập và công việc thực tế.

Thái độ gồm:

+ Tư duy trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp: SV tuân thủ nghiêm túc các quy định đạo đức nghề nghiệp và các quy chuẩn đánh giá học tập, đảm bảo tính minh bạch và trung thực trong quá trình đánh giá.

+ Tinh thần học hỏi: Luôn có tinh thần cầu tiến, sẵn sàng cập nhật những kiến thức và kỹ năng mới

trong lĩnh vực kế toán, đánh giá học tập, và QLGD.

+ Thái độ hợp tác: SV có thái độ hợp tác trong việc làm việc nhóm và sẵn sàng chia sẻ thông tin, hỗ trợ đồng nghiệp và cộng đồng trong quá trình nâng cao CLGD và đánh giá.

ii. Nội dung và tiêu chí đánh giá

Để đánh giá KQHT của SV tốt nghiệp đòi hỏi tiêu chí và nội dung đánh giá KQHT của SV phải được tham chiếu với các nội dung trên và muốn thực hiện được điều này thì chương trình dạy học (CTDH) các học phần giảng dạy phải tham chiếu được với các CDR kể trên hay nói một cách khác là mục tiêu, chuẩn đầu ra và nội dung CTDH các học phần giảng dạy thuộc CTĐT ngành Kế toán phải đối sánh với CDR của CTĐT góp phần thực hiện được CDR của CTĐT cử nhân ngành Kế toán đã được nhà trường ban hành.

Creswell (2014) nhấn mạnh rằng phương pháp tiếp cận hỗn hợp, kết hợp giữa định tính và định lượng, là cách tiếp cận phù hợp để đánh giá các khía cạnh phức tạp của quá trình GD&ĐT, đặc biệt khi liên quan đến việc đo lường CDR học tập. Từ cách lập luận trên cho thấy yêu cầu đặt ra là tiêu chí, nội dung đánh giá KQHT của SV trong từng học phần dạy học phải đáp ứng CDR của học phần theo các mức năng lực cần đạt về kiến thức, kỹ năng và thái độ, giảng viên phải xây dựng được ma trận năng lực cần đạt của SV sau khi kết thúc học phần làm căn cứ để thiết kế công cụ đánh giá KQHT của SV.

Đánh giá các kết quả đạt được ở SV theo CDR cần phải bao hàm chỉ ra những kết quả đạt được, những nội dung hay tiêu chí chưa đạt được và các biện pháp cải thiện thành tích học tập của SV để đáp ứng CDR của học phần và CDR của CTĐT.

iii. Các hình thức đánh giá

Để đánh giá học tập của SVNKT theo CDR, các trường thường áp dụng nhiều hình thức đánh giá khác nhau, nhằm đảm bảo rằng SV có thể phát triển toàn diện các kỹ năng và kiến thức cần thiết:

- Đánh giá kiến thức lý thuyết: Các bài kiểm tra giữa kỳ và cuối kỳ là công cụ chính để đo lường khả năng hiểu và vận dụng lý thuyết kế toán của SV. Ví dụ, một bài kiểm tra lý thuyết thường yêu cầu SV giải thích các nguyên tắc kế toán hoặc đưa ra phân tích về tình hình tài chính của một doanh nghiệp dựa trên dữ liệu giả định.

- Đánh giá kỹ năng thực hành: Các trường sử dụng bài tập dựa trên tình huống thực tiễn, như yêu cầu SV sử dụng phần mềm kế toán để lập báo cáo

tài chính, phân tích dữ liệu kế toán hoặc thực hiện các nhiệm vụ kiểm toán. Ví dụ, SV có thể phải nhập liệu và xử lý các giao dịch kinh tế của một doanh nghiệp vào phần mềm kế toán và sau đó lập báo cáo tài chính theo chuẩn mực kế toán Việt Nam.

- Đánh giá qua dự án nhóm: SV được giao các dự án nhóm nhằm đánh giá khả năng làm việc theo nhóm và áp dụng kiến thức vào thực tế. Các dự án này có thể yêu cầu SV lập báo cáo tài chính của một công ty giả định, từ đó đưa ra các đề xuất cải thiện tình hình tài chính.

- Đánh giá kỹ năng mềm: Các bài tập thuyết trình, làm việc nhóm và bài tập tình huống giúp SV phát triển kỹ năng giao tiếp, tư duy phân biện và giải quyết vấn đề.

2.3. Những yêu cầu đối với QLĐGKQHT của SV chuyên ngành Kế toán ở các trường ĐHNCL theo CDR

i. Nhà trường và khoa chuyên môn cần thiết lập tiêu chí đánh giá rõ ràng

Để đánh giá được mức độ đáp ứng CDR của SVNKT đòi hỏi nhà trường, giảng viên khoa chuyên ngành cần xác định được các tiêu chí đánh giá rõ ràng và đo được các năng lực, tiêu chí cần đo một cách khách quan, trung thực.

Một trong những thước đo quan trọng của hiệu quả QLĐGKQHT là tỷ lệ SV đạt chuẩn đầu ra. Ví dụ, nếu tỷ lệ SV đạt yêu cầu về kỹ năng thực hành phần mềm kế toán còn thấp, điều này có thể chỉ ra rằng việc đào tạo và đánh giá kỹ năng thực hành cần được điều chỉnh.

ii. Đảm bảo tính toàn diện và tính hệ thống

Hoạt động quản lý đánh giá và hoạt động đánh giá phải mang tính toàn diện và tính hệ thống nhằm đánh giá được một cách tổng thể những năng lực cần đạt của SV sau khi kết thúc học phần và sau khi kết thúc chương trình đào tạo. Đánh giá phải bao hàm cả việc đánh giá kiến thức, kỹ năng và thái độ. HĐĐG phải có sự phối hợp giữa đánh giá thường xuyên với đánh giá định kỳ và đánh giá tổng kết, đánh giá học phần với đánh giá SV tốt nghiệp.

iii. Phản hồi liên tục và cải tiến liên tục

Hoạt động ĐG KQHT của SV, cụ thể SVNKT phải thu được những ý kiến phản hồi từ SV, doanh nghiệp và các bên liên quan. Phản hồi từ SV và doanh nghiệp là cơ sở quan trọng để các trường điều chỉnh chương trình giảng dạy và phương pháp đánh giá. Ví dụ, nếu doanh nghiệp phản ánh rằng SV thiếu kỹ năng làm

việc nhóm hoặc tư duy phản biện, trường có thể tăng cường các bài tập thực hành nhóm hoặc tổ chức thêm các hội thảo về kỹ năng mềm. Đồng thời, phản hồi từ SV cũng giúp trường nhận diện những bất cập trong phương pháp đánh giá, từ đó điều chỉnh kịp thời.

Doanh nghiệp là nơi đánh giá cuối cùng về CLĐT của SV. Nếu SV tốt nghiệp không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, điều này chứng tỏ rằng các tiêu chí đánh giá chưa phù hợp với thực tiễn công việc. Do đó, các trường cần thường xuyên liên hệ và thu thập phản hồi từ các doanh nghiệp tuyển dụng SV, từ đó điều chỉnh CĐR và PPĐG cho phù hợp hơn.

Sự hài lòng của SV cũng là một chỉ số quan trọng phản ánh tính công bằng và minh bạch trong quá trình đánh giá.

iv. Sử dụng công nghệ trong đánh giá và quản lý đánh giá

Áp dụng CNTT trong quản lý đánh giá giúp giảm thiểu sai sót và tăng cường tính minh bạch. Hệ thống này cho phép giảng viên theo dõi tiến trình học tập của SV, từ đó điều chỉnh phương pháp giảng dạy phù hợp hơn ngay tại lớp học phần.

Quản lý và xử lý học vụ của SV cần được tiến hành trên các phần mềm quản lý đào tạo nhằm đảm bảo tính hệ thống, tính liên thông và tính công khai minh bạch trong quản lý hoạt động học tập của SV.

2.4. Một số tồn tại trong đánh giá KQHT của SVNKT ở các trường ĐHNCL tại Tp Hồ Chí Minh

i. Về tiêu chí, nội dung đánh giá

Nghiên cứu các tài liệu thứ cấp cho thấy một trong những vấn đề mà các trường ĐHNCL gặp phải là sự thiếu nhất quán trong việc thiết lập tiêu chí đánh giá. Điều này dẫn đến việc SV không hiểu rõ các yêu cầu để đạt được kết quả tốt trong các kỳ thi hoặc bài tập thực hành. Để khắc phục, mỗi kỳ thi hoặc bài tập cần phải có tiêu chí đánh giá rõ ràng và minh bạch, được cung cấp trước cho SV.

Các tiêu chí đánh giá KQHT của học phần chưa tương thích với CĐR học phần và CĐR học phần lại chưa tương thích với CĐR của CTĐT dẫn tới việc đánh giá chưa tạo được động lực cho quá trình đào tạo đem lại hiệu quả cao.

Hệ thống bài tập, câu hỏi đánh giá còn thiên về đánh giá kiến thức chưa phản ánh đúng bản chất của đánh giá năng lực.

ii. Các hình thức tổ chức đánh giá: Các trường hiện đang thiên về đánh giá trắc nghiệm và đánh giá

tự luận, chưa đa dạng hóa được các hình thức đánh giá, việc tổ chức đánh giá theo dự án, tiểu luận và các đề án nghiên cứu của SV còn khiêm tốn.

iii. Hoạt động QLDGKQHT của SV: Hoạt động QLDGKQHT của SV còn tập trung ở cấp bộ môn và cấp khoa, việc đánh giá SV tốt nghiệp chưa được tiến hành thường xuyên mà mới thí điểm đánh giá, những cải tiến sau đánh giá chưa được tiến hành một cách bài bản, khoa học.

iv. Phản hồi liên tục và cải tiến: Nhà trường chưa thường xuyên lấy ý kiến phản hồi của cựu SV và doanh nghiệp về CTĐT, CĐR của chương trình và mức độ đáp ứng CĐR của SVNKT tốt nghiệp để hoàn thiện chuẩn đầu ra, đổi mới hoạt động đánh giá KQHT của SV theo CĐR và thực hiện cải tiến đổi mới CTĐT đáp ứng CĐR và thị trường tuyển dụng SV sau tốt nghiệp ngành Kế toán ở các trường đại học ngoài công lập.

2.5. Đề xuất giải pháp cải thiện quản lý đánh giá

i. Tăng cường tính liên kết giữa giảng viên và SV: Giảng viên cần thường xuyên tương tác với SV thông qua các buổi thảo luận, tư vấn cá nhân hoặc các hoạt động ngoại khóa nhằm giúp SV hiểu rõ hơn về các tiêu chí đánh giá và cách đạt được các mục tiêu học tập.

ii. Đa dạng hóa phương pháp đánh giá (PPĐG): Các trường cần kết hợp đa dạng các PPĐG, bao gồm cả đánh giá dựa trên dự án, học tập qua trải nghiệm và bài tập tình huống thực tiễn. Điều này giúp SV phát triển toàn diện hơn, đồng thời phản ánh rõ hơn năng lực của từng SV trong các lĩnh vực khác nhau.

iii. Áp dụng hệ thống đánh giá linh hoạt: Hệ thống đánh giá nên linh hoạt để phù hợp với sự đa dạng về trình độ và phong cách học tập của SV. Ví dụ, thay vì chỉ tập trung vào các bài kiểm tra lý thuyết, các trường ĐHNCL có thể cân nhắc áp dụng PPĐG dựa trên năng lực hoặc đánh giá liên tục qua các bài tập thực hành, dự án nhóm và các bài thuyết trình. Điều này không chỉ giúp SV thể hiện được kiến thức lý thuyết mà còn phát huy kỹ năng thực hành, tư duy phản biện, và kỹ năng mềm như giao tiếp và làm việc nhóm.

Bên cạnh đó, PPĐG linh hoạt cần tính đến các hình thức phản hồi tức thời và phát triển kỹ năng tự học. Cung cấp phản hồi kịp thời sẽ giúp SV nhận biết điểm yếu và cải thiện kỹ năng, trong khi các bài tập liên quan đến tự học giúp SV có thể điều chỉnh tốc độ học tập và tiếp cận vấn đề theo cách riêng của họ. Vì

dụ, đối với các bài kiểm tra trực tuyến, hệ thống có thể cung cấp kết quả ngay sau khi hoàn thành, kèm theo gợi ý về các tài liệu hoặc bài tập bồi dưỡng để SV tự cải thiện.

Nicol và Macfarlane-Dick (2006) cho rằng phân hồi học tập không chỉ là công cụ đánh giá kết quả, mà còn là phương pháp giúp SV tự điều chỉnh quá trình học tập của mình. Điều này có thể áp dụng hiệu quả trong đào tạo SV ngành kế toán, nơi phân hồi đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực chuyên môn [4].

Theo Pham, M. H., & Nguyen, V. C. (2022), áp dụng PPDGD dựa trên CĐR tại các trường ĐHNCL ở TP.HCM đã gặp phải nhiều thách thức, đặc biệt là trong việc đảm bảo tính nhất quán và minh bạch trong quá trình đánh giá. Tuy nhiên, phương pháp này đã giúp nâng cao CLĐT và cải thiện đáng kể KQHT của SV.

iv. Phản hồi và cải tiến liên tục: Thường xuyên lấy ý kiến phản hồi của cựu SV và doanh nghiệp về CTĐT, CĐR để đổi mới hoạt động đào tạo, hoàn thiện CĐR và đổi mới đánh giá theo CĐR.

3. Kết luận

Quản lý đánh giá học tập SVNKT tại các trường ĐHNCL theo CĐR đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao CLĐT, đảm bảo rằng SV không chỉ đạt được kiến thức và kỹ năng cần thiết mà còn phát triển toàn diện về năng lực chuyên môn và các kỹ năng

mềm. Tuy nhiên, để đạt được điều này, các trường cần xây dựng một hệ thống đánh giá linh hoạt, khoa học và phù hợp với thực tiễn, đồng thời tăng cường liên kết giữa giảng viên và SV, cũng như áp dụng CNTT trong quản lý đánh giá. Cải thiện quy trình đánh giá học tập không chỉ giúp nâng cao KQHT của SV, mà còn góp phần giảm tỷ lệ SV bỏ học thông qua việc tạo điều kiện cho họ tiếp nhận phản hồi tích cực và hiệu quả từ giảng viên. Cải tiến quản lý đánh giá không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đảm bảo SV tốt nghiệp ngành Kế toán từ các trường ĐHNCL có đủ khả năng cạnh tranh và phát triển trong môi trường công việc hiện đại.

Tài liệu tham khảo

1. Biggs, J. B., & Tang, C. (2011) *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does* (4th ed.). McGraw-Hill Education.

2. Brown, S., & Knight, P. (2012) *Assessing Learners in Higher Education*. Routledge.

3. Creswell, J. W. (2014) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.

4. Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*, 31(2), 199-218.

Nâng cao năng lực của cán bộ..... (tiếp theo trang 340)

Thứ tám, phải có các kỹ năng khác nhau trong điều hành, giải quyết công việc như: Tổ chức công việc của bản thân, các phương pháp, quá trình, quy trình làm việc hàng ngày, kết hợp công việc trước mắt và lâu dài

Thứ chín, phải có khả năng ứng dụng CNTT, khoa học kỹ thuật vào quản lý. CBQL phải là người tiên phong đi đầu trong việc ứng dụng công nghệ vào công việc, tạo động lực cho GV và HS cùng thực hiện. Chủ động phương pháp giáo dục trải nghiệm thực tế phát triển năng lực người học.

Thứ mười, CBQL phải là người đi đầu trong bồi dưỡng thường xuyên, cập nhật các văn bản mới kịp thời; Tạo điều kiện cho Hội đồng sư phạm học tập bồi dưỡng thường xuyên và các văn bản mới để thực hiện tốt kế hoạch nhà trường cũng như hoàn thành mục tiêu chung của ngành.

3. Kết luận

Năng lực của CBQL sẽ quyết định thành bại trong cuộc đổi mới giáo dục hiện nay. Do đó nâng cao năng lực CBQL là việc hết sức quan trọng, cần phải được quan tâm đúng mức, tạo tiền đề cho sự thành công đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2014), *Nghị quyết 29 về Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam*. Hà Nội

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT* ngày 26 tháng 12 năm 2018. Hà Nội

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). *Thông tư 32/2020/TT-BGDĐT*, ngày 15/9/2020. Hà Nội

4. Trần Kiểm (2016) *Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả*, NXB ĐHSHPN.

5. Từ điển tiếng Việt (2005), NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.