

QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC TẬP MÔN GIÁO DỤC HỌC THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

ThS. NGUYỄN THỊ THANH TRÀ
Trưởng Đại học Sư phạm Hà Nội

1. Đặt vấn đề




Việc đánh giá kết quả học tập (KQHT) đối với các môn học có ý nghĩa thúc đẩy quá trình dạy học tốt hơn. Để đạt được ý nghĩa đó cần tiến hành việc đánh giá KQHT một cách khoa học theo một quy trình nghiêm túc.

Hiện nay có hai hướng tiếp cận chính về đánh giá kết quả học tập của người học, đó là: Đánh giá dựa theo chuẩn kiến thức, kĩ năng và đánh giá dựa vào năng lực (còn gọi là đánh giá theo tiếp cận năng lực) [1]. Đánh giá theo tiếp cận năng lực là xu hướng đang rất được quan tâm trên thế giới hiện nay và được vận dụng rộng rãi ở nước ta [2].

Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi tập trung phân tích các bước của quy trình đánh giá KQHT môn Giáo dục học theo tiếp cận năng lực nhằm nêu bật những nét riêng biệt của hình thức đánh giá theo tiếp cận năng lực so với các loại hình đánh giá khác.

2. Quy trình đánh giá KQHT môn Giáo dục học theo tiếp cận năng lực

Để tiến hành đánh giá KQHT môn Giáo dục học của sinh viên (SV) đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực có hiệu quả, cần xác lập quy trình đánh giá một cách hợp lí. Chúng tôi đưa ra quy trình đánh giá kết quả học tập môn Giáo dục học của SV đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực gồm bốn bước sau:

1	<p>Xác định mục tiêu đánh giá</p> <p>Đó là việc xác định những năng lực (năng lực chung và năng lực dạy học hoặc giáo dục) cần được hình thành và phát triển cho SV trong quá trình dạy học môn Giáo dục học.</p>	
2	<p>Xây dựng các bài tập đánh giá năng lực</p> <p>Bài tập đánh giá năng lực là các bài kiểm tra, các nhiệm vụ đòi hỏi SV phải thực hiện nhằm vận dụng tri thức, kĩ năng đã học vào giải quyết để thể hiện năng lực trên.</p>	
3	<p>Xây dựng tiêu chí và rubric đánh giá cho bài tập đã xây dựng</p> <p>Xây dựng các rubric để đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của SV, qua đó nắm được về mức độ các năng lực của họ.</p>	
4	<p>Chấm điểm và phản hồi kết quả</p> <p>Đưa ra cách thức chấm điểm, đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ của SV và sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động dạy học.</p>	

- Bước 1: Xác định mục tiêu đánh giá

Bất kì một hoạt động đánh giá nào cũng đều bắt nguồn từ việc xác định mục tiêu đánh giá. Bởi mục tiêu

đánh giá không chỉ có tính chất định hướng cho hoạt động đánh giá mà còn là cơ sở để thiết lập các tiêu chí đánh giá. Tùy theo tính chất, kiểu loại mục tiêu khác nhau sẽ dẫn đến cách đánh giá khác nhau. Nếu mục tiêu nhằm hướng đến kiểm tra tri thức của người học thì việc xây dựng công cụ kiểm tra hay tiêu chí đánh giá cũng chỉ hướng tới việc đánh giá tri thức của người học. Đối với đánh giá KQHT môn Giáo dục học của SV theo tiếp cận năng lực, trước hết, giảng viên phải xác định được những năng lực nào cần được hình thành và phát triển hay cần được đánh giá ở người học trong quá trình học tập môn Giáo dục học. Các năng lực này cũng chính là kết quả đầu ra của môn học, phù hợp với đầu ra của ngành mà SV cần đáp ứng.

Hệ thống năng lực cần hình thành và phát triển ở SV trong quá trình dạy học môn Giáo dục học rất phong phú, đa dạng, bao gồm cả các năng lực dạy học - giáo dục và năng lực chung như các năng lực tư duy, năng lực thu thập và xử lí thông tin, năng lực giao tiếp bằng ngôn ngữ nói và ngôn ngữ viết, năng lực làm việc nhóm v.v... Giảng viên giảng dạy môn Giáo dục học cần tùy vào đối tượng SV của mình ở các lớp khác nhau, tùy vào điều kiện hoàn cảnh, thời lượng dành cho các phần của môn Giáo dục học để có thể lựa chọn các năng lực cần đánh giá cho phù hợp. Cũng có thể giảng viên nhận thấy SV của mình yếu những năng lực nào hoặc năng lực nào cần thiết phải hình thành và phát triển ở SV thì tập trung vào rèn luyện năng lực ấy trong quá trình học tập môn Giáo dục học.

- Bước 2: Xây dựng các bài tập đánh giá năng lực của SV trong môn Giáo dục học

Trên cơ sở xác định mục tiêu đánh giá cần hình thành và phát triển ở SV những năng lực cần có trong quá trình dạy học môn Giáo dục học, giảng viên sẽ xây dựng các bài tập đánh giá năng lực đó của họ trong quá trình dạy học môn học. Việc xây dựng các bài tập đánh giá năng lực được tiến hành cụ thể theo các bước sau:

- Xác định các mục tiêu đánh giá của bài tập.
- Xây dựng các bài tập/nhiệm vụ đánh giá năng lực.
- Xác định các tiêu chí đánh giá cho nhiệm vụ.

Dựa theo cách thức xây dựng các bài tập đã nêu, giảng viên có thể xây dựng bài tập đánh giá năng lực của SV tùy thuộc vào những điều kiện về thời gian, trình độ của SV, số lượng SV trong lớp. Trong quá trình dạy môn Giáo dục học của một học kì, mỗi giảng viên có thể xây dựng và sử dụng khoảng 8 - 10 bài tập đánh giá năng lực, trong đó tập trung vào những năng lực quan trọng mà giảng viên thấy SV cần thiết phải đạt được.

- Bước 3: Xây dựng tiêu chí và rubric đánh giá cho các bài tập đã xây dựng

Để đánh giá các bài tập đã xây dựng nhằm biết được mức độ năng lực của SV phải đạt được khi thực hiện những bài tập đó, giảng viên cần xây dựng các tiêu chí đánh giá phù hợp. Đánh giá theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải cung cấp những minh chứng trực tiếp. Do đó, các tiêu chí đưa ra phải rõ ràng để sử dụng khi đánh giá. Hiện nay, trong đánh giá năng lực, người ta thường kết hợp giữa các tiêu chí đánh giá và các chỉ báo chỉ mức độ thể hiện các năng lực thành một công cụ đánh giá gọi là rubric.

Rubric đánh giá năng lực là bản tập hợp các tiêu chí đánh giá về một năng lực cụ thể và mức độ thực hiện năng lực ứng với các tiêu chí đó như: Kém/yếu/trung bình/khá/giỏi. Như vậy, rubric bao gồm hai yếu tố cơ bản: Các tiêu chí đánh giá và các mức độ thực hiện của tiêu chí (thực chất mức độ mô tả tiêu chí là các chỉ báo của tiêu chí), trong đó các mức độ thường được thể hiện dưới dạng thang mô tả hoặc kết hợp giữa thang số và thang mô tả để mô tả một cách chi tiết các mức độ thực hiện năng lực của người học.

Bảng 1: Cấu trúc chung của rubric đánh giá năng lực

Mức độ Tiêu chí	1 (Yếu)	2 (Trung bình)	3 (Khá)	4 (Giỏi)
Tiêu chí 1
Tiêu chí 2
.....

Có hai loại rubric là rubric tổng hợp (holistic rubric) và rubric phân tích (analytic rubric) [3].

- Rubric tổng hợp cho phép đánh giá tất cả các tiêu chí của năng lực đồng thời với nhau, không đi sâu vào từng chi tiết. Nó giúp giảng viên chấm bài nhanh, phù hợp với các kì đánh giá tổng kết. Tuy nhiên, loại rubric này không cung cấp nhiều thông tin phản hồi cho giảng viên và SV.

- Rubric phân tích, ngược lại, đánh giá từng tiêu chí của năng lực tách rời nhau và xác định mức độ cho từng tiêu chí đó. Nó cho phép thu thập nhiều thông tin phản hồi hơn, chi tiết hơn thuộc từng tiêu chí. Chính điều này giúp cho giảng viên sẽ biết rõ điểm mạnh, điểm yếu của từng SV và quá trình tiến bộ của họ. Tuy nhiên, việc chấm bài sẽ lâu hơn vì phải phân tích đánh giá từng yếu tố, từng đặc trưng khác nhau trong bài làm của SV.

Khi xây dựng rubric đánh giá, cần lưu ý:

- Tùy thuộc vào mục đích đánh giá, giảng viên nên chọn loại rubric cho phù hợp. Nếu mục đích đánh giá là để chấm điểm cuối kì và không cần phản hồi kết quả, giảng viên có thể xây dựng loại rubric tổng hợp. Nhưng nếu mục đích là để đánh giá quá trình thì nên thiết kế loại rubric phân tích. Khi đánh giá quá trình, rubric phân tích có tác dụng rất tốt giúp SV hiểu rõ điểm mạnh, điểm yếu của mình, kịp thời nhận ra sai sót để sửa chữa, điều chỉnh và qua đó giúp họ hình thành và phát triển các năng lực tốt hơn, nhanh hơn.

- Khi xây dựng tiêu chí và rubric, giảng viên có thể cho SV cùng tham gia vào quá trình xác định các tiêu chí đánh giá bài làm hay sản phẩm của họ. Việc cho SV

tham gia cùng thảo luận để xác định các tiêu chí đánh giá rất có ý nghĩa, bởi vì điều này tạo cho họ cảm giác chủ động khi thực hiện nhiệm vụ và giúp họ hiểu rõ hơn kết quả được mong đợi trong việc làm của họ là gì, những yếu tố nào giúp họ hoàn thành tốt công việc. Trong quá trình xây dựng tiêu chí đánh giá này giảng viên phải giữ vai trò chủ đạo, bởi vì SV cũng chưa đủ kiến thức và kĩ năng cần thiết để xây dựng tiêu chí. Còn việc xây dựng các mức độ đạt được của các tiêu chí thì giảng viên sẽ đảm nhiệm. Trong quá trình xây dựng rubric, việc lựa chọn đánh giá các tiêu chí thành 3, 4, 5 hay nhiều mức độ hơn là tùy thuộc vào ý định đánh giá của giảng viên.

- Bước 4: Chấm điểm và phản hồi kết quả

Sau khi SV đã thực hiện các bài tập đánh giá năng lực mà giảng viên đã đề ra, giảng viên sẽ sử dụng rubric đã xây dựng để chấm điểm và phản hồi kết quả cho người học. Sử dụng rubric chấm điểm vừa giúp đánh giá định lượng vừa đánh giá được định tính.

- Về cách chấm điểm (đánh giá định lượng): Cách chấm điểm việc thực hiện các bài tập của SV sẽ là tính điểm tổng của các tiêu chí đạt được sau đó quy về điểm phần trăm để đưa về hệ điểm 10. Do rubric được xây dựng bằng thang đo mô tả nên khi chấm điểm một tiêu chí nào đó, giảng viên chỉ việc chọn mức mô tả nào phản ánh gần nhất với kết quả bài làm của SV và xét xem mức mô tả đó tương ứng với mấy điểm.

Nhìn chung, một nhiệm vụ đánh giá năng lực thường đánh giá được từ hai năng lực trở lên. Mỗi năng lực lại có một vài tiêu chí khác nhau nên việc tính điểm sẽ là tính điểm tổng của các tiêu chí. Tùy thuộc vào việc giảng viên lựa chọn xây dựng rubric có bao nhiêu mức độ (3, 4, 5 hay 7 mức độ) mà việc tính điểm cho từng tiêu chí có thể khác nhau. Nếu rubric xây dựng có 5 mức độ thì mỗi mức độ miêu tả năng lực sẽ ứng với một mức điểm từ 0 đến 4, trong đó mức 0 sẽ ứng với điểm 0 và mức 4 sẽ ứng với điểm 4. Giả sử 1 bài tập được xây dựng để đánh giá cho hai năng lực, mà mỗi năng lực có ba tiêu chí đánh giá, vậy điểm tổng cao nhất của bài tập đó là $4 \times 3 \times 2 = 24$. Sau khi chấm điểm bài làm của SV, lấy điểm thực tế của mỗi người đạt được chia cho điểm tổng là 24 và nhân với 100 để quy ra điểm phần trăm và quy về điểm 10. Ví dụ, một SV khi chấm tất cả các tiêu chí được 18 điểm, khi quy về điểm 10 sẽ được tính như sau: $18/24 \times 100 = 75$, tức là 7,5 điểm.

Khi đã có các tiêu chí đánh giá và rubric của bài làm, giảng viên có thể hướng dẫn SV tự đánh giá bài làm của họ hoặc đánh giá lẫn nhau.

- Phản hồi kết quả (đánh giá định tính): Mặc dù SV đã được giảng viên đánh giá hoặc tự đánh giá bài làm của mình theo rubric nhưng không phải SV hay nhóm SV nào cũng hiểu rõ và nhận ra được ưu, nhược điểm của mình. Vì vậy, giảng viên cần dành thời gian trao đổi với SV hoặc nhóm SV về bài kiểm tra và tự đánh giá của họ để chỉ cho họ thấy những điểm được và chưa được trong bài làm cũng như phần tự đánh giá để họ

(Xem tiếp trang 50)