

MỘT SỐ YÊU CẦU VỀ NĂNG LỰC CỦA NGƯỜI ĐÁNH GIÁ GIÁO DỤC

NGUYỄN ANH THUẤN

Sở Giáo dục và Đào tạo Hải Phòng

1. Đặt vấn đề

Đánh giá giáo dục (GD) là hoạt động không thể thiếu trong quản lí GD; đây là giải pháp then chốt để nâng cao chất lượng GD, nhằm xác định mức độ đáp ứng mục tiêu. Người đánh giá GD thường căn cứ vào kết quả đo lường để phân tích, bình luận mức độ đạt được mục tiêu, yêu cầu đã đặt ra nhằm phán đoán giá trị của GD. Quá trình này được xây dựng trên cơ sở phân tích khoa học các hiện tượng GD, hơn nữa phạm vi đánh giá là tất cả các hoạt động hoặc hiện tượng trong lĩnh vực GD. Có thể khẳng định rằng, *đánh giá GD là quá trình phán đoán giá trị của GD trên cơ sở thu thập, chỉnh lí, xử lí các thông tin GD một cách hệ thống, khoa học và toàn diện, nhằm mục đích nâng cao chất lượng GD.*

Chức năng của đánh giá GD được thể hiện rất rõ trong tiến trình của hoạt động đánh giá GD, đó là: trước khi thực hiện, trong quá trình thực hiện, và sau khi thực hiện xong hoạt động GD. Trước khi bắt đầu thực hiện hoạt động GD, đánh giá khiến cho kế hoạch hoạt động ổn định hơn. Trong quá trình hoạt động GD, đánh giá giúp sửa chữa quỹ đạo của nó, khiến hoạt động thu được kết quả tốt hơn. Có 4 loại hình đánh giá, đó là: đánh giá chẩn đoán, đánh giá hình thành, đánh giá tổng kết và đánh giá bên ngoài. Đánh giá có các vai trò cơ bản là: vai trò chỉ đạo, vai trò chẩn đoán, vai trò khích lệ, và vai trò giao lưu.

Người đánh giá GD là người tổ chức, triển khai, thực hiện hoạt động đánh giá GD, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá của mình. Xu thế phát triển hiện đại của GD là chuyển từ *"tập trung vào kiến thức"* sang *"tập trung vào năng lực"* và phát triển theo hướng chuẩn, do vậy yêu cầu đặt ra đối với người đánh giá ngày càng cao.

Chúng ta biết rằng năng lực là một tập hợp các kiến thức, kĩ năng, và thái độ phù hợp với một loại hoạt động thực tiễn (Barnett, 1992). Theo từ điển Webstr's New 20th Century, 1965, năng lực là khả năng đáp ứng thích hợp và đầy đủ các yêu cầu của một lĩnh vực hoạt động. Năng lực đánh giá là một năng lực nghề nghiệp. Phần cốt lõi của năng lực đánh giá là hệ thống kĩ năng được sử dụng trong tiến trình thực hiện đánh giá liên tục. Theo Trần Trọng Thủy và Nguyễn Quang Uẩn (1998), "Năng

lực là tổ hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những điều kiện đặc trưng của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo việc hoàn thành có kết quả tốt trong lĩnh vực hoạt động ấy". OECD (Tổ chức các nước kinh tế phát triển) đưa ra khái niệm năng lực như sau: "Năng lực là khả năng cá nhân đáp ứng các yêu cầu phức hợp và thực hiện thành công nhiệm vụ trong một bối cảnh cụ thể". Do vậy, *năng lực của người đánh giá giáo dục là một tổng thể của các yếu tố kĩ năng, kiến thức, thái độ và một số phẩm chất của người đánh giá giáo dục đáp ứng yêu cầu của đánh giá giáo dục.*

2. Đối tượng đánh giá trong đánh giá giáo dục

2.1. Đánh giá giáo dục ở tầm vĩ mô

Đây là đánh giá GD lấy toàn bộ lĩnh vực GD hoặc các hiện tượng, phương pháp GD ở các phương diện quyết sách vĩ mô làm đối tượng, như đánh giá trên các phương diện mục tiêu GD, cơ cấu GD, chế độ GD, nội dung GD, phương pháp GD, quản lí hành chính GD, hiệu ích xã hội GD. Nó mang tính tổng thể, toàn cục, chiến lược, vĩ mô và ở cấp độ cao.

2.2. Đánh giá giáo dục ở tầm trung

Đây là đánh giá GD lấy công tác trong nội bộ nhà trường làm đối tượng, như trình độ xây dựng trường, điều kiện xây dựng trường, ban lãnh đạo, đội ngũ giáo viên, hoạt động dạy học, công tác giáo dục tư tưởng, công tác thể dục, vệ sinh, công tác sự vụ hành chính, công tác chủ nhiệm lớp, công tác đoàn đội và công tác của ban đại diện cha mẹ học sinh,...

2.3. Đánh giá giáo dục ở tầm vi mô

Đây là đánh giá GD lấy việc phát triển học sinh làm đối tượng, như đánh giá trên các phương diện chất lượng kiến thức, phẩm chất đạo đức tư tưởng, sức khỏe thể chất, thẩm mĩ, tình cảm, kĩ năng lao động, phát triển trí năng, khả năng thực tiễn,...

2.4. Đánh giá tổng kết

Đây là hình thức đánh giá nhằm xem xét kết quả sau một giai đoạn nhất định theo quy định chung, như sau một học kì hay một năm học. Đánh giá tổng kết đem lại thông tin hữu ích để tiến hành xem xét, điều chỉnh (nếu cần) từ mục tiêu, nội dung, đến phương pháp GD.

2.5. Đánh giá thực hiện

Sự phát triển và cải thiện liên tục tiềm năng của nguồn nhân lực đòi hỏi phải có một hệ thống quản lý thực hiện hiệu quả. Đánh giá thực hiện tập trung vào công việc được thực hiện trong quá khứ và đo lường kết quả trên cơ sở đối chiếu với các tiêu chuẩn. Kết quả thực hiện được ghi chép lại để lưu trữ và tạo cơ sở cho việc ra quyết định khen thưởng. Nhà quản lý hoạt động đóng vai trò kẻ phán quyết, đưa ra đánh giá trực tiếp về kết quả công việc của người khác. Ngày nay, xu hướng đánh giá chuyển dần trọng tâm từ đánh giá kết quả cuối cùng sang đánh giá cả quá trình, đảm bảo cho việc đánh giá toàn diện hơn, đầy đủ hơn, giúp có nhiều cơ hội hoàn thiện hơn. Người thực hiện tự đánh giá và đánh giá từ các chủ thể khác nhau.

3. Những yêu cầu đối với người đánh giá GD

Một người đánh giá GD đủ tiêu chuẩn không những là người có tư tưởng chính trị vững vàng mà còn là người có năng lực công tác. Người đánh giá GD phải nắm được các kiến thức cơ bản về đánh giá GD, có năng lực đo lường và nghiên cứu các phương diện của GD và các quan hệ GD. Người đánh giá GD phải hiểu được các nhân tố ảnh hưởng đằng sau GD đối với đối tượng bị đánh giá; có năng lực giao tiếp; có nhân cách chính trực và phẩm chất xử lý các sự việc công bằng, khách quan; có năng lực tổ chức và tinh thần trách nhiệm trong công việc. Để đạt được những yêu cầu trên, nhất thiết người đánh giá cần phải được đào tạo, bồi dưỡng.

3.1. Yêu cầu về phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp

Trước hết, người đánh giá GD phải là người gương mẫu chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng; hiểu biết và thực hiện đúng pháp luật, chế độ, chính sách, quy định của Nhà nước, các quy định của ngành, địa phương; tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội; có ý chí vượt khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao; có khả năng động viên, khích lệ; được tập thể tín nhiệm.

Người đánh giá GD phải biết giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; trung thực, tâm huyết với nghề nghiệp và có trách nhiệm trong công việc; ngăn ngừa và kiên quyết đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực; không lợi dụng chức vụ vào mục đích vụ lợi, đảm bảo dân chủ trong hoạt động. Người đánh giá GD phải có lối sống lành mạnh, phù hợp với bản sắc văn hoá dân tộc trong xu thế hội nhập; có tác phong làm việc khoa học, mô phạm.

3.2. Yêu cầu về năng lực chuyên môn

Đó là sự hiểu biết về GD: Hiểu đúng và đầy đủ mục tiêu, yêu cầu, nội dung, phương pháp, cách thức tổ chức, điều kiện, phương tiện phục vụ GD, đạt trình độ chuẩn trở lên. Nắm vững môn học đã hoặc đang đảm nhận giảng dạy, có hiểu biết về các môn học khác đáp ứng yêu cầu. Am hiểu về lí luận, nghiệp vụ quản lý GD một cách cơ bản và có hệ thống;... Đồng thời người đánh giá GD cần có các kiến thức liên quan như tâm lí học, kĩ năng nhận thức, kĩ năng sử dụng phương tiện, trình độ tin học, ngoại ngữ ... Ngoài ra, người đánh giá GD cũng cần có tri thức khoa học và văn hóa rộng.

3.3. Những yêu cầu đặc thù của đánh giá giáo dục

Thực tế ngày nay đòi hỏi một giáo viên cần đảm nhiệm hai chức năng, đó là chức năng giảng dạy và chức năng đánh giá. Chức năng giảng dạy thể hiện trách nhiệm của người thầy đối với học sinh, chức năng đánh giá thể hiện trách nhiệm của người thầy đối với xã hội và nhà nước. Trong khi đó, công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên nhiều năm qua của nước nhà dường như mới tập trung vào việc giúp người thầy thực hiện chức năng giảng dạy, chưa thực hiện được chức năng đánh giá. Dưới đây là một số yêu cầu về năng lực đánh giá mà người đánh giá GD cần có.

- *Hiểu biết về khoa học đánh giá*: Để thực hiện tốt nhiệm vụ đánh giá GD, người đánh giá cần có tri thức một cách có hệ thống về mục tiêu, nội dung, phương pháp... đánh giá GD và được đào tạo nghiệp vụ về đánh giá; có hiểu biết và kĩ năng kiểm tra, đo lường, đánh giá GD. Đánh giá phải được tiếp cận theo quá trình từ yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra. Người đánh giá cần có sự hiểu biết về kĩ thuật đánh giá kết quả học tập,... Hiểu biết về đánh giá và đánh giá theo quá trình đòi hỏi sự phân biệt giữa mục tiêu giáo dục cần đánh giá và nội dung kiến thức được thể hiện trong sách giáo khoa.

- *Năng lực tổ chức*: Người đánh giá GD cần có năng lực tổ chức, đó là năng lực xác định mục tiêu, phạm vi, đối tượng đánh giá; khả năng xây dựng kế hoạch đánh giá, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra trong đánh giá GD. Đó là khả năng phân công lao động hiệu quả.

- *Khả năng thiết kế, xây dựng công cụ (chuẩn, tiêu chí, chỉ số/chỉ báo,...) đánh giá*: Người đánh giá GD, trên cơ sở xác định mục tiêu đánh giá, đối tượng đánh giá, phạm vi đánh giá, tiến hành mô tả mục tiêu và nhiệm vụ đánh giá cụ thể để từ đó phát triển chúng thành hệ thống các chỉ số/chỉ báo

đánh giá (cái này được gọi là chuẩn đánh giá). Đó là khả năng thiết kế các công cụ để đánh giá.

- *Khả năng thiết kế các hoạt động đánh giá*: Là khả năng thiết kế các hoạt động để đánh giá quá trình thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ; xác định mức độ đạt được, sự tiến bộ,... Biết được hoạt động nào trước, hoạt động nào sau; kết hợp nhuần nhuyễn các hoạt động trong quá trình đánh giá.

- *Kĩ năng quan sát, thu thập, xử lí, và phân tích thông tin minh chứng*: Là khả năng tri giác (mắt thấy, tai nghe) và ghi chép lại mọi yếu tố liên quan đến đối tượng, nghiên cứu minh chứng, phù hợp với mục tiêu nghiên cứu... nhằm mô tả, phân tích, nhận định, đánh giá. Quan sát trong đánh giá GD là sự xem xét bằng mắt về trường học, môi trường, văn hoá, và sự tương tác giữa những con người với nhau; khả năng nhận diện tính chính xác, nguồn gốc, giá trị chứng minh của thông tin minh chứng. Đó là khả năng thu thập, xử lí kết quả kiểm tra, đánh giá, trên cơ sở đó cho những thông tin phản hồi để hướng dẫn hay động viên người học tiếp tục nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập hoặc điều chỉnh hay cải tiến.

- *Kĩ năng phỏng vấn*: Người đánh giá GD cần nắm được kĩ thuật thu thập dữ liệu, trong đó người phỏng vấn đặt câu hỏi bằng miệng cho người được phỏng vấn. Người đánh giá cần có khả năng đặt câu hỏi, soạn phiếu hỏi; nắm bắt nhanh câu trả lời, thống kê, xử lí phiếu hỏi.

- *Khả năng giao tiếp, biểu đạt, đưa ra những phản hồi và viết báo cáo đánh giá*: Người đánh giá GD cần có các kĩ năng định hướng giao tiếp, định vị, làm chủ thái độ, cảm xúc, sử dụng tốt phương tiện giao tiếp. Cách thức giao tiếp, ứng xử đúng mực và có hiệu quả. Người đánh giá cần có khả năng giao tiếp tốt, biểu đạt được suy nghĩ, quan điểm, nội dung đánh giá; trên cơ sở có đủ thông tin đưa ra những quyết định, nhận xét. Thể hiện khả năng mô tả chất lượng, nghĩa là biết cách dùng ngôn ngữ để mô tả chân thực chất lượng trong quá trình đánh giá. Để viết báo cáo đánh giá theo cấu trúc quy định chặt chẽ cần có khả năng ngôn ngữ. Về mặt thái độ, cần khiêm tốn, lịch sự, tôn trọng, biết chia sẻ, lắng nghe, đồng cảm và biết phản ứng phù hợp.

- *Năng lực sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin*: Để làm tốt công việc của mình trong thời buổi hội nhập, người đánh giá GD cần sử dụng được ít nhất một ngoại ngữ, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin nhằm soạn thảo, lưu trữ, tìm kiếm, tra cứu thông tin và các quy định cụ thể của

các lĩnh vực GD. Thậm chí cần biết sử dụng phần mềm phân tích, đánh giá phục vụ đánh giá GD.

- *Kĩ năng hoạt động nhóm*: Người đánh giá GD cần biết chia sẻ, phản hồi thông tin trong nhóm nhằm tăng cường sự hiểu biết của các thành viên trong nhóm về các vấn đề cụ thể để đi đến thống nhất trong cách phân tích, nhận định, đánh giá.

- *Năng lực làm việc độc lập*: Đó là khả năng độc lập, nghiên cứu tài liệu; nghiên cứu thông tin, minh chứng; nghiên cứu về đối tượng được đánh giá; khả năng làm việc hiệu quả khi nghiên cứu thực trạng chất lượng.

- *Khả năng thích ứng với hoàn cảnh*: Khả năng thích ứng với điều kiện thực tế, môi trường, khí hậu, thời gian kéo dài; công việc không thuận lợi,...

- *Khả năng tự chế*: Khả năng kiểm chế, tự chủ bản thân và luôn giữ vững tâm lí tốt nhất trong đánh giá; quản lí được bầu không khí trong quá trình đánh giá.

- *Kĩ năng tư duy, phê phán*: Người đánh giá GD cần có khả năng tư duy logic, cách tiếp cận khoa học và tư duy hệ thống, óc phê phán, khả năng phản biện khoa học, và phản biện xã hội.

- *Óc sáng tạo*: Người đánh giá GD cần có sự sáng tạo trước, trong và sau quá trình đánh giá: chuẩn bị, thực thi, nghiên cứu, thu thập, đặc biệt là xử lí thông tin, minh chứng để viết báo cáo đánh giá,....

- *Năng lực tư vấn và đưa ra quyết sách*: Năng lực áp dụng các phương pháp phân tích, so sánh, đánh giá khoa học các mặt hoạt động GD theo yêu cầu của chuẩn, tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số, nội hàm chỉ số và khía cạnh của nội hàm chỉ số trong đánh giá để chỉ ra điểm mạnh, điểm yếu, xác định nguyên nhân để xây dựng được kế hoạch cải tiến chất lượng khả thi, hiệu quả. Người đánh giá GD cần có khả năng nghiên cứu văn bản: đọc, hiểu, nắm bắt nội dung, ... Năng lực giám sát, đánh giá kết quả các hoạt động GD và dạy học không chỉ đơn thuần là sự ghi nhận thực trạng kết quả mà còn để xuất, tư vấn những quyết định làm thay đổi thực trạng theo hướng các mục tiêu đã xác lập tường minh. Người đánh giá GD cần có năng lực đưa ra những kết luận mang tính chất quyết sách trong đánh giá nhằm tư vấn, hỗ trợ cho người/ đơn vị giáo dục được đánh giá thực hiện tốt mục tiêu của mình,...

3.4. Yêu cầu về tuổi tác, sức khỏe

Người đánh giá GD phải có sức khỏe tinh thần, cũng như thể chất tốt để đáp ứng tốt nhất công việc của mình; càng có thâm niên công tác

(Xem tiếp trang 48)