

Chủ đề 1: Đánh giá kỹ năng thực hành

Việc truyền đạt một cách có hệ thống kỹ năng thực hành là một nét đặc trưng của đào tạo nghề kỹ thuật. Cuối mỗi loạt bài tập thực hành luôn luôn có một việc gọi là „kiểm tra tay nghề“, qua đó kiểm tra xem có đạt được chất lượng yêu cầu cho công việc tương ứng đặt ra trong một khoảng thời gian cho trước hay không. Đồng thời cũng xác định xem kiến thức được truyền thụ và sự hiểu biết có gắn liền với những kỹ năng và năng lực được tập luyện không.

Trong việc „kiểm tra tay nghề“ này cần phải thể hiện được các kinh nghiệm làm việc và các bài tập đã thực hiện. Chúng phải liên quan trực tiếp đến công việc mang tính thực hành nghề nghiệp và có một đơn vị công việc tương đối hoàn chỉnh để lấy làm mục tiêu. Chúng luôn cần phải nằm ở cuối một phần đào tạo và đánh giá được theo các tiêu chí cố định

**Kiểm tra tay nghề
trong lĩnh vực kỹ**

Kiểm tra tay nghề là một công việc thực hành, ví dụ như gia công hoặc sản xuất một chi tiết đúng kỹ thuật

Mục đích

Kiểm tra tay nghề cho thấy trình độ kỹ năng và kinh đã tiếp thu được

Điều kiện :

Xác định được các nhiệm vụ có liên quan trực tiếp đến công trong thực tế nghề nghiệp

- Mang tính khép
- Vào cuối giai đoạn đào tạo
- Kết quả được đánh giá theo các tiêu chí đã được xác định

Các tiêu chí đánh giá có thể là:

1. Trình độ chuyên môn
2. An toàn lao động
3. Kế hoạch công việc
4. Quy trình công việc
5. Chất lượng công việc
6. Thời hạn
7. Thái độ trong công việc (trình độ thiết yếu)

Chủ đề 2: Đánh giá chủ quan và khách quan

Việc đánh giá khách quan có thể thực hiện được đối với những tiêu chí có thể đo được một cách rõ ràng. Nó cũng có thể được thể hiện như đánh giá „CÓ“ hoặc „KHÔNG“. Cách đánh giá này luôn gắn liền với câu hỏi: „**Mức độ đạt được này có nằm trong dung sai cho phép hay không?**“

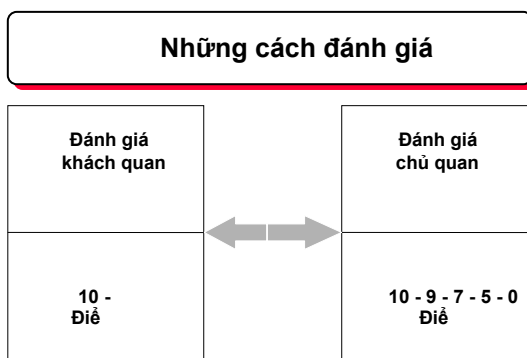
Nếu câu trả lời là CÓ, sẽ được điểm 10 theo thang đánh giá. Nếu câu trả lời là KHÔNG, sẽ nhận điểm 0. Sau đó ghi lại mức độ theo qui định, mức độ thực tế vào các phiếu đánh giá được dùng trong thực tế.

Cũng rõ ràng như vậy là câu hỏi „**Mạch điện này có hoạt động hay không?**“

Câu trả lời cũng sẽ quyết định điểm 10 hay điểm 0. Tuy nhiên, nhiều khía cạnh đánh giá cũng không thể đánh giá rõ ràng như vậy được, do đó cần đến các xếp hạng trung gian. Vì vậy người ta nói đến việc đánh giá chủ quan qua:

- Ước tính giá trị bề mặt
- Kiểm tra chức năng tổng thể
- Kiểm tra bằng mắt, như phương pháp soi ánh sáng v.v...

Việc đánh giá chủ quan và khách quan đóng vai trò chính yếu trong đào tạo thực hành, mặc dù nó cũng có một ý nghĩa nào đó giảng dạy lý thuyết.



Đối với ý nghĩa của các điểm số, các tiêu chí sau được đưa ra:

- 10 điểm:** Kết quả kiểm tra không đưa ra khiếm khuyết nào hoặc là kiểm tra bằng mắt không thấy khiếm khuyết nào hoặc kết quả công việc rất tốt hoặc chức năng hoạt động rất tốt
- 9 điểm:** Kết quả kiểm tra đưa ra khiếm khuyết rất nhỏ hoặc là kiểm tra bằng mắt thấy khiếm khuyết rất nhỏ hoặc kết quả công việc có những sai sót rất nhỏ hoặc đạt được chức năng hoạt động nhưng cần chỉnh sửa rất nhỏ
- 7 điểm:** Kết quả kiểm tra đưa ra khiếm khuyết nhỏ hoặc là kiểm tra bằng mắt thấy khiếm khuyết nhỏ hoặc kết quả công việc có ít sai sót hoặc đạt được chức năng hoạt động nhưng cần chỉnh sửa nhỏ.
- 5 điểm:** Kết quả kiểm tra đưa ra khiếm khuyết, nhưng về mặt chuyên môn vẫn có thể chấp nhận được hoặc kiểm tra bằng mắt thấy khiếm khuyết, nhưng về mặt

chuyên môn vẫn có thể chấp nhận được hoặc kết quả công việc vẫn còn có sai sót, nhưng về mặt chuyên môn vẫn có thể chấp nhận được hoặc chỉ đạt được chức năng hoạt động nhưng cần chỉnh sửa, mà về mặt chuyên môn vẫn có thể chấp nhận được

0 điểm: Kết quả kiểm tra đưa ra khiếm khuyết, về mặt chuyên môn không thể thay thế được

hoặc là kiểm tra bằng mắt thấy khiếm khuyết, về mặt chuyên môn không thể chấp nhận được hoặc kết quả công việc đưa ra khiếm khuyết, về mặt chuyên môn không thể chấp nhận được hoặc không đạt được chức năng hoạt động ngay cả khi đã được sửa lại hoặc là không đạt được kết quả nào.

Thông tin về mục tiêu công việc có thể xem hình bên cạnh:

Thông tin về mục tiêu công việc

Giới hạn về thời gian

Để thực hiện một công việc
(Nắm vững: Thời gian bắt đầu và thời gian kết thúc)

Kết quả mong đợi

Ví dụ các tiêu chí về tính hoàn thiện của đáp án (Kích thước),
Thông số của đáp án mẫu

Các tiêu chí đánh giá

Ví dụ hệ thống thang điểm

Mục tiêu phải được thể hiện trong các phiếu đánh giá. Có một thực tế phổ biến là mẫu của phiếu đánh giá được ấn định thống nhất trong toàn bộ cơ sở đào tạo.

Lấy ví dụ một phiếu đánh giá:

Kiểm tra bằng mắt và KT chức năng Đánh giá theo các điểm 10-9-7-5-0			Kiểm tra khối lượng, kiểm tra điều khiển Đánh giá theo điểm 10-0			
ST T	Phần	Đối tượng đánh giá (Khối lượng định mức)	Dung sai và kết quả thực	Kết quả thực và thời gian	Tự đánh giá	Người khác đánh giá
1		Độ dài cạnh 100 mm	+0,2	100,1	10	10
2		Độ dài cạnh 80 mm	+0,1	80,0	10	10
3		Giá trị bề mặt	/		8	6
4		Góc 90°	/	90°	10	10
5		Sự sắc nét	/		8	4
6		Thời hạn	1 h		8	4
7		Trật tự công việc			8	6
		Kết quả			64	56

Tính điểm:

$$70 \text{ điểm} : 100 \% = 56 \text{ điểm} : x \%$$

$$x = \frac{56 \text{ đ.} \times 100 \%}{70 \text{ đ.}}$$

$$x = 80 \% = \text{điểm 3}$$

Với áp dụng khái niệm trình độ, ở Đức đã định nghĩa "người học được đào tạo để có khả năng thực hiện công việc nghề nghiệp có chuyên môn, đặc biệt bao gồm cả việc tự lập kế

hoạch, tự tiến hành và tự kiểm tra. Năng lực này phải được chứng minh trong các kỳ thi”
(Trích từ Quy chế đào tạo)

Kết luận rút ra từ yêu cầu trên là phải đánh giá thêm được vào bản đánh giá các năng lực các nhân khác như: năng lực lập kế hoạch, năng lực ra quyết định, sự sẵn sàng chịu trách nhiệm, và những điều tương tự vậy - còn gọi là ”trình độ nghiệp vụ thiết yếu” hoặc ”trình độ nghiệp vụ cấp cao”. Cũng như vậy, việc chuẩn bị bằng viết lách về một nhiệm vụ công việc, kế hoạch công việc, cũng như thái độ trong khi tiến hành công việc cho tới lúc tự kiểm tra cũng phải được đánh giá.

Để dùng cho những việc đánh giá như vậy các phiếu kiểm tra và phiếu quan sát đặc biệt được xây dựng và áp dụng vào đánh giá cuối cùng.

Chủ đề 3: Đánh giá ý thức

Đồng thời với việc đánh giá các kỹ năng thực hành có thể đánh giá ý thức.

Ở đây có thể đạt được mục tiêu học tập hiệu quả cao hơn so với trong giờ học lý thuyết.

Các tiêu chí đánh giá có thể là:

- Thái độ với công việc
- Sự chú ý và tập trung
- Hiểu rõ các quy trình công việc
- Ý thức trật tự và cách tiến hành công việc có hệ thống
- Sẵn sàng chịu áp lực
- Cách làm việc hiệu quả v.v...

Một số cách thức lựa chọn các tiêu chí đánh giá khuyến dùng:

<p><u>1. Khi bắt đầu công việc</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Thái độ - Sự thông minh - Động lực học tập - Tính kiên trì - Sự chú ý - Sự tập trung 	<p><u>2. Trong các bước đào tạo sau</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Làm việc có trách nhiệm - Cẩn thận khi tiến hành công việc - Kiểm tra với ý thức tự phê - Làm việc có định hướng mục tiêu
---	---

Có cách suy nghĩ phổ biến là, ấn tượng ban đầu về một người nào đó là quan trọng nhất. Tuy nhiên ấn tượng ban đầu đó thường được tạo nên bởi các yếu tố tiềm thức sau:

- Định kiến về người khác qua các dấu hiệu nhất định
- Kinh nghiệm mà giáo viên có với những học viên khác gọi lại để đánh giá học viên này

Những kinh nghiệm mà luôn luôn xác nhận lại những ấn tượng ban đầu, có thể giải thích được về mặt tâm lý học và được gọi là „sự tiên đoán tự trở thành hiện thực“ Người đánh giá có khuynh hướng ghi nhận tất cả các kinh nghiệm mà nó hỗ trợ cho ấn tượng ban đầu của mình. Nhưng các kinh nghiệm ngược lại thì không được chú ý tới.

Những cách đánh giá đã được chấp nhận:

- Đánh giá không ràng buộc (bằng miệng hoặc bằng văn bản)
- Đánh giá ràng buộc (các tờ phiếu)

Ở đây sử dụng phương pháp chia thang bậc:

- dùng thang biểu số, tương tự như cho điểm
- dùng thang đánh giá bằng lời, qua đó đưa ra mô tả ngắn gọn bằng lời về ý nghĩa kết quả được.
- đánh dấu theo một danh mục các mô tả bằng lời, được gạch dưới dễ dàng

Chủ đề 4: Các lỗi khi đánh giá và nhận xét

Có một loạt các lỗi đặc trưng khi đánh giá và nhận xét xuất phát từ tính cách cá nhân riêng của giáo viên

- Lỗi do lòng bao dung

Sẽ dẫn đến việc đánh giá tốt quá mức, khi giáo viên có cảm tình hoặc sự đồng cảm đặc biệt đối với một học viên.

- Lỗi do sự đối nghịch

Sẽ dẫn đến việc đánh giá quá khắt khe, khi giáo viên tự đặt ra tiêu chuẩn quá cao và áp đặt mức cao này vào học viên

- Xu hướng trung gian

Những lỗi trong đánh giá

- Lỗi bao dung
- Lỗi do sự đối nghịch
- Xu hướng trung gian
- Lỗi sửa chữa
- Lỗi ác cảm
- Lỗi do hiệu ứng chiếu sáng

Lỗi này nhấn mạnh vào sự trung gian trong đánh giá học viên.

Nguyên nhân có thể là sự lưỡng lự của giáo viên khi đánh giá quá tốt hoặc quá kém, bởi nếu không có thể gây ra việc học viên sẽ bào chữa lại.

- Lỗi sửa chữa

Giáo viên quá chú ý vào ấn tượng ban đầu và không để ý sửa chữa lại kết quả quan sát của mình

- Lỗi do ác cảm

Vì ác cảm hoặc thành kiến xấu nên giáo viên đánh giá học viên là kém – Ngược lại với „lỗi do lòng bao dung.

- Hiệu ứng chiếu sáng

Qua các sự kiện tích cực hoặc tiêu cực đã một lần xảy ra nào đó, ở giáo viên sẽ xuất hiện một ấn tượng tốt hoặc không tốt mà sau này sẽ „chiếu lên“ tất cả các đặc điểm về tính cách cá nhân của người khác.