

PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ THEO NHÓM BẬC ĐẠI HỌC: TỔNG KẾT CƠ SỞ LÝ LUẬN TRÊN THẾ GIỚI VÀ KINH NGHIỆM CHO DẠY HỌC NGOẠI NGỮ Ở VIỆT NAM

ĐẬU THỊ LÊ HIẾU*

Ngày nhận bài: 07/03/2016; ngày sửa chữa: 16/03/2017; ngày duyệt đăng: 16/03/2017.

Abstract: In the recent educational reform, group work and group assessment have been widely introduced in higher education institutions in Vietnam and resulted in a number of matters of concern. It is the author's intention to synthesise a global outlook of group assessment with reference to foreign language teaching and learning in Vietnam, in particular, School of Foreign Languages, Hanoi University of Science and Technology before proposing a number implications for the application of group assessment.

Keywords: Group work, group assessment, free-riding, peer assessment, self assessment.

1. Đặt vấn đề

Trên thế giới hiện nay đang diễn ra những chuyển biến trong lĩnh vực giáo dục. Xu hướng giáo dục đang phát triển với mục tiêu: đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, phát huy tính tích cực, chủ động cũng như khả năng tự học, tự nghiên cứu của người học. Theo xu hướng đó, giáo dục Việt Nam cũng đã và đang có nhiều thay đổi mau lẹ, mạnh mẽ đúng theo tinh thần Khoản 2, Điều 5, **Luật Giáo dục 2005**: “*Phương pháp giáo dục phải phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, tư duy sáng tạo của người học; bồi dưỡng cho người học năng lực tự học, khả năng thực hành, lòng say mê học tập và ý chí vươn lên*”.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục những năm gần đây, việc thực hiện các hoạt động dạy học và đánh giá theo nhóm (ĐG TN) đang ngày càng được áp dụng một cách rộng rãi tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam. Có thể nói, hiện nay các nhà giáo dục Việt Nam chủ yếu quan tâm tới việc đánh giá theo hoạt động cá nhân thông qua các bài kiểm tra hay bài tập mang tính cá nhân, còn mảng đánh giá năng lực người học theo nhóm đang là một vấn đề còn bỏ ngỏ. Trong khi đó, trên thế giới, hiện cũng đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan tới việc đánh giá năng lực người học theo nhóm. Những bài viết tổng kết của giáo sư Graham Gibbs [1] thuộc trường Đại học Huddersfield, Vương quốc Anh đã đóng góp rất lớn cho công tác kiểm tra, ĐG TN tại các trường đại học trên thế giới và được Viện Ngoại ngữ (VNN) dẫn trong nhiều nghiên cứu của nhiều học giả khắp nơi trên thế giới như một cơ sở đáng tin cậy để tổ chức hoạt động đánh giá người học theo nhóm tại các cơ sở GD-ĐT bậc đại học và sau đại học.

Với sự quan tâm đặc biệt tới vấn đề này, chúng tôi đã có một nghiên cứu quy mô nhỏ tại VNN - Trường Đại học Bách khoa Hà Nội vào năm 2013, dựa trên cơ sở lý luận liên quan nhằm mục đích tìm hiểu cụ thể về vấn đề ĐG TN, để từ đó đưa ra những kiến nghị đối với việc áp dụng hình thức này. Bài viết sẽ chia sẻ những kết quả quan trọng nhất thu được từ nghiên cứu này.

2. Một số vấn đề cần quan tâm về công tác ĐG TN

2.1. Lý do cần thực hiện ĐG TN: Theo UTDC [2] và Foreman-Peck & McDowell [3], học theo nhóm có vai trò quan trọng giúp hoàn thành được mục tiêu của môn học, giảng viên (GV) nên lồng ghép ĐG TN vào kế hoạch đánh giá chung của môn học đó. Ngoài ra, việc có một hình thức đánh giá để ghi nhận thời gian và nỗ lực của sinh viên (SV) qua điểm số sẽ khiến SV phải cố gắng làm việc theo nhóm hiệu quả hơn.

2.2. Các hình thức ĐG TN: Theo Diaz, Brown, & Salmons [4], khi SV hoàn thành các dự án làm việc nhóm, họ sẽ đạt được kết quả của riêng mình, của cả nhóm hoặc cả hai nên đánh giá cho từng cá nhân và đánh giá cho cả nhóm đều mang tính hỗ trợ và cho phép GV khuyến khích người học đạt kết quả cao, đồng thời tăng cường văn hóa chia sẻ và học hỏi.

Để có thể đánh giá được kết quả của cả nhóm và cá nhân, có thể áp dụng ba hình thức là: *nhóm tự đánh giá*, *GV đánh giá* và *đánh giá từ bên thứ ba* (khi dự án này vượt quá khuôn khổ lớp học). GV có thể sử dụng kết quả nhóm tự đánh giá để phản hồi cho SV và điều tiết hoạt động cho nhóm nếu có vấn đề gì xảy ra.

* Viện Ngoại ngữ - Trường Đại học Bách khoa Hà Nội

Cách phân loại này cũng khá giống với cách phân loại của Watkins (2001) [5] khi ông phân loại ra thành *đánh giá lẫn nhau theo một mẫu đánh giá có sẵn*, *GV đánh giá*, và bổ sung thêm *tự đánh giá* - nghĩa là SV tự đánh giá theo tiêu chuẩn đặt ra.

2.3. Những vấn đề thường gặp trong làm việc nhóm và ĐGTN: Giống như bất kì hình thức dạy học nào, phương pháp dạy học và ĐGTN cũng gặp phải một số vấn đề. Theo Gibbs [1], ĐGTN sẽ gặp phải một số vấn đề cơ bản sau: 1) *Cách chia nhóm* có ảnh hưởng lớn tới chất lượng của sản phẩm cuối cùng sẽ được đánh giá. SV có năng lực thường nhận được điểm cao hơn khi được xếp vào các nhóm có SV cũng có năng lực cao như mình so với khi được xếp vào nhóm gồm nhiều SV thuộc nhiều trình độ khác nhau, còn đối với SV có năng lực kém thì ngược lại. Những nhóm SV đồng nhất về đặc tính văn hóa cũng có kết quả cao hơn so với nhóm có nhiều SV có đặc tính văn hóa khác nhau nếu hoạt động nhóm chỉ diễn ra trong thời gian ngắn, có thể là do SV dễ dàng hợp tác với nhau hơn khi họ có nhiều nét tương đồng. Khi nhóm có quy mô tăng lên, động cơ của các cá nhân trong nhóm giảm xuống (trích từ [6]) SV cũng thiếu khả năng quản lí và hỗ trợ nhóm để có thể hoạt động hiệu quả trong nhóm lớn hay để có thể giải quyết vấn đề có thành viên trong nhóm ý lại không làm gì cả; 2) *Hoạt động theo nhóm* cũng là một yếu tố có tính ảnh hưởng lớn. Điều này thường xảy ra khi SV chưa hiểu rõ và có kinh nghiệm về hoạt động nhóm trước khi được ĐGTN. Theo kết quả nghiên cứu phản hồi của SV về phương pháp đánh giá tại ba trường đại học (trích trong [7]) cho thấy, SV cảm thấy cách đánh giá rất lạ và họ chưa gặp bao giờ (ví dụ như trình bày theo nhóm) và họ cảm thấy lo lắng, mất định hướng và không công bằng đối với họ khi mà điểm đánh giá này chiếm rất nhiều trong tổng điểm của môn học; 3) *Mức độ đóng góp khác nhau* là một vấn đề đáng quan tâm khác. SV trong một nhóm thường có mức độ đóng góp khác nhau khi tham gia viết báo cáo hay làm một việc gì đó theo nhóm mà kết quả sẽ được đánh giá. Điều này không đơn giản chỉ là mỗi SV có mức độ nỗ lực khác nhau. Thành phần công việc trong nhóm đa dạng có thể không mang giá trị học thuật ngang nhau, có thể có nhiều tiêu chuẩn khác nhau và có thể đòi hỏi nỗ lực khác nhau từ các thành viên trong nhóm ngay cả khi dùng thời gian như nhau; 4) *Hành vi ý lại* có thể coi là một thách thức lớn đối với ĐGTN. Khi làm việc theo nhóm, tinh thần trách nhiệm của mỗi cá nhân thường giảm đi so với khi độc lập làm

một mình vì vẫn chưa có cơ chế xác định được mức độ đóng góp của các thành viên trong nhóm. Pitt trích trong [1; tr 5] đã áp dụng lí thuyết trò chơi để giải thích hành vi của SV khi được ĐGTN và lập luận rằng “chiến lược được nhiều SV áp dụng nhất có thể không khuyến khích tinh thần làm việc nhóm và thậm chí còn không hợp tác”. Ý lại là một vấn đề thường xảy ra cho hoạt động nhóm và thường dẫn tới sự xích mích giữa các thành viên trong nhóm vì những SV ý lại thường được điểm số mà đáng lẽ họ không xứng đáng được hưởng. Khi công việc trong nhóm không được xác định rõ ràng, tình trạng ý lại càng tăng lên; 5) *Điểm trung bình cao hơn so với các hình thức đánh giá khác* cũng là một vấn đề được đặt ra đối với hình thức đánh giá này. Có nhiều bằng chứng cho thấy, trung bình điểm ĐGTN thường cao hơn nhưng dải điểm lại hẹp hơn so với hình thức đánh giá theo cá nhân. Theo Knight trích trong [8], điểm trung bình theo nhóm thường cao hơn so với điểm cá nhân 4%.

3. Thực tế triển khai ĐGTN ở VNN - Trường Đại học Bách khoa Hà Nội: Quá trình làm luận văn theo nhóm

Có thể nói, ĐGTN được thực hiện khá nhiều trong các môn học ngoại ngữ nói chung và tiếng Anh nói riêng tại VNN. Cách đánh giá này được áp dụng trong phần lớn các môn học ngoại ngữ tại Viện, và vấn đề ĐGTN thực sự khiến các GV băn khoăn khi Viện chuyển đổi hình thức *làm khóa luận theo cá nhân sang tổ chức theo nhóm*. Chính vì vậy, trong nghiên cứu của tác giả, phần lớn ý kiến thu thập được dựa trên kết quả thảo luận nhóm giữa các GV hướng dẫn, phản biện và tham gia chấm bảo vệ khóa luận đối với SV năm 2013.

- *Đối với công tác chia nhóm:* SV được chia nhóm ngẫu nhiên dưới sự tổ chức của VNN. Đúng như cơ sở lí luận nêu trên, một số SV khá cảm thấy không thoải mái với hình thức này do lo ngại điểm cá nhân sẽ bị ảnh hưởng khi các thành viên khác trong nhóm có năng lực thấp hơn. Do số lượng thành viên trong nhóm khá nhỏ (3 thành viên), sự đa dạng văn hóa không gây cản trở nhiều.

- *Đối với hoạt động nhóm:* Do năm 2013 là năm đầu tiên tiến hành làm khóa luận theo nhóm nên GV và SV đôi khi chưa nắm rõ hết mọi yêu cầu và các tình huống có thể xảy ra khi ĐGTN. Mặc dù SV đã khá quen với việc thuyết trình theo nhóm, việc thực hiện chung một đề tài trong 8 tuần và cùng viết một báo cáo là một trải nghiệm khá mới mẻ với SV. Bản thân GV đôi khi khá lúng túng trong quá trình thực

hiện, không rõ trách nhiệm cụ thể của từng buổi gặp. Một số SV có phản ánh chưa hài lòng về số lượng buổi gặp và thời gian gặp GV hướng dẫn; thông tin GV phản hồi lại cho SV còn chưa cụ thể, đầy đủ và kịp thời.

- *Về mức độ đóng góp giữa các thành viên trong nhóm:* Ý kiến thu thập được khá đồng nhất. Mỗi SV đều có một mức độ đóng góp khác nhau và khó có thể xác định SV này đóng góp hơn SV kia như thế nào. Nguyên nhân có thể do số lượng buổi gặp SV chỉ là 3, nội dung cuộc gặp tập trung vào chuyên môn và giải quyết các vấn đề gặp trong nghiên cứu của SV và ít có thời gian chú trọng vào việc xác định mức độ đóng góp của từng cá nhân trong nhóm như thế nào. Bản thân GV và SV khi nhìn lại mức độ đóng góp của cá nhân vào cuối kì thường khó có thể chính xác do đây là yếu tố mang tính định tính nhiều hơn là định lượng khi mỗi thành viên khác nhau làm các công việc khác nhau.

Đúng như cơ sở lí luận đã đề cập, *hành vi ý lại* là vấn đề khiến nhiều GV và SV cảm thấy khó giải quyết. Một số SV ngay từ khi bắt đầu đã tỏ ra lo ngại khi cho rằng các thành viên trong nhóm có thể không đóng góp hết sức lực, đặc biệt là các SV có năng lực thấp hơn hay có ý thức học tập kém hơn. Nguyên nhân thường gặp là do sự phân chia công việc có thể chưa đủ rõ ràng và cụ thể hoặc chông chéo nên có thành viên trong nhóm chưa thực sự thể hiện hết năng lực của mình và mong chờ sự hỗ trợ từ các thành viên khác trong nhóm.

- *Điểm số* cũng là vấn đề khiến cho nhiều GV và SV khá băn khoăn. Với tiêu chí chưa thực sự rõ ràng trong năm đầu tiên thực hiện, GV hướng dẫn khá lúng túng khi cho điểm SV. Như đã nêu ở trên, do phần lớn thời gian trao đổi với SV được dành để thảo luận vấn đề chuyên môn, việc đánh giá, xác định sự đóng góp và năng lực cá nhân thường khó chính xác. Đặc biệt, điểm đánh giá của GV hướng dẫn thường mang tính chủ quan nếu không có sự tham chiếu với đánh giá từ các bên khác, trong trường hợp này là SV và các GV hướng dẫn khác.

Theo thống kê điểm số của SV, điểm số do GV hướng dẫn chấm thấp nhất là 6,5; cao nhất là 10 và dải điểm tập trung ở 8,5 và 9 (chiếm gần 60%), sau đó là 8 và 9,5 trở lên (khoảng 30%), còn điểm từ 6,5-7,7 chiếm khoảng 10%. Điểm của GV phản biện và hội đồng thường có xu hướng thấp hơn một chút nhưng không đáng kể. Điều đó phản ánh thực tế SV có điểm số cao hơn so với các môn học khác khi các em được đánh giá theo cá nhân.

4. Một số kiến nghị

- *Về thành lập nhóm:* Do quy mô và thành phần nhóm có ý nghĩa quan trọng giúp tổ chức hoạt động nhóm và ĐGTN một cách hiệu quả và chính xác, giải pháp đảm bảo công bằng nhất là chia SV thành các nhóm hỗn hợp nhiều trình độ nhưng phải đảm bảo rằng SV có năng lực cao, thường là người đóng góp nhiều hơn, sẽ được ghi nhận sự đóng góp đó bằng điểm số cao hơn; nhờ đó họ sẽ không bị thiệt thòi khi làm việc với những SV có năng lực kém hơn mình. Về số lượng thành viên trong nhóm, nếu SV chưa có nhiều kinh nghiệm, mỗi nhóm chỉ nên có 2-3 SV; còn nếu SV có nhiều kinh nghiệm rồi thì mỗi nhóm có thể gồm 4-6 SV.

- *Về lập kế hoạch cho nhóm:* Theo UTDC [2], để tránh các vấn đề liên quan tới quản lí nhóm, GV đóng một vai trò rất quan trọng. GV có vai trò như người thành lập nhóm, người điều tiết hoạt động, người tổ chức hoạt động, người hướng dẫn và tư vấn nhằm giải quyết các vấn đề nảy sinh trong quá trình hoạt động nhóm. GV cũng là người chịu trách nhiệm với các vấn đề liên quan tới sự không công bằng, chấm điểm và điều phối điểm cũng như phản hồi thông tin cho các cá nhân và nhóm. GV cũng phải đảm bảo là dành đủ thời gian cho các công việc liên quan, từ khâu chia nhóm, thảo luận phân chia nhiệm vụ, thời gian và tần suất gặp gỡ các nhóm. Công việc cụ thể của quá trình này bao gồm: lập kế hoạch hoạt động cho cả nhóm; GV giúp SV hiểu rõ những mục tiêu của khóa học, làm rõ khâu nào SV có thể làm độc lập một mình, khâu nào SV cần phải làm theo nhóm. Điều quan trọng là giáo viên cần giúp các nhóm tự xây dựng một hợp đồng làm việc để các bên làm đúng trách nhiệm của mình.

- *Về quyết định hình thức và tiêu chí đánh giá:* Theo Đại học Công nghệ Sydney và Đại học Deakin, nhìn chung, GV vẫn phải nắm được nhiều phương pháp đánh giá sản phẩm làm việc nhóm và hiểu được nguyên tắc đảm bảo đánh giá công bằng, tin cậy và xác đáng. Điều thường được nhiều GV áp dụng là kết hợp đánh giá cả sản phẩm cuối cùng và cả quá trình làm việc. Tuy nhiên, để đánh giá được quá trình này, GV cần làm rõ các tiêu chí đánh giá cho SV và GV sẽ là người quyết định các tiêu chí đó. Một số tiêu chí có thể xem xét là: khả năng làm việc cùng với SV khác, khả năng khuyến khích SV khác làm việc, khả năng giải quyết khó khăn, khả năng phát triển ý tưởng, điểm danh và hoàn thành công việc đúng hạn, chia sẻ công việc công bằng giữa các thành viên trong nhóm. Để

có thể quyết định điểm cho các cá nhân để phân biệt năng lực SV trong nhóm, GV có thể kết hợp kiểm tra bằng cách thiết kế câu hỏi cụ thể liên quan tới hoạt động nhóm và chỉ có những SV thực sự tham gia vào công việc nhóm mới có thể trả lời.

- *Về công tác cho điểm*: Để có thể thực hiện cách đánh giá trên và cho điểm, GV có thể kết hợp GV cho điểm và tham khảo đánh giá của SV. Để phân biệt mức độ đóng góp, GV cần phải xét tới mức độ thử thách và tiêu chuẩn công việc của các cá nhân thay vì chỉ nhìn vào sự nỗ lực của SV. Để tránh hiện tượng ỷ lại lẫn nhau, GV có thể áp dụng một số biện pháp như sau:

+ *Không cho điểm của cả nhóm quá cao*, nghĩa là điểm cuối cùng của môn học phần lớn vẫn được thể hiện thông qua điểm cá nhân qua các bài viết hay kiểm tra chứ không phải là bài của cả nhóm.

+ *Đánh giá kết quả cả nhóm kết hợp với các bài viết cá nhân và thi*, nghĩa là yêu cầu cả nhóm cùng tạo ra một sản phẩm của nhóm nhưng lại đánh giá cả quá trình và không cho điểm. Sau đó sẽ có một hình thức đánh giá khác được áp dụng như báo cáo riêng của từng cá nhân dựa trên dự án của cả nhóm hoặc một hình thức kiểm tra nào đó để kiểm tra năng lực của SV. Điều quan trọng là GV phải thiết kế hoạt động nhóm và đánh giá cá nhân như thế nào để đảm bảo SV vẫn nhiệt tình tham gia hoạt động nhóm và chỉ có tham gia nhiệt tình vào hoạt động nhóm SV mới có thể hoàn thành bài viết cá nhân của mình tốt được.

+ *Phân chia công việc nhóm cho các cá nhân và chia điểm cho các công việc đó*, tất nhiên đôi khi không thể áp dụng với một số dự án nhóm như viết một bài luận dài vì rất khó có thể phân chia và đánh giá các phần của một bài luận như vậy.

+ GV cho điểm các cá nhân dựa trên sự hiểu biết của GV đối với cá nhân đó hay sự quan sát riêng của mình dựa trên thang điểm liên quan tới sự đóng góp của các cá nhân đối với các phần khác nhau của công việc hoặc các yếu tố trong quá trình.

+ SV tham gia chấm điểm cá nhân trong nhóm dựa trên quan điểm của SV về cá nhân đó. Mặc dù có nhiều quan điểm cho rằng, SV cho điểm không tin cậy nhưng điểm của GV cho có đáng tin cậy không cũng là một vấn đề. Nhiều bằng chứng cho thấy, điểm của SV và GV khá đồng nhất, với hệ số tương quan trung bình là +0,7 và có thể chấp nhận được.

+ SV tự đánh giá và điểm được tham khảo khi quyết định điểm chính thức.

5. Kết luận

Có thể nói, những vấn đề VNN hay các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam gặp phải cũng chính là những vấn đề được nêu trong cơ sở lý luận nghiên cứu về các quốc gia khác trên thế giới. Mặc dù đây là một nghiên cứu quy mô nhỏ, kết quả nghiên cứu có thể chưa mang tính phổ quát và đủ chi tiết đối với mọi môn học ngoại ngữ, nhưng đây sẽ là cơ sở quan trọng để các nhà nghiên cứu giáo dục và giảng dạy ngoại ngữ có thể tiến tới thực hiện các nghiên cứu tiếp theo nhằm đưa ra những đề xuất cụ thể và có ý nghĩa hơn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Gibbs, G. (2009). *The assessment of group work: lessons from the literature*. <<https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=brookes20groupwork20gibbs20dec2009&site=44>> [truy cập ngày 15/5/2015]
- [2] UTDC (2004). *Group Work and Group Assessment*. University Teaching Development Centre, Victoria University of Wellington.
- [3] Foreman-Peck, L. & McDowell, L. (2010). *Introduction: Group work assessment action research case studies: Aims, ethics and values*. Trong L. Foreman-Peck, & L. McDowell (Eds) *Aims, ethics and values in group work assessment*.
- [4] Diaz, V., Brown, M. & Salmons, J. (2010). *Assessment of Collaborative Learning Project Outcomes*. <<http://net.educause.edu/ir/library/pdf/ELI80084.pdf>> [truy cập ngày 15/5/2013]
- [5] Watkins, R. (2001). *Groupwork and Assessment – Handbook for economic lecturers*. <<http://www.economicnetwork.ac.uk/handbook/printable/groupwork.pdf>> [truy cập ngày 20/5/2013]
- [6] Kerr, N. L., Bruun, S. E. (1983). *Dispensability of member effort and group motivation losses: Freerider effects*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44,1, pp 78-94.
- [7] Gibbs, G. & Dunbar-Goddet, H. (2007). *The effects of programme assessment environments on student learning*. York: Higher Education Academy http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/research/gibbs_0506.pdf (truy cập ngày 2009).
- [8] Knight, J. (2004). *Comparison of Student Perception and Performance in Individual and Group Assessments in Practical Classes*. *Journal of Geography in Higher Education*, 28,1, pp 63-81.
- [9] Đại học Công nghệ Sydney. *Assessing groups*. <<http://www.iml.uts.edu.au/learn-teach/groupwork/unit6.html>> [truy cập ngày 20/5/2013]
- [10] Đại học Deakin. *Assessing group assignments*. <<http://www.deakin.edu.au/itl/pd/tl-modules/assessment/group-assignments-assess/index.php>> [truy cập ngày 20/5/2013]