

ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP KIỂM TRA, ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC TẬP CỦA SINH VIÊN TRONG DẠY HỌC HỌC PHẦN “TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC” TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI PHÂN HIỆU QUẢNG NAM

Nguyễn Hồ Phương Nhật - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội Phân hiệu Quảng Nam

Ngày nhận bài: 26/10/2017; ngày sửa chữa: 08/12/2017; ngày duyệt đăng: 07/02/2018.

Abstract: Assessment is an important phase in education and training with aim to assess the real competence of learners and find out the solutions to improve quality of teaching and learning as well as education management. The paper mentions conception of assessment in education and analyses situation of learning outcomes assessment in teaching module Human Resource Recruitment at Hanoi University of Home Affairs (university branch in Quang Nam). Also, the article proposes some solutions to innovate methods of learning outcome assessment with aim to improve quality of human resources meeting the requirement of the society.

Keywords: Assessment, human resource recruitment, teaching activities, learning, innovation of assessment method.

1. Đặt vấn đề

Để đạt được mục tiêu đổi mới toàn diện nền GD-ĐT thì hoạt động kiểm tra, đánh giá (KT, ĐG) là một trong những nội dung cần phải đổi mới, vì thực tế hiện nay ở các cơ sở đào tạo tại Việt Nam “phương pháp giáo dục, việc thi, kiểm tra (KT) và đánh giá (ĐG) kết quả còn lạc hậu, thiếu thực chất” [1]. KT, ĐG là khâu quan trọng đột phá nhằm thúc đẩy các hoạt động khác bao gồm hoạt động dạy, hoạt động học, hoạt động quản lí GD-ĐT... Thực hiện việc KT, ĐG hiệu quả, đúng hướng, đúng phương pháp sẽ tăng động lực học cho người học, phát triển năng lực của người học và vì vậy chất lượng đào tạo được nâng cao. Trong bối cảnh chung đó, đổi mới hoạt động KT, ĐG các môn học nói chung và học phần *Tuyển dụng nhân lực* nói riêng là điều cần thiết để nâng cao chất lượng giảng dạy học phần này, góp phần giúp Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại tỉnh Quảng Nam (Phân hiệu Quảng Nam) nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Những vấn đề cơ bản về kiểm tra, đánh giá

KT, ĐG trong giáo dục không phải là ý tưởng mới, mà đã được sử dụng lâu đời ít nhất là từ năm 589 trước công nguyên khi các nhà nghiên cứu tin rằng các bài KT giáo dục đã được sử dụng ở Trung Quốc bởi các vị hoàng đế nhà Chu dùng để KT kiến thức Nho giáo của các ứng viên thi vào các chức quan trong triều [2]. Tuy nhiên, thuật ngữ “Assessment” được đánh dấu là kết quả của thế kỉ XX và được định nghĩa khác nhau bởi các nhà nghiên cứu. Theo Airasian (1997), KT, ĐG được hiểu là quá trình thu thập, tổng hợp và diễn giải thông tin hỗ trợ cho việc ra quyết định [3]. Linn và Miller (2005) xác định KT, ĐG học tập của người học là một quá trình có hệ

thống để thu thập thông tin về sự tiến bộ của người học đối với các mục tiêu học tập [4]. Cụ thể hơn, Stassen, Doherty, và Poe (2001) định nghĩa KT, ĐG trong giáo dục là sự thu thập có hệ thống và phân tích thông tin để cung cấp phản hồi hiệu quả về cách sinh viên (SV) đạt được mục tiêu học tập riêng của mình, từ đó cải thiện hoạt động học [5].

Lloyd-Jones và Bray (1986) cho rằng KT, ĐG thường bị “đánh đồng” với các bài KT và các kì thi nhưng KT, ĐG là một thuật ngữ bao quát, bao gồm tất cả những tình huống mà trong đó việc đo lường một số khía cạnh liên quan của việc giáo dục người học được thực hiện, có thể bởi người dạy, người chấm thi, hay thậm chí là bởi chính người học [6]. Tương tự, Statterly (1989) khẳng định KT, ĐG bao gồm tất cả các quy trình và công cụ mô tả nội dung cũng như mức độ kết quả học tập của người học [7]. Như vậy, KT, ĐG trong lớp học “bao gồm tất cả cách thức người dạy thu thập và sử dụng thông tin trong lớp của mình, bao gồm các loại thông tin định tính, thông tin định lượng thu thập được trong quá trình giảng dạy trên lớp học nhằm đưa ra những phán xét, nhận định quyết định”, giúp người dạy hiểu được mức độ kết quả và chất lượng dạy và học, để từ đó điều chỉnh, phân loại, xếp hạng, báo cáo cho phụ huynh và xã hội [8].

KT, ĐG trong giáo dục có ba vai trò quan trọng: là một thành tố quan trọng trong nghiên cứu lí luận dạy học cùng với xây dựng mục tiêu, thiết kế nội dung, tổ chức hoạt động dạy-học; là công cụ hành nghề quan trọng của người dạy, giúp người dạy xác định được sự thay đổi của người học thông qua quá trình dạy học để đạt được mục tiêu giáo dục; là một bộ phận quan trọng của quản lí giáo dục, quản lí chất lượng dạy và học [8].

Có nhiều cách phân loại các hình thức KT, ĐG trong giáo dục dựa vào các đặc điểm như quy mô, vị trí của người ĐG, đặc tính của câu hỏi, tính chất thường xuyên hay thời điểm hoặc tính chất quy chiếu của mục tiêu ĐG. Một số loại hình KT, ĐG trong giáo dục bao gồm:

- **ĐG tổng kết** (Summative Assessment) là ĐG có tính tổng hợp, bao quát nhằm cung cấp thông tin về sự tiến bộ/thành thạo của người học ở các mặt nội dung kiến thức, kỹ năng và thái độ sau khi kết thúc một khóa/lớp học hoặc một học phần/chương trình với mục tiêu chính là xác định mức độ đạt thành tích của người học, nhưng không quan tâm đến việc thành tích đó đã đạt được ra sao và kết quả ĐG này được sử dụng để công nhận người học đã hoặc không hoàn thành khóa/lớp học.

- **ĐG quá trình** (Formative Assessment) là hoạt động ĐG diễn ra trong tiến trình thực hiện hoạt động giảng dạy môn học/khóa học, cung cấp thông tin phản hồi cho người học về mức độ nắm vững thông tin của họ, và những lĩnh vực cần cải thiện, đồng thời giúp người dạy thiết kế phương pháp giảng dạy phù hợp hơn nhằm mục tiêu cải thiện hoạt động hướng dẫn, giảng dạy.

- **ĐG chính thức** (Formal Assessment) là thường liên quan các dạng KT được dùng như thước đo chuẩn hóa, được tiến hành thông qua hình thức viết, như bài KT, bài thi, hoặc bài luận, được thực hiện để cho điểm đối với người được ĐG/người học, với mục tiêu phân loại người học.

- **ĐG không chính thức** (Informal Assessment) nhằm mục đích chính là xem xét, giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ học tập hàng ngày của người học, thông qua nhiều hình thức quan sát, thảo luận, xem xét sự tham gia các hoạt động, tương tác, sự hợp tác với nhau trong nhóm bạn... chú trọng đến nhận xét định tính về sự tiến bộ trong học tập của người học, nhằm điều chỉnh nâng cao chất lượng hoạt động học tập chứ không chú trọng vào việc phân loại, xếp hạng học lực của người học.

- **ĐG truyền thống** (Traditional Assessment) là các loại hình KT, ĐG trên giấy như bài tự luận, câu hỏi trả lời ngắn, trắc nghiệm khách quan kiểu đúng sai, ghép hợp, điền thế, đa lựa chọn. được thường xuyên sử dụng quen thuộc đối với mọi nền giáo dục trên thế giới.

- **ĐG xác thực** (Authentic Assessment) là hoạt động KT, ĐG đòi hỏi người học vận dụng các kỹ năng học được để thực hiện một nhiệm vụ của thực tiễn, hoặc thực hiện một dự án nào đó, hoặc tạo ra một sản phẩm hoặc thực hiện một kỹ năng nhằm mục đích KT các năng lực cần có trong cuộc sống hàng ngày và được thực hiện trong bối cảnh thực tế. ĐG xác thực không chỉ quan tâm đến sản phẩm học tập mà quan tâm đến cả quá trình làm ra sản phẩm đó. Việc ĐG xác thực chú trọng đến năng

lực thực hành, năng lực hành động giải quyết những vấn đề đặt ra trong thực tiễn có thể khắc phục được những nhược điểm của ĐG truyền thống (được cho là đã đặt người học vào một vai trò thụ động hơn là vai trò chủ động), huy động mọi khả năng của bản thân để giải quyết các vấn đề từ bối cảnh thực.

Nhìn chung, hình thức KT, ĐG được người dạy lựa chọn tùy theo **mục đích giáo dục** (phân loại, lên kế hoạch và tiến hành giảng dạy, phản hồi và khích lệ, phán đoán, xếp hạng); **mục tiêu giáo dục** về lĩnh vực nhận thức (nắm vững kiến thức), lĩnh vực kỹ năng (yêu cầu người học có năng lực thể hiện một hành vi cụ thể) và lĩnh vực tình cảm - thái độ (động cơ của người học); **triết lý ĐG**, gồm: ĐG kết quả học tập, ĐG để phát triển học tập và ĐG như là quá trình học. **ĐG kết quả học tập** (assessment of learning) thường được tổ chức cuối kì để xác nhận và cung cấp bằng chứng kết quả học tập của người học theo mục tiêu cho bậc phụ huynh, các nhà giáo dục, người học và đôi khi các nhóm quan tâm khác trong xã hội (vì vậy thường đi đôi với ĐG tổng kết) (Earl, 2006) [9]. Ngược lại, **ĐG để phát triển học tập** (assessment for learning) là những hoạt động ĐG được thiết kế ưu tiên vào mục đích hỗ trợ và nâng cao hoạt động học, phát triển năng lực của người học, điều chỉnh hoạt động dạy được thực hiện trong suốt quá trình (và đôi khi được sử dụng hoán đổi với thuật ngữ ĐG quá trình bởi một số nhà nghiên cứu). Với ĐG để phát triển học tập, người học hiểu chính xác những gì cần học, những gì được mong đợi và được cung cấp nhận xét, hướng dẫn, lời khuyên để nâng cao hoạt động học của mình, còn người dạy sử dụng các phương pháp ĐG như là công cụ nghiên cứu nhằm tìm hiểu người học càng nhiều càng tốt về những gì người học biết, có thể làm, những chỗ chưa hiểu hay chỗ trống ở đâu, những thông tin thu thập được từ người học là nền tảng và căn cứ để người dạy quyết định thiết kế nội dung và phương pháp dạy ở những buổi tiếp theo để thúc đẩy người học tiến bộ hơn [9]. **ĐG như là quá trình học** (assessment as learning) tức là “hoạt động KT, ĐG được sử dụng trực tiếp như một phương pháp để rèn luyện năng lực nhận thức và năng lực tư duy trong quá trình dạy học hoặc tự chiếm lĩnh kiến thức - kỹ năng và phẩm chất người học” [10]. Thông qua quá trình này người học có thể tự xem xét bản thân, hiểu về mình và nhận biết cách mình học nhờ vào sự tham gia quá trình ĐG gồm tự ĐG, ĐG lẫn nhau giữa người học, ĐG từ phía người dạy. ĐG như là quá trình học giúp người học chịu trách nhiệm về hoạt động học của mình. Vai trò của người dạy là thúc đẩy sự phát triển của người học độc lập bằng cách: làm gương và dạy về kỹ năng tự học, tự ĐG, hướng dẫn người học tự đặt ra mục tiêu học tập của mình và tự theo dõi, cung cấp thương xuyên thách thức và thông tin phản hồi

cho người học thực tập và điều chỉnh, tạo một môi trường an toàn để người học có thể tham gia mà không sợ bị phê bình khi mắc lỗi [9].

2.2. Thực trạng phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên học phần Tuyển dụng nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội Phân hiệu Quảng Nam

Học phần *Tuyển dụng nhân lực* có 3 tín chỉ (45 tiết), gồm 4 chương và được chia làm 15 buổi học trong một học kỳ. Thực hiện theo *Quy định về tổ chức KT, ĐG kết quả học phần theo hệ thống tín chỉ* của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, đề cương của học phần *Tuyển dụng nhân lực* bao gồm 3 phần KT, ĐG trên thang điểm 10 như sau:

- KT, ĐG thường xuyên có trọng số 10% yêu cầu SV phải dự lớp đầy đủ; tích cực đọc tài liệu, chuẩn bị nội dung bài học; tích cực tham gia thảo luận nhóm; làm đầy đủ bài tập theo lịch trình giảng dạy và theo yêu cầu của giảng viên (GV). Điểm KT, ĐG thường xuyên bao gồm điểm chuyên cần - ĐG số giờ dự học trên lớp của SV tối đa là 7 điểm, và điểm ĐG nhận thức, thái độ tích cực trong học tập, tham gia thảo luận, thực hành (nếu có) tối đa là 3 điểm. SV phải dự đủ 80% số tiết của học phần, có điểm thường xuyên từ 5 điểm mới đủ điều kiện dự thi.

- KT, ĐG định kỳ là 01 bài KT tự luận vào buổi học thứ 13 với thời gian 1 tiết (50 phút) chiếm trọng số 30%. SV không đủ điều kiện dự thi nếu điểm KT, ĐG định kỳ dưới 3 điểm.

- KT kết thúc học phần dưới hình thức thi tự luận có trọng số 60%.

Căn cứ vào yêu cầu KT, ĐG trong đề cương học phần và dựa trên thực tế giảng dạy, một số vấn đề còn bất cập và cần phải tiếp tục hoàn thiện như sau:

2.2.1. Hình thức kiểm tra, đánh giá chưa được áp dụng hiệu quả và phương pháp kiểm tra, đánh giá vẫn còn lạc hậu. ĐG quá trình (gồm ba cột điểm: thường xuyên, giữa kỳ, cuối kỳ) được sử dụng nhưng chưa thực sự hiệu quả vì với đề cương chia thành 15 buổi học, chỉ có một bài KT vào buổi học thứ 13 bao gồm nội dung của 3 chương đầu và một phần của chương 4, thể hiện như là ĐG tổng kết, không phải là ĐG định kỳ sau từng chương học để phản hồi điều chỉnh hoạt động dạy và học; điểm thường xuyên trải dài cả quá trình nhưng chỉ tập trung vào số tiết dự giờ.

GV là người đưa ra điểm KT, ĐG cho SV, chưa có sự tham gia của SV vào quá trình KT, ĐG. Điểm KT, ĐG thường xuyên, đặc biệt điểm ĐG nhận thức, thái độ của SV không có thang điểm rõ ràng chi tiết cho từng bài thảo luận, bài tập về nhà, hay phát biểu trên lớp, chỉ quy định tối đa 3 điểm. KT, ĐG theo cách này chủ yếu dựa vào tính chủ quan của người dạy và vì vậy có thể không được khách quan, công bằng.

Ngoài ra còn có sự kết hợp của hình thức ĐG chính thức (thông qua bài KT), ĐG không chính thức (thông qua ĐG thái độ) và ĐG truyền thống. Viết tự luận được chọn làm hình thức KT, ĐG cho 90% trọng số của học phần, là đặc điểm nổi bật thể hiện hình thức ĐG truyền thống, không có tính đa dạng và hiện đại trong phương pháp KT, ĐG. Một số câu hỏi không có tính sáng tạo, trùng lặp, và chỉ yêu cầu trình bày nội dung giống hoàn toàn với đề cương, dẫn đến tình trạng SV có thể “học vẹt”, câu trả lời giống nhau hoàn toàn giữa các SV, SV đạt điểm cao vì “tái hiện” được đầy đủ những gì đã học, không thể hiện được quan điểm, thái độ riêng hay tính sáng tạo của từng cá thể. Hơn nữa, mỗi SV sẽ có những sở trường, điểm mạnh điểm yếu riêng. Với chỉ 1 hình thức KT, ĐG nên SV không có cơ hội thể hiện những kỹ năng khác, không ĐG đúng năng lực thực của mình; không giúp SV hình thành và phát triển năng lực cần thiết phù hợp với công việc sẽ đảm nhận sau ra trường nên kết quả sẽ không công bằng, khách quan. Ngoài ra, ngân hàng câu hỏi của học phần cũng chưa được xây dựng hoặc chưa công khai cho cả GV và SV. Tác giả Nguyễn Đức Chính (2010) cho rằng bảo mật ngân hàng câu hỏi thể hiện sự ĐG truyền thống nhằm mục tiêu chỉ ĐG những gì đã được học [11].

2.2.2. Về mục tiêu kiểm tra, đánh giá. KT, ĐG thường xuyên thiên về ĐG sự có mặt của SV là chính (7 điểm) và coi nhẹ mục tiêu ĐG thái độ học tập của SV. Với số điểm chỉ có 3 điểm, trọng số 3% của một học phần dài 3 tín chỉ là quá thấp. Với một SV đi học đầy đủ nhưng không tham gia làm bài tập nhóm, thảo luận vẫn có được 7 điểm, và vẫn đủ điều kiện dự thi xét riêng về điểm ĐG thường xuyên. Ngoài ra, nếu SV có thái độ và năng lực học tốt nhưng vì một số lý do cá nhân (không đi học đủ 80% sẽ bị cấm thi...) là chưa hợp lý.

Hơn nữa, bài ĐG giữa kỳ và bài thi kết thúc học phần dưới dạng bài tự luận là sự phản ánh mục tiêu ĐG về lĩnh vực nhận thức, tức là chỉ tập trung vào mục tiêu tái hiện lại kiến thức hàn lâm, và vận dụng kiến thức, một vài kỹ năng được học để giải bài tập, giải quyết vấn đề, tình huống giả định (nếu có).

2.2.3. Triết lý kiểm tra, đánh giá chưa đổi mới. Hiện tại, triết lý KT, ĐG của học phần chủ yếu là KT, ĐG kết quả học tập (thể hiện ở hình thức ĐG tổng kết bằng bài KT tự luận cuối kỳ) và có một phần là KT, ĐG để phát triển học tập thể hiện ở hình thức KT, ĐG thường xuyên và giữa kỳ.

2.3. Một số giải pháp đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên học phần “Tuyển dụng nhân lực” tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội Phân hiệu Quảng Nam

2.3.1. Phải có nhận thức, triết lí đúng về KT, ĐG, để có mục tiêu KT, ĐG đúng hướng. Vì SV ra trường là nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội và học phần *Tuyển dụng nhân lực* là học phần chuyên sâu, mở rộng từ nền tảng của môn Quản trị nhân lực, GV nên chuyển sang triết lí ĐG như là quá trình học, để tạo nền tảng thiết kế mục tiêu đo lường và phát triển năng lực thực cũng như thái độ tích cực đối với nghề nghiệp của SV hơn là KT kiến thức, tức là chuyển sang mục tiêu lĩnh vực kĩ năng và tình cảm - thái độ. Hơn nữa, cần xác định mục đích KT, ĐG là nhằm nâng cao chất lượng của quá trình dạy và học của GV và SV, nghĩa là GV sẽ điều chỉnh hoạt động dạy (nội dung và phương pháp giảng dạy) và SV điều chỉnh hoạt động học để tiến bộ hơn thông qua kết quả KT, ĐG. Với triết lí mới này, người học chịu trách nhiệm về hoạt động học của mình nên sẽ hoạt động liên tục trong suốt quá trình học, chủ động tìm kiếm kiến thức và phát triển kĩ năng còn thiếu thay vì chỉ vẹt chỉ mong qua môn. Nhờ vậy, người học phát triển kĩ năng tự học - là kĩ năng quan trọng cần phải có để thành công trong cuộc sống, đồng thời hoàn thành mục tiêu chính của giáo dục đào tạo đại học là học cách học.

2.3.2. Để thực hiện triết lí và đạt được mục tiêu trên, giảng viên phải lựa chọn đổi mới nội dung và phương pháp kiểm tra, đánh giá đi đôi với đổi mới nội dung và phương pháp dạy học

Cần áp dụng hiệu quả hơn hình thức ĐG quá trình, thể hiện qua một nhóm các bài tập nhiệm vụ được thiết kế dần trải xuyên suốt một học phần để KT theo dõi quá trình học tập của SV. Mỗi bài tập hoặc nhiệm vụ kết nối với bài trước và bài sau để giữ một hồ sơ chính thức của quá trình tiến bộ của SV. Tăng cường các câu hỏi thiết kế các phần thuộc loại nhận thức bậc cao trong bảng xếp loại Bloom như: phân tích, tổng hợp, ĐG. KT, ĐG nên thay đổi từ một chiều sang đa chiều - GV ĐG SV và ngược lại, SV tự ĐG mình, SV ĐG SV. Các nghiên cứu gần đây ủng hộ việc bao gồm SV trong quá trình phát triển các công cụ KT, ĐG vì theo Falchikov (2004) sự

tham gia của SV trong việc KT, ĐG làm tăng tính bình đẳng khách quan, làm tăng thêm giá trị cho quá trình học tập [12].

2.3.3. Kết hợp phương pháp ĐG truyền thống và ĐG xác thực căn cứ vào tính chất và mục tiêu của từng nội dung bài học vì ĐG truyền thống và ĐG xác thực bổ sung cho nhau nhằm ĐG một cách toàn diện và chính xác nhất việc đạt mục tiêu của môn. Cần phải đa dạng hóa phương pháp KT, ĐG, chú trọng đến các phương pháp ĐG liên quan đến thực tiễn nhằm đảm bảo ĐG được năng lực thực của người học, phát triển toàn diện năng lực của SV, năng lực riêng biệt của mỗi cá nhân, gắn với yêu cầu nghề nghiệp tương lai, giúp hình thành kĩ năng tự học suốt đời cho SV: phương pháp tự học, tự nghiên cứu, xử lí thông tin, tìm kiếm thông tin, phân tích, ĐG thông tin, ra quyết định... [13].

2.3.4. Cần có sự điều chỉnh của chương trình đào tạo và công tác quản lí đào tạo. Ngân hàng câu hỏi cần phải công khai, chú trọng vào việc GV được khuyến khích dạy những gì SV phải học phải thi để họ học và thi tốt. SV được cung cấp một bản liệt kê những nhiệm vụ phải hoàn thành và những tiêu chí cần đạt được để được ĐG cao nhất. Khi SV biết thể nào là hoàn thành tốt nhiệm vụ, biết những dấu hiệu đặc trưng của việc hoàn thành tốt nhiệm vụ, sự mong đợi và thang điểm ĐG, họ sẽ phát huy những kiến thức, kĩ năng cần thiết đã được học để hoàn thành nhiệm vụ đó tốt [11]. Muốn được vậy, nhà trường cần thay đổi quan điểm quản lí, thường xuyên tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lí, GV để nắm rõ triết lí, mục đích, nội dung, phương pháp KT, ĐG mới, hiện đại.

Cụ thể, đối với học phần *Tuyển dụng nhân lực* nên bỏ điểm ĐG chuyên cần và điểm ĐG nhận thức, thái độ của SV trong phần KT, ĐG thường xuyên. Đặc biệt, nên bỏ xét điều kiện dự thi căn cứ vào điểm vì kết quả nỗ lực học tập của một SV nên được ĐG cả một quá trình và phải được có cơ hội thể hiện đến lúc kết thúc môn học. Các hoạt động KT, ĐG có thể đổi mới như sau:

| Hoạt động KT, ĐG | Trọng số | Cách thức | Người ĐG | Thời gian thực hiện |
|---------------------|----------|---|--------------------------------|--|
| KT, ĐG thường xuyên | 10% | Gồm 04 bài KT, ĐG với trọng số bằng nhau: + Bài thảo luận nhóm cuối chương 1 (trình bày sử dụng sơ đồ tư duy) + Bài KT tự luận cá nhân cuối chương 2 (2 trang A4) + Bài tập tình huống nhóm cuối chương 3 + Bài trắc nghiệm cá nhân cuối chương 4 | GV | + Buổi 3 + Buổi 7 + Buổi 10 + Buổi 14 |
| | | Các nhóm SV hoàn thành 01 dự án - xây dựng và thực hiện quy trình tuyển dụng, chia làm 2 phần: | + SV tự ĐG nhóm mình, nhóm bạn | + Buổi 6 |

| | | | | |
|--------------------------|-----|---|------|--------------------------------|
| KT, ĐG định kì | 40% | <p>+ Phần 1: Thiết kế và thực hiện phần thông báo tuyển mộ, trong đó phải xác định rõ tiêu chuẩn tuyển mộ, nguồn và kênh thông báo tuyển mộ cho một vị trí cụ thể (10% trọng số). Sản phẩm có thể bao gồm: 1 bảng thông báo tuyển mộ bằng giấy, hoặc một thiết kế đồ họa, hoặc một đoạn video thông báo tuyển mộ.</p> <p>Tiêu chí ĐG: nội dung đầy đủ, thông tin chân thật, hình thức hấp dẫn bắt mắt. Thông báo tuyển mộ nói chung phải phù hợp với vị trí việc làm, đối tượng, và phải thu hút, kích thích ứng viên phù hợp nộp hồ sơ.</p> <p>+ Phần 2: Xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn bao gồm: chấm hồ sơ, phỏng vấn và thi thực hành (nếu có), ra quyết định tuyển chọn. (15% trọng số). Phương pháp thực hiện: thuyết trình và đóng vai (role play).</p> <p>Quy trình: chấm hồ sơ có thể tóm tắt bằng đoạn video nhỏ, hoặc trình bày nhanh trên lớp khoảng 2'; phỏng vấn và thi thực hành (nếu có) thực hiện trên lớp dưới hình thức đóng kịch khoảng 20' (nhóm SV sẽ phân vai: hội đồng phỏng vấn, các ứng viên ứng tuyển); ra quyết định tuyển chọn thông qua việc hội đồng tuyển dụng thảo luận về kết quả phỏng vấn và thi thực hành. (25% trọng số).</p> <p>Tiêu chí ĐG: Quy trình tuyển chọn được thiết kế có phù hợp với yêu cầu công việc và tiêu chuẩn tuyển mộ ở phần 1, phần đóng kịch có được thực hiện một cách chuyên nghiệp.</p> <p>+ ĐG toàn bộ quy trình tuyển dụng: phần 1 + phần 2 (5% trọng số). Tiêu chí ĐG: sự logic của toàn bộ quy trình, các tiêu chuẩn đặt ra ở phần 1 trong bảng thông báo tuyển mộ có làm cơ sở để chấm hồ sơ, thiết kế câu hỏi phỏng vấn và bài thi thực hành (nếu có), ra quyết định tuyển chọn.</p> | + GV | + Buổi 11 |
| KT, ĐG kết thúc học phần | 50% | <p>Bài tập lớn: ĐG một quy trình tuyển dụng của một tổ chức trong thực tiễn.</p> <p>Thông báo bài tập lớn từ buổi 01 lên lớp để SV có thể lựa chọn tổ chức và thu thập thông tin cần thiết trong suốt quá trình học. SV sẽ ĐG một quy trình tuyển dụng hoàn chỉnh (nhu cầu và tiêu chuẩn tuyển mộ, thông báo tuyển mộ, quy trình tuyển chọn của tổ chức) so với lý thuyết đã học trên lớp, đồng thời phải phân tích được những điểm mạnh, yếu và điểm khác biệt của quy trình tuyển dụng của tổ chức này, từ đó đưa ra một số khuyến nghị cần thiết (nếu có).</p> | + GV | + Buổi 11 |
| | | | GV | Sau kết thúc học phần 1 tháng. |

3. Kết luận

KT, ĐG là một trong những yếu tố quan trọng không thể tách rời trong quá trình dạy và học. Việc đổi mới phương pháp KT, ĐG kết quả học tập của SV học phần *Tuyển dụng nhân lực* tại Phân hiệu Quảng Nam là một yêu cầu cấp thiết, không những phù hợp với xu thế đổi mới toàn diện giáo dục hiện nay mà còn là điều kiện cần thiết

để nâng cao chất lượng giảng dạy và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Để khắc phục những hạn chế của phương pháp KT, ĐG học phần này tại Phân hiệu Quảng Nam (chưa áp dụng hình thức ĐG quá trình hiệu quả, mục tiêu và triết lý KT, ĐG chưa đổi mới), người dạy và nhà quản lý chương trình đào tạo nên thay đổi nhận thức, (Xem tiếp trang 9)

chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước phải xuất phát từ nguyện vọng, quyền và lợi ích chính đáng của người dân...” [6; tr 169].

Các động lực trên tạo thành một hệ động lực tổng hợp tác động lẫn nhau, thúc đẩy tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế của đất nước, trong đó, *đổi mới và hội nhập quốc tế là động lực tổng quát* thúc đẩy sự phát triển đất nước nhanh và bền vững hiện nay.

3. Kết luận

Như vậy, nhận thức đúng động lực để phát triển đất nước luôn được Đảng Cộng sản Việt Nam quan tâm, đặc biệt trong thời kì đổi mới toàn diện đất nước. Đảng ta ngày càng nhận thức đúng các nhân tố động lực, tạo thành động lực tổng hợp cho sự phát triển đất nước, nhằm hướng tới xây dựng một nước Việt Nam “*Dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh*”.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2005). *Văn kiện Đại hội Đảng thời kì đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (1991). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2001). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [7] Quốc hội (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [8] Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành trung ương Đảng, Ban chỉ đạo tổng kết (2016). *Báo cáo tổng kết một vấn đề lý luận - thực tiễn qua 30 năm đổi mới (1986-2016)*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [9] Đảng Cộng sản Việt Nam (1998). *Văn kiện Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 - [10] Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh (2011). *Quá trình đổi mới tư duy lý luận của Đảng từ năm 1986 đến nay*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP KIỂM TRA...**
- (Tiếp theo trang 62)
- hướng đến triết lí ĐG như là hoạt động học, xác định mục tiêu KT, ĐG không chỉ ở lĩnh vực kĩ năng mà còn KT, ĐG cả lĩnh vực tình cảm - thái độ và hoàn thiện hình thức ĐG quá trình, kết hợp ĐG truyền thống và ĐG năng lực.
- Tài liệu tham khảo**
- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NĐ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
 - [2] Pinar W. F - Reynolds, W. M. - Slattery, P. - Taubman, P. M. (1995). *Understanding curriculum: An introduction to the study of historical and contemporary curriculum discourses*. New York: Peter Lang.
 - [3] Airasian, P. W. (1999). *Assessment in the Classroom: A Concise Approach*. Pearson College Division Publisher.
 - [4] Linn, R. L. - Miller, M. D. (2005). *Measurement and assessment in teaching* (9th ed.) UpperSaddle River, NJ: Prentice Hall.
 - [5] Stassen, L.A.S - Doherty, K. - Poe, M. (2001). *COURSE-Based Review and assessment - methods for understanding student learning*. University of Massachusetts Amherst. Massachusetts.
 - [6] Lloyd-Jones, R. - Bray, E. (1986). *Assessment: From Principles to Action*. Macmillan, London.
 - [7] Statterly, D. (1989). *Assessment in Schools*. Basil Blackwell, Oxford.
 - [8] Nguyễn Công Khanh - Nguyễn Vũ Bích Hiền (2014). *Tài liệu kiểm tra, đánh giá trong giáo dục*. Cục nhà giáo và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục, Hà Nội.
 - [9] Earl, Lorna M. (2006). *Rethinking classroom assessment with purpose in mind: Assessment for learning, assessment as learning, assessment of learning*. School Programs Division. Government of Manitoba.
 - [10] Trần Thị Mai Hanh (2017). *Đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả học tập trong đào tạo từ xa theo hướng tiếp cận năng lực*. Tạp chí Giáo dục, số 413, tr 15-17.
 - [11] Nguyễn Đức Chính (2010). *Đánh giá thực kết quả học tập trong giáo dục đại học và đào tạo nguồn nhân lực*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
 - [12] Falchikov, N. (2004). *Improving assessment through student involvement: Practical solutions for higher and further education teaching and learning*. London: Routledge.
 - [13] Nguyễn Thanh Sơn (2015). *Đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo hướng tiếp cận năng lực nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra*. Trường Đại học Yersin Đà Lạt.