

学业成绩差距和评估方法

Kim Barber, M.A.

教学设计师

()



学业成绩差距

右边三项是可以通过教学解决的学业成绩差距:	<ul style="list-style-type: none">■ 知识■ 技能■ 态度
右边三项是需要通过管理措施来解决的学业成绩差距:	<ul style="list-style-type: none">■ 学习的环境■ 无效的工具■ 奖励措施

教学业绩差距的范例

分析：

- 对于“需要”的评估是用来决定在以下两者之间存在何种差距：

范例：

您的学生应该具有的信息素养技能



您的学生实际具有的
执行这些技能的能力

评估教学差距

范例

- 您已经注意到了，您的学生中有超过一半的人无法适当使用网上搜索寻找撰写一份报告所需要的参考资料

和...

- 而在那些能够寻找合适资料的学生中，相当一部分人并不知道如何正确引用这些资料



教师验证了现存教学业绩的差距



上述差距可以通过向学生提供能够帮助他们获得更多知识和（或）信息素养技能的教学得到填补

- 可以通过教学手段改善的学业成绩差距：
- 知识
 - 技能
 - 态度

有效的评估方法

评估：

- 开发用以评估课程目标的工具。
- 决定评估工作是从针对课程目标的考试开始。

有效的评估方法

目标：

- 教学结果或教学产品
- 通常以学习者能够掌握的特定技能或行为设定为教学预期的结果
- 使用与“行动”有关的动词思考问题

三个领域



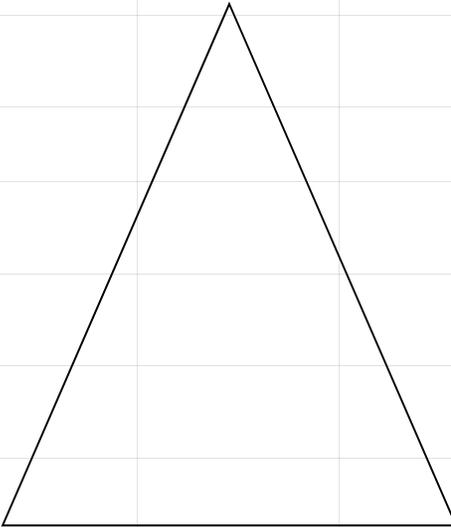
- 认知：智慧
(知识)
- 心理活动：身体
(技能)
- 情感：感情
(态度)

要求学习者表现出适用于所有领域的行为。

学习水平：认知领域

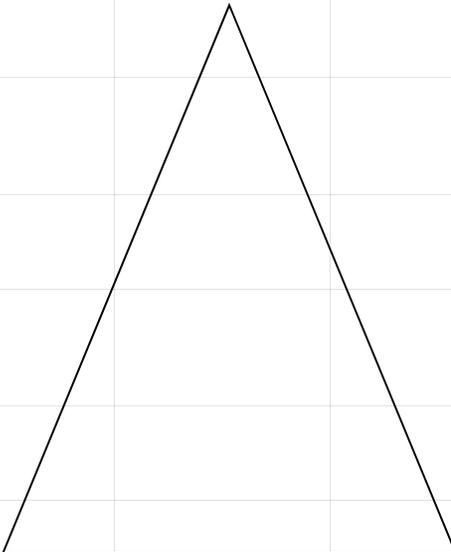
布鲁姆的分类 — 认知领域的目标水平

最高水平					
	评估				评估点子、事物等的价值
	综合				从总体评估细节
	分析				从细节评估总体
	应用				运用以前学到的知识
	理解				了解信息的意思
	知识				牢记术语及事实
最低水平					



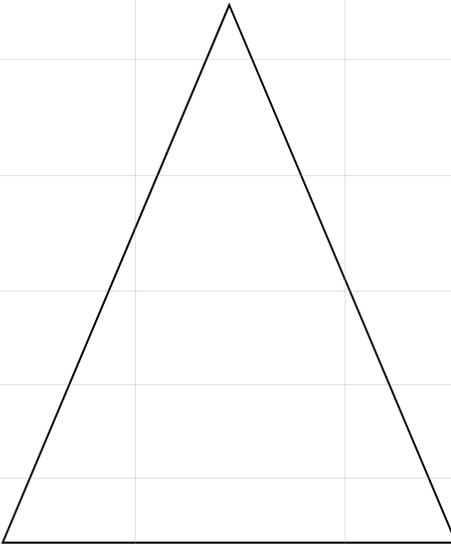
学习水平：认知领域

心理活动领域的目标水平

最高水平					
	综合显性回应				在设施/习惯条件下自动执行
	机制				在无协助条件下执行
	受引导的回应				在有协助条件下执行
	设置				为执行做好准备
	感觉				观察执行任务时涉及的行为
最低水平					

学习水平：情感领域

情感领域的目标水平

最高水平					
	特征				采用新的生活方式或人生观
	组织				开发或获取一个新的价值观
	估值				接受价值观或信仰
	回应				参与
	接受				关注
最低水平					

评价每个领域的通用方法的范例

- **认知:**
 - 选择题-对/错,
 - 简短的答案/短文
 - 解决问题
 - 匹配测验
- **心理活动:**
 - 往往需要学习者证明可以观察到的技能或显示精准标准的技能
- **情感:**
 - 要求学习者回忆和（或）应用本人在态度、感情、感激方面的仪式上的变化



评价方法由目标驱动

1. 使用专家推荐的、与合适的领域水平相匹配的考试/练习设计稿
2. 课程内容/练习题目必须在考试推出前由专家确认



参考书目

Clark, Donald. (1999) Learning Domains of Bloom's Taxonomy.
<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>

Lee, William W. & Owens, Diana L. (2000). Multimedia-Based Instructional Design., San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Mager, Robert F. (1997). Making Instruction Work., Atlanta: The Center for Effective Performance, Inc.

McMillian, J.H. (2000) Educational Research: Fundamentals for the consumer. 3rd ed. New York: Harper-Collins.

Morrison, Gary R., Ross, Steven M. & Kemp, Jerrold E. (2001). Designing Effective Instruction., New York: John Wiley & Sons, Inc.

Rossett, Allison. (1999) First Things Fast: A handbook for Performance Analysis., Jossey-Bass Pfeiffer.

Rothwell, W., & Kazanas, H. (1989). Strategic human resource development. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.