



ساہمان آموزش فنی و حرفہ ای کشور

مقدمه: بررسی ها نشان می دهد که قدرت یک طراحی خوب حاصل ترکیبی از مهارتها ، دانش ، درک و تخیل است که با تجربه طراح استحکام پیدا می کند. هنگامی یک طراحی موفق و موثق است که طراح با کمک تفکر خلاقانه و انتقادی و با پشتوانه محتوای مهارتی استانداردهای آموزشی، توانایی ترکیب و تغییر و استخراج چندین پروژه جهت سنجش و ارزشیابی از شرکت کنندگان را داشته باشد. لذا به منظور ارائه راهنمایی های لازم به طراحان جهت تهیه و تدوین پروژه های مناسب و متناسب با هر استاندارد آموزشی موارد زیر در بخشهای مختلف آماده و اراده می شود.

پروژه عملی بر اساس هدف

پروژه عملی، شامل مجموعه مسائل و تکالیف مهم می باشد که شرکت کنندگان از ابتدای زمان سنجش ، با انجام مجموعه ای از فعالیت هایی مانند: شناسایی ، طراحی، تصمیم گیری، حل مسئله، بکارگیری، پیاده سازی، تست و ارزیابی تا بتوانند آن تکلیف یا مسئله ی پیچیده و مهم را اجرا کنند. بر این اساس، روش پروژه روش ارزشیابی نظام مندی است که از طریق فرایند گسترده حول معیار عملکردهای واقعی و پیچیده بنا شده است.

پروژه های ارزشیابی می بایست در برگرفته چندین مسئله مرتبط با شایستگی های استاندارد آموزشی باشند. این گونه پروژه ها، هم می بایست علاوه بر مهارت های تخصصی، مهارت های عمومی را مورد ارزیابی قرار دهند.

انواع پروژه عملی

-**محصولی:** به پروژه های اطلاق می گردد که آزمونگر ، محصول نهایی را می سنجد و توالی و ترتیب فرایند آزمون به منظور تولید محصول (فراورده) مورد نظر نیست . بدین ترتیب در پایان فرایند آزمون محصولی قابل ارزش تولید می گردد.

-**فرایندی:** به مجموعه فعالیت هایی گفته می شود که آزمون دهنده می بایست در هر مرحله به صورت مستقل و جداگانه از کل فرایند آزمون اقدام به انجام فعالیت نموده و توالی و ترتیب فرایند ارزشیابی هر یک از این فعالیتها دارای یک امتیاز مستقل از امتیاز نهایی ارزشیابی می باشد.

ارزشیابی بر اساس پروژه

به مجموعه فعالیت های مرتبط برای ارزیابی یک محصول ویا خدمت ویژه به منظور ارزشیابی اهداف پیش بینی شده در استانداردهای مهارت آموزش فنی و حرفه ای که در قالب پروژه انجام می شود ارزشیابی بر اساس پروژه اطلاق می گردد. این نوع آزمون که معمولا اساس ارزشیابی مهارت نیروی کار می باشد دارای مفهومی بسیار گسترده بوده و از انواع دیگر آزمون ها مانند آزمون کتبی و عملی جامع تر است، چون در این نوع آزمون مشابه موقعیت واقعی یک شغل همه توانایی های شغلی داوطلب مورد سنجش قرار می گیرد ؛این نوع آزمون می تواند دربرگیرنده آزمون کتبی، عملی، حل مساله و گزارش کار و غیره باشد. نکته قابل توجه در این نوع آزمون نسبت به سایر روش های آزمون به کارگیری عنصر ابتکار و نوآوری است.

در این روش مهارت های شناختی سطح بالای آزمون شوندگان، نظیر تجزیه و تحلیل، ترکیب و ارزشیابی توسعه می یابد. روندها و فرایندهای خواسته شده، نظیر برنامه ریزی، تصمیم گیری، مشارکت و تعامل را ارزیابی و یادگیری را کنترل می کند.

اهداف تدوین پروژه در ارزشیابی

- تطبیق حداکثری مهارت افراد با نیازهای شغلی
- تعیین آزمون های متناسب با هر شغل برای سنجش توانمندی های فرد
- بهبود ارزشیابی مبتنی بر شایستگی در هر حرفه

فرایند تدوین پروژه در ارزشیابی

- طراحی الگوی مناسب (تهیه استاندارد تدوین پروژه)
- انتخاب طراحان پروژه توسط استان ها
- تدوین و تهیه پروژه
- بررسی و ممیزی پروژه
- ذخیره سازی در بانک پروژه

مانند سایر ارزشیابی ها، پروژه های تدوین شده باید معتبر، پایا و جامع بوده و دارای قدرت تمیز باشد تا بتواند شرکت کننده را از نظر دقت عمل، سرعت انجام کار و غیره دسته بندی نماید.

نقشه های کار:

به مجموعه دستورالعمل ها، نقشه یا تصاویر استاندارد و یا مطالعه موردی (case study) گفته می شود که توسط طراحان پروژه به منظور ارزیابی کارآموزان انتخاب، ترسیم و بکار گرفته می شود و شرکت کننده می بایست براساس ادراک خود از کلیات و مفهوم طرح فوق، موارد لازم را در بهترین زمان مشخص شده توسط تجهیزات پیش بینی شده، پیاده سازی نماید.

عناصر شایستگی

عناصر شایستگی، اصلی ترین بلوک سازنده واحد شایستگی بوده و برای ایجاد یک واحد شایستگی با یکدیگر ترکیب میشوند. آنها نتایج، وظایف و کارکردهای، شخصی را که در یک حوزه یا بخش خاص کار می کند و قادر به انجام کار طبق استاندارد است، را شرح می دهند. عناصر شایستگی باید فعالیتها یا نتایج کاری را که عینی و قابل ارزشیابی باشند، شرح دهند. در زیر به منظور تدوین عنصر شایستگی به برخی موارد اشاره می کنیم:

۱- خودداری از فهرست کردن ساده کارها و وظایف

تدوین عناصر شایستگی بر اساس وظایف یا امور محوله تکراری، چندان مفید و مناسب نیست. با این کار ممکن است استانداردهای شایستگی طوری تدوین شوند که تنوع، گوناگونی و پیچیدگی مهارتها و دانشی که در محل کار مورد نیاز است، در واحد شایستگی انعکاس مناسبی نیابند.

۲- ایجاد یک ساختار منسجم عناصر

عناصر شایستگی باید جنبه هایی از شایستگی را تشریح کنند که به طور کامل مربوط به واحد شایستگی باشند، یعنی هر عنصری که به جنبه های عملکرد ماورای حوزه واحد مربوط است و مشکلاتی را در ارزشیابی و شناخت ایجاد می کند، نباید در فهرست عناصر شایستگی گنجانیده شوند. به همین دلیل، اجزایی که حاوی جنبه های اختیاری یا خاص هستند نباید در واحد شایستگی موجود باشند.

۳- بررسی ساختار عناصر در واحد شایستگی

در فرآیند تدوین واحد شایستگی، ممکن است عناصری تدوین شوند که نتایج مربوط به تعدادی از بخش ها و حوزه های گسترده شایستگی را شرح دهند. برای مثال می توان به مهارتهای برقراری ارتباط، مشارکت در برنامه های امنیتی و سلامت شغلی و تضمین کیفیت اشاره نمود. برای تدوین این عناصر می توان به دو روش عمل کرد:

- ۱- عناصر مرتبط با یکدیگر را می توان برای ایجاد یک واحد خالص شایستگی با هم ترکیب کرد.
- ۲- عناصر می توانند در واحدهای شایستگی مختلف گنجانیده شوند.

عنصر شایستگی خروجی اصلی شایستگی موجود در استانداردهای آموزشی می باشد. فراگیران بعد از دوره آموزشی و یا بعد از اتمام ساعت های دانشی و مهارتی موجود در یک شایستگی می توانند حداقل یک یا چند فعالیت عمده را انجام دهند. به طور مثال: در شایستگی انجام کار با فلز (فلز کاری) عنصر شایستگی آن به صورت سوهانکاری یا سوراخ کاری یا فلاویز کاری و ... می توان بیان نمود.

در استانداردهای ارزشیابی عنصر شایستگی (فعالیت اصلی) بین شایستگی و معیار عملکرد نقش ایفا می کند. هر شایستگی حداقل یک فعالیت اصلی (عنصر شایستگی) دارد. ممکن است در طراحی یک پروژه در هر مرحله و یا در مراحل مختلف عنصر شایستگی به صورت تکراری بیان شود. به طور مثال: برش قسمتهای مختلف ... دوخت قسمت های مختلف ... یا به طور معمول ممکن است برای بخش های مختلف در هر مرحله از پروژه همراه با همان قسمت یا بخش مخصوص بیان شود. به طور مثال: سوهانکاری قطعه اول ...دوخت سر آستین

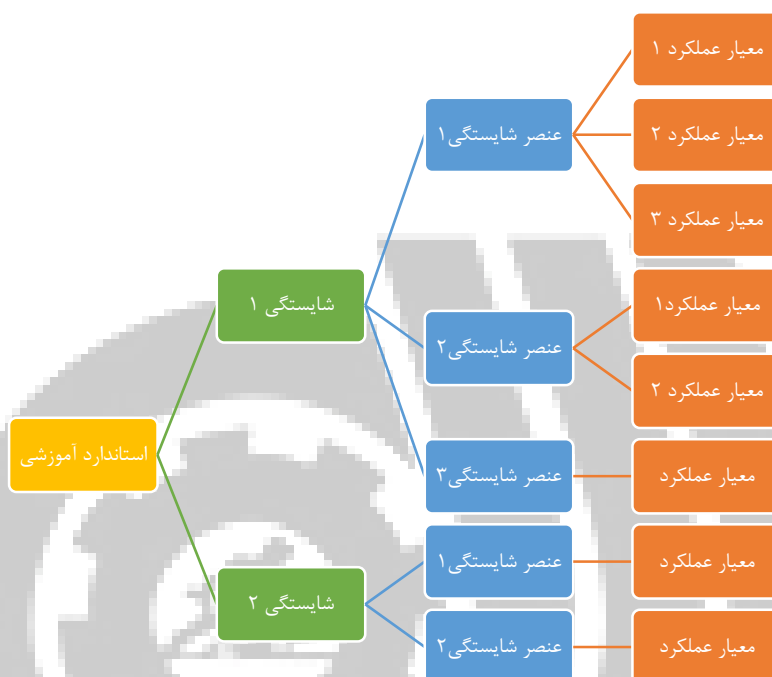
معیار عملکرد

معیارهای عملکرد، دستوراتی هستند که تعیین می کنند برای احراز عنصر شایستگی در فرد، وی بایستی به چه کار یا کارهایی و طبق کدام استاندارد توانمند باشد. معیار عملکرد، بایستی عینی و قابل ارزیابی باشد. هر عنصر شایستگی چند معیار عملکرد دارد و این معیارها شاخص آزمون هستند. در این معیارها فعالیتها، مهارتها، اطلاعات، دانش و درک آنها که شواهد و دلایل مستدل عملکرد شایسته و تخصصی را ارائه می کنند، مشخص می شود. اصول و مفاهیم، به ایجاد معیارهای عملکرد کمک می کند.

- معیارهای عملکرد کاملاً وابسته به ماهیت شایستگی هستند.
- معیارهای عملکرد روشن، دقیق، واقعگرا و حساس به نتیجه هستند.
- معیار عملکرد بر اساس استانداردهای واقعی حرفه ای محیط کار تدوین می شوند.
- اطلاعات موجود در معیار عملکرد قابل مدیریت و برای تصمیم گیری سودمند هستند.

معیارهای عملکرد عبارتند از آنچه باید اندازه گیری شود. اگر بخواهیم سنجشی با تمام اصول و اهداف ذکر شده به شیوه ای واضح و قابل اجرا داشته باشیم، نیاز به مجموعه ای مفید و مؤثر از معیارهای کلیدی عملکرد داریم. این مفهوم بخش مهمی از اطلاعات مورد نیاز برای تعیین و توضیح چگونگی اجرای مرحله به مرحله سنجش در جهت دستیابی به توانایی فرد را تجمیع و بررسی می کند. در واقع معیار عملکرد مفاهیمی قابل اندازه گیری هستند که حوزه سنجش سازمان برای تعیین اهداف عملیاتی و استراتژیک خود به آن اهمیت می دهد. بدین ترتیب استانداردهای آموزشی مختلف با توجه به معیارهای فردی، اولویت های شغلی و از همه مهم تر استراتژی های کسب و کار، معیارهای عملکردی متنوعی دارند؛ اما معمولاً از استانداردهای صنعت در سراسر جهان پیروی می کنند.

رابطه بین شایستگی، عنصر شایستگی و معیار عملکرد



برای تبیین این موضوع از طبقه بندی اهداف یادگیری بلوم در این بخش استفاده می نماییم:

سطح شایستگی	عناصر شایستگی	به طور مثال
دانش	دانش: بازشناسی و یادآوری آموخته ها	۱. اصطلاحات متداول را میداند ۲. مفاهیم اساسی را میداند . ۳. روشها را میداند
	درک و فهم: تفسیرها، ترجمه ها، و خلاصه های اطلاعات معین	۱. اصول را میفهمد ۲. نظریه ها را میداند ۳. قوانین را میفهمد
مهارت(تفکر و عمل)	کاربرد: به کارگیری اطلاعات در موقعیتی آموخته و فهمیده شده متفاوت از آنچه عینا است	۱. مفاهیم و اصول را در موقعیت جدید به کار می برد. ۲. قوانین و نظریه ها را در موقعیتهای عملی به کار می گیرد
	تجزیه و تحلیل: تجزیه کل به اجزای ترکیبی برای شناخت عناصر تشکیل دهنده آن	۱. ساختار یک اثر هنری را تجزیه و تحلیل میکند ۲. جدولها و نمودارها را تجزیه و تحلیل میکند ۳. یک متن ادبی را تجزیه و تحلیل میکند
	ترکیب: ترکیب اجزا برای تشکیل چیزی نو	۱. اصول و قواعد را با یکدیگر ترکیب میکند ۲. طرح جدیدی ابداع میکند ۳. مطالب را با یکدیگر ترکیب میکند

<p>۱. یک اثر هنری را ارزشیابی میکند ۲. روشهای تدریس را ارزشیابی میکند ۳. قوانین یادگیری را ارزشیابی میکند</p>	<p>ارزشیابی: تصمیمگیری، قضاوت یا انتخاب مبتنی بر معیارها و منطق عقلی</p>	
<p>۱. از ابزار و وسایل تراشکاری آگاهی دارد ۲. از لحاظ جسمی برای تراشکاری آمادگی دارد ۳. به تراشکاری تا حدودی علاقه دارد ۴. با کمک استادکار تراشکاری میکند</p>	<p>تقلید: مشاهده مهارت و تقلید از آن</p>	
<p>۱. به تنهایی تراشکاری میکند ۲. به تنهایی نقاشی ساختمان انجام میدهد ۳. به تنهایی میسازد</p>	<p>اجرای مستقل: انجام عمل بدون کمک گرفتن از دیگران</p>	
<p>۱. با دقت موتور مولد را سیمپیچی میکند ۲. با دقت رادیو تعمیر میکند ۳. با دقت جوشکاری میکند</p>	<p>دقت: انجام عمل با صحت، دقت و ظرافت کافی</p>	
<p>۱. با هماهنگی چشم و دست مجسمه میسازد ۲. با هماهنگی چشم و دست چکش میسازد ۳. با هماهنگی چشم و دست و گوش ارکستر را رهبری میکند</p>	<p>هماهنگی حرکات: آمیختن بیش از یک مهارت و انجام هماهنگ آنها</p>	
<p>۱. با مهارت رانندگی میکند ۲. با مهارت تراکتور شخم میزند ۳. با مهارت قالی میبافد</p>	<p>عادی شدن: انجام کامل یک مهارت یا بیشتر به آسانی و بهطور خودکار</p>	
<p>۱. نسبت به اهمیت یادگیری آگاهی نشان میدهد ۲. نسبت به نیازهای انسان و مسائل اجتماعی حساسیت نشان میدهد ۳. با دقت به فعالیتهای کارگاه توجه میکند.</p>	<p>دریافت: آگاهی و توجه غیرفعال به پدیده یا محرک معین</p>	<p>نگرش (باور و ایمان)</p>
<p>۱. قوانین مرکز را رعایت میکند ۲. برای انجام کاری ویژه داوطلب میشود ۳. از مطالعه لذت میبرد.</p>	<p>واکنش: پذیرش انتظارات از طریق توجه یا واکنش نسبت به محرک ها یا پدیده ها</p>	
<p>۱. به نقش علم در زندگی روزمره ارج مینهد ۲. نسبت به رفاه و آسایش دیگران علاقه نشان میدهد ۳. خود را در قبال پیشرفت اجتماعی متعهد میداند.</p>	<p>ارزش گذاری: نشان دادن رفتاری منطبق بر عقیده در موقعیتهایی که اجباری برای اطاعت در میان نباشد</p>	
<p>۱. نقش برنامه ریزی منظم در حل مسئله را میشناسد ۲. مطابق تواناییها علایق و اعتقادات خویش برنامههای برای زندگی خود تدوین میکند.</p>	<p>سازمانبندی: نشان دادن رفتار حاکی از تعهد نسبت به ارزشها</p>	
<p>۱. برای انجام کار مستقل از خود اعتماد به نفس نشان می دهد ۲. در فعالیت های گروهی عملا همکاری میکند ۳. عادات خوب بهداشتی را جذب میکند</p>	<p>تبلور: رفتار کلی مبتنی بر ارزشهای درونی شده</p>	

اجرای آزمون عملی

مراحل اجرای آزمون عملی عبارتند از:

۱- تعیین اهداف آزمون

۲- آماده سازی محیط انجام آزمون عملی

۳- اجرای آزمون عملی

۴- ارزشیابی آزمون عملی

۵- اعلام نتایج

آماده سازی محیط انجام آزمون عملی:

محل اجرای آزمون های عملی باید دارای تجهیزات و لوازم و ابزار متناسب با حرفه مورد آزمون باشد لذا جهت اجرایی نمودن اهداف سنجش و ارزشیابی می توان از مکان های ذیل و یا تلفیقی از موارد زیر به عنوان کارگاه سنجش عملی استفاده نمود.

- مراکز سنجش دولتی و خصوصی مراکز آموزشی و کارگاه آموزشی با تغییر کاربری

- فضا، تجهیزات و امکانات مراکز آموزشی و آموزشگاه های آزاد

- فضای صنایع و صنوف

- فضای کارگاهی هنرستان ها و مدارس و دانشکده های فنی و علمی و کاربردی

- فضای سایر موسسات آموزشی با تایید ستاد ارزشیابی استان

- کارگاههای پروژه‌ای ساختمانی برای آزمون صنعت ساختمان

- فضای پیشنهادی یا کانون و انجمن صنفی در صورت تمایل به همکاری و دارا بودن تجهیزات متناسب با استاندارد

منابع طراحی سوال و نقشه عملی

- استاندارد آزمون عملی حرفه مربوطه

- استاندارد شغل

تقلب در آزمون عملی

تقلب هرگونه اقدام عمدی به منظور به دست آوردن مزایا و امتیازات مندرج در اهداف سازمانی و یا هر نوع بهبود در عملکرد ارزشیابی به بکارگیری روش و یا وسیله نامناسب یا فریبنده و مغایر با دستورالعمل های آزمون توسط داوطلب تقلب محسوب می شود

مصادیق تقلب در آزمون عملی عبارتند از:

- ارتکاب هر عملی که موجب بی نظمی در برگزاری آزمون عملی شود

- همراه داشتن و یا استفاده از هرگونه وسیله غیر مجاز

- جایگزینی به جای داوطلب اصلی

- مشارکت و کمک به داوطلب دیگر مغایر با ضوابط و دستورالعمل های انجام آزمون عملی

- انتقال پروژه یا محصول آماده به محل برگزاری آزمون خارج از ضوابط تعریف شده در پروژه و دستورالعمل آزمونی

- تلاش در جهت دستیابی به محتوای پروژه و سوالات آزمون عملی قبل از برگزاری آزمون

- تهدید ارباب و یا سلب امنیت عوامل اجرایی

- توهین فحاشی هتک حرمت ضرب و جرح عوامل اجرای آزمون

- تبانی با عوامل اجرایی یا دیگر داوطلبان به منظور تقلب در آزمون

تخلف در آزمون عملی

هرگونه اعمال رفتار و گفتاری از سوی مجریان آزمون که موجب نقض دستورالعمل های اجرای آزمون شده و به بروز زمینه تقلب کمک نماید تخلف محسوب می شود.

مصادیق تخلف در آزمون عملی عبارتند از:

- هرگونه قصور عوامل اجرایی و مسئولان برگزاری آزمون عملی که منجر به بروز زمینه تقلب گردد

- نقض مقررات و دستورالعمل های آزمون عملی در هر یک از مراحل اجرای آزمون از طراحی پروژه تا مرحله اعلام نتایج که منجر به حصول نتیجه ای مغایر با انتظارات آزمونی شود

- هرگونه تبانی با آزمون دهنده که موجب بروز تقلب و یا تسهیل زمینه های تقلب را فراهم کند

در صورت احراز تقلب یا تخلف در جلسه آزمون صورت جلسات مربوطه تکمیل و به همراه سایت مستندات به منظور رسیدگی به کمیته بررسی تخلفات آزمون استان ارسال می گردد

به منظور بررسی تقلب و تخلف در آزمون کمیته ای در اداره کل مشارکت اعضای زیر تشکیل می گردد

- مدیر استان آموزش فنی و حرفه ای رئیس کمیته

رئیس اداره سنجش و ارزشیابی دبیر کمیته

-معاون آموزش عضو کمیته

-مسئول دفتر حراست عضو کمیته

-مسئول دفتر حقوقی عضو کمیته

کمیته مذکور پس از رسیدگی به پرونده و تشخیص و احراز تقلب یا تخلف نسبت به تعیین تکلیف نهایی و یا ارسال پرونده به مراجع قضایی ذیصلاح تصمیم‌گیری خواهد کرد

اصول روش مشاهده ای:

آزمونگران باید عملکرد و رفتار فرد آزمون شونده را :

- به طور دقیق مشاهده نمایند.
- به اندازه کافی مشاهده نمایند.
- به موقع مشاهده نمایند.
- قبل از ثبت مشاهدات خود، تصمیم بگیرد که چه نمره ای به عملکرد او مربوط می شود.

نکته مهم: زمان مشاهده عملکرد یک فرد بسیار حائز اهمیت می باشد و ممکن است مشاهده عملکرد داوطلب دیگر از دست برود یا دیده نشود. این موضوع ممکن است به طور ناخودآگاه، منجر به ارزیابی زود هنگام و یا ناقص از طرف آزمونگر شود. به همین دلیل آزمونگران بایستی در مشاهده و ثبت نمره دقت لازم را ارائه دهند.

ثبت عملکرد آزمون شونده توسط آزمونگران، یکی از روش های کلیدی در حین برگزاری آزمون است. این روش ضمن جلوگیری از اتلاف وقت به آزمونگر کمک می کند تا نتیجه ارزیابی به عملکرد آزمون دهندگان نزدیک تر باشد.

طیف عملکرد آزمون شونده:

در روند ارزشیابی توسط آزمونگر شرکت کنندگان در هنگام سنجش از خود عملکردهای متفاوتی به قرار زیر نشان می دهند:

- **دارای عملکرد شایسته است :** عملکردی است که طیفی از رفتارهای مورد نیاز بر اساس شاخص های عملکردی را از خود نشان می دهد
- **به مهارت بیشتری احتیاج دارد :** برای شرکت کننده ای است که بر اساس معیارهای های عملکردی به تکرار و دفعات زیاد تمرین جهت تسلط بیشتر احتیاج داشته و در برخی موارد اشتباهات جزئی از خود به نمایش می گذارد. یا با صرف زمان بیشتر و یا با عدم رعایت سایر نکات لازم فعالیت را اجرا می نماید.
- **به تلاش نیاز دارد :** زمانی است که شرکت کننده مفاهیم را درک و ابزار و تجهیزات را می شناسد ولی در بکارگیری درست آن با مشکل مواجه است و در استفاده مستمر (دو یا چند فعالیت) از مهارت های فردی ضعیف برخوردار است.
- **دارای حداقل کارایی است :** برای هر شرکت کننده ای که بندرت رفتارهای منحصر به فرد از خود بروز می دهد و درک برخی مفاهیم کار با مشکل مواجه می شود به عنوان مثال فرد شرکت کننده در اکثر فعالیت ها سوالات بسیاری می پرسد و در شناسایی و تشخیص نوع ابزار با مشکل مواجه است.
- **بدون عملکرد:** برای افرادی است که در حین اجرای مرحله عملکردی از خود نشان نمی دهند. باری شامل این ملاک نمی شود.

مواردی که یک آزمونگر در حین آزمون باید رعایت نماید:

برای اینکه آزمونگر بتواند یک روند صحیح را براساس قواعد اصولی انجام دهد، باید موارد زیر را رعایت نماید:

- هیچ نسبت و یا آشنایی با آزمون شونده نداشته باشد.
- بی طرف باشد.
- خوب مشاهده نماید و تمرکز داشته باشد.
- تصمیم گیری مناسب داشته باشد.

نکته: چنانچه آزمونگر با شرکت کننده نسبت (خانوادگی) داشته باشد؛ می بایست قبل از شروع ارزشیابی به سایر عوامل آزمون اطلاع دهد.

دستورالعمل امتیاز دهی به ملاک های جدول معیار نگرشی

بخشی از امتیاز نهایی شرکت کنندگان به نگرش افراد اختصاص یافته است که آزمونگران با تحلیل رفتار شرکت کنندگان در جلسه آزمون اقدام به امتیاز بندی می نمایند. این فرم برای هر فرد به صورت جداگانه می بایست ثبت شود. حداکثر نمره این فرم ۵ نمره می باشد.

توضیح ملاک های عملکرد شرکت کننده در فرم معیار نگرشی

عنوان ملاک	شرح ملاک
هرگز	فرد از خود عملکردی نشان نمی دهد.
گاهی	به ندرت از خود فعالیت های آگاهانه نشان می دهد.
معمولا	آگاه به موارد خواسته شده است و در برخی موارد اقدام می نماید.
اغلب	در بیشتر اوقات فعالیت یا رفتار آگاهانه از خود به نمایش می گذارد
همیشه	در تمامی لحظات نکات خواسته شده را به صورت آگاهانه اجرا می نماید

آیا آزمونگران در زمان ارزشیابی، مجاز به تعامل با آزمون شونده می باشند؟

یکی از مسایل بسیار مهم در حین ارزشیابی بی طرف بودن، یعنی عدم جانبداری آزمونگر در حین ارزشیابی و ثبت نمره است.

در ضمن پاسخگویی به هرگونه سؤال یا درخواستی در حین ارزشیابی بین آزمونگر و شرکت کننده نباید انجام شود. به خصوص

اگر سؤالات آن ها دریافت راهنمایی در مورد نحوه انجام کار باشد.

نکته: آزمونگر مجاز به ارائه توضیحات کلی برای سؤالاتی است که برای همه یا بیشتر شرکت کنندگان مبهم است.

در صورتی که شرکت کننده از آزمونگر سؤالی پرسید، عکس العمل مناسب ارزیاب باید به شرح زیر باشد:

"همه اطلاعات مورد نیاز شما در برگه خلاصه آورده شده است."

"تصمیم گیری به عهده شما است."

یک لبخند ساده بزنید.

چنانچه شرکت کننده قبل از اتمام زمان سنجش اقدام به ترک از جلسه نماید باید با هماهنگی ناظر صورتجلسه مربوطه را تکمیل ، تایید و بعد خارج شود.

زمان استراحت:

در برخی از پروژه ها با توجه به محتوا و ساعت آموزش عملی موجود در استاندارد آموزش، ممکن است ساعت اجرای پروژه بیش از ۴ ساعت باشد. برای اجرای مطلوب یک پروژه توسط شرکت کنندگان نیاز است زمانی را به عنوان زمان استراحت اختصاص داده شود. طراح /طراحان هنگام طراحی پروژه عملی ، طبق برنامه زمانبندی شده مندرج در جدول ریز فعالیت برحسب تجربه و نوع استاندارد زمان استراحت را تعیین می نماید. آزمونگران در اجرای آن می بایست؛ دقت لازم را داشته باشند.

نکته حایز اهمیت در تعیین این زمان به شرح زیر است:

-زمان استراحت نباید در حین مرحله کاری تعیین شود. بعد از انجام هر مرحله کاری و نه ریز فعالیت کاری، کارآموز مجاز به استفاده از زمان تعیین شده می باشد.

-ارزیابی آن مرحله کاری توسط آزمونگر انجام شده باشد .

-فعالیت های اجرا شده توسط آزمون شونده تا آن مرحله ثبت و ضبط شده و در محل مناسب نگهداری شود.

-ادامه کار توسط آزمون شونده از انتهای مرحله قبل انجام شود.

-زمان ناهار و نماز به غیر از زمان استراحت بوده و معمولا باهم (ناهار و نماز) در نظر گرفته می شود.

سایر موارد کلیدی در حین آزمون

-آزمونگران نباید در جلسه آزمون بحث و مداخله ای نمایند. (به جزء در بروز موارد و یا مشکلات غیرمترقبه)

-در مورد شرکت کنندگانی که روابط عمومی خوبی ندارند آزمونگران می بایست با سایر ابزارهای سنجش نسبت به تعیین میزان مهارت آنها اقدام نمایند.

-آزمونگران برای هر یک از شاخص های عملکردی (ریز فعالیت) می بایست تنها یک نمره لحاظ نمایند.

در صورت بروز تخلف با هماهنگی ناظر صورتجلسه مربوط به تخلف را تکمیل و فرد را از ادامه فرایند سنجش باز داشته خواهد شد

عوامل موثر در ارزیابی (جهت مطالعه)

بی طرف باقی ماندن در ارزیابی

در اغلب موارد جانبداری یک امر ناخودآگاه است و ممکن است آزمونگر از آن بی اطلاع باشد. در هر حال جانبداری می تواند در تصمیم های ما بسیار تاثیر گذار باشد جانبداری می تواند به صورت فردی یا شخصی باشد که به آن شناختی گفته می شود و یا اجتماعی باشد که نتیجتاً در تصمیم گیری ها به خصوص تصمیمات گروهی ظاهر می شود.

بعضی از موارد فردی آزمونگران که در ارزیابی تاثیر منفی ایجاد می کند:

رفتارهای کلیشه ای: رفتارهای کلیشه ای در زمانی صحیح عمل می کنند که با توجه به یک مشخصه از یک موضوع یا شخص، بتوان به گروهی از موضوعات یا افرادی که به آن مشخصه وابسته هستند، دست یافت. مثلاً جوانان، سریع تر یاد می گیرند.

رفتارهای کلیشه ای در مواردی که مدارک کافی وجود نداشته و ندارد، ما را دچار تعصب فکری نموده یا دچار پیش داوری می کند. و یا مانند پیشگوها نتیجه کار افراد را حدس بزنیم. ارزیابی همراه با جانبداری یک نمونه از رفتار کلیشه ای است. قضاوت یا ارزیابی منفی نسبت به افراد، نتیجه نگاه انحصاری به یک ویژگی از فرد مانند نژاد یا جنس است. فقط افراد کمی می توانند ادعا کنند که رفتار کلیشه ای ندارند. بنابراین آزمونگران باید از هرگونه رفتار کلیشه ای برحذر باشند. و از این طریق بی عدالتی را به حداقل برسانند و از نتایج فکرمغنی پرهیز کنند.

تعمیم موقت: این حالت زمانی اتفاق می افتد که یک ویژگی موقت، به عنوان یک رفتار ثابت در نظر گرفته شود. مثلاً فردی که یک یا دوبار لبخند می زند همیشه به عنوان یک فرد شاد قضاوت شود. همچنین شامل تعمیم خصوصیات بعضی افراد آشنا، به بعضی افراد دیگر است. مثلاً ظاهر یک شرکت کننده در آزمون ممکن است دوستی را به یادمان بیاورد که به لحاظ خلق و خوی شبیه اوست و همین حس خوشایند را در مورد آزمون شونده داشته باشیم که به صورت ناخودآگاه در ارزیابی مان تاثیر منفی خواهد گذاشت.

تراکم اطلاعات: زمان برگزاری آزمون، به دلیل حجم بالا و پیچیدگی اطلاعات معیارهای عملکرد مورد ارزیابی به وجود می آید. که با افزایش تعداد شرکت کنندگان، سبب می شود دقت ارزیابی کاهش یابد. تاثیر منفی این موضوع را می توان با کم کردن ابعاد کار و محدود کردن تعداد آزمون شوندگانی که در یک نوبت شرکت می کنند، کاهش داد.

تاثیر ذهنی

ما معمولاً در ذهن خود از یک نقطه قابل قبول شروع به ارزیابی کرده و سایر موارد را براساس آن می سنجیم. مثلاً ارزیاب ممکن است براساس مستنداتی که آزمون شونده قبل از اجرای آزمون ارائه داده است، این تصور در ذهن او به وجود بیاید که آن شرکت

¹ cognitive

کننده نسبت به افراد دیگر در آزمون قوی تر است. این گونه ارزیابی ها نتیجه فکر و تصور آزمونگر است، تا اینکه یک قضاوت عادلانه باشد.

تاثیر تفکرات هاله ای

این حالت زمانی رخ می دهد که ارزیاب یک ویژگی شخصیتی قوی یا عقیده ی خاص و یا مهارتی در یک حوزه کاری به طور گسترده و عمیق دارد. در زمان ارزیابی موارد فوق با ویژگی های یک آزمون شونده مطابقت می نمایاند، در این صورت ارزیاب تمامی عملکرد و رفتار آزمون شونده را در همه زمینه ها ، مثبت ارزیابی می کند. و نیز برخلاف آن، نیز ممکن است وجود داشته باشد.

نرمش در ارزیابی

این یکی از دلایل عدم ایجاد میانه روی در ارزیابی ها است. بعضی از افراد به طور طبیعی در نمره دهی ملایم تر هستند. ارزیابان نمی خواهند با به جا گذاشتن اثر منفی از خود موجب ناآرامی بشوند یا اینکه به دلیل علاقه به فردی که دارای موقعیت اجتماعی است، نمی خواهد برای او خطری بوجود آورد و از خود نرمش نشان می دهد. به همین ترتیب بعضی از افراد وقتی چیزی را مورد ارزیابی قرار می دهند، میانه روی را پیش می گیرند.

جانبداری اجتماعی

این حالت زمانی بروز می کند که ارزیابان برای ثبت نمره نهایی آزمون شوندگان، جلسه تصمیم گیری تشکیل می دهند. مواردی شامل "همرنگی با سایر آزمون شوندگان" ، "با نظر جمعی همسو بودن" ، "احترام گذاشتن به اعضای ارشد هر گروه" ، "افزایش بهره وری گروهی" و سایر موارد می تواند تاثیر منفی در ارزیابی داشته باشند.

اطلاع پیدا کردن از موارد فوق به این معنی نیست که آزمونگران به راحتی می توانند از آن ها پرهیز نمایند. بلکه بایستی مهارت لازم را در گذر زمان بدست آورده تا بتوانند در زمان سنجش رفتار مطلوب از خود نشان دهند.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور