

انواع آزمون‌های عملکردی

گرانلاند آزمون‌های عملکردی را به چهار دسته تقسیم می‌کند:

۱- آزمون‌های کتبی عملکردی: این آزمون‌ها ممکن است گاهی با آزمون‌های مداد کاغذی سنتی اشتباه گرفته شوند ولیکن با هم متفاوتند. مثل طراحی یک پدیده یا نوشتن یک داستان.

۲- آزمون‌های شناسایی: آزمونی برای تشخیص ویژگی، محاسن و معایب یک چیز استفاده می‌شود. مثل اینکه در درس علوم از دانش آموز خواسته شود نام سنگ‌های مختلفی را که بر روی میز چیده شده است را بگوید.

۳- انجام عملکرد در موقعیت شبیه سازی شده از یادگیرندگان خواسته می‌شود تا در یک موقعیت شبیه سازی شده و مصنوعی همان کارهایی را انجام دهد که در موقعیت‌های واقعی ضروری هستند. مثلاً در آموزش رانندگی پیش از آنکه یادگیرنده را عهده دار راندن یک اتومبیل واقعی کنند او را در یک اتومبیل واقعی شبیه سازی شده است و همه دستگاه‌های رانندگی از جمله فرمان، آینه، پدال‌ها و غیره قرار می‌دهند. و از او می‌خواهند اعمال رانندگی را در این خودروی مصنوعی تمرین کند.

۴- نمونه کار: از فراگیر خواسته می‌شود تا اعمالی را انجام دهد که معرف عملکرد واقعی مورد سنجش است. مثلاً در درس فارسی از او فراگیر خواسته می‌شود تا معنای متنی را بگویند یا روزنامه دیواری تهیه کنند.

روش‌های انجام آزمون‌های عملکردی

۱- مشاهده در موقعیت‌های طبیعی ۲- انجام آزمایش

۳- اجرای پروژه ۴- پوشه کار ۵- ایفای نقش

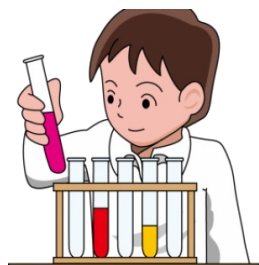
قواعد تهیه آزمون‌های عملکردی

۱- اهداف مورد نظر را مشخص کنید.

۲- از تکالیف معنادار استفاده کنید.

۳- موقعیت‌های آزمون را واقع بینانه برگزینید.

۴- از راهنمایی‌ها و دستور العمل‌هایی که به روشنی موقعیت آزمون و چگونگی انجام عملکرد را مشخص می‌کنند، استفاده نمایید.



آزمون‌های عملکردی

در این سنجش یادگیری دانش آموزان به طور مستقیم سنجش می‌شود. و برای این منظور معلمان باید موقعیت‌هایی تدارک ببینند که در آن رفتار یادگیرندگان به طور مستقیم مشاهده و سنجش نمایند.

تهیه کننده:

سمانه تیموری

دلایل گسترش آزمون‌های عملکردی

۱- تاثیری که نظریه‌های شناختی بر آموزش گذاشته و سبب شده بر خلاف گذشته که نظام ارزشیابی دانش‌های خرد را می‌سنجید، مهارت‌های فکری پیچیده و کلی مورد تاکید قرار گیرد.

۲- امروزه بیشتر بر جنبه‌های فکری و خود نظم‌دهی یادگیرندگان تاکید می‌شود و اینکه چگونه یادگیرندگان دانش خود را تفسیر می‌کنند و به کار می‌گیرند تا مسائل پیچیده را حل کنند.

۳- یادگیری و انگیزش بر هم تاثیر زیادی دارند و لذا پژوهشگران معتقدند می‌بایست یادگیرندگان را وادار کرد تا نسبت به کار خود بیندیشند و کار خود را ارزشیابی کنند.

۴- اعتراض‌هایی که نسبت به آزمون‌های سنتی عینی شد و ابراز می‌داشت که ای آزمون‌ها مهارت‌هایی را می‌سنجند که در دنیای واقعی مانند ندارند.

سنجش فرآیند و فرآورده‌های یادگیری

آزمون‌های عملکردی با فرایند یا شیوه اجرا، فرآورده یا محصول کار و یا ترکیب از این دو سر و کار دارد.

۱- فرایند یا شیوه اجرا: مثل سخنرانی کردن یا کار با وسایل آزمایشگاهی.

۲- محصول یا فرآورده: مثل ارزشیابی از مقاله تحقیقی، خلق داستان، نقاشی.

۳- ترکیبی از فرایند و محصول: مثل مهارت تایپ کردن که در آغاز درست لمس کردن دکمه‌ها مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد و در مرحله پیشرفته‌تر، آموزش، تمیزی، درست و سرعت کار مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.

در کل می‌توان گفت آزمون‌های عملکردی با مهارت‌ها سر و کار دارد. در علوم با مهارت‌های آزمایشگاهی، در ریاضی با مهارت‌های حل مساله، در فارسی با مهارت برقرای ارتباط و غیره.

ویژگی‌های سنجش‌های عملکردی

۱- تاکید بر کاربرست نظریه: یعنی اینکه آیا دانش آموز علاوه بر دانستن دانش می‌تواند آن را به کار ببند.

۲- تاکید بر سنجش مستقیم: یعنی سنجش هدف آموزشی به صورت مستقیم به عوض غیر مستقیم.

۳- استفاده از مسائل واقعی: استفاده از مسائل و موقعیت‌هایی که در زندگی واقعی یافت می‌شوند.

۴- ترغیب تشویق تفکر باز: هدایت دانش آموزان به پیدا کردن راه حل مختلف برای مسائل و تشویق آنان به درگیر شدن با مسائل به طور گروهی و کار کردن بر روی آن‌ها برای مدتی طولانی.