



وزارت آموزش و پرورش
معاونت متوسطه وزارت آموزش و پرورش
دفتر آموزش های فنی و حرفه ای و کاردانش
دبیرخانه طراحی و دوخت

دستورالعمل طراحی آزمون های عملکردی

دبیرخانه طراحی دوخت و پوشاک مستقر در استان قزوین

سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳



دبیرخانه کشوری طراحی دوخت و پوشاک
استان قزوین

آموزش و تربیت مبتنی بر شایستگی

رویکردی در آموزش است که تمرکز بر شایستگی های حرفه ای (فنی و غیر فنی) دارد. در این روش اهداف یادگیری، راهبردهای یاددهی-یادگیری و سنجش و ارزشیابی بر اساس شایستگی ها طراحی و تدوین می شود و تأکید آموزش بر پیامدهای یادگیری است. نظام نمره گذاری معیار مرجع است که معیار، استاندارد است که از بازار کار برگرفته می شود. نکته مهم در مورد آموزش مبتنی بر شایستگی این است که هنرجو باید بتواند کار مشخص یا فعالیت یا تمرینی را به صورت مطلوب و مطابق با استاندارد بازار کار انجام دهد تا بتواند به شایستگی مورد نظر برسد.

در آموزش مبتنی بر شایستگی، هدف شناسایی و پرورش توانایی های ذهنی، عاطفی و فیزیکی منحصر به فرد هنرجویان و کمک به آنان برای کسب درآمد از طریق آن شایستگی است.



تفاوت سنجش و آزمون

تفاوت میان سنجش، اندازه گیری و آزمون این است که هم اندازه گیری و هم آزمون عموماً با کمیت سر و کار دارند اما سنجش الزاماً به کمیت منحصر نمی شود. به سخن دیگر، زمانی که اندازه گیری یا آزمون صورت می پذیرد نتیجه بصورت اعداد یا ارقام کمیت نشان داده می شود، اما نتیجه سنجش می تواند به صورت غیر کمی و توصیفی گزارش شود.

انواع روش های سنجش بر اساس شایستگی

۱-مشاهده عملکرد

۲-آزمون مهارت

۳-شبیه سازها

۴-آزمون کتبی عملکردی

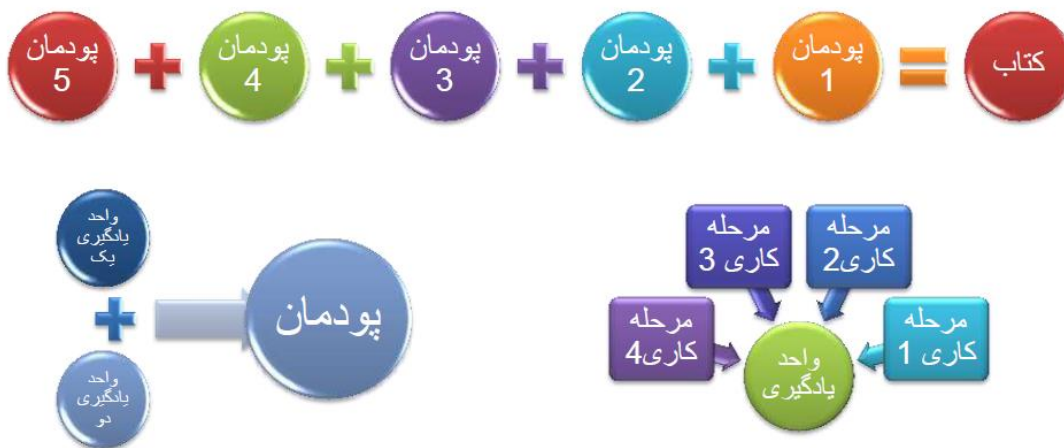
تفاوت آزمون عملکردی با سنتی

سنجش عملکردی از طریق درگیر نمودن فراگیران در تکالیف عملی، چیزی فراتر از تعاریف سنتی و شیوه های گذشته است. آزمون عملکردی به هر نوع فعالیت یا کارخلاقانه ی دانش آموز که از طریق آن فراگیر می تواند آنچه را که آموخته است نمایش داده، بیان کند، طراحی کند و بسازد اطلاق می شود.

ویژگی های ابزارهای سنجی شایستگی (عملکرد)

تعریف عملکردی	ویژگی ابزار سنجش
از همان محتوایی باشد که آموزش داده شده است.	روایی ^{۲۷}
در شرایط متنوع و یادگیرندگان متفاوت قابلیت اجرا داشته باشد.	قابلیت اعتماد ^{۲۸}
براساس استاندارد عملکرد در دنیای کار باشد.	شفافیت معیار ^{۲۹}
در شرایط واقعی (دنیای کار) و یا در محیط اجرایی بسیار شبیه به دنیای کار واقعی اجرا شود.	اعتبار اجرایی ^{۳۰}
برای زندگی و بقای فرد مفید باشد.	ایجاد انگیزه
برای یادگیرندگان قوی هم چالش ایجاد کند.	چالش برانگیز
نظام نمره گذاری و ارزیابی برای همه یکسان باشد.	منصفانه ^{۳۱}
یادگیری های بعدی را آسان کند.	سازنده ^{۳۲}
در زمانی اجرا شود که برای یادگیری مفید باشد.	زمان اجرا ^{۳۳}
فرصت هضم را برای یادگیرندگان فراهم کند.	تدریجی بودن ^{۳۴}
طوری سازمان دهی و اجرا شود که گذر و ارتقاء برای همه فراهم شود.	تضمین موفقیت همگان

ارزشیابی دروس مهارتی کارگاهی



پودمان های کتاب ها از یکدیگر مستقل بوده و محتواهای متفاوتی با هم دارند. بنابراین برای ارزشیابی یک پودمان با توجه به محتوا و عملکرد آن هنرآموز ارزشیابی متناسب برای هر پودمان را انتخاب می نماید.

توصیف عملکرد در ارزشیابی مبتنی بر شایستگی



شرایط قبولی در واحد یاد گیری

کسب حداقل نمره در هر یک از معیار های استاندارد عملکرد شایستگی های فنی
کسب میانگین نمره ۲ از مجموع معیارهای استاندارد عملکرد شایستگی های فنی
کسب حداقل نمره ۲ از معیار های شایستگی های غیر فنی
کسب نمره مستمر از ۵ نمره



ارزشیابی شایستگی غیر فنی (تلفیقی)

بهتر است در برگه آزمون معیارهای ارزیابی شایستگی های غیر فنی که در انتهای هر واحد یادگیری یا پودمان لیستی از آن تعیین شده است برای هنر جو، مواردی مانند توجه و احترام به همکلاسی ها، صرفه جویی، استفاده بهینه از ابزار کار، توجه به قوانین و مقررات کارگاهی، وقت شناسی، جمع آوری کاغذ ها و پارچه های اضافه جهت بازیافت، طریقه نشستن صحیح روی صندلی در هنگام کار و ... تشریح و مشخص شود.

هنر جو باید بتواند شاخص ۲ را در این قسمت کسب تا بتواند قبولی آن پودمان را اخذ نماید.

ارزشیابی شایستگی های غیر فنی :

به محتوای درس های مستقل مربوط به شایستگی های غیر فنی اختصاص دارد که در برگزیده مهارت های انسانی، اخلاقی، عقیدتی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و ارزشی است که به صورت درس های جداگانه در برنامه درسی تمام رشته های فنی و حرفه ای و کاردانش دیده می شود و ماهیت این درس ها مبتنی بر شایستگی است.

◀ الزامات محیط کار در پایه دهم

◀ کارگاه نوآوری و کارآفرینی در پایه یازدهم

◀ کاربرد فناوری های نوین یا مدیریت تولید در پایه یازدهم

◀ اخلاق حرفه ای در پایه دوازدهم

نکات قابل توجه:

- سوالات در فرمت در نظر گرفته شده در محیط Word با قلم ۱۴ B Nazanin تایپ گردد.
- مرحله اول داوری به صورت استانی بوده و از هر استان ۳ سوال عملکردی از شایستگی های فنی در شاخه فنی و حرفه ای و ۳ سوال عملکردی از شایستگی غیر فنی در شاخه کاردانش برگزیده شده و به دبیرخانه ارسال شود .
- سوالات را در دو محیط Word و Pdf تنظیم و در قالب پوشه زیپ شده به ایمیل دبیرخانه به نشانی qrdabir.td@gmail.com ارسال نمایید.
- در شاخه فنی و حرفه ای تمام دروس شایستگی های فنی و در شاخه کاردانش تمام دروس شایستگی های غیر فنی برای طراحی سوالات استفاده شود.
- در طراحی سوالات عملکردی، یک واحد یادگیری از هر پودمان و یا یک پودمان در نظر گرفته شود.
- فرمت خام طراحی سوالات به پیوست دستورالعمل ارسال می گردد.
- مهلت داوری سوالات عملکردی تا پایان ۳۰ دی ماه و مهلت ارسال سوالات منتخب به دبیرخانه ۷ بهمن ماه می باشد.