

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ارزشیابی فعالیت های آموزشی و پرورشی

نظام آموزشی کارآمد و موثر

● افراد مسئولیت پذیر

● افراد کاربلد

● افراد پرکار

مفاهیم کلیدی

● نیاز سنجی

● نیاز

● نیاز آموزشی

● نیاز سنجی آموزشی

دلایل ضرورت آموزش کارکنان

- ۱- پیشرفت فناوری
- ۲- پیچیدگی سازمان
- ۳- روابط سازمانی

چرا دولت ها در آموزش سرمایه گذاری می کنند؟

- ایجاد و توسعه امکانات آموزشی نوعی سرمایه گذاری است و پیشرفت علوم و تواناساختن نیروی کار برای دریافت مهارت ها، برای کاربرد دانش فنی تولید، نوعی سرمایه انسانی به حسابی می آید.

- توسعه آموزش و پیشرفت در دانش و تکنولوژی، دو جزء موثر و عمده در منابع رشد اقتصادی هر جامعه می باشد. روشن است که آموزش و دانش فنی جزو منابع طبیعی محسوب نمی شوند، بلکه این منابع عمدتاً توسط انسان خلق شده و تولید آن ها مستلزم نوعی پس انداز و سرمایه گذاری بوده است. بدین ترتیب سرمایه گذاری در آموزش و پرورش، امروزه منبع مهمی برای تشکیل سرمایه انسانی محسوب می شود و سرمایه انسانی عامل مهمی در رشد اقتصادی به شمار می آید.

فواید اقتصادی آموزش

فواید خصوصی آموزش این فواید به آن دسته از مزایایی گفته می‌شود که منحصرًا افراد از آن منتفع می‌شوند. همچنین فواید خصوصی را نیز می‌توان به دو بخش تقسیم نمود فواید مستقیمی که آموزش نصیب افراد می‌کند و فواید غیرمستقیمی که افراد آموزش دیده از آن بهره‌مند می‌شوند.

فواید مستقیم خصوصی

فایده مستقیم خصوصی ناشی از سرمایه‌گذاری در آموزش را می‌توان همان اضافه درآمدی که افراد تحصیل کرده به خاطر ارتقا سطح توانایی‌ها و بهره‌وری دریافت می‌کنند. مهمترین اثر اقتصادی آموزش افزایش قدرت تولید فردی و دستیابی به درآمدهای بالاتر و بیشتر است.

فواید اقتصادی آموزش

فواید غیرمستقیم خصوصی

فواید غیرمستقیم خصوصی به آن دسته از مزایایی اطلاق می‌شود که به صورت غیرمستقیم افراد آموزش دیده از آن منتفع می‌شوند. این فواید که عمدتاً به صورت درآمدهای روانی و اجتماعی است ناشی از امتیازاتی است که آموزش و تخصص برای افراد بوجود می‌آورد. افراد تحصیل کرده از شان و منزلت اجتماعی بالاتری برخوردارند و جامعه با تعویض مسئولیت‌های سنگین بر دوش افراد تحصیل کرده و روشنفکر احترام بیشتری برای آنان قائل می‌گردد.

فواید اقتصادی آموزش

فواید غیرمستقیم خصوصی آموزش را می‌توانیم به طور مختصر این چنین طبقه بندی کنیم:

- ۱- افراد تحصیل کرده در محیط کار از مزایای جنبی بیشتری برخوردارند.
- ۲- افراد تحصیل کرده از شرایط بهترکاری بهره مند می‌شوند.
- ۳- افراد تحصیل کرده امکان ارتقا سریع تر از نردبان ترقی شغلی دارا می‌باشد.
- ۴- افراد تحصیل کرده درمورد پس انداز مصرف و سرمایه‌گذاری تصمیمات عقلانی‌تری می‌گیرند.
- ۵- افراد تحصیل کرده درمورد سرمایه‌گذاری در آموزش خود همسر و فرزندان آگاهانه‌تر تصمیم می‌گیرند.
- ۶- افراد تحصیل کرده در مورد انتخاب رشته تحصیلی و انتخاب شغلی آتی فرزندان خویش راهنمای مفیدی هستند.
- ۷- افراد تحصیل کرده به خاطر اطلاعات بیشتری که دارند در تامین سلامت خود و فرزندان تلاش بیشتری می‌کنند.
- ۸- افراد تحصیل کرده در انتخاب همسر و تعداد فرزندان آگاهانه‌تر تصمیم می‌گیرند.
- ۹- افراد تحصیل کرده در شرایط مساوی طول عمر بیشتری دارند.

فواید اجتماعی آموزش

فواید مستقیم اجتماعی

مهمترین فایده اجتماعی آموزش این است که افراد تحصیل کرده و آموزش دیده توانایی این را دارند که کالا و خدمات و محصولات بیشتری را در واحد زمان تولید و به جامعه ارائه دهند.

فواید غیرمستقیم اجتماعی

آثاری که سرمایه‌گذاری‌های آموزشی بر جامعه به طور مستقیم می‌گذارد بسیار مهم و با اهمیت قلمداد می‌شوند در واقع گاهی ارزش اقتصادی یک اختراع و نوآوری در صنعت که موجب افزایش محصول ملی و صرفه جویی قابل توجهی در هزینه‌های تولید می‌شود از کل مخارج سالانه آموزش و پرورش کشور بیشتر می‌باشد.

فواید اجتماعی آموزش

فواید غیرمستقیم اجتماعی آموزش و پرورش را می‌توان به صورت ذیل طبقه‌بندی کرد:

- ۱- هر اندازه افراد یک جامعه از سطح تحصیلات بیشتری برخوردار باشند قادرند در واحد زمان درآمد بیشتری ایجاد کنند، بنابراین ارزش اوقات فراغت آسان ارتقا خواهد یافت.
- ۲- به هر میزانی که افراد یک جامعه از آموزش بیشتری و بالاتری برخوردار باشند هزینه‌های اجتماعی آن جامعه از قبیل هزینه‌های دستگاه قضایی انتظامات پلیس‌های راهنمایی و امثال آن کاهش خواهد یافت.
- ۳- با ارتقا سطح تحصیلات مردم یک جامعه سطح بهداشت و تغذیه بالاتر و هزینه‌های درمان و یارانه و دارو به طور نسبی کمتر خواهد بود.
- ۴- به هر میزان افراد یک جامعه از آموزش بیشتری برخوردار باشند حضور و مشارکت آنان در صحنه‌های اجتماع بیشتر خواهد بود.
- ۵- در جوامع در حال توسعه با بالا رفتن سطح سواد و آموزش مردم امکان گذر از جامعه سنتی به جامعه صنعتی تسهیل و تسریع خواهد شد.

ادراک چیست؟

- ادراک فرایندی است که به وسیله آن، افراد، پنداشتها و برداشتهایی را که از محیط خود دارند تنظیم و تفسیر می‌کنند و بدین وسیله به آن معنا می‌دهند.

- به زبان ساده تر ادراک یعنی برداشت ما از یک رویداد یا واقعیت بیرونی این که هر فردی چطور دنیای اطراف خود را می‌بیند و به آن معنا می‌بخشد.

- علت اصلی این که در مطالعه رفتار سازمانی، ادراک اهمیت زیادی دارد به این دلیل است که رفتار مردم به نوع ادراک، پنداشت یا برداشت آن‌ها (و نه به خود واقعیت) بستگی دارد. اهمیت رفتار محیط و دنیا در گرو نوع پنداشت یا برداشت (ادراک) بیننده است.

خطاهای ادراکی

۱- **اثر هاله ای.** هنگامی این پدیده متجلی می شود که ما تحت تاثیر یک ویژگی خاص (مثل هوش، گرم و صمیمی بودن، یا وضع ظاهری) فرد قرار گیریم و یک نظر کلی درباره وی ارائه کنیم.

۲- **اثر مقایسه ای.** تمایل به ارزیابی افراد، اشیا یا وقایع در قیاس با ویژگی افراد، اشیا یا وقایعی که به خاطر ویژگی بسیار مثبت در ذهن مانده اند.

۳- **فرافکنی.** تمایلی که انسان در آن می کوشد تا ویژگی های خود را به دیگران نسبت دهد، فرافکنی یا برون فکنی نامیده می شود و فرد بدین گونه درصدد برمی آید تا برداشت ها یا پنداشت هایی که درباره دیگران دارد، تحریف نماید.

۴- **قابلی اندیشیدن.** یعنی فرد مورد نظر به گروه خاصی تعلق داشته باشد و ما با توجه به درک یا پنداشتی که از گروه مزبور داریم، وی را مورد قضاوت و داوری قرار دهیم.

عوامل موثر در یادگیری

۱. **آمادگی.** یادگیری زمانی مفید خواهد بود که از هر نظر آمادگی لازم را داشته باشد. او حتی اگر بعضی از جنبه‌های آمادگی را کسب نکرده باشد، یادگیری برایش خسته‌کننده و کسل‌کننده خواهد شد و چندان پیشرفتی نخواهد کرد.

۲. **انگیزه و هدف.** یادگیری معلول انگیزه‌های متفاوتی است. یکی از این انگیزه‌ها که نقش مهمی در جریان یادگیری دارد، میل و رغبت شاگرد به آموختن است. رغبت هر فرد، نیروی فعالیت او را افزایش می‌دهد. شاگردان در ضمن یادگیری فعال باید به موضوعی که می‌خواهند فرا بگیرند علاقه‌مند باشند. برای ایجاد رغبت، لازم نیست موضوعات درسی را به‌طور تصنعی جذاب نشان داد؛ همین‌که مطالب و مفاهیم درسی بر اساس نیاز شاگردان تنظیم‌شده باشد، مسائل اساسی و واقعی آنان را مطرح سازد و به آنان در برخورد با محیط کمک کند، رغبت آنان برانگیخته خواهد شد.

یکی دیگر از عوامل ایجاد انگیزه هدف است. هدف به فعالیت انسان جهت و نیرو می‌دهد. اگر انسانی در طول زندگی خود هدف قابل وصولی نداشته باشد، پویایی و حرکت خود را از دست خواهد داد. هدف ارزشمند، فرد را به خواستن و طلب کردن وادار می‌کند.

عوامل موثر در یادگیری

۳. **تجارب گذشته.** آموخته‌ها و تجارب گذشته شاگرد ساخت شناختی او را تشکیل می‌دهد. آمادگی شاگرد در حد وسیعی تحت تاثیر تجارب گذشته اوست. فرد زمانی می‌تواند مفاهیم و مسائل جدیدی را درک کند که مفهوم و مسئله جدید با ساخت شناختی او مرتبط باشد. در واقع، فرآیند یادگیری مانند روند رشد است. همچنان که رشد جریانی دائمی است، یعنی گذشته، حال و آینده آنان باهم ارتباط دارد، یادگیری نیز جریانی است که تجارب گذشته پایه و اساس وضع فعلی آن را تشکیل می‌دهد و آنچه فرد در آینده خواهد آموخت باید متناسب با تجارب او در زمان حاضر باشد.

۴. **موقعیت و محیط یادگیری.** موقعیت و محیط یادگیری از عوامل بسیار موثر در یادگیری است. محیط شامل مواردی مانند نور، هوا، تجهیزات و امکانات آموزشی می‌شود. طبیعی است هر چه امکانات آموزشی، کتابخانه و منابع مختلف علمی مناسب‌تر و بیشتر باشد، یادگیری شاگردان در مقایسه با یادگیری شاگردان مدرسه‌ای که دارای فضای مناسب نیست و در آن جز کتاب درسی منابع دیگری یافت نمی‌شود بسیار متفاوت خواهد بود.

عوامل موثر در یادگیری

۵. **روش تدریس معلم.** در کنار شرایط و امکانات آموزشی، نیروی انسانی و به‌ویژه معلم از مهم‌ترین عوامل تشکیل‌دهنده محیط‌های آموزشی است. تاثیر موقعیت و امکانات مناسب بر هیچ فردی پوشیده نیست؛ اما امکانات و تجهیزات بدون وجود معلم کارایی لازم را نخواهد داشت. معلم با شناخت امکانات به تجهیز مناسب محیط آموزشی می‌پردازد. محیط و امکانات آموزشی را سازمان‌دهی می‌کند، موقعیت آموزشی مناسب را به وجود می‌آورد و با شناخت استعداد، علایق و توانایی شاگردان، آنان را در طریق صحیح یادگیری هدایت می‌کند.

۶. **رابطه کل و جزء.** در جریان تدریس، معلم باید در حد امکان، ابتدا مطالب درسی را به‌صورت کل مطرح کند و ارتباط اجزا با کل را مشخص سازد و پس از آن به بررسی و تحلیل اجزا بپردازد. مطالعه جزئیات بدون در نظر گرفتن رابطه آن‌ها باهم و همچنین رابطه آن‌ها با کل، موجب پریشانی فکر خواهد شد؛ درحالی‌که مطالعه از کل به جزء با مشخص کردن روابط اجزاء و رابطه جزء با کل، قدرت تحلیلی به فراگیران می‌دهد و درنتیجه یادگیری معنی‌دار می‌شود. به عبارت دیگر حفظ، فکر و تکرار، جای خود را به فهم و اندیشه می‌دهد.

عوامل موثر در یادگیری

۷. **تمرین و تکرار.** برای بسیاری از متصدیان آموزش و پرورش، هنوز این سوال‌ها مطرح است. تمرین و تکرار چه نقشی در فرآیند یادگیری دارد؟ آیا پیشرفت یادگیری به‌طور مستقیم تابع تکرار است؟ اگر چنین نیست شرایط تمرین و تکرار چیست؟ مساعدترین موقعیت برای تمرین کدام است؟ تکالیف تکراری مدارس می‌تواند برای شاگردان مفید باشد یا نه؟

در پاسخ به سوالات مطرح‌شده باید گفت که تاثیر تمرین و تکرار در کل فرآیند یادگیری و حیطه‌های مختلف آن به‌ویژه در حیطه روانی- حرکتی، انکارناپذیر است. همه این ضرب‌المثل قدیمی «کار نیکو کردن از پر کردن است» را شنیده‌اند و واقف‌اند که بازی روی یخ یا رانندگی فقط در نتیجه تمرین و تکرار یاد گرفته می‌شود و اگر تکرار نشوند، دیر یا زود به دست فراموشی سپرده خواهد شد.

مفاهیم کلی ارزشیابی

- **امتحان.** در روش های سنتی آموزش و پرورش امتحان به عملی گفته می شد که در پایان هر یک از سه ماه یا نیمسال تحصیلی برای اندازه گیری میزان آموخته های شاگردان و تعیین قبول شدگان و مردودین به منظور ارتقای شاتگردان از کلاسی به کلاس دیگر یا از واحدی به واحد دیگر انجام می گرفت. در اصطلاح جدید، مفهوم امتحان با ارزشیابی یکی است؛ زیرا هر دو به اندازه گیری آموخته های شاگردان مربوط اند.

- **اندازه گیری.** اندازه گیری در آموزش و پرورش عبارت است از به دست آوردن اندازه ها و اطلاعات مربوط به یک رفتار یا ویژگی خاص به صورت کمیت. در واقع اندازه گیری نشان می دهد که چه مقدار از یک صفت در یک شیء یا شخص مورد نظر وجود دارد.

مفاهیم کلی ارزشیابی

- **آزمون.** آزمون یکی از وسایل اندازه‌گیری فعالیتهای آموزشی و پیشرفت تحصیلی شاگردان است. اگر چه آزمون یکی از وسایل اندازه‌گیری آموخته‌های شاگردان در جریان فعالیتهای آموزشی است. نمی‌توان آن را کاملاً با مفهوم اندازه‌گیری یکی دانست. زیرا آزمون ویژگی یا صفتی را مستقیماً اندازه‌گیری نمی‌کند، بلکه فقط نمونه‌ای از تغییرات بالفعل را اندازه می‌گیرد. بنابراین مفهوم آزمون از اندازه‌گیری محدودتر است و معمولاً به سوالاتی اطلاق می‌شود که در اختیار شاگردان قرار می‌گیرد تا به آنها پاسخ دهد.

- **سنجش.** سنجش یک اصطلاح کلی است و به صورت فرایندی تعریف می‌شود که برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز تصمیم‌گیری درباره دانش آموزان، برنامه‌های درسی و سیاست‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. سنجش کلاسی به عنوان تمامی فرایندهای مورد نیاز برای تصمیم‌گیری درباره یادگیری دانش آموزان تعریف می‌گردد.

مفاهیم کلی ارزشیابی

- ارزشیابی. اگر معلمی پس از اندازه‌گیری و بدست آوردن اطلاعات ، کیفیت یا اطلاعات بدست آمده را مورد توجه قرار دهد و به تحلیل آن بپردازد گفته می‌شود که او عمل ارزشیابی انجام داده است. مثلاً هر گاه به توانایی کسی نمره بدهیم و این نمره را یادداشت کنیم، توانایی وی را اندازه‌گیری کرده‌ایم. ولی هر گاه نمرات را تفسیر کنیم یعنی آنها را با معیارهای ویژه یا ضوابط معینی مقایسه کنیم، دیگر تنها عمل اندازه‌گیری انجام نداده‌ایم بلکه توانایی پیشرفت شاگردان را ارزیابی کرده است.

پس ارزشیابی نوعی داوری در مورد فرد است. ارزشیابی پیشرفت تحصیلی عبارت است از فرایندی منظم برای تعیین و تشخیص میزان پیشرفت شاگردان در رسیدن به هدفهای آموزشی. از این رو نمی‌توان مشاهدات بی‌نظم و ترتیب رفتار شاگردان و پیشداوری‌های معلمان را ارزشیابی دانست. ارزشیابی پیشرفت تحصیلی همیشه ناظر بر هدفهای آموزشی است. ارزشیابی از اندازه‌گیری جامع‌تر است.

اهداف ارزشیابی

- ۱- ارزشیابی به عنوان وسیله ای برای شناخت توانایی وزمینه های علمی شاگردان و تصمیم گیری برای انجام دادن فعالیت‌های بعدی آموزشی.
- ۲- ارزشیابی به عنوان وسیله ای برای شناساندن هدف‌های آموزشی در فرایند تدریس.
- ۳- ارزشیابی به عنوان وسیله ای برای بهبود و اصلاح فعالیت‌های آموزشی.
- ۴- ارزشیابی به عنوان وسیله ای برای شناخت نارسایی های آموزشی شاگردان و ترمیم آنها.
- ۵- ارزشیابی به عنوان وسیله ای برای ایجاد رغبت و کسب عادت صحیح آموزشی در شاگردان .
- ۶- ارزشیابی به عنوان عاملی برای ارتقای شاگردان.

اهمیت و ضرورت ارزشیابی

۱- از نظر معلم:

معلم در برنامه ریزی تدریس و تصمیم گیری در جریان فعالیتهای آموزشی، به داشتن اطلاعات زیاد و معتبر در زمینه آمادگی و پیشرفت تحصیلی شاگردان و بازده فعالیتهای کلاسی نیازمند است. اندازه گیری و ارزشیابی می تواند چنین اطلاعاتی را در اختیار او قرار دهد. این اطلاعات را می توان در سه مقوله تقسیم بندی کرد:

الف) اشکالات و نواقص موجود در طرح آموزشی را از دیدگاه هدفها، محتوا، روشها، مواد و وسایل آموزشی و عناصر دیگر در اختیار معلم قرار دهد.

ب) میزان پیشرفت تحصیلی شاگردان و آمادگی آنان را برای آموزشهای بعدی مشخص می کند.

ج) کارآیی تدریس و کفایت ابزارهایی را که در اندازه گیری پیشرفت تحصیلی شاگردان به کار رفته است، نشان می دهد.

اهمیت و ضرورت ارزشیابی

۲- از نظر شاگرد:

چنانچه ارزشیابی به نحو مطلوب انجام گیرد مستقیماً در بهبود چگونگی یادگیری شاگردان تاثیر می گذارد. زیرا:

الف (ارزشیابی برای جلب دقت و تلاش شاگردان برای یادگیری همچنین آگاهی از پیشرفت تحصیلی آنان انگیزه بسیار موثری است.

ب (شاگردان به وسیله ارزشیابی، به جنبه های مثبت و منفی خود در یادگیری پی خواهند برد و با راهنمایی معلم برای توسعه جنبه های مثبت و رفع نارسایی های آموزشی خود کوشش خواهند کرد.

ج (ارزشیابی مستمر سبب خواهد شد که مطالب آموزشی دائماً مرور شود و از یاد نرود.

د (نتایج ارزشیابی، شاگردان را به خود شناسی، که یکی از هدفهای مهم تعلیم و تربیت و عامل مهم برای تصمیم گیری های آگاهانه است، رهنمون می شود.

انواع ارزشیابی

وظایف ارزشیابی تشخیصی.

۱. ارزشیابی تشخیصی به منظور تعیین معلومات و رفتار ورودی
 ۲. ارزشیابی تشخیصی به منظور کشف دلایل اصلی مشکلات شاگردان در یادگیری
 ۳. ارزشیابی تشخیصی به منظور تعیین معلومات و رفتار ورودی و کشف علل مشکلات شاگردان در یادگیری:
- الف) تشخیص شاگردانی که مشکل یادگیری دارند.
- ب) تشخیص نکات ضعف و ترمیم آن ها
- ج) کشف علل اشتباهات شاگردان:
۱. عدم توانایی در مهارت های پایه
 ۲. عدم آگاهی از روش درست مطالعه
 ۳. ضعف در توانایی های ذهنی
 ۴. عوامل فیزیکی
 ۵. عوامل عاطفی
 ۶. عوامل مربوط به ضعف معلم در تدریس

مفاهیم کلی ارزشیابی

ارزشیابی تکوینی. ارزشیابی تکوینی زمانی به اجرا در می‌آید که فعالیتهای آموزشی هنوز جریان دارد و یادگیری شاگردان در حال تکوین یا شکلگیری است. ارزشیابی تکوینی را ارزشیابی مرحله‌ای نیز می‌نامند. وظایف ارزشیابی تکوینی تنها به اندازه گیری پیشرفت تحصیلی شاگردان در مراحل مختلف تدریس ختم نمی‌شود. بلکه سبب اطلاع به موقع شاگرد و معلم از چگونگی و نوع اشکالهایشان می‌شود.

موارد استفاده از ارزشیابی تکوینی: الف) گام به گام پیشرفتن در یادگیری: به این معنی که آموختن مطلب یک موضوع درسی به صورت "مرحله‌ای" صورت می‌گیرد و یادگیری واحدهای قبلی برای یادگیری کامل واحدهای بعدی ضروری میشود.

ب) اصلاح روش تدریس: معلم میتواند با توجه به یافته‌های این نوع ارزشیابی، روش تدریس خود را اصلاح یا روش تدریس مناسبتری انتخاب کند.

ارزشیابی پایانی: ارزشیابی پایانی یا ارزشیابی تراکمی در پایان یک ترم یا یک سال تحصیلی انجام می‌پذیرد و معمولاً ناظر به ارزشیابی هدفهای نهایی آموزشی است.

انواع ارزشیابی

آزمون های عینی

این نوع آزمون را به این دلیل عینی گویند که نمره گذاری آنها مستقل از نظر و قضاوت شخص تصحیح کننده انجام میگیرد یکی دیگر از ویژگیهای آزمون عینی این است که شاگرد پاسخ پرسشها را تهیه نمیکند بلکه پاسخ درست در هر پرسش هنگام نوشتن آن توسط معلم تعیین می شود؛ وظیفه شاگرد آن است که پاسخ درست هر پرسش را از میان گزینه های مختلف پیدا کند. آزمون عینی دارای پرسشهای مختلف است، مانند: پرسشهای چند گزینه ای، پرسشهای صحیح . غلط پرسشهای جور کردنی پرسشهای کامل کردنی و پرسشهای کوتاه پاسخ که آنها را به ترتیب و به اختصار مورد تحلیل قرار می دهیم

آزمون های عینی

۱ - پرسشهای چند گزینه ای. هر پرسش چند گزینه ای شامل یک متن اصلی است که موضوع پرسش یا موقعیت مسأله گونه ای را مطرح میکند، و همچنین دارای چند راه حل یا پاسخ است که آنها را پاسخهای پیشنهادی یا گزینه مینامند. معمولاً از میان گزینه های مطرح شده برای هر پرسش یکی درست و بقیه غلط است.

۲. پرسشهای صحیح - غلط . سؤالات صحیح غلط، در واقع نوعی پرسش چند گزینه ای است، با این ویژگی که فقط دو گزینه دارد. طرح این گونه سؤالات، بر خلاف تصور عامه بسیار مشکل است؛ زیرا طراح سؤال باید بر مفاهیم محتوا کاملاً تسلط داشته باشد. عیب این گونه سؤالات این است که اگر شاگردان تنها به این گونه سؤالات عادت کنند، یادگیریهای آنان جزئی سطحی و کم اهمیت خواهد بود، بویژه وقتی که در طرح آن دقت کافی مبذول نشود و در نتیجه شاگرد کوشش و دقتی برای یادگیری مسائل کلی و درک و فهم عمیق مطالب به کار نخواهد برد.

آزمون های عینی

۳. پرسشهای جورکردنی. پرسشهای جورکردنی نیز نوعی پرسش چندگزینه ای است، با این تفاوت که چند سؤال در برابر چند پاسخ قرار می گیرد. شاگرد باید تعیین کند که کدام پاسخ مربوط به کدام سؤال است. سؤالهای جورکردنی این محدودیت را دارد که محفوظات را اندازه میگیرد و امکان اندازه گیری از بخش اعظم محتوا میسر نیست و مانند دیگر سؤالهای عینی قدرت طراحی و استدلال شاگرد در آن دخالت ندارد و شاگرد باید برای یافتن یک پاسخ، بیش از روشهای صحیح غلط و چندگزینه ای تلاش کند؛ در عین حال با یافتن چند پاسخ، پیدا کردن بقیه پاسخها بسیار آسانتر می شود.

۴. پرسشهای کامل کردنی. در این نوع، آزمون هر پرسش کامل کردنی شامل یک جمله است که یک کلمه و یا یک عبارت کوتاه آن حذف شده است و شاگرد باید کلمه یا عبارت مورد نظر را در جای خالی جمله بنویسد.

آزمون های عینی

۵. پرسشهای کوتاه پاسخ. اگر پرسشهای کامل کردنی به صورت جمله سؤالی نوشته شود، به طوری که شاگرد مجبور باشد پاسخ آن را بنویسد، به آن سؤال، پرسش کوتاه پاسخ گویند؛ به عبارت دیگر منظور از آن سؤالهایی است که پاسخ آن یک یا دو کلمه و گاهی یک عبارت کوتاه است. بدین سان شاگرد امکان طفره رفتن از سؤال را ندارد. از این نوع پرسش ها میتوان برای اندازه گیری معلومات لغوی، تاریخهای مهم، تطبیق، علائم، معانی و مفاهیم اصطلاحات، علمی اطلاعات عمومی و غیره استفاده کرد. در این نوع ارزشیابی، زمینه ای برای بروز، ابتکار طراحی و نظم فکری فراهم نیست.

آزمون های انشایی

- در آزمون تشریحی سؤالات به صورت انشایی یا تشریحی داده می شوند. این نوع سؤالات، رایجترین نوع آزمونهای معلم . ساخته اند. به علت سهولت تهیه بیشتر معلمان بویژه آنهایی که در تهیه پرسشهای عینی تبحر کمتری دارند این نوع پرسشها را بر پرسشهای عینی ترجیح می دهند.
- این نوع پرسشها برای اندازه گیری سطوح بالای هدفهای آموزشی در حیطه شناختی مانند تجزیه و تحلیل ترکیب و قضاوت ارزشیابی بسیار مفیدند؛ زیرا در این نوع سؤال برخلاف بسیاری از انواع پرسشهای عینی، شاگرد به جای بازشناسی پاسخهای درست از پاسخهای احتمالی میبایست اطلاعات را به یاد آورد، منظم سازد، سازمان بخشد و تحلیل یا بیان کند.
- در این نوع آزمون، برای پاسخگویی آزادی عمل بیشتری وجود دارد، و از آنها میتوان برای اندازه گیری عملکردهای پیچیده تر یادگیری مانند ترکیب یا آفرینندگی ارزشیابی تنظیم فکر، سازمان دادن، تحلیل محتوا، تلفیق کردن و بسط دادن مطالب استفاده کرد.



روایی آزمون ها

روایی. روایی اصطلاحی است که به هدفی که آزمون برای تحقق بخشیدن به آن درست شده است، اشاره می کند. روایی به صورت یک ارزشیابی از کفایت و مناسبت تفسیرها و استفاده های نتایج سنجش تعریف شده است. هم چنین روایی را می توان به صورت توافق بین نمره آزمون و کیفیتی که قرار است اندازه بگیرد تعریف کرد.

آزمون های مورد استفاده در آموزش و پرورش و روانشناسی دارای سه هدف عمده هستند که به سه پرسش زیر پاسخ می دهند:

۱. آیا سوالهای آزمون از محتوای درس یا موضوع مورد نظر یک نمونه خوب ارائه می دهند؟

۲. آیا نمرات آزمون عملکرد فعلی یا اتی دانش آموزان را پیش بینی می کنند؟

۳. آیا نمرات آزمون به مفاهیم نظری یا سازه هایی که آزمون برای سنجش آن ها درست شده است مربوط اند؟

انواع روایی

۱- **روایی محتوایی.** روایی محتوایی به این مطلب اشاره می کند که نمونه سوال های مورد استفاده در یک آزمون تا چه حد معرف کل سوال های ممکن است که می توان از محتوا یا موضوع مورد نظر تهیه کرد.

۲- **روایی صوری.** روایی صوری به این مطلب اشاره می کند که سوال های آزمون تا چه حد در ظاهر شبیه به موضوعی است که برای اندازه گیری آن تهیه شده اند.

۳- **روایی ملاکی.** منظور از روایی ملاکی میزان ارتباط بین نمرات حاصل از یک آزمون با نمرات حاصل از آزمون یا وسیله اندازه گیری دیگر است.

انواع روایی

۳. **روایی پیش بین.** روایی پیش بین ویژه آزمون‌هایی است که برای پیش‌بینی موفقیت افراد در امور تحصیلی و شغلی به کار می‌روند. آزمون‌هایی که برای مقاصد پیش‌بینی به کار می‌روند مختلف هستند. گاه از آزمون‌های پیشرفت تحصیلی فعلی یا قبلی برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی آینده استفاده می‌شود. (مثلاً استفاده از آزمون‌های ورودی دانشگاه‌ها برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها در جریان تحصیل در دانشگاه).

۴. **روایی همزمان.** نوعی روایی پیش‌بینی است که در آنف به جای تعیین رابطه بین دو آزمون پس از گذشت یک فاصله زمانی رابطه دو آزمون به طور همزمان تعیین می‌شود.

۵. **روایی سازه.** یک آزمون در صورتی دارای روایی سازه است که نمرات حاصل از آن به مفاهیم یا سازه‌های نظریه مورد نظر مربوط باشند.



پایایی آزمون

پایایی. پایایی یک وسیله اندازه گیری عمدتاً به دقت نتایج حاصل از آن اشاره می کند. پایایی به دقت، اعتماد پذیری، ثبات یا تکرارپذیری نتایج آزمون اشاره می کند.

روش های تعیین پایایی

۱. روش پایایی مصححان. برای تعیین پایایی آزمون های تشریحی یا به طور کلی آزمون های غیر عینی که نمرات آن ها تحت تاثیر قضاوت مصححان قرار می گیرد باید از دو یا چند مصحح که مستقلاً پاسخ های آزمون شوندگان را تصحیح می کنند استفاده کرد. همبستگی بین نمرات مصححان مختلف شاخص پایایی مصححان به حساب می آید.

۲. روش بازآزمایی. در این روش آزمون را در دو نوبت به گروه واحدی از آزمون شوندگان می دهند و نمرات حاصل را با هم مقایسه می کنند. ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از دوبار اجرای آزمون ضریب پایایی آزمون است.

پایایی آزمون

۳. روش فرم های موازی یا هم ارز. در این روش دو آزمون معادل یا موازی برای یک مطلب یا موضوع تهیه می کنند و آن ها را در فاصله زمانی کوتاه ی به یک گروه واحد از آزمون شوندگان می دهند. دو فرم یک آزمون در صورتی هم ارز یا معادل هستند که میانگین و واریانس آن ها برابر باشند.

۴. روش همسانی درونی. در روش همسانی درونی بر همسانی یا یکنواختی ماده ها یا اجزای تشکیل دهنده یک آزمون تاکید می شود. برای این منظور، آزمونی را که می خواهند ضریب پایایی اش را تعیین نمایند یک بار با گروه واحدی از آزمون شوندگان اجرا می کنند و بعد به تعیین ضریب پایایی آن می پردازند.

با تشکر از
حسن توجه
شما