

سنجش عملکردی و آزمون‌های عملکردی

مقدمه :

آزمون‌های کتبی (مداد و کاغذی)، عمدتاً برای اندازه‌گیری هدف‌های آموزشی و یادگیری حوزه (حیطه) شناختی مناسب هستند. از آنجا که هدف‌های حوزه شناختی بخش مهمی از موضوعات درسی همه دوره‌های تحصیلی را شامل می‌شوند؛ لذا آزمون‌های کتبی شهرت زیادی کسب کرده‌اند. اما استفاده از این آزمون‌ها برای اندازه‌گیری هدف‌های سایر حوزه‌های یادگیری یعنی حوزه روانی - حرکتی و حوزه عاطفی و حتی برای اندازه‌گیری سطوح بالای حوزه شناختی نیز به تنهایی کافی نیستند و بدین منظور لازم است از تدابیر دیگری سود جست؛ یکی از این تدابیر، استفاده از «سنجش عملکردی» و به تبع آن «آزمون عملکردی» است.

اهمیت سنجش عملکردی :

هرچند که سنجش عملکردی همواره از فعالیت‌های مهم دبیران به حساب می‌آمده اما در سال‌های اخیر به دلایل متعدد، بر استفاده از این آزمون‌ها تأکید زیادی شده است. یکی از علل‌های اصلی، اعتراضات شدیدی بوده که نسبت به آزمون‌های سنتی عینی (به ویژه آزمون‌های چندگزینه‌ای) ابراز شده است. منتقدین اعتقاد دارند آزمون‌های سنتی، مهارت‌هایی را می‌سنجند که در دنیای واقعی، مانند ندارند.

وولفولک Woolfolk در کتاب خود (روانشناسی آموزشی) در سال ۲۰۰۴ نوشت: در آزمون‌های سنتی «از دانش‌آموزان خواسته می‌شود تا سؤال‌هایی را جواب دهند یا مسائلی را حل کنند که هرگز دوباره با آن‌ها روبه‌رو نخواهند شد. زندگی واقعی اصلاً به این‌ها شبیه نیست.» این‌گونه بود که آزمون‌های عملکردی گسترش یافت. این آزمون‌ها، از آزمون‌شونده می‌خواهند تا به انجام نوعی رفتار، اقدام کنند نه این‌که صرفاً سؤالاتی را پاسخ دهند که آن‌ها را نیز به سرعت فراموش می‌کنند؛ به همین دلیل به آزمون‌های عملکردی، «آزمون‌های واقعی» یا «آزمون‌های اصیل» نیز می‌گویند.

تعریف :

سنجش عملکردی، مجموعه روش‌ها و فنونی را در بر می‌گیرد که فرایندها و فرآورده‌های یادگیری را می‌سنجد. این نوع سنجش، علاوه بر سنجش فعالیت‌های سطح بالای حوزه شناختی، یادگیری‌های حوزه‌های عاطفی و روانی - حرکتی را نیز شامل می‌شود.

آزمون‌های عملکردی به آن دسته از وسایل اندازه‌گیری گفته می‌شود که می‌کوشند تا بسنجند چگونه کسی (دانش‌آموز) می‌تواند کاری را انجام دهد.

سنجش عملکردی: سنجش فرایند یادگیری یا سنجش فرآورده یادگیری:

آزمون‌های عملکردی می‌تواند معطوف به سنجش شیوه اجرای یک رفتار آموزشی (فرایند یادگیری) باشد؛ مانند سخنرانی کردن، کار با وسایل آزمایشگاهی، استفاده از کره جغرافیایی و نقشه ... و

همچنین آزمون‌های عملکردی می‌تواند معطوف به سنجش فرآورده یا محصول کار باشد؛ مانند تهیه مقاله تحقیقی، نوشتن یک داستان، تعیین فاصله میان دو شهر بر روی نقشه و ... در واقع «فرآورده یادگیری» چیزی است که یادگیرنده تولید می‌کند؛ و «فرایند یادگیری» جریانی است که او مورد استفاده قرار می‌دهد تا به فرآورده دست یابد. در بسیاری از موارد، آزمون‌های عملکردی معطوف به هر دو (هم فرایند و هم فرآورده یادگیری) است. معمولاً در آغاز دوره یادگیری (آزمون‌های مستمر تکوینی) بیشتر، فرایند یا شیوه اجرا مورد تأکید است و در پایان دوره یادگیری (آزمون پایانی و تکمیلی) بیشتر، فرآورده یا همان محصول کار اهمیت دارد.

بنابراین باید گفت آزمون‌های عملکردی و اساساً سنجش عملکردی، با «مهارت» سروکار دارد (مهارت در استفاده از فرایندها و شیوه‌های اجرایی و نیز مهارت در تولید فرآورده‌ها). این آزمون‌ها در واقع وسایلی هستند که به عنوان مکمل آزمون‌های کتبی (سنتی) می‌توانند دبیران را در بهتر سنجیدن میزان موفقیت یادگیرندگان در رسیدن به هدف‌های متنوع آموزشی یاری دهند.

برخی ویژگی‌های آزمون‌های عملکردی:

۱- استفاده از مسائل واقعی: یعنی استفاده از موقعیت‌هایی که در زندگی واقعی یافت می‌شوند یا شبیه به آن‌هاست.

۲- ترغیب و تشویق تفکر باز: یعنی هدایت دانش‌آموزان به پیدا کردن راه حل‌های مختلف برای مسائل و تشویق آن‌ها به درگیر شدن با آن مسئله.

۳- تأکید بر کاربست: یعنی سنجش این که آیا دانش‌آموز، علاوه بر دانستن، می‌تواند آن را به کار بندد.

انواع آزمون‌های عملکردی:

یکی از معروف‌ترین انواع تقسیم‌بندی‌های این نوع آزمون‌ها، دسته‌بندی «گرنلاند» (از اندیشمندان بزرگ سنجش و اندازه‌گیری آموزشی) است:

۱- آزمون کتبی عملکردی: بین آزمون‌های کتبی مورد استفاده برای سنجش هدف‌های حوزه شناختی و آزمون‌های کتبی مورد استفاده برای سنجش عملکردی، تفاوت زیادی وجود دارد؛ و آن این است که آزمون‌های کتبی عملکردی، عمدتاً بر کاربست دانش و مهارت در موقعیت‌های عملی یا شبیه‌سازی شده تأکید دارند.

مثال: با استفاده از اطلاعات داده شده یک نمودار ستونی تهیه کنید - تهیه یک نقشه آب و هوایی
۲- آزمون شناسایی: روشی است برای سنجش توانایی یادگیرنده در تشخیص ویژگی‌ها، محاسن، معایب و موارد استفاده امور مختلف.

مثال: دانش آموز معایب و محاسن کره جغرافیایی را در یافتن مناطق مختلف زمین بگوید - با دیدن لوگوی یک مؤسسه، وظایف آن را در سطح جامعه بیان کند.

۳- انجام عملکرد در موقعیت‌های شبیه‌سازی شده: در آزمون‌های شبیه‌سازی یا انجام عملکرد در موقعیت‌های شبیه‌سازی شده، از یادگیرنده خواسته می‌شود تا در یک موقعیت شبیه‌سازی شده مصنوعی یا خیالی، همان اعمالی را انجام دهد که در موقعیت‌های واقعی ضروری هستند.

مثال: موقعیت خشم و عصبانیت بر اثر توهین و پرخاش را برای دانش آموز شبیه‌سازی کنیم و عملکرد مناسب او را بسنجیم - از دانش آموز بخواهیم تصور کند منزل همسایه آن‌ها دچار آتشسوزی شده است و او می‌خواهد با تلفن به آتش‌نشانی اطلاع دهد و هر چیزی را که لازم است برای آن‌ها توضیح دهد.

۴- نمونه کار: در روش نمونه کار، از یادگیرنده خواسته می‌شود تا اعمالی را انجام دهد که معرف عملکرد واقعی مورد سنجش هستند. در این روش، نمونه اعمالی که از یادگیرنده می‌خواهیم تا انجام دهد باید شامل عناصر مهم عملکرد کلی باشد که در شرایط کنترل شده اجرا می‌شود.

مثال: از دانش آموز بخواهیم در یکی از مواردی که خود تشخیص داده است، به مدیر یا معاون مدرسه مراجعه کند و پیشنهاد یا انتقاد خود را مؤدبانه مطرح کند - به همراه والدین خود به سازمان جوانان هلال احمر مراجعه کند و عضو این سازمان شود - یک عکس جغرافیایی با ویژگی‌های خاص این نوع عکس‌ها تهیه کند - یک پوستر یا نقاشی درباره صرفه‌جویی در مصرف آب تهیه کند.

نکات مهم:

۱) در این تقسیم‌بندی، آزمون نوع اول یعنی «آزمون کتبی عملکردی» بیشترین فاصله را از عملکرد در زندگی واقعی دارد ولی آخرین نوع آزمون یعنی «نمونه کار» کمترین فاصله را از عملکرد در زندگی واقعی دارد.

۲) روش‌های چهارگانه گفته شده در بالا را، هم می‌توان جداگانه به کار بست و هم با یکدیگر مورد استفاده قرار داد.

۳) از این آزمون‌های گفته شده در بالا برای سنجش هدف‌های سطح پایین، مانند یادآوری دانش و محفوظات و نیز برای ارزشیابی هنجاری، استفاده نشود.

امتیازات و محدودیت‌های آزمون‌های عملکردی :

مانند دیگر روش‌های سنجش یادگیری، روش‌های سنجش عملکردی نیز دارای امتیازها و محدودیت‌هایی هستند.

الف) امتیازات:

۱) با این روش‌ها می‌توان هدف‌هایی را سنجید که با سایر روش‌های سنجش (به ویژه روش‌ها و آزمون‌های معروف به مداد و کاغذی) قابل سنجش نیستند.

۲) با روش‌های سنجش عملکردی، هم می‌توان فراورده‌های یادگیری را سنجید و هم فرایندهای آن‌را؛ این در حالی است که با سایر روش‌های سنجش (مخصوصاً روش‌های عینی) تنها می‌توان، فراورده‌ها را سنجش کرد.

۳) روش‌های سنجش عملکردی منعکس‌کننده نظریه‌های جدید روانشناسی یادگیری هستند.

ب) محدودیت‌ها:

۱) کمبود پایایی یا دقت اندازه‌گیری

۲) صرف وقت زیاد برای اجرا و نمره‌گذاری

* * *

تلخیص از منبع:

۱) سیف، علی‌اکبر؛ ۱۳۸۹، سنجش فرایند و فراورده یادگیری، روش‌های قدیم و جدید، ویرایش دوم، چ ۲، تهران، نشر دوران.

اندکائی‌زاده - دبیر مطالعات اجتماعی دبیرستان شهیدبهبشتی دوره اول