



ارزشیابی پیشرفت تحصیلی

هفتی بر شایستگی در آموزش های فنی و حرفه ای

شوای راهبردی آموزش های فنی و حرفه ای
دفتر تألیف کتاب های درسی فنی و حرفه ای و کار دانش

کلیدواژه ها: اشاره

ارزشیابی، پیشرفت
تحصیلی، شایستگی،
تکالیف عملکردی،
سنجش، نمره دهی

است. از نظر فردی، ارزشیابی می تواند به صدور گواهی نامه بینجامد، به افراد کمک می کند تا وارد حرفه و شغل خاصی شوند و در آن پیشرفت کنند و در شرایط یادگیری دائمی روشی را برای ثبت توانایی ها و شایستگی های افراد در شرایط مختلف و زمان های متفاوت به دست دهد. از نظر کارفرمایان، ارزشیابی می تواند در استخدام، ارتقا و برنامه ریزی برای آموزش های داخلی به کار برده شود. از نظر مؤسسات مهارت آموزی، ارزشیابی و سنجش روشی برای تعیین کیفیت مهارت ها و دانش های آموخته شده در برابر شایستگی های واقعی مورد نیاز در یک حرفه است. با اعطای گواهی نامه به افراد، هنرستان های فنی و حرفه ای می توانند برنامه های آموزشی خود را به افراد و کارفرمایان ارائه دهند. در مسیر حرکت از دنیای کار به دنیای آموزش می توان سه نوع استاندارد را مورد توجه قرار داد (نمودار ۱).

ارزشیابی در فرایند توسعه سرمایه انسانی نقش مهمی به عهده دارد؛ صرف نظر از اینکه در هنرستان انجام شود، یا خارج از برنامه های آموزشی رسمی انجام گیرد، یا در حین شغل و یا برای ارزیابی تجارب حاصل در طول زندگی به کار برده شود. ارزشیابی از جمله اجزای مهم یادگیری مادام العمر است؛ هم برای افرادی که به روشی برای ارزشیابی و اهدای گواهی نامه معتبر در مراحل گوناگون زندگی احتیاج دارند، و هم برای مؤسسات مهارت آموزی که در پی ارتقای برنامه های تحرک پذیری ارزشیابی خود هستند تا بتوانند سیاست های آموزش فنی و حرفه ای درازمدت خود را تحقق بخشند.

ارزشیابی باید مستقیماً با استانداردهای شایستگی حرفه مرتبط باشد و براساس آن ها تدوین شود (نه آنکه از استانداردهای آموزشی اقتباس شود). این امر برای ارزشیابی دقیق میزان توانایی فرد ضروری

نمودار ۱. توالی استانداردهای شایستگی حرفه، ارزشیابی و آموزش

۴. **تسلط:** خیرگی در انجام کار و آموزش دیگران، ایجاد کردن، نوآوری، سازگاری، عیب‌یابی، هدایت و راهنمایی دیگران، اقتباس چشم‌انداز بلندمدت.

تکلیف کاری: تکلیف کاری کوچک‌ترین واحد یک کار با پیامد و خروجی مشخص و مفید است با ویژگی‌هایی به این شرح:

- پیامد یک تکلیف کاری می‌تواند به صورت محصول، خدمت یا تصمیم در نظر گرفته شود.
- تکلیف کاری، قسمتی از کار است که قابل واگذار کردن خواهد بود.
- تکلیف کاری دارای نقطه شروع و انتهاست.
- تکلیف کاری قابل اندازه‌گیری و مشاهده است.
- تکلیف کاری را می‌توان مستقل از کارهای دیگر انجام داد.

- هر تکلیف کاری دارای دو یا چند مرحله کار است.

- تعداد تکالیف کاری در هر شغل یا حرفه معمولاً در محدوده ۷۵ تا ۱۲۵ قرار می‌گیرد.

از تکلیف کاری با نام «کار» نیز در برخی از موارد یاد می‌شود. کسب توانایی در انجام کار بر اساس استاندارد موجب شایستگی می‌شود.

مرحله کار: فعالیت‌های لازم برای انجام یک تکلیف کاری را «مرحله کار» می‌گویند. مراحل انجام کار یک رویه مشروح انجام کار است. معمولاً هر تکلیف کاری از سه یا چند مرحله کار تشکیل شده است.

حرفه: خانه‌دار

وظیفه: نگهداری حیاط

کار: چمن زدن

مرحله کار: روش کردن چمن زن

استاندارد عملکرد: شایستگی‌های حرفه‌ای دنیای کار بر اساس استاندارد عملکرد استوار هستند. آن سطح شناخته شده و قابل قبول برای انجام یک کار

نظام صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی بر اساس سطوح صلاحیت‌های حرفه‌ای پایه‌گذاری شده است. تحرک پذیری افقی و عمودی از ویژگی‌های این نظام است. برای ورود به ارزشیابی در یک سطح از صلاحیت، باید مدرک سطح صلاحیت قبلی به همراه زمان تجربی مورد نیاز کسب شده باشد. به منظور ارزش‌گذاری روی تجربه کسب شده، سنجش آغازین مبتنی بر استاندارد عملکرد گذشته (اما با سطح شایستگی بالاتر) صورت می‌گیرد و برای ورود به سطح بالاتر، ارزشیابی تشخیصی صورت می‌گیرد. هنگام تحرک افقی در یک حرفه و یا حرفه‌های دیگر، شایستگی‌های مشترک که احراز شده‌اند، مورد قبول واقع می‌شوند.

تعاریف

● **شایستگی:** توانایی انجام کار بر اساس استاندارد را گویند. شایستگی سطوحی دارد که یکی از آن‌ها «شایستگی حرفه‌ای» به صورت چهار مرحله‌ای است موارد زیر را شامل می‌شود:

۱. **آگاهی:** برخورداری از دانستنی‌های پایه، آگاهی و توانایی کار تنها تحت سرپرستی، فهم سطح پایه، تعیین کردن، فهرست کردن، تشخیص دادن، سؤال کردن، توانایی کسب اطلاعات و نیازمند سرپرست بودن.

۲. **دانش:** داشتن دانش فنی انجام کار، توانایی انجام کار بدون سرپرستی و به طور مستقل، توصیف کردن، مشارکت دادن، توضیح دادن، کار با استفاده از خطوط راهنما و دانستن در مورد زمان ارجاع به راهنما.

۳. **مهارت:** ماهر و قادر به آموزش و هدایت دیگران، برنامه‌ریزی و تحلیل، پاسخ‌گویی در برابر کارهای خود، سر و کار داشتن با سطح وسیعی از کارها و فعالیت‌ها، کشف راه‌های افزایش مشارکت خود و دیگران، فراهم کردن خطوط راهنما و هدایت، ارائه شایستگی به دیگران، تعیین چشم‌انداز بیرونی.

ویژگی‌ها و شاخص‌های مهارت عبارت‌اند از:

- سرعت
- دقت
- تکرار پذیری
- تنوع شرایط و کاربرد
- تنوع وسایل و تجهیزات
- کنترل حرکت
- کنترل مکان
- کنترل نیرو
- یادگیری تدریجی و مرحله‌ای
- مبتنی بر تجارب گسترده
- پایداری
- سازگار با یادگیری مغز محور
- کنترل متغیرها
- عنصر اصلی شایستگی

دانش ۶ (شامل علم): به توانایی‌های ذهنی - عقلانی از قبیل کسب دانش، رشد مهارت‌های ذهنی و قدرت تجزیه تحلیل «دانش» می‌گویند.

نگرش ۷ (شامل اخلاق و باور): «نگرش» به توانایی‌هایی گفته می‌شود که به جنبه احساسی و عاطفی، ارزش، علائق و نگرش مربوط می‌شود. توانایی مشارکت فعال توأم با علاقه مثالی از این نوع توانایی است. نگرش در واقع نوعی مهارت ذهنی و عملی است.

اصول حاکم بر ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و تربیتی در آموزش فنی و حرفه‌ای

ارزشیابی باید واجد حداقل «روایی» (یعنی اندازه‌گیری باید استاندارد عملکرد حرفه‌ای انتخاب شده را اندازه‌گیری کند) و «پایایی» (یعنی بتواند این استانداردها را به صورت یکنواخت و ناوابسته به یک مکان و یا دستگاه خاص ارزشیابی کند) باشد. اگر ابزار ارزشیابی در سطح منطقه درست می‌شود - براساس استانداردهای محلی و یا ملی و یا بانک سؤالات امتحان - و نتایج نیز دارای اعتبار وسیع باشند، ضروری است کارشناسان مراکز ملی سنجش و هنرآموزان منطقه، آموزش‌های کافی در زمینه مدیریت و طراحی ارزشیابی را دیده باشند. اگر ابزارهای ارزشیابی استاندارد شده و به‌صورت متمرکز

در یک حرفه یا شغل را استاندارد عملکرد آن کار می‌نامند. معمولاً در استاندارد عملکرد شرایط انجام کار، عملکرد و معیار ارزیابی آورده می‌شود (رجوع شود به نمون برگ‌های ارزشیابی در انتهای مقاله). در ادامه نمونه‌هایی از استاندارد عملکرد آورده شده است:

نمونه ۱. استاندارد عملکرد برای انجام کار «بررسی پمپ‌ها و سیالات» در حرفه مکاترونیک:
بررسی پمپ‌ها و سیالات طبق فهرست‌وارسی (چک لیست) به طوری که پمپ‌ها طبق مشخصات کار کرده و لزجی و سطح روغن طبق مشخصات سازنده باشد.

نمونه ۲. استاندارد عملکرد برای انجام کار «رسم مدارها و نقشه‌های الکتریکی با رایانه» در حرفه برقکار ماهر:
رسم نقشه‌های مدارهای فرمان با نرم‌افزار نقشه‌کشی و در فرمت برداری به نحوی که مطابق با نقشه دستی موجود باشد و علائم به کار رفته در آن با استاندارد «IEC» مطابق باشد.

نمونه ۳. استاندارد عملکرد برای انجام کار «اجرای عملیات اولیه تراشکاری» در حرفه ماشین کار عمومی:
اجرای عملیات اولیه تراشکاری (روتراشی، پله تراشی و پیشانی تراشی) با استفاده از ماشین تراش و ابزارهای تراش به صورتی که قطعه کار با دقت ابعادی با تلرانس $\pm 0.1 \text{ mm}$ و پرداخت سطح $1/6 \text{ Ra}$ حاصل شود.

مهارت ۵ (شامل تفکر و عمل): توانایی عضلات و ایجاد هماهنگی بین آن‌ها و یا به عبارت دیگر، هماهنگی بین اعمال روانی - حرکتی را «مهارت» گویند. البته از سطوح بالایی حوزه شناختی نیز به عنوان مهارت یاد می‌شود. در هر تکلیف کاری حداقل سه و حداکثر شش مرحله کاری وجود دارد که هر مرحله شامل دانش و مهارت است. به نحوی که انجام هر مهارت مستلزم کاربرد دانش است و تعریف مذکور عملیاتی کردن مهارت را مد نظر دارد. بنابراین هر شایستگی (تکلیف کاری) می‌تواند از چندین مهارت تشکیل شده باشد.

تدوین شوند، لازم است این کار توسط متخصصان ارزشیابی و به کمک افرادی که استانداردهای حرفه را تدوین کرده‌اند، صورت پذیرد. خطا در مقدار روایی و اعتبار آزمون‌های ملی دارای اثرات منفی بسیاری خواهد بود. ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و تربیتی در شاخه فنی و حرفه‌ای ناظر بر تحقق شایستگی‌ها و دستیابی به سطوح شایستگی‌ها و صلاحیت حرفه‌ای ملی ایران به شرح زیر است:

۱. تنوع ابزارها و روش‌ها در بهره‌گیری از شایستگی‌ها در موقعیت:

- ابزارها و روش‌های سنجش پیشرفت تحصیلی و شایستگی‌های حرفه‌ای و عمومی متنوع خواهند بود.
- ملاک کسب شایستگی‌های حرفه‌ای، استاندارد ارزشیابی حرفه مبتنی بر استاندارد عملکرد حرفه و تکلیف کاری است.

۲. شواهد کافی و متنوع برای قضاوت:

ارزشیابی به صورت مستمر و عملکردی مبتنی بر عمل خواهد بود. ملاک گذر از دوره کسب استاندارد شایستگی حرفه‌ای و عمومی، کسب مدرک براساس صلاحیت خواهد بود.

۳. ارزشیابی متنوع و مستمر با توجه به یادگیری هر یک از هنرجویان:

واقعیت‌های دنیای کار و تجربه ارزشیابی حرفه و ارزشیابی گروه کاری استفاده خواهد شد.

۴. خودآگاهی و خودارزیابی در دستیابی به سطوح شایستگی بالاتر:

در ارزشیابی شایستگی عمومی و حرفه ۱۰ تا ۲۰ درصد قضاوت توسط هنرجو انجام خواهد پذیرفت. تکلیف کاری همراه با سطح‌بندی شایستگی‌های حرفه‌ای و عمومی خواهند بود.

۵. عدم استفاده از شرایط اضطراب‌آور:

- شرایط ارزشیابی مبتنی بر شرایط ذکر شده در استاندارد ارزشیابی است.
- منصفانه است.

۶. مشارکت سایر دانش‌آموزان و والدین در سنجش (ارزیابی هم‌تا)

(از گروه دانش‌آموزان برای سنجش قضاوتی در فرایندهای ساخت، طراحی، تعمیر، نصب، تحلیل و

پراتوری استفاده خواهد شد.

۷. حفظ نقش مدرسه و معلم در ارزشیابی:

ارزشیابی نهایی گروه کاری توسط تیمی از هنرآموز انجام می‌شود.

۸. نتیجه‌محور و فرایندمحوری:

- استاندارد عملکرد تکالیف کاری به عنوان نتیجه فرایند یاددهی - یادگیری تلقی می‌شود. برخی از نتایج باید در دنیای کار (کارآموزی) ارزشیابی شوند.
- در سنجش شایستگی‌ها، ارزشیابی فرایند محور به کار گرفته می‌شود.

۹. کارگروهی و حل مسئله:

ارزشیابی در بستر کارگروهی و موقعیت‌های جدید حل مسئله در زندگی اجرا می‌شود.

۱۰. ارزشیابی به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از فرایند یاددهی - یادگیری:

ارزشیابی پیشرفت تحصیلی قبل از ارزشیابی مبتنی بر استاندارد عملکرد اتفاق خواهد افتاد.

۱۱. تکالیف عملکردی در سنجش:

ارزشیابی و سنجش مبتنی بر واقعیات و شرایط موجود در استاندارد ارزشیابی حرفه خواهد بود.

۱۲. کسب تمامی شایستگی برای اخذ صلاحیت:

زمانی که یک هنرجو شایسته دریافت مدرک صلاحیت حرفه‌ای می‌شود که در تمامی پودمان‌ها گواهینامه شایستگی دریافت کرده باشد و در پودمان، زمانی گواهینامه شایستگی دریافت می‌کند که در تمامی کارها، شایستگی انجام کار را با توجه به استاندارد عملکرد داشته باشد.

روش‌های سنجش و ارزشیابی با توجه به زمان در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای:

سنجش آغازین: برای ارزیابی ورودی و تعیین صلاحیت حرفه‌ای انجام می‌شود.

سنجش تکوینی: برای اصلاح یادگیری صورت می‌گیرد.

سنجش تشخیصی: برای شروع آموزش و معمولاً

در محیط آموزش انجام می‌گیرد.
سنجش تراکمی: در انتهای تکالیف کاری و پودمان‌ها و سطوح صلاحیت حرفه‌ای انجام می‌گیرد.
سنجش تکمیلی: برای کارآموزی و کارورزی و عملیات میدانی انجام می‌شود.

در نظام صلاحیت‌های حرفه‌ای با توجه به نوع حرفه و سطح صلاحیت حرفه‌ای و نوع نظام یادگیری (مادام‌العمر و ...) از روش‌های متفاوت زمانی استفاده می‌شود. البته سنجش تراکمی برای اندازه‌گیری سطح شایستگی و تسلط در هر کار و حرفه مورد توجه ویژه‌ای قرار می‌گیرد.

ابزارهای سنجش شایستگی:

آزمون (شفاهی، کتبی): شامل صحیح-غلط، جور کردنی، چندگزینه‌ای، تشریحی، کوتاه‌پاسخ و ... این آزمون‌ها برای حوزه‌شناختی متناسب با سطح شایستگی مورد انتظار انتخاب می‌شوند.
سنجش عملکردی: شامل کتبی عملکردی،

سنجش شناسایی، شبیه‌سازی شده، نمونه کار، پروژه‌های طولانی مدت، سنجش ۳۶۰ درجه‌ای و ...
سنجش مشاهده‌ای: شامل سنجش بر اساس فهرست واری، مقیاس‌های درجه‌بندی، واقع‌نگاری و ...
سنجش عاطفی: شامل پرسش‌نامه، تفکیک معنایی، سنجش نگرش با مقیاس لیکرت و مصاحبه.
سنجش تکمیلی: مصاحبه با کارفرما، مشاهده در حین کار، سنجش پیرو و ... از این نوع سنجش برای اطمینان از شایستگی مورد نظر در محیط کار واقعی (در کارآموزی و کارورزی) استفاده می‌شود.

سنجش همه‌جانبه (ترکیبی): شامل کارپوشه، آزمون ۳۶۰ درجه‌ای و ... از این نوع سنجش‌ها برای سنجش کلی حوزه‌های یادگیری استفاده می‌شود. از آنجا که شما بر مبنای تجارب گذشته، با ابزارهای ارزشیابی اهداف دانشی آشنا هستید، در جدول ۱ برخی از ابزارهای ارزشیابی مؤلفه‌های شایستگی در اهداف مهارتی (شامل تفکر و عمل) و اهداف نگرشی (شامل ایمان و اخلاق) آمده است.

جدول ۱. برخی از ابزارهای ارزشیابی مؤلفه‌های شایستگی

ابزارهای اندازه‌گیری و سنجش مهارت (تفکر)

مهارت‌های شناختی				
آفریدن	ارزشیابی کردن	تحلیل کردن	به کار بستن	بعد دانش و مهارت شناختی
○△★	○△★	○△★×	○△★+	الف) دانش واقعی
○△★*▲	▲○△★*	▲*○△★ ⁺	⊗○△★×	ب) دانش مفهومی
○△★	○△★	○△★	*⊗○△★+	ج) دانش روندی
●○△★	○△★	○△★	★○△	د) دانش فراشناختی

ابزارهای اندازه‌گیری و سنجش مهارت (عمل)

عادی شدن	هماهنگی حرکت	دقت	اجرای مستقل	تقلید
○△★●	○△★●	○△★◎●	○△★◎●	○★●

ابزارهای اندازه‌گیری و سنجش نگرش (باور و اخلاق حرفه‌ای)

تبلور	سازمان‌بندی	ارزش‌گذاری	واکنش	دریافت
○△★◆●	○△★◆●	○△★●●	○△★●●	○△★●●

ابزارهای آزمون و سنجش: + آزمون صحیح-غلط × آزمون جور کردنی * آزمون تشریحی □ آزمون کوتاه - پاسخ ⊗ چند گزینه‌ای ★ مشاهده ○ سنجش عملکردی △ کارپوشه ■ روبریک ● فهرست واری ▲ نقشه مفهومی ◇ مصاحبه ◆ پرسش شفاهی ⊕ نمونه کار ⊞ پروژه ⚡ آزمون ۳۶۰ درجه ↗ گزارش ✦ پژوهش موردی ○ محک‌زنی ◎ ارائه □ یفای نقش ⊠ کارگروهی ⊞ خودسنجی

محتوای مورد ارزشیابی

ارزشیابی در حرفه باید شایستگی انجام کار براساس استاندارد عملکرد را سنجش کند. این شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت و نگرش است. با توجه به استانداردهای حرفه‌ای و شرایط ارائه آموزش‌ها، شایستگی‌های مورد ارزیابی به صورت‌های گوناگون خواهند بود. ارزشیابی ممکن است علاوه بر ارزشیابی مهارت‌ها و شایستگی‌هایی که مستقیماً با حرفه فرد در ارتباط هستند، مهارت‌های دیگری را نیز اندازه‌گیری کند که به آن‌ها «مهارت‌های محوری» می‌گویند. این مهارت‌ها عبارت‌اند از: سواد و حساب، مهارت‌های زندگی شامل مهارت‌های اجتماعی و شهروندی، مهارت‌های عام کاریابی مانند ارتباطات و تصمیم‌سازی، و براساس حرفه فرد، مهارت‌های مدیریت و کار آفرینی. لذا ارزشیابی به صورت کل‌نگر است. به طوری که شایستگی‌های فنی و غیرفنی در تحلیل کارها مورد توجه قرار خواهند گرفت.

رویکردها و روش‌های سنجش و ارزیابی محتوای یک فرایند و سیستم آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای را می‌توان براساس شاخص‌های مختلف دسته‌بندی کرد:

روش‌های مدیریتی ارزشیابی

دو روش مدیریتی ارزشیابی وجود دارد: آزمون‌های استاندارد شده و بانک‌های اطلاعاتی.

الف: آزمون‌های استاندارد شده

این رویکرد شامل تدوین ارزشیابی‌های شایستگی حرفه‌ای استاندارد شده و سازمان دادن آزمون در موقعیت‌های متمرکز است که یا مستقیماً توسط مراکز ملی سنجش انجام می‌شود و یا اینکه مراکز مذکور اعتباربخشی آن را به عهده می‌گیرند. روش آزمون‌های استاندارد شده معمولاً در کشورهای در حال توسعه انجام می‌شود که با مؤسساتی نظیر «City Guilds»، «UK» همکاری کرده‌اند. این مؤسسات به کشورهای در حال توسعه کمک کرده‌اند تا برنامه‌های ارزشیابی مناسبی برای این برنامه‌ها تدوین و یا اقتباس کنند. در سال‌های اخیر برخی شرکت‌های فناوری نظیر میکروسافت و سیسکو نیز ابزار ارزشیابی استاندارد شده و برنامه‌های مهارت‌آموزی به کار برده شده در سطح جهان را تولید کرده‌اند. این مؤسسات می‌توانند گواهینامه‌های مربوطه را صادر کنند.

ب: بانک‌های اطلاعاتی

در این روش براساس استانداردهای حرفه، بانک اطلاعاتی شامل سؤالات ارزشیابی شایستگی حرفه براساس استاندارد عملکرد تشکیل می‌شود. بانک اطلاعاتی مزبور در اختیار تمام افراد ذی نفع (مانند مؤسسات آموزش و کارفرمایان) قرار می‌گیرد تا بتوانند براساس این بانک اطلاعات، ارزشیابی‌های خود را تدوین کنند. انجام این کار مستلزم وجود کارشناسانی در مرکز ملی سنجش است که استانداردهایی را تدوین کرده است. این کارشناسان به ارائه‌دهندگان آموزشی، آموزش می‌دهند که چگونه از این اطلاعات در ارزشیابی‌های خود استفاده کنند. انجام این کار در کشورهای در حال توسعه بسیار مشکل است، مخصوصاً اگر لازم باشد، آزمون‌ها روایی و پایایی داشته باشند. این روش نسبت به آزمون‌های استاندارد به اقدامات امنیتی و کارکنان تخصصی کمتری احتیاج دارد. سؤالات این بانک را می‌توان مستقیماً به تمام فعالیت‌ها در هر حرفه مرتبط کرد. تدوین و اجرای چنین آزمون‌هایی محتاج کارهای اداری عریض و طویل نیست. به علاوه این آزمون‌ها انعطاف بیشتری دارند، زیرا در صورت تغییر استانداردهای یک حرفه می‌توان اطلاعات مربوط در بانک را تغییر داد. در صورت اجرای این روش باید افراد به صورت متمرکز ثبت‌نام شوند و گواهینامه‌های آن‌ها صادر شود تا تغییر محل افراد به سهولت صورت گیرد و یادگیری مادام‌العمر نیز میسر شود.

مقیاس‌بندی و نمره‌دهی شایستگی

ارزشیابی پیشرفت تحصیلی در نظام جدید آموزشی دوره دوم متوسطه مبتنی بر شایستگی است. هدف نهایی ارزشیابی مبتنی بر شایستگی، یادگیری و کسب توانایی انجام کار در شغل و حرفه است. هر درس از چند پودمان و هر پودمان از یک یا چند واحد یادگیری (تکالیف کاری) تشکیل شده است که هنرجویان در فرایند یادگیری باید در انجام آن‌ها شایستگی لازم را کسب کنند. حداکثر نمره هر پودمان و واحد یادگیری ۴ نمره است و نمره دهی آن شامل دو بخش ارزشیابی فرایندی یا مستمر (۱ نمره) و نتیجه‌ای یا پایانی (۳ نمره) است. هنرجویان برای کسب شایستگی در واحد یادگیری باید حداقل نمره ۲ را از ارزشیابی پایانی کسب کنند تا در آن واحد یادگیری شایستگی لازم را به دست آورند.

حداقل یک بار امکان جبران برای کسب شایستگی واحدهای یادگیری برای هنرجویان وجود دارد. نمره هر درس از میانگین نمرات پودمان (که هر پودمان میانگین نمرات یک یا چند واحد یادگیری است) تشکیل می‌شود.

در ارزشیابی مستمر هنرآموزان می‌توانند بر اساس ارزشیابی مراحل انجام کار در کتاب درسی و با توجه به فرایند یاددهی-یادگیری نمره‌دهی کنند. ارزشیابی پایانی بر اساس نمون برگ بیان شده در کتاب درسی انجام می‌شود. در سنجش واحد یادگیری، شایستگی فنی، غیر فنی، ایمنی، بهداشت و توجهات زیست‌محیطی توأمان مورد سنجش قرار

می‌گیرند.

در انجام تکلیف کاری یا واحدهای یادگیری، برخی از مراحل بسیار مهم و حیاتی هستند (از جمله رعایت ایمنی و بهداشت و شایستگی‌های غیر فنی)، لذا برای قبولی باید در آن مرحله نمره ۲ را اخذ کنند. در غیر این صورت، نمره پایانی واحد یادگیری ۱ خواهد بود و هنرجو در آن واحد یادگیری شایستگی را کسب نمی‌کنند. نمره هر واحد یادگیری نیز از میانگین نمرات مراحل کار، شایستگی‌های غیر فنی و ایمنی و بهداشت حاصل می‌آید. هنرآموزان می‌توانند تا ۲۰ درصد نمره از ارزشیابی را به «خود ارزیابی» توسط دانش‌آموزان اختصاص دهند.

نمونه برگ تحلیل استاندارد عملکرد کار

ردیف	مراحل کار	شرایط عملکرد (ابزار، مواد، تجهیزات، زمان، مکان و...)	نتایج ممکن	استاندارد (شاخص‌ها/ داوری/ نمره‌دهی)	نمره
۱					۳
					۲
					۱
۲					۳
					۲
					۱
۳					۳
					۲
					۱
۴					۳
					۲
					۱
۵					۳
					۲
					۱
۶					۳
					۲
					۱
شایستگی‌های غیر فنی، ایمنی، بهداشت، توجهات زیست‌محیطی و نگرش					۲
					۱
<input type="checkbox"/> بلی <input type="checkbox"/> خیر					
معیار شایستگی انجام کار: کسب حداقل نمره ۲ از مراحل ... و ... و ... کسب حداقل نمره ۲ از بخش شایستگی‌های غیر فنی، ایمنی، بهداشت، توجهات زیست‌محیطی و نگرش کسب حداقل میانگین ۲ از مراحل کار					

ضمیمه

نمونه برگ تحلیل استاندارد عملکرد کار

نام و نام خانوادگی	شماره ملی	تاریخ ارزشیابی :	نوبت:
کد حرفه	حرفه :	سطح صلاحیت	استاندارد عملکرد کار:
کد وظیفه	وظیفه:	گروه کاری	
کد کار	کار:	سطح شایستگی	
کد ملی کار			

۱. شرایط انجام کار :

۲. نمونه / نقشه کار/مراحل پروژه / رویه انجام کار:

۳. شاخص های اصلی استاندارد عملکرد کار:

۴. ابزارهای ارزشیابی:

۵. ابزار و تجهیزات مورد نیاز انجام کار:

۶. تکالیف کاری مرتبط در گروه کاری/شغل:

* پی نوشت ها

1. Task
2. Step
3. Performance Standard
4. International Electrotechnical commission
(کمیسیون بین المللی الکترونیک)
5. Skills
6. knowledge
7. Attitude
۸. ارزیابی های همتا که بیشتر در حوزه آموزش هنر تحت عنوان «ژوژمان» انجام می شود، از این نوع است. به طور کلی در آن دسته از ارزیابی هایی که احساس معیار ارزیابی است، برای حفظ روایی ارزشیابی به صورت ارزیابی همتا انجام می شود.

* منابع

۱. سند تحول بنیادین.
۲. برنامه درسی ملی ایران.
۳. سند طراحی مفهومی آموزش های فنی و حرفه ای، دفتر تألیف کتب درسی فنی و حرفه ای و کاردانش.