

سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها و شایستگی‌های غیر فنی



می‌شد، هر کس دانش یا مهارت فنی بیشتری داشته باشد، پیشرفت شغلی بیشتری خواهد داشت. ولی امروزه، مطالعات انجام شده نشان داده‌اند که برای رسیدن به مراتب بالای شغلی، اهمیت مهارت‌های غیر فنی بیشتر از مهارت‌های فنی است. در دستیابی به موفقیت‌های شغلی، بیشترین سهم به مهارت‌های غیر فنی اختصاص دارد [اسمعیلی، ۱۳۸۷].

مقدمه

«شایستگی» عبارت است از ترکیب مجموعه‌ای از ویژگی‌های مورد نیاز برای عملکرد هوشمندانه در شرایط خاص [Gonez, ۱۹۹۴]. دنیای کار نوظهور مستلزم مجموعه‌ای از مهارت‌های عمومی جدید برای اشتغال‌پذیری پایدار است. برای سال‌ها تصور

کلیدواژه‌ها:

ارزشیابی مهارت،
مهارت‌های کلیدی،
شایستگی فنی،
اشتغال‌پذیری

کسب شایستگی‌های فنی ناظر بر یک شغل خاص نیازمند مجموعه‌ای از مهارت‌های عمومی یا غیرفنی است. کسب این مهارت‌ها برای عملکرد ماهرانه هر «کارگر دانش» در خوشه‌ای از مشاغل ضرورت دارد. البته وسعت و سطح این مهارت‌ها ممکن است از یک گروه حرفه‌ای به گروهی دیگر متغیر باشد. این مهارت‌ها مستقل از بخش هستند و زیربنای مهارت‌های فنی را تشکیل می‌دهند. به علاوه، بر ویژگی‌های شخصی افزوده و بار دیگر با مهارت‌های خاص مشاغل ترکیب می‌شوند و می‌توانند بهره‌وری افراد را بهینه سازند [۲۰۰۹، Majumdar].

با وجود اینکه در چشم‌انداز اجتماعی و اقتصادی متغیر عصر حاضر نمی‌توان هیچ فهرست واحدی از مهارت‌های عمومی (غیرفنی) را برای یک شغل یا بخش در نظر گرفت، ولی تسلط یادگیرنده بر مجموعه‌ای از مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای اشتغال در قرن ۲۱ ضروری است. انجام این مهم نیازمند به کارگیری روش‌های مناسب تعلیم و تربیت، تلفیق الگوها و شکل‌گیری مهارت‌ها مطابق با نظام‌ها و مؤسسات آموزشی، در همه سطوح آموزشی است. بنابراین، کسب مهارت‌های عمومی، به‌عنوان یک گذرنامه منقطع در محل کار برای حرکت از یک شغل به شغل دیگر و مجوز ورود به هر یک از شرایط و محیط‌ها در چارچوب نیازمندی‌های قرن ۲۱ خواهد بود. مهم‌ترین چالش برنامه‌های آماده‌سازی برای کار و اشتغال، برقراری شیوه‌های ارزیابی شایستگی‌های مورد انتظار است. مستند کردن تغییر در رفتار انسان، در بهترین حالت دشوار است و به‌ندرت می‌توان آن را به برنامه‌ای خاص نسبت داد.

تعریف مهارت‌های عمومی و شایستگی‌های غیرفنی

در ادبیات موجود برای اشاره به مفهوم «مهارت‌های کلیدی مرتبط با دنیای کار»^۱ از مفاهیم مترادف، نظیر «مهارت‌های پایه»^۲، «مهارت‌های اصلی»^۳، «مهارت‌های غیرفنی»^۴ یا «شایستگی‌های کلیدی»^۵، استفاده شده است. معنا و مفهوم این مهارت‌ها در همه منابع کاملاً یکسان نیست. باوجود این، تفاوت در تعاریف چندان بارز نیست. در همه منابع بر چند مهارتی بودن، انعطاف‌پذیری و سازگاری تأکید شده است. مهارت‌های عمومی،

مهارت‌های قابل انتقالی هستند که کسب آن‌ها برای اشتغال در سطوح متفاوت برای بیشتر افراد ضروری است [۲۰۰۱، keams]. امروزه در سیاست‌گذاری و پژوهش، عموماً از مفهوم «مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری»^۶ استفاده می‌شود. طبق تعریف «اتاق بازرگانی استرالیا»^۷ (ACCI)، مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری، مهارت‌هایی هستند (نظیر انعطاف‌پذیری، سازگاری و مدیریت خویشتن) که بخش صنعت و تجارت به آن‌ها علاقه‌مند است و نیاز دارد [۲۰۰۱، keams، ۲۰۰۱]. [curtis & me kenzie، ۲۰۰۱].

مهارت‌های عمومی قصد شده

مژومدار (۲۰۰۹) برای بقای کارگر دانش در دنیای اقتصاد دانش‌محور رقابتی، مهارت‌های عمومی اصلی را به شرح زیر پیشنهاد کرد:

● **مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله:** نیروی کار ماهر نیاز دارد که مهارت‌های تفکر انتقادی را برای تعریف مسائل در حیطه‌های پیچیده، هم‌پوش و مبهم توسعه دهند و از ابزارها و کارشناسان در دسترس برای جست‌وجو، تدوین مسئله، تحلیل، تفسیر، طبقه‌بندی نظرات، پیدا کردن بدیل‌ها و انتخاب بهترین راه‌حل استفاده کنند.

● **مهارت‌های تفکر خلاق:** نیروی کار ماهر نیاز دارد که تفکر خلاق را برای تولید ایده‌های جدید به‌هنگام حل مسئله و کشف اصول، فرایندها و فراورده‌های جدید توسعه دهند. نقش مهارت‌های تشخیص و طراحی بسیار مهم خواهد بود.

● **مهارت‌های مدیریت اطلاعات:** نیروی کار ماهر نیاز دارد که ظرفیت خود را در زمینه اکتساب، قرار دادن، جست‌وجو و پیدا کردن اطلاعات برای تصمیم‌سازی مؤثر، توسعه دهند. آن‌ها نیاز دارند که اطلاعات را ارزیابی کنند و بدانند که چگونه با آن مرتبط شوند و از آن استفاده کنند.

● **مهارت‌های ارتباطی:** نیروی کار ماهر نیاز دارد مهارت‌های ارتباطی خود را در رسانه‌های متنوع، برای مخاطبان گوناگون، با استفاده از ابزارهای ارتباطی، به‌ویژه ارتباط‌های اینترنتی، توسعه دهند.

● **مهارت‌های کار تیمی:** نیروی کار ماهر برای حل مسائل پیچیده، خلق ابزارهای پیچیده، ارائه خدمات و تولیدات به کار تیمی نیاز دارد. همکاری، هماهنگی و

جدول ۱. مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز دنیای کار (اسکنز)

شایستگی‌هایی که کارگران کارآمد می‌توانند به‌طور مؤثر اجرا کنند:	
منابع	<ul style="list-style-type: none"> ● مدیریت و تخصیص بهینهٔ زمان، پول، مواد، فضا و کارکنان
مهارت‌های بین فردی	<ul style="list-style-type: none"> ● کارگروهی در تیم ● یاد دادن به دیگران ● خدمت به مشتریان ● رهبری و هدایت ● مذاکره و گفت‌وگو ● کار کردن با افرادی از زمینه‌های فرهنگی متنوع
اطلاعات	<ul style="list-style-type: none"> ● به دست آوردن و ارزیابی داده‌ها ● سازمان‌دهی و حفظ و نگهداری فایل‌ها ● بیان، تفسیر و برقراری ارتباط ● استفاده از رایانه برای پردازش اطلاعات
سیستم‌ها	<ul style="list-style-type: none"> ● فهم کارکرد سیستم فناوری و نظام‌های حاکم بر سازمان‌های اجتماعی ● نظارت و صلاح عملکرد ● طراحی یا بهبود نظام‌ها
فناوری	<ul style="list-style-type: none"> ● انتاب ابزارها و تجهیزات ● کاربرد فناوری برای انجام تکالیف معین ● حفظ و نگهداری و رفع عیب فناوری‌ها
مهارت‌های بنیادین، شایستگی مورد نیاز:	
مهارت‌های پایه	<ul style="list-style-type: none"> ● خواندن ● نوشتن ● حساب کردن و استفاده از ریاضیات ● صحبت کردن ● گوش کردن
مهارت‌های تفکر	<ul style="list-style-type: none"> ● تفکر خلاقانه ● تصمیم‌سازی ● حل مسئله ● دیدن چیزها با چشم ذهن ● دانستن چگونه یاد گرفتن ● استدلال
ویژگی‌های شخصیتی	<ul style="list-style-type: none"> ● پذیرفتن مسئولیت فردی ● عزت نفس ● اجتماعی بودن ● خود رهبری (ادارهٔ خویشتن) ● یکپارچگی شخصیت

کار تیمی، کلیدی برای موفقیت خواهد بود.

● **فناوری کاربرد مهارت‌ها:** ظرفیت به کار بردن فناوری، به‌ویژه استفاده از مهارت‌های حسی و حرکتی در فناوری رایانه در عصر دانش ضروری است. کارگران دانش نیاز دارند تجهیزات را همراه با فهم اصول علمی و فناوری موردنیاز برای جست‌وجو، اکتساب، سازگاری و به‌کار انداختن نظام‌ها (دستگاه‌ها) به‌کار گیرند.

● **مهارت‌های یادگیری خودگردان:** تغییرات سریع فناوری مستلزم تشخیص و تجویز نیازهای آموزشی توسط خود فرد است. کارگران دانش باید حرکت خود را در مسیرهای شغلی و استمرار یادگیری مهارت‌های جدید، مدیریت کنند. یادگیری برای آموختن و یادگیری در طول عمر، عاملی کلیدی برای ادامهٔ زندگی در این عصر محسوب می‌شود.

● **مهارت‌های درک و فهم بین فرهنگی:** در عصر جهانی شدن، کارگران دانش باید بتوانند در جامعهٔ چندفرهنگی کار کنند. آن‌ها برای انجام کار مؤثر در تیم باید ادراک بین فرهنگی داشته باشند.

مهارت‌ها و شایستگی‌های بنیادی اسکنز

در مطالعهٔ «اسکنز»^۸ مجموعه‌ای از مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان ویژگی‌های مورد نیاز جوانان برای رقابت موفقیت‌آمیز در محل کار، شناسایی و تعریف شده است که در جدول ۱ منعکس شده‌اند. تلفیق این مهارت‌ها در برنامهٔ آمادگی علمی دانش‌آموزان به عهدهٔ نظام آموزشی است.

شیوه‌های ارزشیابی شایستگی‌های غیر فنی اشتغال‌پذیری

از زمان انتشار گزارش اسکنز بسیاری از برنامه‌های آماده‌سازی برای کار، یافته‌های این گزارش را در تدوین برنامه و اجرای فعالیت‌های خود گنجانده‌اند. اما، مهم‌ترین چالش برنامه‌های آماده‌سازی برای کار و اشتغال، برقراری رابطهٔ ابزارها و روش‌های سنجش با تغییرات مورد انتظار در مهارت‌ها و شایستگی‌های جوانان است. همواره از مجریان برنامه‌ها خواسته می‌شود تا با دقت بیشتری به مستند کردن اثرات برنامه بپردازند. با این حال، تغییر در رفتار انسان، یک افزایش مطلوب

با کاهش ناخواسته در مهارت، برای مستند کردن در بهترین حالت دشوار است و به ندرت می‌توان آن را به برنامه‌ای خاص نسبت داد.

در گذشته، ارزشیابی حرفه‌ای بر انجام برخی اقدامات در پایان برنامه، نظیر اجرای آزمون‌های معلومات یا پیش‌بینی رفتارهای فردی در آینده متکی بود. با وجود این، روش‌های مرسوم سنجش، نظیر استفاده از آزمون‌های مداد-کاغذی (قبل، در حین و یا بعد از اجرای برنامه)، مهارت یا رفتار را به‌طور دقیق اندازه نمی‌گیرند. زیرا «دانستن» معادل «انجام دادن» نیست. ارزشیابان تلاش کرده‌اند این شکاف را با ارسال پرسش‌نامه‌های خودسنجی و انجام مصاحبه پر کنند و با ترکیب اطلاعات کافی تعیین کنند که آیا اجرای برنامه‌ها به نتایج موردنظر منجر شده‌اند یا خیر. [۲۰۰۱، Bernard]

بخشی از راه‌حل این است که با استفاده از گزارش اسکنز به‌عنوان راهنما، ابزاری برای گردآوری داده‌ها تدوین و به جای دانش بر اعمال تأکید شود. بخش دوم راه‌حل این است که تغییرات رخ داده در ویژگی‌های جوانان در حین یادگیری، تمرین و یا اجرای مهارت‌ها و رفتارها مشاهده و ثبت شوند. برنامه‌های موفق آماده‌سازی برای کار، شامل فرصت‌هایی است برای اکتساب و تمرین مهارت‌های خاص تعریف شده در گزارش اسکنز از طریق یادگیری برنامه‌های ضمن خدمت، کارآموزی، شبیه‌سازی و کارآفرینی که این امر گردآوری اطلاعات در ضمن اجرای مهارت مورد نظر را آسان می‌کند.

تجربه استرالیا در ارزشیابی مهارت‌ها و شایستگی‌های غیر فنی

آموزش مبتنی بر شایستگی شاه‌بیت نظام آموزشی استرالیا تلقی می‌شود. در این کشور برنامه‌ریزان متعهدند که اطلاعات مربوط به شایستگی‌های کلیدی غیرفنی را در بسته آموزشی ترکیب کنند و معمولاً تلفیق شایستگی‌های کلیدی در یک راهبرد سنجش گسترده، بر سنجش جداگانه آن‌ها ترجیح داده می‌شود. [National Center for Vocational Education Research] برای حصول اطمینان از اینکه شایستگی‌های کلیدی مورد سنجش قرار می‌گیرند، این شایستگی‌ها در مرحله تدوین بسته تربیتی با مواد یادگیری تلفیق

می‌شوند. برنامه‌ریزان ضمن توجه به شایستگی‌های کلیدی و الزامات محل کار، استاندارد شایستگی را از طریق تدوین یک فهرست بازبینی مهارت و دانش برای شرکت کنندگان مفهوم‌سازی می‌کنند. در برخی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استرالیا معیارهایی برای عملکرد در هر یک از سه سطح شایستگی کلیدی موردنظر **مایلر** تعیین شده است. با وجود این، ارزیابان سایر سازمان‌های کارآموزی با ایده سنجش شایستگی‌ها در سه سطح در داخل برنامه خودشان راحت نیستند. در واقع، برخی کارکنان فهم روشنی از سه سطح شایستگی ندارند. در تدوین روش‌های سنجش، آگاهان دامنه‌ای وسیع از راهبردها را اتخاذ کرده‌اند و برخی همکاری گسترده‌ای را شکل داده‌اند.

در مورد «سنترلینگ»، گروه‌هایی برای تدوین برنامه‌های معین کارآموزی که در آن مهارت‌های عمومی تلفیق شده‌اند، گردهم آمده‌اند. اعضای تیم سنجش سنترلینگ از ارزیابان محل کار، افراد برخوردار از آموزش عالی و افرادی با زمینه‌های قوی صنعتی تشکیل شده‌اند و برای تدوین راهبردهای توافق شده همکاری می‌کنند. در یک مؤسسه دیگر، رویکرد پذیرفته شده این است که در یک فرایند طولانی مدت، از گروه‌های کانونی، پژوهشگران، جلسات توسعه حرفه‌ای، تعاملات با صنعت و مشورت و بررسی دقیق برای تدوین برنامه تلفیقی استفاده شود. در برخی سازمان‌ها، برای حصول اطمینان از اینکه انتظارات یکسانی برای سنجش مهارت‌های عمومی تعیین شده است، از همکاری سایر معلمان و جلسات تعدیل در سطح مؤسسه استفاده می‌شود.

در یک مطالعه بسیاری از مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند که به دستورالعمل‌هایی برای سنجش مهارت‌های عمومی دسترسی کافی ندارند و مطرح کردند که منابعی برای تدوین چنین دستورالعمل‌هایی ندارند. در نتیجه، آن‌ها به اطلاعات داخل بسته آموزشی تکیه می‌کنند که عموماً دستورالعمل‌های سنجش مهارت‌های عمومی داخل نسخه‌های اول بسته آموزشی ناکافی هستند. در غیاب دستورالعمل‌های رسمی برای سنجش مهارت‌های عمومی، فرایند سنجش بر مبنای قضاوت مبتنی بر فهم کلی افراد خواهد بود. در حالی که سنترلینگ چارچوب معناداری که مهارت‌های کلیدی و عمومی را برای یادگیری



است که علائم آن برای معلمان، یادگیرندگان و سایر گروه‌های ذی‌ربط، از جمله کارفرمایان مهم است [Matlers & curtis, ۲۰۰۸]. روش‌های سنجش و ارزیابی مهارت‌های عمومی الزاماتی دارند. سنجش برای رسیدن به سه مجموعه گسترده اهداف اجرا می‌شود؛ از جمله ارتقای یادگیری، اندازه‌گیری پیشرفت فردی، و ارزشیابی برنامه‌ها. هر رژیم ارزیابی نیاز دارد که در آن، مجموعه‌ای

و سنجش معرفی می‌کند، معرفی کرده است، این مهارت‌ها به‌طور مستقیم مورد سنجش قرار نمی‌گیرند. زیرا آن‌ها به‌طور کامل در بسته آموزشی جاسازی شده‌اند. الزامات سنجش برای هر پیمانانه طوری طراحی می‌شود که سنجش مهارت‌های عمومی مرتبط بدون نیاز به توجه مستقیم به آن‌ها در اطلاعات مکتوب تأمین شود.

وقتی که شایستگی‌های غیرفنی در واحد شایستگی به‌صورت واحدهای منفک یا ملاک عملکرد در داخل شایستگی تعیین شده است، راهبرد عمومی برای کسی که این شایستگی‌ها را کسب نکرده، این است که فرصت بیشتری برای کسب آن‌ها داده شود و مجدداً مورد سنجش قرار بگیرند. مسئله زمانی پیش می‌آید که مهارت‌های عمومی به‌صورت روشن در بسته آموزشی مشخص نشده باشند. در این قبیل موارد، سنجش بر کسب شایستگی حرفه‌ای متمرکز می‌شود و شایستگی عمومی مورد غفلت قرار می‌گیرد. اگر ملاک عملکرد ناظر بر شایستگی‌های عمومی در بسته آموزشی تصریح نشده باشد، ممکن است ارزیابان برای تضمین روایی نخواهند خارج از ملاک سنجش چیزی را مورد سنجش قرار بدهند.

مهم‌ترین عوامل در سنجش مهارت‌های عمومی همان جنبه‌های بنیادی در هر نوع سنجش هستند. نمونه‌هایی از جنبه‌های مهم عبارت‌اند از: دادن دامنه‌ای از فرصت‌ها به یادگیرندگان برای نشان دادن شایستگی، بیان روشن شواهد موردنیاز و فرایندهای سنجش همراه با بازخورد روشن در مورد کیفیت عملکرد یادگیرنده. به استفاده از سنجش کل‌نگر، محک زدن ابزارها و اعتباربخشی شواهد فراهم شده توسط یادگیرنده، توصیه شده است. باید توجه داشت که ارائه و سنجش مهارت‌های عمومی با محدودیت‌های عمده همراه است و چندان قطعیت ندارد. با توجه به فقدان تعریف روشن و راهنمای مکتوب در داخل بسته آموزشی و برنامه درسی، و همچنین محدودیت دسترسی عوامل اجرایی به محیط‌های کار، دقت و صحت نتایج ارزیابی چندان قابل اعتماد نیست.

مهارت‌های عمومی باید به‌صورت سازه‌های قابل اندازه‌گیری تعریف شوند تا امکان ارزیابی آن‌ها وجود داشته باشد. سنجش اهمیت دارد، زیرا اطلاعاتی درباره پیشرفت افراد در ارتباط با انتظارات فراهم می‌سازد. اما ارزشمندی آن به این



- هر مهارت اشتغال‌پذیری به صورت سازه قابل اندازه‌گیری تعریف شود.
- توصیف‌های عملکرد کلی تدوین شوند.
- برای هر جنبه از هر مهارت توصیفگرهای استاندارد ابداع شود.

از روش‌های متفاوتی برای سنجش و ارزیابی مهارت‌های عمومی (غیرفنی) استفاده می‌شود که هریک مزیت‌ها و معایبی دارند. در اینجا به سه

از فعالیت‌های یادگیری و سنجش اتفاق بیفتد و از طریق آن از شواهد عملکرد برای اطلاع از نتیجه تجارب یادگیری و تراکم به منظور فراهم کردن مبنایی برای گزارش پیشرفت، استفاده می‌شود. برای اینکه نظام‌های ارزیابی در فراهم ساختن بازخوردهای آموزنده برای یادگیرندگان و معلمان مفید باشند، و نیز برای گزارش پیشرفت، سطح عملکرد باید روشن باشد. بنابراین، لازم است:

روش مرسوم اشاره می‌شود:

آزمون‌های استاندارد

علاوه بر هزینه بالای تدوین آزمون‌های با کیفیت، یکی از معایب عمده آزمون‌های استاندارد این است که نمی‌توانند همه جنبه‌های برخی از مهارت‌های عمومی را بسنجند. نیاز است، مهارت‌های معین، نظیر کار تیمی، در شرایط معتبر ارزیابی شوند و آزمون مداد - کاغذی یا آزمون آنلاین این بافت را فراهم نمی‌سازند. این آزمون‌ها از روایی و پایایی برخوردارند، ولی چون مستلزم تعامل و دخالت نیستند، اثرات ارزشمند بازتاب سنجش از بین می‌رود.

تکالیف عمومی سنجش

تکالیف سنجش برای این توسعه یافته‌اند که فرصتی را برای دانش‌آموزان فراهم سازند تا آن‌ها طیفی از توانایی‌های مرتبط را نشان بدهند که در مجموع یک توانایی شناختی پیچیده را تشکیل می‌دهند. پاسخ دادن به این تکالیف ابعاد متعدد دارد و درباره هر جنبه مطابق توصیف‌های سطح عملکرد قضاوت می‌شود. از آنجا که تکالیف باید در همه برنامه‌های درسی مدرسه مشترک باشند، نقشه تمرین نیازمند آن است که فرصت‌هایی برای هریک از مهارت‌های عمومی در داخل اکثر موضوعات درسی تعریف شود. برای اطمینان از پوشش کامل برنامه درسی، لازم است تعداد قابل توجهی از تکالیف توسعه یابند. سنجش عملکرد دانش‌آموز توسط معلم کلاس مورد تأکید است. در حالی که این کار ممکن است باری بر معلم تحمیل کند، اما استفاده از فعالیت‌های برنامه درسی موجود، اختلال در تدریس و یادگیری را به حداقل می‌رساند و در واقع می‌تواند برنامه تجربه شده را ارتقا دهد.

قضاوت گروهی معلمان

معلمان با هم جلساتی برگزار می‌کنند و یا هنگام تعامل در فعالیت‌های مشترک مدرسه در طول سال تحصیلی، مهارت‌های اشتغال‌پذیری هر یک از دانش‌آموزان را بررسی و ارزیابی می‌کنند. معلمان هریک از مهارت‌های اشتغال‌پذیری را به‌نوبت بررسی و شواهدی برای نشان دادن موفقیت دانش‌آموز توصیف می‌کنند. تنوع بافت‌ها نیازمند

توصیف استانداردهای قابل تنظیم است. بار اضافی این کار بر دوش معلمان قابل کنترل است و می‌تواند بخشی از فرایندهای عادی گزارش مدرسه باشد. در این روش، وسعت اثرات بالقوه سنجش بر معلمان و دانش‌آموزان روشن نیست. نقطه ضعف این روش آن است که به گزارش مقایسه‌ای میان عملکرد مدارس منجر نمی‌شود.

ارزیابی شایستگی‌های کلیدی برای حصول اطمینان از اینکه همه آن‌ها در طول دوره کامل سال‌های ۱۱ و ۱۲ حاصل شده‌اند، انجام می‌شود. هر فعالیت نظیر تولید یک گزارش میدانی، ممکن است فرصتی برای سنجش هم‌زمان چند مهارت عمومی فراهم سازد. فرایند سنجش هم‌زمان به شرح زیر توضیح داده می‌شود:

«ما از آن‌ها می‌خواهیم که به برقراری ارتباط و تبادل ایده‌های خود به صورت روشن، منطقی و جامع بپردازند. همچنین، آن‌ها نیاز دارند بتوانند زمان خود را سازمان‌دهی کنند. ما انتظار داریم آن‌ها در گروه‌ها کار کنند. آن‌ها ملزم هستند هنگام جمع‌آوری داده‌ها، گزارش‌های خود را طراحی کنند و نیز برای تدوین گزارش از فناوری بهره بگیرند. بنابراین، فرایند سنجش به‌طور هم‌زمان از روی چند مهارت عمومی می‌گذرد.»

شایستگی‌های غیرفنی را می‌توان در محل کار و موقعیت واقعی مورد ارزیابی قرار داد. سنجش مبتنی بر محل کار معمولاً سنجش مبتنی بر شایستگی است. سنجش برخی از شایستگی‌های حرفه‌ای با استفاده از روش‌های سنتی (مانند آزمون‌های چندگزینه‌ای و نوشتن پاسخ‌های تشریحی) دشوار است. سنجش «سطح به‌کار بستن» همیشه دشوار بوده است. زیرا به عملکرد حرفه‌ای فرد در بافت واقعی اشاره می‌کند. سنجش مبتنی بر محل کار به سنجش کارهای عملی اشاره می‌کند که افراد به‌طور واقعی در محل کار خود انجام می‌دهند [PMETB, ۲۰۰۷]. این نوع سنجش و ارزیابی معتبر تلقی می‌شود، زیرا بر کاربرد دانش و مهارت در بافت دنیای واقعی تأکید می‌کند [Wavgh & Gronlund, ۲۰۱۳].

سنجش باید به‌عنوان برنامه‌ای از فعالیت در نظر گرفته شود که به جذب اطلاعات کمی و کیفی از منابع مختلف نیاز دارد. بنابراین، سنجش افراد در محیط واقعی کار فرصتی برای جمع‌آوری اطلاعات کافی به‌منظور ترسیم تصویری کامل از

آن‌ها فراهم می‌سازد. همچنین، این کار از طریق تدارک بازخورد و تشویق بازاندیشی، اثری نیرومند بر یادگیری مبتنی بر کار دارد. با توجه به اهمیت تلفیق تدریس، یادگیری و سنجش و نیز با توجه به اینکه سنجش راننده یادگیری است، ضرورت دارد سنجش مبتنی بر محل کار بر ویژگی‌های مهم تمرکز داشته باشد نه آسان‌ترین آن‌ها برای سنجش. سنجش ویژگی‌های حرفه‌ای پیچیده با استفاده از روش‌های سنجش استاندارد بسیار دشوار است و ترجیح دارد این ویژگی‌ها در موقعیت واقعی محل کار سنجیده شوند. بنابراین، مشاهده افراد در موقعیت زندگی واقعی بسیار مهم است و تلفیق چند نمونه از عملکرد را برای دادن چشم‌انداز کلی و جامع از یادگیرنده فراهم می‌سازد.

ابزارهای سنجش شایستگی غیر فنی

از نظر مفهومی، شایستگی‌های غیر فنی شبیه شایستگی‌هایی هستند که به‌عنوان غایت‌ها یا اهداف نهایی نظام تعلیم و تربیت عمومی (مانند پرورش احساس مسئولیت، خلاقیت و...) در نظر گرفته شده‌اند. بنابراین، برای سنجش و ارزیابی این شایستگی‌ها می‌توان از همان ابزارهای رایج استفاده کرد. بدیهی است که نگرانی از روایی و پایایی ابزارهای سنجش تربیتی همواره وجود داشته و برای کاهش این نگرانی تلاش شده است، از روش‌ها و ابزارهای چندگانه استفاده شود. اسمعیلی (۱۳۹۰) ابزارهای قابل استفاده برای سنجش مهارت‌ها و شایستگی‌های غیر فنی را به شرح زیر فهرست کرده است:

● **آزمون شفاهی و کتبی:** شامل آزمون‌های صحیح و غلط، جور کردن، چند گزینه‌ای، تشریحی و کوتاه پاسخ. این آزمون‌ها برای حوزه شناختی متناسب با سطح شایستگی مورد انتظار انتخاب می‌شوند.

● **سنجش عملکردی:** شامل آزمون کتبی عملکردی، سنجش شناسایی، شبیه سازی شده، پروژه‌های طولانی مدت، سنجش ۳۶۰ درجه‌ای و...

● **سنجش مشاهده‌ای:** شامل سنجش براساس فهرست وارسی، مقیاس‌های درجه‌بندی، واقعه نگاری و...

● **سنجش عاطفی:** شامل استفاده از

پرسش‌نامه، افتراق معنایی، سنجش نگرش با مقیاس لیکرت، مصاحبه.

● **سنجش پیگیرانه:** شامل مصاحبه با کارفرما، مشاهده در حین انجام کار، سنجش پیرو و... از این نوع سنجش برای اطمینان از کسب شایستگی موردنظر در محیط کار واقعی استفاده می‌شود.

● **سنجش همه جانبه (ترکیبی):** شامل استفاده از کارپوشه، ۳۶۰ درجه‌ای و... از این نوع سنجش برای ارزیابی کلی حوزه‌های یادگیری استفاده می‌شود.

برای مثال، از روش مشاهده، مصاحبه با فرد و رهبر تیم، می‌توان برای ارزشیابی شایستگی کار تیمی استفاده کرد. برای هریک از سطوح شایستگی کار تیمی و نوع کار و کیفیت کار نیز ممکن است از روش ویژه استفاده شود. ارزشیابی کار تیمی یک ارزشیابی مبتنی بر فرایند است که در طول زمان انجام کار اتفاق می‌افتد. بنابراین، بهتر است از ارزشیابی تکوینی استفاده شود و یا طول زمان ارزشیابی تراکمی به اندازه کافی باشد و از روش‌های کیفی استفاده شود. باید توجه داشت که ارزشیابی کار تیمی و تشخیص زمان و نقطه رسیدن به سطح شایستگی موردنیاز توسط هنجاریان یا شاغلان، کاری مشکل و طاقت فرساست [اسمعیلی، ۱۳۹۳].

* بی‌نوشت‌ها

1. employment-related key competencies
2. basic skills
3. core skills
4. non technical skills
5. key competencies
6. generic skills for employability
7. Australian Chamber of Commerce and Industry
8. SCANS
9. Postgraduate Medical Education and Training Board.

* منابع

۱. اسمعیلی، مهدی (۱۳۸۷). برای شغلم چیزهای بیشتری باید بیاموزم. رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره سوم، شماره ۴.
۲. اسمعیلی، مهدی (۱۳۹۰). طراحی و تدوین برنامه درسی کل‌نگر: تلفیق شایستگی‌های غیر فنی دنیای کار در آموزش فنی و حرفه‌ای (زمینه صنعت). تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
۳. اسمعیلی، مهدی (۱۳۹۳). پیمانه آموزشی شایستگی کلیدی کار تیمی (کارگاه). تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
4. Bernard, H.R. (2000). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
5. Blalock, Lydia B. (2006). The SCANS Skills and Competencies Checklist: An Assessment Tool for Youth Work Readiness Programs. Journal of Youth Development ~ Bridging Research and Practice. Volume 1, Number 1, May 2006.
6. Kearns, P. (2001). Generic Skills for the New Economy, Australia: NCVER.

7. Majumdar, S. (2009). "TVET Response to Global Trends in the Colombo Plan Region". Proceedings, International Conference on harnessing qualification framework towards quality assurance in TVET, December 1-2, Manila, Philippine.
8. Matters, Gabrielle and Curtis, David D. (2008). Assessing and reporting of employability skills of senior secondary students. Research Conference
9. NCVER (2003). Assessing and certifying generic skills. Australian National Training Authority.
10. NCVER (National Centre for Vocational Education Research) (2001). Survey of employer views on vocational education and training: At a glance, NCVER, Adelaide.
11. PMETB Assessment Committee (2007) Developing and Maintaining an Assessment System – a guide to good practice. Postgraduate Medical Education and Training Board, London.
12. RCGP (2007) Workplace-based Assessment and the e-Portfolio. Royal College of General Practitioners, London.
13. Waugh, K. & Gronlund, N. E. (2013). Assessment of students Achievement (10th ed.).