



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
دانش فنی و حرفه ای

اجرا و ارزشیابی

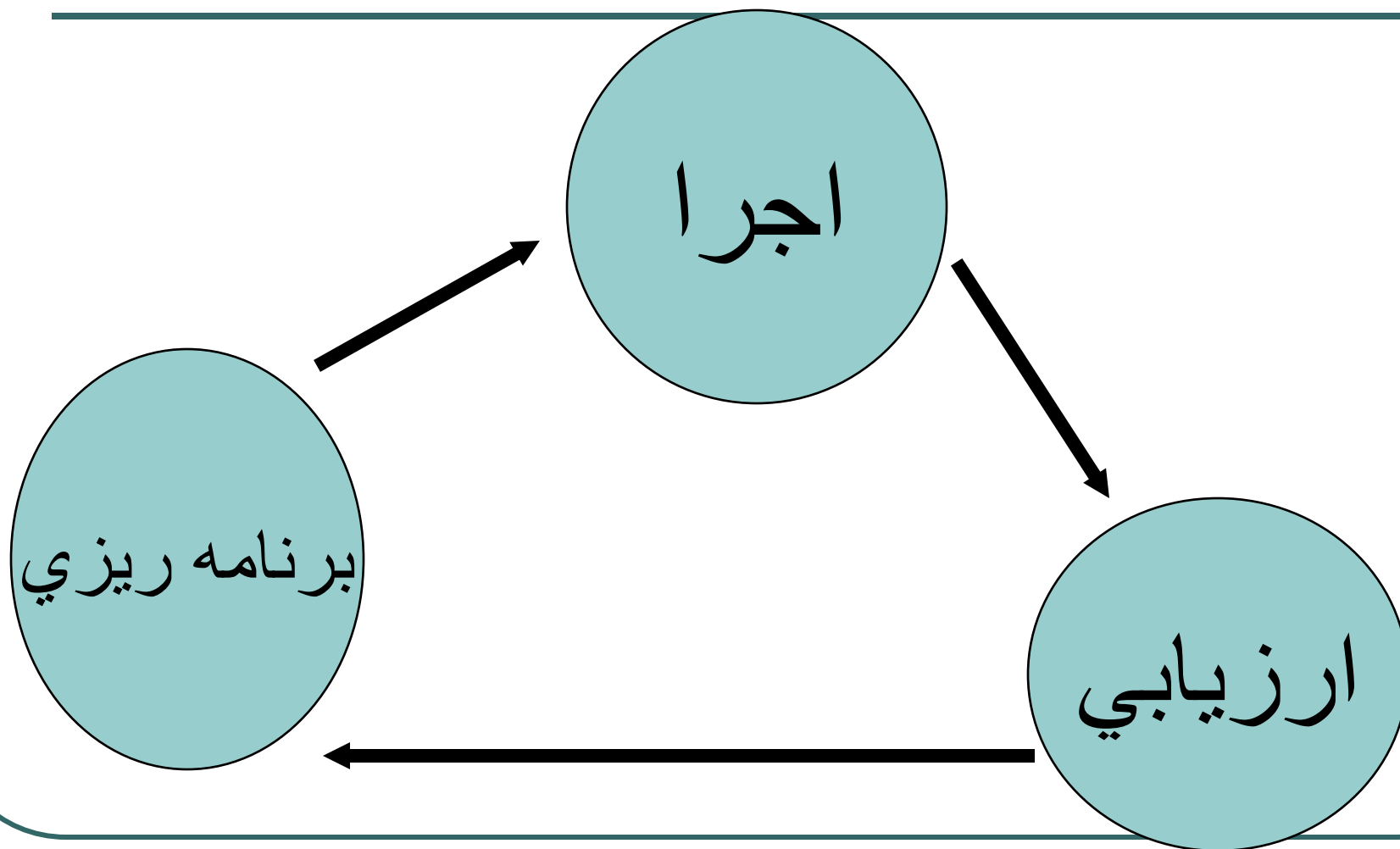
دپارتمان علوم تربیتی و مهارت های مدیریت سرپرستی

۱۳۸۷



اجرای کلاس

چرخه آموزش



اجرا

۱- خصوصیات و ویژگیهای مربی گری

۲- اجرای تدریس تئوری (حیطه شناختی)

۳- اجرای آموزش مهارتی (حیطه روان - حرکتی)

خصوصیات و ویژگیهای مربی

- ایمان به رسالت خطیر مربیگری و عشق ورزیدن به آن .
- مربی باید در رشته تخصصی خود دارای اطلاعات وسیع و گسترده ای باشد.
- مربی باید از نظر رفتار اجتماعی دارای شخصیتی ممتاز و قابل قبول باشد.
- مربی باید با مهارتهای برنامه ریزی درسی، اجرای تدریس تئوری و عملی و همچنین ارزشیابی آموزشی آشنا باشد.

خصوصیات و ویژگیهای مربی

- مربی باید دارای ظاهری ساده و آراسته باشد.
- مربی باید منظم و وقت شناس باشد.
- مربی باید در برخورد و توجه به فراگیرندگان عدالت را رعایت نماید.
- مربی باید در برخورد با مشکلات سعه صدر داشته باشد.
- مربی باید دارای خلق و خویی انعطاف پذیر باشد.

مراحل مختلف تدریس در حیطه شناختی

● مرحله اول : ایجاد انگیزه

مرحله دوم : ارائه اطلاعات

● مرحله سوم : تکمیل اطلاعات

● مرحله چهارم : کنترل موفقیت

مراحل مختلف تدریس در حیطه شناختی

مرحله اول : ایجاد انگیزه

۱- انگیزه‌های فطری یا اولیه

۲- انگیزه‌های اکتسابی یا ثانویه



مرحله اول : ایجاد انگیزه

۱- انگیزه‌های فطری یا اولیه

فراگیر هنگامی در ارتباط با یادگیری مفاهیم آموزشی فعالیت خواهد نمود که مطمئن شود و یا احساس نماید با فراگیری مطالب مذکور قادر خواهد بود

در آینده مقدار زیادی از مشکلات و نیازهای مادی و معنوی زندگی خویش را حل نماید.

۱- چرا باید این مطلب را بیاموزیم؟

۲- فراگیری این مطالب در زندگی آینده به چه درد ما می خورد؟



مرحله اول : ایجاد انگیزه

۲- انگیزه های اکتسابی یا ثانویه

انگیزه های اکتسابی، انگیزه هایی هستند ناپدیدار که تحت تاثیر شرایط محیطی تغییر می کنند

الف- شخصیت مربی

مربی باید دارای انچنان خصوصیات و ویژگیهایی باشد که همواره بعنوان الگومورد توجه و تحسین فراگیران قرار گیرد. (چه به لحاظ علمی و چه به لحاظ رفتار اجتماعی).

ب- با میل و رغبت تدریس نمودن

مربی هنگامی می تواند بشکلی موثر در فراگیران ایجاد

انگیزه نماید که خود با میل و رغبت

واقعی و بشکلی کاملاً فعال و جدی در کلاس درس حضور یابد.

ج - واضح نمودن چهارچوب تدریس

معرفی درس و اهداف آن فراگیران را برای آشنایی با تجارب

جدید و تلاش در دستیابی به آنها آماده و مهیا می سازد.



مراحل مختلف تدریس در حیطه شناختی

مرحله دوم : ارائه اطلاعات

در این مرحله از تدریس باید آن قسمت از محتوای درسی عنوان و تشریح گردند که بر مبنای هدفهای جزئی درس تنظیم گردیده باشند.

در مرحله اول چه انجام میشود ← توضیح هدفهای کلی

در مرحله دوم چگونه انجام میشود ← تشریح هدفهای جزئی



مراحل مختلف تدریس در حیطه شناختی

مرحله چهارم : کنترل موفقیت

میزان موفقیت فراگیران در ارتباط با دستیابی به هدفهای آموزشی مورد ارزیابی و کنترل قرار گیرد.



روشهای مختلف ارزیابی :

- انجام سؤالات کتبی یا شفاهی از فراگیران
- تکرار قسمتهای مختلف درس توسط فراگیران

اجرای آموزش در حیطه روان- حرکتی (آموزشی کارگاهی)

مراحل مختلف تدریس کار عملی (حیطه روان – حرکتی)

۱- آماده نمودن

۲- نمایش و اجرای کار عملی توسط مربی

۳- تمرین و اجرای کار عملی توسط فراگیرندگان

۴- کنترل و ارزشیابی

اجرای آموزش در حیطه روان- حرکتی (آموزشی کارگاهی)

مرحله اول: آماده نمودن فراگیران

قبل از آنکه مربی شروع به اجرای آموزش حرفه و یا کار عملی بنماید، لازم است فراگیران را برای ورود به این مرحله کاملاً آماده نماید.

الف: آمادگی ذهنی

ب: آمادگی فیزیکی

ج: آمادگی عاطفی

آماده نمودن

الف: آمادگی ذهنی

منظور از آمادگی ذهنی آنست که فراگیران
بصورت نظری و تئوری در جریان کار و یا مهارت
مورد نظر قرار گرفته باشند



آماده نمودن

ب: آمادگی فیزیکی

یادگیری در حیطه روان - حرکتی مستلزم آمادگی فیزیکی فراگیران نیز می باشد. زیرا در این قبیل آموزشها، فعالیت های فراگیرنده برای یادگیری عمدتاً و ماهیتاً فعالیت های فیزیکی می باشد



آماده نمودن



ج: آمادگی عاطفی

منظور از آمادگی عاطفی آن است که فراگیرندگان در هنگام ورود به فعالیت های یادگیری در این حیطه، محرکها و انگیزه های لازم را دارا باشند

اجرای آموزش در حیطه روان- حرکتی (آموزشی کارگاهی)

مرحله دوم : اجرای کار توسط مربی

- کار را انجام دهید و همزمان با آن توضیحات لازم را ارائه نمایید.
- قسمت به قسمت جلو بروید.
- روی نکات مهم و کلیدی تاکید کنید.
- بطور واضح , کامل, با صبر و حوصله و با سرعت مناسب کار را انجام دهید.
- در مورد نکات ایمنی مربوط به هر قسمت , تذکرات لازم را عنوان نمایید.

تعلیم کار

ورقه تجزیه کار

موضوع.....

قسمت های مختلف	نکات مهم

تعلیم کار

ورقه تجزیه کار

موضوع بستن سرپیچ معمولی

قسمت های مختلف	نکات مهم
جا انداختن پایه در کلاهک	بازرسی - جا انداختن خارها در شیارها
جا انداختن کلاهک در سرپوش	بازرسی - محکم کردن
جا انداختن حفاظ چینی	بازرسی - محکم کردن

اجرای آموزش در حیطه روان- حرکتی (آموزشی کارگاهی)

مرحله سوم: اجرای کار توسط فراگیران زیر نظر مربی



اجرای آموزش در حیطه روان- حرکتی (آموزشی کارگاهی)

تمرین کار عملی توسط فراگیرندگان (بطور مستقل)

گام اول: تحلیل مهارت و کار و تجزیه نمودن آن (مشخص کردن نکات مهم)

گام دوم: تمرین عملی روی هریک از فعالیتهای تجزیه شده.

گام سوم: تمرین عملی کار با رعایت و تلفیق کلیه نکات و عناصر مهم.

گام چهارم: اجرای کار مستقل و ساخت محصولات واقعی.

اجرای آموزش در حیطه روان- حرکتی (آموزشی کارگاهی)

مرحله چهارم: کنترل و ارزشیابی

۱. روش مشاهده

۲. روش برگزاري آزمون مهارت



ارزنیایی و آزمون در آموزش

ارزشیابی و آزمون در آموزش

● مفاهیم و اهداف

- ۱- ارزشیابی آموزشی
- ۲- اندازه گیری
- ۳- سنجش
- ۴- ارزیابی
- ۵- آزمون

● انواع آزمون

- ۱- زمان اجرا
- ۲- انتظار از آزمون
- ۳- نحوه اجرا
- ۴- خصوصیات آزمون
- ۵- طراحی آزمون

شرایط آماده نمودن سوالهای آزمون

۱- شرایط سوالات آزمونهای عینی

الف- (چند گزینه ایی) ب- (پاسخ صحیح / غلط)

ج- (جورکردنی)

۲- شرایط سوالات آزمونهای ذهنی

الف- (انشائی) ب- کوتاه پاسخ یا پرکردنی

فصل اول : اهداف ارزشیابی



۱- (اجتماعی)

۲- (تربیتی)

اهداف ارزشیابی

- هدف اجتماعی : به هدفی اطلاق میشود که جامعه از طریق
- اقدامات تربیتی برای خود تعیین می کند مثل: فراگیران
- در آخر تحصیلات خود جذب بازار کار شوند
- هدف تربیتی : رفتارهای نهائی که فراگیر باید در آخر دوره
- آموزشی کسب کند

تعریف ارزشیابی آموزشی

- فرایندی است مداوم در جهت جمع آوری و تفسیر اطلاعات به منظور بررسی تصمیم های گرفته شده در طراحی سیستم یادگیری.
- این تصمیم گیری ممکن است درباره برنامه آموزشی یا اصلاح و بهبود برنامه های درسی و شناختن نیازهای فراگیران

باشد

یکی از ویژگی های ارزشیابی تعیین کیفیت است (دانش و مهارت ها و توانایی هایی که از فراگیران پس از آموزش انتظار میرود)

ارزشیابی در آموزشگاه

ارزشیابی از آموزشگاه باید مشخص کند که یادگیری چگونه

در آن اتفاق میافتد و چگونه میتواند بهبود یابد.

ارزشیابی باید امیدها و آرزوهای شاگردان و رضایت آنان از چگونگی برآورده شدن آن را نشان دهد.

ارزشیابی یک فعالیت رسمی برای تعیین کیفیت – اثر بخشی

یا ارزش یک برنامه – پروژه – هدف- یا برنامه درسی به اجرا در می آید

فعالیت‌های معمول در فرایند ارزشیابی

- ۱- تعیین و انتخاب و پالایش یا تغییر غایت‌های برنامه و هدف
- ۲- مشخص کردن استانداردها
- ۳- تهیه طرح ارزشیابی مناسب و انتخاب روش جمع آوری اطلاعات
- ۴- جمع آوری داده های مناسب – پردازش - تحلیل و تفسیر آن
- ۵- قضاوت و داوری در باره داده ها و مقایسه آن با استاندارد
- ۶- گزارش و باز خورد دادن از نتایج
- ۷- بررسی اثر بخشی

اساس برنامه ارزشیابی

- ۱- تعیین میزان یادگیری فراگیران
آگاه کردن فراگیران از وضعیت تحصیلی
- ۲- تعیین میزان و حدود تحقق اهداف آموزشی
بررسی تفاوت بین هدف و وضعیت موجود
انطباق آموزش متناسب با هدف
- ۳- تعیین و شناخت میزان پیشرفت آموزش
اصلاح پیشرفت آموزش
تغییر برنامه آموزش

۴- تعیین و شناخت میزان کفایت برنامه آموزشی و روش تدریس
بررسی تاثیر و بازده آموزش

بررسی روشهای تدریس نوین

بررسی میزان کفایت مطالب و موضوعات

بررسی کفایت برنامه آموزشی و درسی

تشخیص نارسائی ها و راه حل و بهبود مدیریت آموزشی

تعریف اندازه گیری

فرایندی است که مقدار ویژگی
شخص یا شی را تعیین می
کند

و هدف آن تعیین ویژگی داده های
مورد نیاز ارزشیابی است
و صرفاً" با استفاده از آزمون
انجام
میشود

مثال: بهره هوشی علی ۱۰۹
است و بهره هوشی رضا



تعریف سنجش



فرایندی است که پس از اندازه
گیری صورت میگیرد و به
یک تحلیل جامع و چند وجهی از
عملکرد گفته می شود
مثال: تحلیل عملکرد مربی توسط
فراگیران
ویا گردآوری اطلاعات مورد نیاز
جهت تصمیم گیری برای فراگیران
- برنامه درسی و سیاستهای آموزشی

تفاوت سنجش و اندازه گیری

۱. اندازه گیری عموماً " با کمیت سرو کار دارد
۲. اندازه گیری به صورت اعداد یا ارقام نشان داده میشود
۳. سنجش فراتر از جمع آوری اطلاعات است یعنی اطلاعات
باید معنی داشته باشند (فراگیر می تواند از روی توضیحات
راهنما یک موتور را تنظیم نماید)
۴. سنجش قابل توصیف میباشد (رفتار اجتماعی فراگیر در
کلاس درس. پر خاشگر- سازگار جنبه کیفی دارد) ولی در
قبلی

تعریف ارزیابی



در فرهنگ معین ارزیابی به
عمل یافتن ارزش بها هر چیز
و بررسی حدود هر چیز
و برآوردن کردن ارزش آن
اطلاق می شود. پس ارزیابی
یکسری فعالیت های مربوط به
جمع آوری و تحلیل داده های
موثر و مفید جهت دستیابی به
اهداف آموزشی می باشد

مفهوم و هدف آزمون

آزمون یکی از وسایل اندازه
گیری است

و برای اندازه گیری صفات
روانی انسان از قبیل

۱- هوش

۲- خلاقیت

۳- انگیزش

۴- یادگیری

۵- نگرش



فصل دوم: انواع آزمون

● زمان اجرا :

برحسب زمان دوره آموزشی به دو صورت قابل
اجرا
می باشد

۱- آزمون مستمر ۲- آزمون مقطعی

آزمون مستمر - آزمون مقطعی

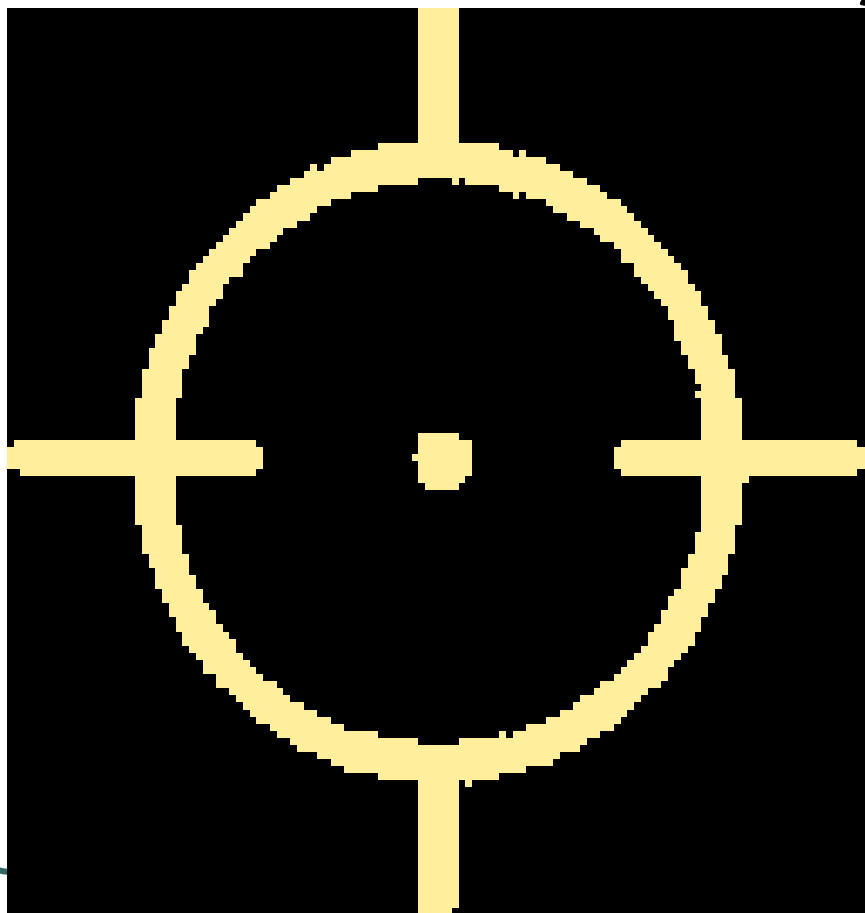
۱. آزمون مستمر: آزمونی است که مربی بطور منظم در هر کلاس درس خود انجام میدهد تا پیشرفت تحصیلی را کنترل نموده و در فواصل زمانی کوتاه نسبت به رفع کمبودها اقدام نماید و هدف کلی بررسی تغییر رفتار فراگیران و ارائه راه کار و جلوگیری از عقب ماندگی آنها می باشد

آزمون مقطعی

این آزمون معمولاً در پایان دوره آموزشی
برگزار میشود

و هدف از آن تهیه ترازنامه می باشد
همانند درجه ۲ به درجه یک

آزمون از لحاظ انتظار از آزمون



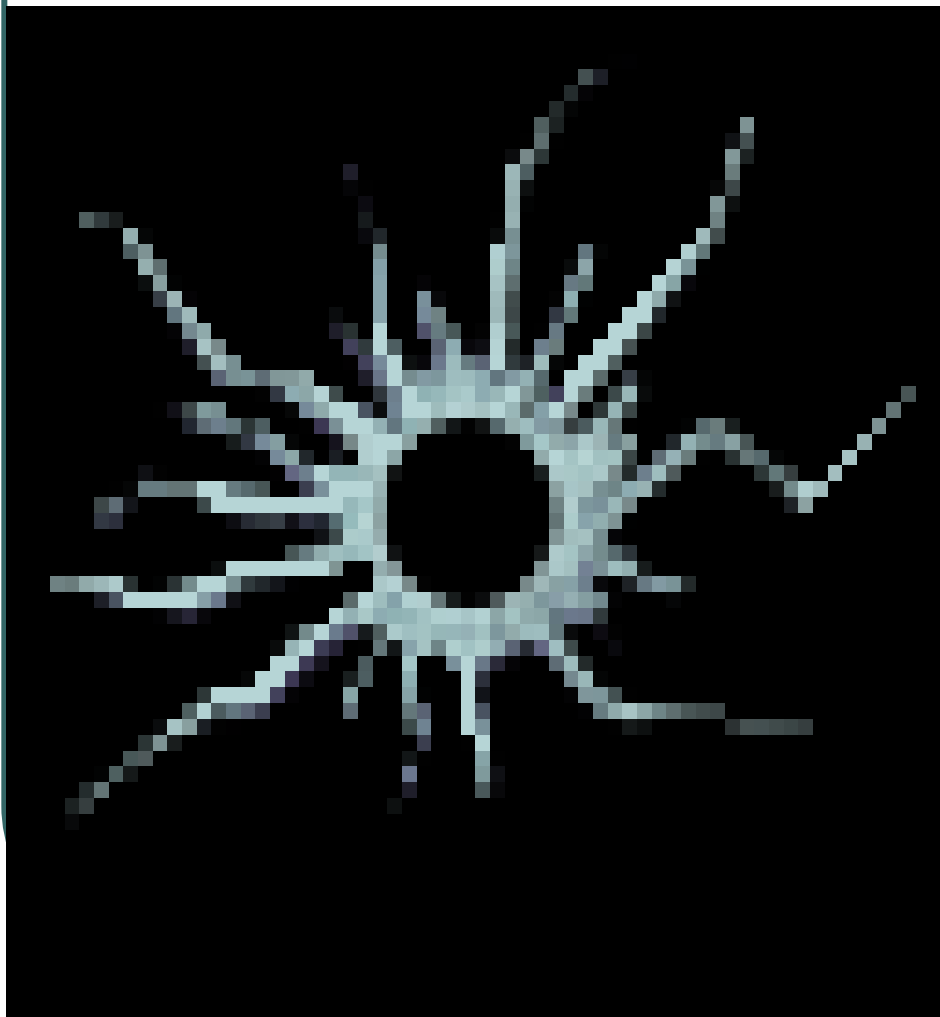
- این نوع آزمونها را میتوان به سه دسته تقسیم کرد
- آزمون تشخیصی
- آزمون ترمیمی
- آزمون ارتقائی

آزمون تشخیصی

در این آزمون شناخت ظرفیت و توانائی فراگیر مورد توجه
میباشد تا بتوان تصمیم درست در مورد هدایت تحصیلی او گرفت.



آزمون ترمیمی



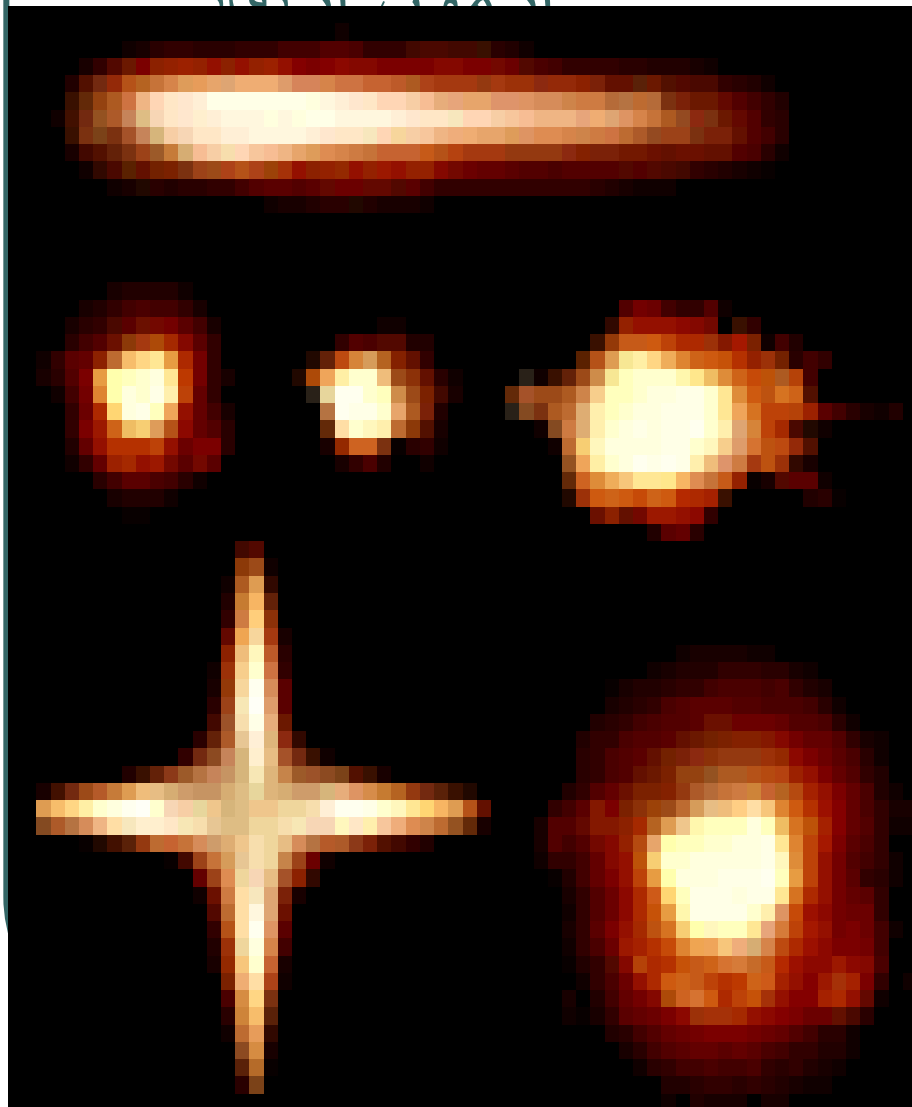
آزمونی است که همراه با
روند آموزش انجام می گیرد
و پیشرفت فراگیر را در
جریان یادگیری کنترل می
نماید

در آزمون ترمیمی دو
بازخورد مورد انتظار است
۱- ترمیم کمبودهای فراگیری
فراگیران

۲- ترمیم نارسائیهای ناشی
از عوامل آموزشی

آزمون ارتقاء

این آزمون زمانی کاربرد دارد
که بخواهیم آمادگی کافی در
فراگیران جهت آزمون پایان
دوره ایجاد نمائیم و یا بخواهیم
به فراگیران رتبه داده و آنها را
به دوره بالاتر ارتقاء دهیم



دسته بندی آزمون از نظر نحوه اجرا

- ۱- آزمون کتبی
- ۲- آزمون شفاهی
- ۳- آزمون عملی



آزمونهای کتبی

در این آزمون فراگیر به سوالاتی پاسخ می دهد که در برگ سوال ثبت شده است و تمام فراگیران در موقعیت یکسان قرار می گیرند و مدارک و اسناد آزمون در پرونده فراگیر ثبت میشود.

۱- باز پاسخ یا ذهنی:

الف- تشریحی (انشایی) = گسترده پاسخ و محدود پاسخ

ب- کوتاه پاسخ

۲- بسته پاسخ یا عینی (گزینش پاسخ)

الف: چند گزینه ای ب: جورکردنی ج: صحیح - غلط

تعاریف : ذهنی و عینی

آزمون عینی: آزمونی گفته میشود که جواب سوالات در پاسخنامه ثبت شده است.

آزمون ذهنی: به آزمونی گفته میشود که جواب سوالات در پاسخنامه ثبت نشده و فراگیر برحسب معلومات ذهنی خود به آن پاسخ می دهد.

آزمونهای تشریحی را با توجه به آزادی عمل از مونهاى تشریحى
شونده

در پاسخ دادن به سوالهای آزمون به سه دسته ، گسترده پاسخ
و محدود پاسخ کوتاه پاسخ تقسیم میشوند.

آزمون گسترده پاسخ

هیچ محدودیتی برای آزمون شونده نیست و هر طور که مایل
باشد پاسخ را میپروراند و سازمان میدهد در میزان ارائه پاسخ
آزاد است و از نظر زمان نسبت به آزمونهاى دیگر فرصت
بیشتری دارد و این آزمون برای سنجش هدفهای تحلیل و ارزشیابی
مناسب است

نمونه سوال گسترده پاسخ

● آزمون ترمیمی را شرح دهید؟

● آزمون تشریحی را شرح دهید؟

آزمون محدود پاسخ

آزمون شونده در دادن پاسخ به سوالها آزادی کامل ندارد بلکه صورت سوال او را ملزم می سازد تا پاسخ خود را در چهارچوب شرایطی خاص محدود کند و نیز از نظر زمان و مقدار پاسخدهی محدودیت زیادی دارد

مثال: موارد کاربرد طرح درس را در یک سطر بنویسید؟

با ایجاد محدودیت در پاسخ تصحیح را آسان نمودیم ولی توانائی او را در ترکیب کردن اندیشه ها محدود کردیم

در این سطح ارزیابی در دامنه فهمیدن- کار بستن- و تحلیل خوب ولی برای سنجش توانایی و خلاقیت مناسب نیست

آزمون کوتاه پاسخ

مجموعه سوالات مختصری است که غالباً برای سنجش هدفهای آموزشی سطح پایین طرح میشود. (سطح دانش) سوالهای آزمون کوتاه پاسخ از فراگیر می خواهند که **کلمه**، **عبارت**، **جمله**، **عدد**، یا **علامتی** را در پاسخ به یک سوال یا تکمیل یک جمله بنویسد.

انواع آزمونهای کوتاه پاسخ

۱- پرسشی : سوال به صورت یک جمله استفهامی طرح میشود

مرکز استان مازندران کجاست؟ ساری

۲- کامل کردنی: سوال بصورت یک جمله ناقص که در آن جای خالی وجود دارد موتور اتمبیل پیکان __ زمانه است (چهار)

۳- تشخیصی یا تداعی : سوال به صورت یک موضوع یا مطلب ارائه میشود و آزمون شونده جواب آن را باید تداعی نماید
الف: بعد از عناصر شیمیائی زیر، علامت شیمیائی آنها را بنویسید
کلسیم __ () - روی __ ()

محاسن و معایب کوتاه پاسخ

۱. اجرای آن آسان است
۲. تقلب را کاهش میدهد
۳. نسبت به آزمونهای عینی اطلاعات تشخیصی بیشتری در اختیار مربی قرار می دهد
۴. حدس کورکورانه که از معایب عینی است وجود ندارد
۵. بهتر است کمتر مورد استفاده قرار گیرد زیرا سبب حفظ کردن اطلاعات جزئی و بی اهمیت میشود
۶. تصحیح و نمره گذاری آن مثل عینی نیست
۷. ساخت سوال آن مشکل است

محاسن و معایب آزمون تشریحی (ذهنی)

محاسن

- ۱- تهیه آزمونهای تشریحی از تهیه آزمونهای عینی آسانتر است
- ۲- توانائی پاسخ دادن به سوالات را می سنجد
- ۳- بر روش مطالعه یادگیرندگان تاثیر مثبت دارد
- ۴- طراحی سوالات آسان می باشد
- ۵- عامل تصادف در انتخاب پاسخ کمتر است

معایب آزمون تشریحی(ذهنی)

- ۱- امکان اعمال نظر و سلیقه آزمونگر
- ۲- این آزمونها نمونه کوچکی از محتوای درس و هدفهای آموزش را اندازه می گیرد
- ۳- تصحیح اوراق وقت گیر است
- ۴- چون تعداد سوال عموماً "کمتر است نمونه گیری مشکل میباشد

آزمون شفاهی

این آزمون همانند مصاحبه رویارو بین آزمونگر و فراگیر
میباشد و سوال بصورت شفاهی از طرف آزمونگر و جواب
بصورت شفاهی از طرف کارآموز مطرح میشود و این
آزمون آزمون غیر رسمی نامیده میشود و بیشتر جنبه
بهبود

روش یادگیری فراگیران را دنبال می کند و بهتر است در
کلاس درس استفاده شود و به عنوان آزمون تشخیصی نه
در آزمون رسمی بکار رود

محاسن آزمون شفاهی

- ۱- تشخیص مشکلات یادگیری فراگیران
- ۲- حداقل بودن ابهام سوالات
- ۳- در زمان محدود میتوان گروه بیشتری را مورد ارزیابی قرار داد
- ۴- مربی قدرت یادگیری و انتقال و بیان و تمرکز فکری کارآموز را می تواند بسنجد

معایب آزمون شفاهی

- ۱- ارزش و اعتبار آن منوط به نوع طراحی سوال نسبت به هدف
- ۲- اعمال نظر شخصی مربی
- ۳- سوالها از نظر کیفی و کمی برای همه یکسان نیست
- ۴- موفقیت فراگیر بستگی به حالت عمومی او از نظر ترس و حجب و حیا و ضعف عمومی او دارد

آزمون عملی

این آزمون از مهمترین موارد در آموزشهای فنی و مهارتی می باشد که در آن فرایندها و فرآورده های یادگیری فراگیران به صورت مستقیم سنجش میشوند و چون مهارتهای فکری عمیق و گسترده شده است کاربرد آن بیشتر شده است. بنابراین نتیجه می گیریم آزمونهای عملی بامهارت رابطه مستقیم دارد و مهارت در استفاده از فرایندها و شیوه های اجرایی و تولید فرآورده ها نقش اول دارد.

مثال: دروس ریاضی با مهارت حل مسئله

دروس برق در تولید فرآورده ها (آموزش صنعتی)

شرایط آزمون عملی

همانطور که می دانیم در آغاز یادگیری بیشتر اجرا یا فرایند کار و در مراحل گسترده بر فراورده یا محصول کار تاکید میشود بنا بر این در آزمون به هر دو باید توجه شود و در سنجش آن به این موارد باید دقت داشت:

۱- تاکید بر کار بست (علاوه بر دانش می تواند دیگر ببندد)

۲- تاکید بر سنجش مستقیم (هدف)

۳- استفاده از مسائل واقعی

۴- ترغیب و تفکر باز (همکاری گروهی)

انواع آزمون عملی

۱. **آزمون شناسائی:** فراگیر را با مشکلی مواجه می کنیم و از او میخواهیم رفع مشکل نماید

۲. **آزمون شبیه سازی:** بستن مدار قدرت و فرمان برق

۳. **آزمون نمونه:** از فراگیر خواسته می شود قبل از ورود به بازار کار حرفه اصلی یکبار کامل انجام دهد

خصوصیات آزمون ایده آل



۱- روائی

۲- پایائی یا اعتبار

۳- عینیت

روائی

منظور از روائی آزمون آن است که همان عاملی را اندازه گیری نماید که لازم است و مورد هدف طراح سوال میباشد .

روائی از دو جنبه مورد بررسی قرار میگیرد:

۱- روائی محتوا ۲- روائی ساختار

روائی محتوا - روائی ساختار

روائی محتوا : صفات آنچه را که آزمون برای ارزشیابی آنها طراحی شده اندازه گیری نماید .
مثال : صفات کیفی دانشها - مهارتها

روائی ساختار : در این بحث شکل سوالات و نمره و بودجه بندی آنها مورد توجه قرار میگیرد

فصل سوم: شرایط آماده نمودن سوالهای آزمون

۱- تهیه پیش نویس چند روز قبل از اجرای آزمون
(مفا هیم دو پهلونامفهوم - غلط املائی - بررسی
تخصصی - تعداد دو برابر)

۲- پاسخ سوالها تامین کننده اندازه گیری هد فها باشد (تناسب
محتوا با اهداف در جهت تغییر رفتار فراگیر)

۳- پاسخ سوالها نباید ایجاد تردید و

حدس و گمان نماید (همه-همیشه-هیچ کدام

۴- رعایت اختصار در طرح سوال

۵- عدم ابهام و صریح سوالات گمراه کننده بودن
سوالها

۶- خوداری از طرح

۷- دسته بندی سوالهای آزمون از

ساده به مشکل

۸- دسته بندی سوالهای مشابه

صلاحیت اجرا کننده آزمون

۱- داشتن اطلاعات تخصصی در اخذ آزمون

۲- آشنائی با روانشناسی آزمون

۳- داشتن تجربه و اخلاق

موقعیت آزمون شونده

۱- آمادگی از نظر اطلاعاتی

۲- آماده بودن مکان (نور - صدا - گرما - سرما - تهویه)

۳- آماده بودن امکانات و ابزار مورد نیاز

۴- آمادگی روحی و جسمی

مدت اجرای آزمون (کتبی)

۱- هدف و نوع آزمون (تشریحی- چند گزینه ای- کوتاه پاسخ - جورکردنی)

۲- فرمول پیشنهادی (تشریحی)

مدت کل آزمون = $10 + 5 + 2 \times$ مدت پاسخگویی مربی

عدد ۲ سطح متوسط افراد

عدد ۵ برای روخوانی سوالات

عدد ۱۰ برای جمع بندی وپاکنویس