مهارت های فر آیند تدریس

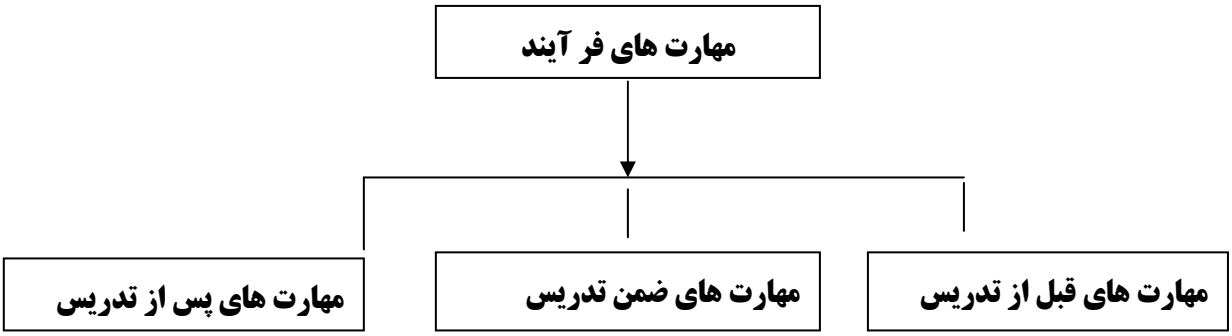
فر آیند تدریس مجموعه اعمالی است سنجیده ، منطقی وپیوسته که به منظور ارائه موضوع آموزش از طـرف آمـوزش دهنده صورت می پذیرد .

توانایی هایی که مدرس برای اجرای این اعمال کسب می نماید مهارت های فرآیند تدریس می نامند این مهارت ها به سه بخش کلی تقسیم می شوند

الف – مهارت های قبل از تدریس .

ب – مهارت های ضمن تدریس .

ج – مهارت های پس از تدریس .



هر یک از این سه بخش مقدمات ومراحل خاص خود را دارد اما آنچه در اینجا مد نظر ما می باشد برنامـه ارزشـیابی ساختاری کلاسهای آموزشی خواهد بود با درنظر گرفتن این امر چک لیست ارزشیابی سـاختاری کلاسـهای آموزشـی تهیه گردید که هر بخش آن را در چار چوب این مهارتها بررسی خواهیم کرد .

اهداف آموزشی :

۱ – اهداف آموزشی : تعیین اهداف آموزشی از مهارت های قبل از تدریس می باشد .

هنگامی که مدرس بخواهد مطلب جدیدی را در کلاس آموزش دهد می بایست محتوای را بـر اسـاس اصـول وفنـون طبقه بندی ،اهداف راتجزیه وتحلیل نموده واهداف آموزشی آن مطلب را مشخص نماید .

تعیین اهداف آموزشی :

هدف کلی : کلیه معلومات وتوانائی هایی که فرا گیر قبل از آغاز دوره آموزشی ، فاقد آن بوده ویا بصورت نـاقص آن را داشته است وانتظار می رود ودر خاتمه دوره به آن دست یابد .

مثال : فراگیران اهمیت پیشگیری از HIV/AIDSرا بدانند .

طبقه بندی اهداف آموزشی وحیطه های یادگیری

برای تعیین اهداف آموزشی باید به حیطه های یاد گیری نیز توجه شود .

حیطه شناختی : اطلاعات ودانشی است که انتظار می رود در طول برنامه آموزشی ، فراگیران کسب کنند .

حیطه نگرشی : تغییراتی که در نگرش فرا گیران ایجاد می گردد .

حیطه مهارتی : توانمندی عملی ومهارتی است که فرا گیران کسب می کنند .

هدف های رفتاری : رفتارهای عینی وقابل اندازه گیری که فر اگیر در جریان آموزش کسب کرده وقادر است در طول دوره آموزش از خود نشان دهد .

اهداف رفتاری بایستی خصوصیات زیر را داشته باشند :

شرایط	معیار	محتوا	فعل رفتاری

مثال : فراگیر بتواند د رکلاس دو مورد از راههای انتقال HIV/AIDSرا روی تابلو بنویسد .

شرایط معیار محتوا فعل رفتاری

۲ – آزمون رفتار ورودی :

آزمون رفتار ورودی از پرسشهایی تشکیل می شود که مبتنی بر توانایی ها ومهارت های قبلی واز پیش دانسته هستند (همان آزمون تحصیلی درس قبلی است.)

پاسخ نادرست به هر یک از سوال های آزمون رفتار ورودی حاکی از آن است که فرا گیر معلومات یا مهارت مربوط را ندارد.

پیش آزمون : با انجام آن مشخص می شود فرا گیران در مورد محتوای آموزشی مورد نظر چه مقدار دانش ، توانای وحتی تجربه دارند این آزمون نقطه حرکت در آموزش را به ما نشان می دهد به این صورت که دقت کنیم آموزشی را ارائه ندهیم که برای فرا گیران بسیار مشکل باشد. (تهیه این آزمون از مهارت های قبل از تدریس بوده واجرای آن در مبحث مهارت های ضمن تدریس می آید) .

آماده سازی فراگیر وایجاد حساسیت موضوع :

قبل از ارائه درس جدید آموزش دهنده باید طی مقدمه ای فراگیران را برای توجه ویاد گرفتن مطلب آماده سازد ودر آنان انگیزه وشوق آموختن ایجاد کند. بطور کلی هدف از آماده سازی عبارت است از :

تمرکز حواس فرا گیران معرفی ضمنی وغیر مستقیم موضوع درس ، ایجاد علاقه وانگیزه وکنجکاوی برای یادگیری مطلب جدید می باشد .

بطور کلی آماده سازی موجب یاد آوری معلومات قبلی فرا گیر می گردد ونادانسته ها را به دانسته ها پیوند می دهد مرور آموخته های قبلی ، احساس نیاز به دانستن مطالب جدید را در فر اگیر بر می انگیزد .

آموزش دهنده با روش ها وفنون مختلف زیر این امر را انجام می دهد :

بیان آمار و وضعیت موجود ،تحلیل آن از جهات مختلف نقاط ضعف و قوت ، تهدیدها و فرصت ها ،ارائه عکس ها وتصاویر ویژه وتیزرهای آموزشی ارائه اسلایدهای مناسب یاد آوری درس قبل ، گفتن داستان کوتاه ، خواندن شعر توجه شود که زمان آماده سازی باید تا سرحد امکان کوتاه باشد .

وسایل کمک آ موزشی :

انتخاب رسانه مناسب برای ارائه مطلب آموزش بسیار مهم می باشد رسانه وسیله ای است که سبب ایجاد وارتقابین پیام دهنده وپیام گیرنده می شود .رسانه مناسب به خلق شرایط مطلوب برای یاد گیری کمک می کند وسبب تقویت آن می شود .آموزش دهنده باید با توجه به اهداف درس و گروه مخاطب از میان وسایل کمک آموزشی مناسب ترین آنها را انتخاب نماید .رسانه های انتخابی باید ویژگی های فنی زیر را داشته باشند: توانایی انتقال پیام مورد نظر ، قابلیت حمل ونقل ، در دسترس بودن ، اقتصادی بودن ورجوع پذیری .

رجوع پذیری چیست ؟ با ذکر یک مثال رجوع پذیری توضیح را توضیح می دهیم فرض کنید :

آموزش دهنده فیلم آموزشی را به عنوان وسیله کمک آموزشی انتخاب نموده واز طریق آن به فراگیر آموزش می دهد چنانچه در جلسات بعدی سوالاتی برای فرا گیران در این خصوص پیش آید بایستی فیلم در دسترس بوده وآموزش دهنده بار دیگر بتواند آن را نمایش دهد .

محیط آموزشی : از نظر فیزیکی محیط آموزش بایستی مناسب با تعداد فرا گیران باشد همچنین چیدمان محیط با روش آموزش بایستی تناسب داشته باشد به عنوان مثال چنانچه از روش بحث گروهی کوچک استفاده می شود بهتر است چیدمان بصرت دایره ای میزگرد باشد .

سیستم تهویه از نظر سرمایش وگرمایش نیز بایستی مطلوب باشد

زمان آموزش :

چنانچه آموزش دهنده یک مطلب آموزشی را بخواهد عنوان کند حداقل زمان جهت آموزش ۳۰ دقیقه وحداکثر مدت آن ۵۰ دقیقه می باشد واگر چند مطلب آموزشی بخواهد بیان گردد جهت یاد گیری بهتر فاصله بین ارائه دو مطلب بایستی ۱۵-۱۰ دقیقه استراحت باشد .

ارزشیابی : آموزش دهنده پیش از آغاز آموزش باید رفتار ورودی فرا گیران را مشخص نموده وبرای این کـه معلـوم گردد برای آموختن مطلب جدید تا چه حد رفتار ورودی مربوط را دارا هستند آزمون رفتار ورودی را تهیه می نمایـد آموزش دهنده جهت اطلاع از کیفیت کار خود وضعیت پیشرفت فرا گیران حین تدریس وپس از تدریس ارزشیابی می نماید در حین تدریس آموزش دهنده با طرح سوالات مناسب با درس ومخاطبین مرتباً وضعیت جلسه‌اموزشـی و فـرا گیران را ارزشیابی می نماید تا بتواند به نحومطلوب مطالب آموزشی خود را ارائه کند ارزشیابی از نتیجه آموزش شامل مراحل زیر است :

۱ – تعیین هدف ارزشیابی

۲ – انتخاب وسیله ای مناسب جهت گرد آوری اطلاعات لازم

۳ – تجزیه وتحلیل اطلاعات

۴ – استفاده از نتایج بدست آمده به منظور بهبود کیفیت آموزش پس از اجرای آموزش ارزشیابی پایانی بصورت پست تست وکتبی انجام می پذیرد

فواید ارزشیابی :

با ارزشیابی می توان میزان رسیدن به اهداف را اندازه گیری کرد .

اشکالات ونواقص موجود در برنامه آموزش از نقطه نظر اهداف شیوه های آموزشی مواد و وسایل آموزشی وعناصر دیگر را مشخص نمود .

میزان آمادگی فرا گیران برای ورود به دوره های بعد را مشخص نمود .

کفایت ابزارهایی که در اندازه گیری پیشرفت فرا گیران مورد استفاده قرار گرفته اند مشخص نمود .

بر اساس ارزشیابی می توان هدف ها وفعالیتهای برنامه آموزشی آینده را واقعی تر تنظیم گردد .

میزان کار آیی (EFFIciency) وهزینه اثر بخشی (Cost- effectiveness) را مشخص نمود .

تعیین شیوه های نوین آموزشی

انتخاب یک روش آموزشی مناسب به ماهیت مطلب آموزشی واز سوی دیگر به ویژگی های فرا گیر ، شرایط وامکانات آموزشی بستگی دارد روش های آموزشی عبارتند از شیوه های منظم ومنطقی برای ارائه محتوای آموزشی مور دنظـر به فرا گیران

هر روش آموزشی دارای محاسن ومعایبی است ، لذا در انتخاب یک روش آموزشی می بایسـت بـه مسـائل مختلفـی توجه شود که مهمترین آنها عبارتند از :

- اهداف آموزشی
- مهارت وتجربه آموزش دهنده
- میزان اطلاعات وتجربه فرا گیردان
- دسترسی به منابع مختلف

روش ها وفنون آموزشی مبتنی بر اهداف آموزشی به سه دسته تقسیم می شوند :

۱ - روشها وفنون انتقال اطلاعات

۲ – روشها وفنون ایجاد واصلاح نگرش

۳ – روشها وفنون انتقال مهارت

۱ – روش ها وفنون انتقال اطلاعات :

- روش سخنرانی

روش توصیفی بخشی

بارش افکار

۲ – روش ها وفنون ابعاد واصلاح نگرش

– روش ایفای نقش

- داستان ناتمام

- داستان وقصه گفتن

- روش مشکل گشایی گروهیی

- شرح حال

- آزمون

- رای گیری ارزشها

- تصاویر وعکس ها

۳ – روش ها وفنون انتقال مهارت

- روش نمایش عملی

– روش طرح مساله

۱ – روشها وفنون انتقال اطلاعات :

روش سخنرانی :

روش سخنرانی یک روش موثر برای ارائه اطالعات در حیطه شناختی است وسابقه ای طولانی در نظام هـای آموزشـی دارد دراین روش بیش از هر روش آموزشی دیگر ، بیان هدف های دقیق آموزش ضرورت دارد بعد از بیان هدف ها ، مربی باید مطالب آموزشی خود را در چهار چوب یک روند منطقی به فرا گیران ارائه دهد یعنی با بیان مقدمات وارائـه توضیحات لازم ، ذکر مثالهای کافی ونتیجه گیری از سخنرانی خود به ایجاد یک تفکر منطقی در فرا گیران کمک کند بعبارتی توانمندی فرا گیران را برای تفکر ، درک وبحث در مورد موضوع آموزش افزایش دهد .

سخنرانی به عواملی از قبیل صدا ، اشارات غیر کلامی وحرکات بدن به هنگام سخن گفتن بستگی دارد .

مزایا :

۱ – این روش با وقت اندک آموزش متناسب است ومربی می تواند با بیانات منظم خود توجه فرا گیران را به سرعت به موضوع جلب کند .

۲ – با استفاده از این روش مربی می تواند دانش ، تجربه وتدبیر خود را به کار گیرد وفرا گیران را با مفاهیم اصلی آموزش آشنا سازد .

۳ – با این روش مربی قادر است به تعداد بیشتری از فراگیران آموزش بدهد ودر صورت لزوم بر حجم مطالب آموزشی بیفزاید

۴ – بطور کلی روش سخنرانی از نظر نسبت ، تعداد مربی به فرا گیران ، فضا وامکانات لازم برای آموزش در مقایسه با سایر روشها بسیار مقرون به صرفه است .

۵ – اگر مربی به این روش مسلط باشد می تواند میزان علاقه ومیل به مطالعه ویاد گیری را در فرا گیران افزایش داده وزمینه را برای درک مطالب تازه فراهم کند .

محدودیت ها :

۱ – این روش برای فرا گیرانی که به گوش دادن ویادداشت برداشتن علاقه وعادت ندارند مفید نیست .

۲ – دراین روش ارتباط بین مربی وفرا گیر یک طرفه است وبیشتر اوقات مربی سخنگوی مطلق وفرا گیر ساکت وغیر فعال است .

۳ – درهنگام آموزش پی بردن به میزان یاد گیری فرا گیر بسیار مشکل است .

۴ – روند آموزش ویاد گیری بیشتر در اختیار مربی است .

۵ – دراین روش بیشتر تاکید بر انتقال دانش واطلاعات است .

۶ – دراین روش تلاش مربی برای ارائه مطالب است وکمتر می تواند توجه وعلاقه فرا گیر را به موضوع جلب نماید .

۷ - این روش به تنهایی برای ایجاد مهارت هایی مثل حل مسئله یا تغییر نگرش وفعالیت های عملی مناسب بنظر نمی رسد .

۸ – دراین روش به علت ارتباط یک طرفه در طول مدت آموزش وبروز خستگی در شنونده، به تدریج توجه وعلاقه فرا گیر کاهش می یابد .

روش اجرا :

مربی باید از چهار جنبه برای سخنرانی آماده باشد که عبارتند از :

۱ – آمادگی از نظر علمی :

مربی از آخرین اطلاعات مربوط به موضوع سخنرانی خود آگاهی داشته باشد .

۲ – آمادگی از نظر روحی

مربی به آسودگی سخنرانی کند .

۳ –آمادگی از نظر تجهیزات

مربی وسایل کمک آموزشی مورد نیاز برای سخنرانی خود را آماده کند .

۵ – آمادگی از نظر زمان

مربی مطالب سخنرانی خود را با زمان تعیین شده متناسب نماید

روش توضیحی ، بحثی

این روش مشارکت وفعالیت آموزش دهنده وفرا گیر را در بردارد ومحاسن سخنرانی و بحث گروهی را به هم داراست .اما به برنامه ریزی دقیق محتاج است تا از معایب دو روش سخنرانی وبحث گروهی اجتناب گردد .

مزایا :

۱ – این روش محاسن سخنرانی وبحث گروهی را دارد .

۲ – این رو ش کار آیی آموزش دهنده وفعالیت فرا گیر را در فر آیند آموزشی افزایش می دهد .

محدودیتها :

۱ – این روش به برنامه ریزی دقیق احتیاج دارد

۲ – درصورتیکه درست اجرا شود معایب سخنرانی وبحث گروهی را ندارد .

روش بارش افکار

بارش افکار یا فرافکنی یکی از روشهای جدید ارائه ایده وراه حل در باره امور مورد بحث یا مسایل جاری می باشد به جای بحث طولانی در مورد یک مسئله ، دراین جلسات افکار شرکت کنندگان تشویق می شود تا همه ایده هایی که به ذهنشان می رسد در مدت کوتاهی مطرح نمایند

این روش در محیط های آموزشی نیز کار برد دارد در مواقعی که آموزش دهنده بخواهد ظرف مدت کوتاهی نظرهای مختلف را در مورد یک موضوع شناسایی نماید ، موضوعی را مطرح می کند ، سپس جوابهای مطرح شده از طرف فرا گیران را بر روی تخته می نویسد در این روش تمام جوابها چه صحیح وچه غلط وحتی تکراری باید نوشته شود .معمولاً یک جواب باعث برانگیخته شدن جوابهای دیگر می شود .

مراحل بارش افکار :

۱ – پرسش اصلی بحث را مطرح کنید .

۲ – از فرا گیران بخواهید عقیده خود را بیان کنند .

۳ – دراین مرحله می توان از فرا گیران خواست ایده های خود را روی برگه های کاغذ بنویسند وبه شما بدهند .

۴ – هیچ قضاوتی در باره نظرهای ابراز شده نکنید فقط برای اطمینان از دریافت صحیح نظر افراد ، پس از شنیدن ایده آن تکرار کنید واگر فرد موافق بود روی تخته یادداشت کنید .

۵ – حتی اگر به نظر می رسد که ایده طرح شده تکراری است ولی فرد معتقد است که نکته خاصی در نظر ش وجود دارد آنرا یادداشت کنید .

۶ – ثبت ایده ها را تا جایی ادامه دهید که هیچ فردی نظر تازه ای نداشته باشد .

۷ – اگر پاسخها محدود وناکافی هستند با طرح چند سوال حاشیه ای دوباره نظرخواهی کنید .

۸ – پس از تکمیل نظرها ، با کمک خود فرا گیران بررسی آنها را آغاز کنید موارد تکراری یا نامربوط را با نظر فرا گیران کنار بگذارید .

۹ – دستاوردهای بارش افکار را خلاصه ودسته بندی کنید حال می توانید از این فهرست برای ادامه بحث استفاده کنید .

مزایا :

۱ – آموزش دهنده ظرف مدت کوتاهی نظرهای مختلف را در مورد یک موضوع جمع‌آوری می کند .
۲ – به شرکت کنندگان اجازه داده می شود ودرارائه ایده های خود آزادانه عمل کنند .
۳ – این روش در محیطهای آموزشی کار برد زیادی دارد .
۴ – ارائه یک ایده وفکر باعث برانگیخته شدن وارائه افکار دیگر فراگیران می شود .

محدودیت ها :

۱ – بعضی فرا گیران از بیان افکارشان در جمع خودداری می کنند .
۲ – ممکن است بعضی فراگیران بدون بررسی ، افکار دیگر فرا گیران را تایید نمایند .

روشها وفنون انتقال نگرش

روش ایفای نقش

دراین روش موضوع مورد بحث با اجرای نقش توسط برخی فرا گیران مطرح می شود .در حالیکه سایرین آنها را مشاهده می کنند وآنگاه موضوع مورد بحث قرار می گیرد دراین روش اعضای گروه بخوبی تجربه کسب می کنند به طوری که اجرای نقش ، فرا گیران را به نمونه ای از رفتار رهنمود می سازد وآنهار ا قادر می کند احساسات خویش را در زمینه فرا گیری دانش ، مهارت ونگرش بکار گیرند

مزایا :

۱ – فرا گیران برای مشاهده جریان نمایش با علاقه وهیجان ترغیب می شوند .
۲ – فراگیرانی که مشاهده کننده هستند در احساس ایفا گران نقش ، سهیم می شوند و خود را در صحنه نمایش احساس می کنند .
۳ – زمنیه بحث گروهی دراین روش فراهم می شود .
۴ – برقراری ارتباط ودریافت با خورد از یکدیگر امکان پذیر می گردد .
۵ – ایفاء نقش در ارتباط با موضع بحث ، شرایط را برای تفکر آسانتر فراهم می سازد .

محدودیت ها :

۱ – این روش برای بررسی هدف های پیچیده آموزی مناسب نیست .
۲ – ممکن است برای بعضی ها به دلیل اینکه در ظاهر جنبه نمایشی وهنری دارد یک روش آموزشی جدی تلقی نشود .
۳ – به اجرای درست ، وتهیه تدارکات نیاز دارد وانجام آن وقت گیر است .

داستان ناتمام

داستان ناتمام ،داستان کوتاهی است که در مرحله ای از تصمیم گیری متوقف می شود داستان باید یک موقعیت واقعی زندگی در اجتماع را شرح دهد وباید با عواطف ، باورها و نگرشهای افراد سروکار داشته باشد از فراگیران خواسته می شود که انتهای داستان را بسازند هدف دامن زدن به بحث درباره یک مشکل شایع وترغیب گروه ، برای شناختن مشکل وذکر راه حلهای ممکن است

مزایا :

۱ – موقعیت واقعی زندگی در اجتماع را شرح می دهد .

۲ – گروه را برا ی شناخت مشکل ورائه راه حل در انتهای داستان کمک می کند .

محدودیت :

داستان با عواطف ، نگرش وباروها سروکار دارد لذا انتهای داستان متفاوت خواهد بود .

داستان وقصه گفتن

قصه گویی یک روش سنتی برای ارائه موضوعات ، اطلاعات وایجاد نگرش است و می تواند به شکلی اجرای شود که مناسب فرهنگ خاصی باشد از آنجایی که برای قصه گویی به یک نفر نیاز است بنا براین به لحاظ هزینه مقرون به صرفه است .

داستانها وقصه ها گفته می شوند تا نشان دهند چگونه مردم می توانند خود را با رفتاری خاص در معرض خطر قرار دهند. داستانهایی می توان گفت که حاوی پیامهای اید ز باشند واداشتن مردم به تفکر در باره آنچه که داستان در باره AIDSبه خاطر می آورد ، موجب می شود آنها در باره تغییراتی که می توانند در فتار خود برای بهبود شرایط انجام دهند ، فکر کنند .

استفاده از افراد وشخصیتهای فرهنگی می تواند ، تاثیر داستان را افزایش می دهد .

مزایا :

۱ – داستان می تواند مناسب فرهنگ های خاص باشد .

۲ – به نیروی انسانی کمی نیاز دارد .

۳ – کم هزینه است .

۴ – استفاده از افراد وشخصیتهای خاص می تواند تاثیر داستان را افزایش دهد .

محدودیت :

یک داستان برای همه فرهنگها قابل استفاده نیست .

مشکل گشایی گروهی :

مشکل گشایی گروهی ، روشی برای بوجود آوردن ایده ها وپیدا کردن راه حل مشکلات است وبرای درگیر کردن گروه به آزادانه فکر کردن راه مناسبی است لازم است یک سوال در اختیار گروه قرار دهید برای نمونه :

((چگونه می توانیم به افراد مبتلا به AIDSکمک کنیم با تماس جنسی ایمن چگونه است ؟))

هر فراگیری برای بیان نظراتش فرصت دارد همه ایده ها را بدون تغییر بنویسید سپس به فهرست توجه ونظرات مشترک را مشخص واولویت ها را شناسایی کنید وهدفهای مشترک را تعیین نمایید ممکن است قبل از تصمیم گیری برای فعالیت بعدی ، لازم شود مجدداً بحث نمایید در صورتی که فردی جهت ارائه عقیده جدید آمادگی پیدا نمود

نظرات وی را به فهرست اضافه نمایید .توجه داتشه باشید که عقاید هر کسی ارزشمند است ومی تواند بعداً در بحث مورد استفاده قرار گیرد .

مزایا :

۱ – برای پیدا کردن راه حل مشکلات روش مناسبی است .

۲ – روش مناسبی برای آزادانه فکر کردن را فرگیران است .

محدودیت :

نیاز به دقت وتوجه دارد تا از بین راه حلها وعقاید ارائه شده بهترین راه حل انتخاب گردد .

شرح حال :

از روش شرح حال می توان برای تشریح مشکلی که گروه قصد حل آن را دارد استفاده کرد .

شرح حالها می توانند به شکلی تنظیم شوند که به افراد آگاهی داده وکمک کنند تا نگرشها وارزشها یشان را بررسی نمایند شرح حالها را آنچنان مشکل نکنید که افراد فراموش کنند چه کسی ، در چه زمانی ، چگونه وچه کاری انجام دهد ؟

شرح حال روش مناسبی است که به نکات اصلی بپردازید ومطمئن شوید که همه درک کرده اند .

مزایا :

۱ – برای تشریح مشکل وحل آن روش مناسبی است .

۲ – به فراگیران کمک می کند تا نگرش هایشان را بررسی نمایند .

محدودیت :

موفقیت این روش به میزان درک افراد بستگی دارد

آزمون

آزمون روش مناسبی برای ارزیابی اطلاعات ونگرش گروههای جوان در باره موضوع خاص می باشد .گرچه آزمون نباید بعنوان امتحان درنظر گرفته شود بلکه فرصتی است تا در زمینه هایی که کمبود آگاهی ونگرش وجود دارد اطلاعاتی بدست آوریم .

مزایا :

۱ – برای کسب اطلاع از آگاهی ونگرش فرا گیران روش مناسبی است .

۲ – وقت گیر نیست وبه هزینه زیادی نیاز ندارد .

محدودیت :

برای فرا گیرانی که سواد ندارند روش مناسبی نیست .

رای گیری ارزش ها

رای گیری ارزشها روش برای کشف کردن نوع ارزشها ونگرشهایی است که در یک گروه دررابطه بایک موضوع حساس وجود دارد.

از فرا گیران خواسته می شود تابه یک سوال بحث انگیز پاسخ دهدن رای گیری ارزش ها را می توان با استفاده از برچسب های رای گیری انجام داد .

برای نمونه ، رنگ سبز برای اعلام موافقت ، رنگ ارغوانی برای موافقت کردن همراه با شرایط ،رنگ قرمز برای اعلام مخالفت ، رنگ زرد برای نامشخص بودن رای ، روش دیگر قررا دادن صفحه های بزرگ کاغذ با این عبارت ها ، در چهار گوشه اتاق است ، یک سوال را بخوانید واز فراگیران بخواهید به گوشه های مورد نظر بروند هرجلسه رای گیری با یک بحث ادامه پیدا می کند شما همچنین ممکن است یک رای گیری ثا نوی که در آن فرا گیران می توانند نظرشان را تغییر دهند ، برگزار کنید از این روش بعنوان ابزار انتقال اطلاعات نیز استفاده می شود .

مزایا :

۱ – روش بسیار خوبی برای کشف نگرشها وارزش های فرا گیران است .

۲ – با رای گیری مجدد فرا گیران می توانند نظرشان را درباره موضوع تغییر دهند .

محدودیت :

ممکن است فرا گیران تحت تاثیر گروه قرار گرفته ونگرش واقعی خود را بیان نکنند.

استفاده از تصاویر وعکس ها :

از تصاویر وعکسها به طرق مختلف می توان استفاده کرد آنها برای جلب توجه افراد به یک موضوع ، شروع کردن ، بحث ومشارکت گروه ، کمک کردن به افراد در جهت به یاد آوردن مطالب وتوضیح دادن مطلب اصلی که مربی می خواهد ارائه کند مفید هستند .

دو روشی که از تصویر استفاده می کنند عبارتند از کد تصویری وداستان با جای خالی .

۱ – کد تصویری :

کد تصویری به اندازه پوستر است که یک مشکل عمومی رابه فرا گیران نشان می دهد .کد تصویری با پوستر متفاوت است یک پوستر همیشه راه حلی را مطرح می کند در حالی که یک کد تصویری همیشه مشکلی را مطرح می کند ودر شروع یک جلسه برای متمرکز کردن توجه فرا گیران بر روی یک مشکل آشنا ، استفاده می شود .

۲ – داستان با جای خالی

یک داستان با جای خالی روشی است که از دوتصویر برای برانگیختن بحث درباره رویدادهای احتمالی که موجب مشکل شده اند ، استفاده می شود تصویر اول مشکل را نشان می دهد . ،تصویر دوم در ارتباط با تصویر اول محیط دیگری را نشان می دهد. از فرا گیران بپرسید در تصویر اول چه چیزی می بینند سپس تصویر دوم را نشان بدهید واز فرا گیران بخواهید حدس بزنند چه چیزی ممکن است در بین دو صحنه اتفاق افتاده باشد .

به عبارت دیگر فرا گیران جای خالی داستان با تفسیری که از تصاویر دارند پر می کنند .

مزایا :

۱ – برای جلب توجه فرا گیران به یک موضوع مفید هستند .

۲ – به فرا گیران در جهت به یاد آوردن مطالب کمک می کنند .

۳ – برای متمرکز نمودن توجه فرا گیران بر روی یک مشکل مفید هستند .

محدودیت ها :

۱ – تهیه تصاویر وعکسها نیاز به طراح دارد .

۲ – تهیه تصاویر نیاز به هزینه دارد .

۳ – روشها وفنون انتقال مهارتها

روش نمایش عملی

نمایش عملی روشی است که چگونـــــگی انجام یک عمل را نشان می دهـــــد وتوسط فرا گیـر وزیـر نظـر راهنمـا انجام می شود. نمایش عملی روش بصری است که همراه بحث انجام می گیرد وزمانی که می خواهنـد یـک روش یـا تکنیک جدیدی را معرفی یا نحوه کار با یک محصول جدید را آموزش دهند کاربرد دارد .

مزایا :

۱ – در این روش فرا گیران آنچه را که شنیده یا خوانده اند ، عملاً مشاهده کرده وتمرین می کنند .

۲ – استفاده از مدل ومواد حقیقی قدرت یاد گیری را افزایش می دهد .

۳ – نمایش عملی از انعطاف بیشتری برخوردار بوده ودر صورت نیاز می توان آنرا دوباره تکرا ر نمود .

محدودیت ها :

۱ – جابجایی اشیاءسنگین برای آموزش مشکل ساز خواهند بود .

۲ – اگر اشیاء کوچک وتعداد فرا گیران زیاد باشد ، اشیاء بخوبی دیده نخواهند شد .

۳ – اگر ابزار واشیاء به تعدادکافی نباشند ، تمام فرا گیران قادر به تمرین نخواهند بود .

روش طرح مسئله

یکی از مشکلاتی که در آموزش به شیوه سنتی مطرح می باشد ، عدم توانمندی فرا گیران در کاربرد اطلاعـات علمـی در شرایط واقعی می باشد فرا گیران اغلب مطالبی را که با شیوه های سنتی فرا می گیرند پس از مدتی به فرا موشـی می سپارند. به همین دلیل متخصصین علوم تعلیم وتربیت شیوه دیگری را تحت عنوان یادگیری بر پایه طرح مسـئله مطرح ساختند .

طرح مسئله برای یافتن پاسخ ، فر آیندی است که منجر به کشف راههای هدفمند حل مشـکل مـی گـردد در روش مذکور فرا گیر در شرایطی قرار می گیرد که فرضیه های خود را از این طریق می آزماید وبرای پاسخگویی به مسـائل مور دنظر نتیجه گیری می کند .

فرا گیر ضمن جمع اوری اطلاعات وافزایش دانش علمی ، مهارتـــــهای لازم را بـرای یـافتن راه حـل هـای مناسـب کسب می کند.

مزایا :

۱ – افزایش مهارت یادگیری از طریق خود آموزی .

۲ – تقویت قدرت استدلال ، تفکر منطقی وافزایش کنجکاوی فرا گیران .

۳ – فراهم ساختن شرایط مناسب برای اطلاعات ارزشمند وآموخته های جدید .

۴ – فرا گیران می آموزند ، با چه روشی اطلاعات را جمع آوری ، تجزیه وتحلیل و ارزش گذاری کنند ، ودرنهایت چگونه نتیجه گیری وقضاوت نمایند .
۵ – انگیزه فرا گیران برای آموزش مستمر ، کسب مهارت وکوشش برای یافتن راه حل های مناسب برای مسائلی که مواجه می شوند افزایش می یابد .
۶ – آموزش بر اساس فرا گیر محوری است ونقش مربی هماهنگی کننده است .
محدودیت ها :
۱ – اغلب تغییر شیوه آموزش از روش سنتی به روش یاد گیری بر اساس طرح مسئله برای مربی وفرا گیر دشوار است
۲ – تامین امکانات لازم برای آموزش تعداد زیاد فرا گیران با این روش مشکل می باشد .
۳ – مربی لازم است زمان بیشتری رابرای فرا گیر در نظر بگیرد .
۴ – زمان مورد نیاز برای فرا گیری تمامی مطالب طولانی تر می باشد .

روش اجرا :

مراحل طرح مسئله به شرح زیر می باشد :
۱ – تشکیل گروههای ۷-۵ نفره از فرا گیران با حضور یک نفر راهنما .
۲ – طرح یک مسئله آموزشی توسط راهنما وارائه آن در گروه به منظور تعیین :
●جمع‌آوری اطلاعات موجود پیرا مون مسئله ،
●طرح سوالات با توجه به اطلاعات موجود ،
●ارائه فرضیه در ارتباط با سوالات ،
●تعیین موارد یادگیری برای مطالعه توسط هر یک از فرا گیران ،
۳ – ارائه مطالب جمع آوری شده هریک از فرا گیران در جلسه بعدی ،
۴ – تجزیه وتحلیل اطلاعات در ارتباط با مسئله ویافتن راه حل مناسب.

سایر روشهای آموزشی

بحث گروهی :

این روش گفتگویی است سنجیده ومنظم در باره موضوعی خاص که مورد علاقه مشترک فرا گیران در بحث است .روش بحث گروهی برای افرادی قابل اجراست که جمعیتی بین ۶ تا ۲۰ نفر داشته باشند اما وقتی تعداد فرا گیران زیاد باشد به گروه های کوچکتر تقسیم می شوند معمولاً مربی موضع یا مساله خاصی را مطر ح می کند وفرا گیران درباره آن به بحث واظهار نظر می پردازند ونتیجه می گیرند برخلاف روش سخنرانی در این روش فراگیران در فعالیتهای آموزشی فعالانه شرکت می کنند ومسئولیت یاد گیری را بر عهده می گیرند . آنان در ضمن مباحثه ، از دیدگاهها ونگرش های خود با ذکر دلایل متکی بر حقایق ، مفاهیم واصول علمی دفاع می کنند .در اجرای صحیح بحث گروهی فرا گیران باید توانایی سازماندهی عقاید ودیدگاههای خود وانتقادات را داشته ودرمقابل عکس العمل دیگران چه درست وچه نادرست بردبار باشند . به عبارت دیگر روش بحث گروهی روشی است که به فرا گیران فرصت می دهد تا نظرات ، عقاید وتجربیات خود را با دیگران در میان بگذارند واندیشه های خود را با دلایل مستند بیان کنند ۀ آمادگی مربی عاملی مهم در موفقیت این نوع آموزش است وباید منظور مشخصی از بحث مد نظر باشد . در هر جلسه اهداف بطور واضح ذکر شود تا فعالیت همه فرا گیران در راستای اهداف باشد . مربی باید برای جلوگیری از سردر گمی به نکات اصلی بحث توجه کافی داشته باشد . در این روش هر فراگیر ی ممکن است بحث را به سمت نگرش های خود بکشاند بنا براین مربی باید بتواند تصمیم بگیرد ونگذارد بحث از مسیر خود خارج شود .

مزایا :

۱ – فرا گیران می توانند در عقاید وتجربیات یکدیگر سهیم شوند .

۲ – فرصتی فراهم می شود که فرا گیران خود را مورد ارزیابی قرار دهند .

۳ – اعتماد به نفس در فرا گیران تقویت ، کنجکاوی ، نکته سنجی وروحیه بحث وگفتگودر آنها پدیدار می شود

۴ – قدرت مدیریت ورهبری فرا گیران تقویت می گردد .

۵ – در تقویت استدلال واندیشه منظم بسیار مفید است .

۶ – امکان گفت وشنود بین فرا گیران ومربی بوجود می آید .

۷ – موضوع از دیدگاهها ی مختلف بررسی می شود .

محدودیت ها :

۱ – روش اجرای آن در گروههای پر جمعیت مشکل است وبه مهارت احتیاج دارد .

۲ – اگر بحث گروهی درست سازمان نیابد وفرا گیران نقش خود را بخوبی ایفا نکنند نتیجه مفیدی بدست نمی آید .

۳ – موضوعاتی را می توان بحث کرد که مورد علاقه تمام فرا گیران باشد .

روش اجرا :

دراین روش نقش مربی به قرار زیر می باشد :

●ارائه مقدمات لازم :

شناسایی پیش نیاز فرا گیران وایجاد انگیزه در آنان یکی ازوظایف مهم مربی می باشد . برای اینکه بحث زودتر وبهتر به نتیجه برسد لازم است فرا گیران اطلاعات کافی در زمنیه موضوع مورد بحث کسب کرده باشند بهتر است مربی در شروع آموزش با طرح چند سوال در زمینه مورد بحث اطلاعات فرا گیر را بسنجد ودر صورتی که فرا گیران اطلاعات کافی راجع به موضوع مورد بحث نداشته باشند ، این کمبود را جبران کند

طرح مسئله :

بعد از ارائه مقدمات ، موضوع بحث به شکل مسئله مطرح می شود واز فرا گیران خواسته می شود بعد از کمی تفکر نظر خود را بیان کنند .

●هدایت بحث :

مربی اولین پاسخ دهنده به موضوع را انتخاب و وقتی پاسخ ارائه شد نظر فرا گیران را می پرسد سپس ادامه بحث را به دست موافقین ومخالفین می سپارد . بهتر است مربی هم هادی بحث وهم ناظم جلسه باشد وبه فرا گیران کمک نماید ودرصورت انحراف بحث ، آنرا متوقف سازد .

جمع بندی مطلب :

در نهایت مربی باید نتایج بحث را دوباره بازگو وجمع بندی کند واز فرا گیران بخواهد تا یاد داشت نمایند واگر بحث نا تمام مانده در جلسه ای دیگر آنار ادامه دهند .

ارزشیابی آموزشی

هدف ارزشیابی

هدف آموزش ایجاد تغییرات مطلوب دررفتار فرا گیر است .منظور از ارزشیابی آموزشی نیز سنجش میزان تغییرات حاصله در رفتار فرا گیران می باشد وبهترین شاخص برای تعیین کیفیت آموزش است با ارزشیابی آموزشی نیز میزان تحقق اهداف آموزشی را می سنجیم .

نظام ارزشیابی آموزشی دارای سه جزء اساسی است :

الف) تعیین اهداف ارزشیابی که همان میزان تحقق اهداف رفتاری پیش بینی شده است .

ب) انتخاب وسیله مناسب برای جمع آوری اطلاعات در مورد میزان تحقق اهداف آموزشی .

ج) تحلیل وتفسیر اطلاعات حاصله واستفاده از نتایج آن به منظور تعیین کیفیت آموزش .

دقت شود که هدف اصلی نظام ارزشیابی صرفاً اعالم قبلوی یا مردودی فرا گیران نیست بلکه بهبود کیفیت آموزش است .

انواع ارزشیابی :

الف) ارزشیابی تشخیصی

ب) ارزشیابی مرحله ای

ج) ارزشیابی نهایی (پایانی)

الف) ارزشیابی تشخیصی :

این نوع ارزشیابی به شکل آزمون ورودی وپیش آزمون انجام می شود .

آزمون ورودی :

که با انجام آن مشخص می شود فرا گیران از توانایی ، مهارت ودانش لازم جهت ورود به دوره آموزشی جدید برخوردار هستند یا خیر ؟

پیش آزمون : که با انجام آن مشخص می شود که فرا گیران در مورد محتوای آموزشی مورد تدریس چه مقدار دانش ، توانایی وحتی تجربه دارند این ارزشیابی نقطه حرکت در آموزش را به نشان می دهد به این صورت که دقت کنیم آموزشی را ارائه ندهیم که برای فرا گیران بسیار مشکل باشد مانند اینکه مربی بخواهد نقش وکار کرد سیستم ایمنی بدن را هنگام آلوده شدن به ویروس HIVتشریح کند ولی فرا گیران به دلایل مختلف نسبت به موضوع مسلط نباشند .با اجرای پیش آزمون مشخص می شود که آموزشگر می تواند پس از یک جلسه مقدماتی به اصل موضوع بپردازند .

ب) ارزشیابی مرحله ای :

این نوع ارزشیابی در طی فر آیند تدریس وآموزش به دفعات مکرر وبه روشهای متنوع می تواند انجام گیرد تا مربی در جریان پیشرفت کار قرار گیرد ودرصورت بروز هر گونه انحراف یا ضعفی در بخشهای مختلف فر آیند آموزش ، بتواند به موقع آنرا اصلاح وانرژی کمتری از دست دهد .

ج) ارزشیابی نهایی (پایانی) :

این نوع ارزشیابی میزان پیشرفت فرا گیر را در پایان دوره می سنجد .

آزمونهایی که دراین ارزشیابی به کار گرفته می شوند ، نمونه کاملی از محتوای دوره وهدفهای آموزشی در بر می گیرند .

فواید ارزشیابی :

●باارزشیابی می توان میزان رسیدن به اهداف را اندازه گیری کرد .

●اشکالات ونواقص موجود در برنامه آموزش از نقطه نظر اهداف ، شیوه های آموزش ، مواد و وسایل آموزشی وعناصر دیرگ را مشخص نمود .

●میزان آمادگی فرا گیران برای ورود به دوره های بعد را مشخص می کند .

●کفایت ابزارهایی که در اندازه گیری پیشرفت فرا گیران مورد استفاده قرار گرفته اند مشخص می کند .

●بر اساس ارزشیابی می توان هدفها وفعالیتهای برنامه آموزشی آینده را واقعی تر تنظیم کرد

●میزان کارایی (Efflciency)وهزینه اثر بخشی (Cost -effectiveness) مشخص می شود

در صورت ساده بودن شاخص های ارزشیابی ، آموزشگر قادر است که در کوتاهترین زمان ممکن به اطلاعات کامل وصحیح دست یابد .

زمان ارزشیابی :

●در ابتدای دوره

●درمیان دوره

●در پایان دوره (ارزشیابی نهایی)

ارزشیاب :

●آموزشگر

●مدیر برنامه یا مجریان طرح

●ارزشیاب خارجی

نکات قابل توجه :

۱ – برقراری وحفظ ارتباط با کلاس

- توجه کلا س را جلب کنید . attention
- برقراری ارتباط چشمی با فرا گیران Eye contact
- آموزش رابه صورت یک فر آیند دو طرفه وکاملاً پویا وفعال در آورید .
- آگاهی داشتن از کم وکیف دانش ومعلومات فرا گیران .

۲ – کنترل اعصاب وحفظ خونسردی

- آمادگی واحاطه کامل نسبت به موضوع یا موضوعات آموزش .
- تمرکز افکار
- تکرار خلاصه درس
- نقل مثال وداستانهای مرتبط با موضوعات آموزشی .
- شیوه وطرز بیان

۳ – وضعیت ظاهری استاد

- وضع ظاهری استاد عامل مهمی است که تاثیر مستقیم بر روحیه دانشجویان ودرنهایت اثر بخشی تدریس دارد
- کنترل حرکات واشارات

۴ – دوری از عادات ناپسند

(جوید ن ناخه ، خمیازه کشیدن ، بد لباسی ، تحقیر دانشجو و ...)

۵ – اشتیاق

(شور وشوق استاد وگرمی وحلاوت کلام او)

درس معلم از بود زمزمه محبتی

جمعه به مکتب آورد طفل گریز پارا

۶ – رسایی وروانی سخن

- کیفیت صدا (زیر وبم بودن صدا) سعی کنید کلامی دلنشین داشته وضمن تنظیم تن صدای با تغییر آهنگ صدا خود آنرا از حالت یکنواختی خارج کنید تا از خستگی کلاس جلوگیری شود
- رسایی صدا (بلندی صدا)
- (تناسب رسایی صدا با وسعت کلاس)

۷ – درک موضوع درس

- اجرای موفقیت آمیز یک برنامه آموزشی ، بستگی به درک شاگردان از مطالب آن دارد
- بطور کلی رعایت اصول مشخصی در کار تدریس می تواند میزان فهم دانش پژوهان را افزایش دهد . پاره از این اصول عبارتند از :

انتخاب کلمات :

برای جلب توجه بیشتر کلاس از کلمات وافعال پرمعنی استفاده کنید وبا بهر گیری از اصطلاحات توصیفی متعدد ، به تدریس رنگ وجلای خاصی ببخشید .

جمله سازی :

- گزینش کلمات زیبا وپر معنا وترکیب بندی متناسب آنها در جمله اهمیت خاصی دارد . سعی کنید جملات شما کوتاه وبا معنی باشند وخاتمه آنهابا تغییر تن صدا مشخص شود
- تلفظ وبیان صحیح کلمات
- تفکر درسخنوری
- عذر خواهی :
- پس از خاتمه تدریس ، آوردن هر نوع عذر وبهانه ای برای توجیه نامطلوب بودن ویا فقدان اطلاعات کافی در زمینه درس مردود است که باید جدا از آن پرهیز شود زیر ا عذر خوهی در هر زمینه ای نشاندهنهد ضعف تدریس بوده و موجب بر ملا شدن عیوب دیگری نیز که مورد توجه نبوده اند خواهد شد
- فرا موش نکنیم که دوستان نیازی به عذر خواهی ندارند و خرده گیران نیز هیچگاه آنرا باور نخواهند نمود (که هر که بی هنر افتد به عیب کند)
- نگرش انتقادی :
- با پرس وجو از همکاران به نقاط ضعف خود در تدریس پی برده وضمن اندیشه وبررسی در شیوه های سخنرانی دیگران سعی نمائید هنر سخنوری خویش افزایش دهید

چند توصیه مهم در شیوه تدریس

۱ – بیاد داشته باشید که آموزش یک فر آیند دو طرفه است ما یاد می دهیم ویاد می گیریم

۲ – رابطه استاد وشاگردی نشانه انتقال یک سویه اطلاعات از معلم به فرا گیر نیست

۳ – پروسه آموزش یک جریان کاملاً دوستانه ومبتنی بر احترام متقابل است از اعمال روش های آموزشی استبدادی پرهیز کنید

۴ – عدم موفقیت در آموزش اغلب بعلت نقص برنامه های آموزشی است .باارزشیابی برنامه های اجرا شده وروشن ساختن موارد ضعف آن سعی کنید از خطا های موجود در برنامه بکاهید .

۵ – همواره بین محتوای آموزش واندیشه وذهنیت افراد یک تعامل وبرخورد فعال وجود دارد هرچه میزان پذیرش مطالب آموزشی در ذهن بیشتر باشد موفقیت آموزش بیشتر خواهد بود .