

آموزش

مقدمه

گامی نو:

ما اصرار نداریم که شیوه آموزشی جدید ارائه نماییم بلکه شیوه های کلاسیک را اصلاح و بهبود بخشیم. عوض کردن هر سیستم فرق نمی کند آموزشی - مالی - اداری ... هزینه های زیادی مصرف می کند مثل تعدیل نیروی انسانی، هزینه های اداری - آموزشی و امکانات جدید و ...

ولی اصلاح و بهبود هزینه کمی می برد، بهره وری را افزایش می دهد و ما از حداقل امکانات می توانیم حداکثر استفاده را ببریم.

ما نباید از شیوه های غربی و شرقی به طور مطلق استفاده نماییم بلکه شیوه های تجربه شده مثل ژاپن را به سبک ملی و ایرانی تغییر و تطبیق دهیم و از آن بهره مند شویم.

ما سعی داریم با تلفیق شیوه های آموزشی موجود و بکار بردن مهارت های زیر:

- مدیریت

- زندگی

- مشاهده

- مشارکت

- محیط

- ارتباط

بعد از هر دوره آموزش کسانی را تربیت کرده باشیم که توانایی کار عملی همراه با مهارتهای نفوذ و ارتباط را به آسانی بکار ببرند.

وظیفه ما نشان دادن راه نو و هدفمند می باشد که بارها بدون برنامه و به تنهایی طی کرده و آن را رها کرده ایم.

ما در این راه نقاط ضعف و قوت را نشان می دهیم و هر شخص با توجه به آموخته های خود باید راه را ادامه دهد تا به نتیجه مطلوب برسیم.

آموزش

۱- آموزش مستمر ضمنی: این گونه آموزشها در طول عمر به گونه سازمان نیافته در محیط خانواده، محل کار و اجتماع برای شخص تجربه شده و جزء فرهنگ شخص قرار می گیرد و با آن رشد پیدا می کند.

۲- آموزش رسمی یا مدرسه ای : یا کلاسیک نظام آموزشی از ابتدایی تا تحصیلات عالی دانشگاهی.

۳- آموزش غیر رسمی: هر گونه آموزش و کارآموزی سازمان یافته خارج از نظام مدرسه ای و رسمی اطلاق می شود. آموزش عقیدتی - سیاسی، بهداشتی، تعاون و

مهارت فنی و حرفه ای بدون توجه به سن و شرایط فردی.

آموزش هشتگانه

در آموزش الگوی تدریس هوش هشتگانه داریم که به شرح هر کدام می پردازیم:

۱- هوش لفظی - زبانی: از طریق خواندن، نوشتن، بحث، سخنرانی و حافظه بهتر یاد می گیرند.

۲- هوش منطقی - ریاضی: از طریق قیاس، اعداد، طرحها، مسأله و نظم بهتر یاد می گیرد.

۳- هوش بصری - فضایی: از طریق تصاویر، شکل، تجسم، نقشه، نمودار و رنگ بهتر یاد می گیرند.

۴- هوش موسیقایی - وزن: از طریق قافیه وزن و آهنگ بهتر یاد می گیرند.

۵- هوش بدنی - جنبشی: از طریق حرکت، بازی، لمس کردن و بازیگری بهتر یاد می گیرند.

۶- هوش برون فردی: از طریق مشارکت در گروه، ارتباط با دیگران و همکاری بهتر یاد می گیرند.

۷- هوش درون فردی: برخی دوست دارند در انزوا و تنهایی کار کنند.

۸- هوش طبیعت گرا: پدیده های طبیعی و شناخت و تشخیص و طبقه بندی بهتر یاد می گیرند.

استاندارد آموزشی

کتاب و جزوات و متون زیادی درباره روش ها و الگوها و شیوه ها و فنون تدریس نوشته شده است که هر کدام تحت عنوانی به بررسی و بحث در مورد روش های تدریس پرداخته اند. این منابع کمکی در راستای اعتلای کیفیت آموزشی با طرح موضوعات،

مدرسین را در ارائه آموزش و اجرای تدریس یاری کرده اند.
قبل از هر آموزش ریاست مجموعه آموزشی با همکاری مسئولین آموزشی برنامه جامعی را باید فراهم آورند. برنامه ریزی آموزشی به معنای فرآیند اتخاذ مجموعه از تصمیمات برای انجام اقدامات مربوط به امور آموزشی در آینده می باشد.

برنامه ریزی آموزشی به مفهوم جدید برای اولین بار در کشور شوروی در سال ۱۹۲۳ مورد استفاده قرار گرفت. هدف برنامه ریزی آموزشی فراهم ساختن فرصتهای یادگیری هر چه بیشتر برای گروه های واجب التعلیم و علاقه مند به یادگیری از یک سو و تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز توسعه اقتصادی کشور بوده است.

با شدت پیدا کردن توسعه و فناوری اطلاعات در حال تغییر و تحول بودن جامعه و رویارویی با بحران ها و چالش ها و به وجود آمدن موجهای جدید ما باید خود را آماده کنیم تغییرات را پذیرا باشیم و بهترین استفاده را از آن ببریم.

بعد از بیست سال تجربه نظام آموزشی و نسلی که از این مدیریت آموزشی موجود به جامعه بازگشت نموده اند بدون هیچ گونه تخصص و کارائی همگان صف کشیده در جلو مراکز کاریابی و اداره کار و پشت دربهای بسته کارخانجات و ادارات منتظر هستند

که آیا در کار پذیرفته خواهند شد یا نه؟

مسئولین مؤسسات کسانی را از بین انبوه شرکت کنندگان انتخاب می کنند که بهترین شرایط و تخصص ها را داشته باشند البته با تجربه کاری چند ساله و حالا مسئولین آموزشی به فکر چاره افتاده و آموز شهای عملی و کارگاهی را مکمل آموزش های

تئوریک نموده اند. و بعد از این کنکاش شاخه کار و دانش و رشته های کاربردی را توسعه داده اند.

مهارت های فنی و مفهومی و انسانی

فنی: توان کاربرد دانش و روش فنون و تجهیزات ، تجربه و آموزش.

مفهومی: توانایی شناخت پیچیدگی های سازمان و عملیات یک واحد مشخص چگونه با

گردش کار کل سازمان تناسبی برارنده پیدا می کند. هدف سازمان خود را با کل

مناسب نماییم.

انسانی: توان و قضاوت لازم برای کار با مردم بوسیله مردم .

انگیزش، ارتباط رهبری، قدرت و نظارت خشنودی.

انگیزش:

۱- افراد باید به گونه ای جذب شوند که نه تنها به سازمان بپیوندند بلکه در آن سهم

شوند.

۲- کاری که انجام می دهند و استخدام می شوند با دل بستگی و وابستگی به سازمان

انجام می دهند.

عوامل گوناگون موثر در فرآیند انگیزش:

ویژگیهای فردی:

۱- وابستگی ها و علاقه ها.

۲- نگرش ها و نمونه ها را.

الف - درباره خود.

ب - درباره شغل.

ج - درباره جنبه های وضعیت کاری.

۳- نیازها و نمونه ها را.

الف - امنیت.

ب - اجتماعی.

ج - کسب موفقیت.

ویژگی های شغلی:

الف - انواع مشوقهای درونی را.

ب - درجه اختیار در کار.

ج - مقدار باز خورد و عملکرد مستقیم.

د - درجه گوناگونی وظایف.

همگامی ایران با تحولات جهانی:

با توجه به این واقعیت که تا سال ۱۴۰۰ تشکیل دهکده جهانی به واقعیت می پیوندد، ایران نیز متأثر از این جهانی شدن صنعت و اقتصاد باید به طور طبیعی عواملی را که در تحولات اقتصادی و اجتماعی جهانی شدن وجود دارد در برنامه های آموزشی خود منظور نماید. از آنجا که نظام آموزشی باشد در خدمت توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور باشد، لذا ساز و کاری باید ایجاد شود که از آن طریق بتوان ارتباط مستقیمی بین توسعه اقتصادی، اجتماعی و توسعه آموزشی برقرار کرد. از طرفی با توجه به اینکه نظام حکومتی ما جمهوری اسلامی است و بسیاری از تعالیم عالیه اسلامی نقش موثری در تعالی بشری دارند، لذا در طرح نظام آینده آموزشی باید از رهنمودهای تعالیم عالیه اسلامی استفاده شود. همچنین به منظور دست یافتن به آرمانهای جمهوری اسلامی و با در نظر گرفتن تحولات اجتناب ناپذیر ویژه در بخش فنی و حرفه ای که نقش موثرتری در حل معضل بیکاری و توسعه اقتصادی دارد، تعیین گردد. مبنای برنامه بیست و پنج ساله اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی

- جمهوری اسلامی ایران بر پایه توسعه نیروی انسانی، طی برنامه ۲۵ ساله (۱۴۰۰-۱۳۷۶) تدوین گردید که با توجه به اهمیت هر یک از بخشهای آن، همکاری هماهنگ و منسجمی از سوی بخشهای مختلف کشور ضروری می باشد.
- در ادامه به گونه ای موجز به هدفهای کیفی که باید در توسعه آموزش های فنی و حرفه ای همواره مدنظر باشد و نیز به استراتژی ها و راهبردهای لازم در این بخش اشاره می شود:
- پرورش جنبه های فرهنگی، رفتاری، مهارتی در هنرجویان بر اساس ملاکهای اسلامی و نیازهای برنامه توسعه اقتصادی و اجتماعی تا سال ۱۴۰۰.
 - ایجاد فرصتهای مساوی برای کلیه افراد جامعه در دسترسی به آموزش های فنی و حرفه ای در زمینه های موردنیاز فردی و جامعه.
 - افزایش کارایی درونی و بیرونی آموزش های فنی و حرفه ای افزایش مشارکت و نظارت مردم در توسعه آموزش های فنی و حرفه ای و ارتقای آموزش های فنی و حرفه ای.
 - اشاعه دانش فنی و گسترش آموزش های فنی و حرفه ای رسمی و غیررسمی در قالب یک نظام سازمان یافته.
 - افزایش نسبت کارکنان فنی و تخصصی جامعه و اصلاح ساختار هرم شغلی تخصصی جمعیت شاغل کشور.
 - انطباق برنامه های درسی و محتوای آموزش ها با نیازهای جامعه و مقتضیات ناشی از توسعه علوم و تکنولوژی.

- بهبود شاخصهای کیفی و کمی آموزشی در کلیه سطوح.
- مدرنیزه کردن آموزش های فنی و حرفه ای بر اساس توسعه اقتصادی، اجتماعی.
- تدارک لازم جهت اجرای دقیق نظام آموزش متوسطه.
- کارگر یک مهارت‌ه کسی است که می تواند مهارتش را در ارتباط با دانش فنی با دقت و صحت بیشتری بروز دهد و کارگر چندمهارت‌ه کسی است که مهارتهایی را با دقت و صحت در چندین کار مرتبط به هم همراه با دانش فنی موردنظر داشته باشد.
- اجرای تناسب آموزش فنی و حرفه ای در راستای نیازهای توسعه کشور.
- افزایش سهم زنان در آموزش های فنی و حرفه ای.
- نزدیک نمودن بخش آموزش به بازار کار.

استراتژی و راهبردها:

- ۱- اخذ عوارض آموزشی در تجارب و صنعت به منظور افزایش کمک به آموزش های فنی و حرفه ای.
- ۲- ارائه دوره های آموزشی برای ارتقای دانش معلمان فنی و حرفه ای با توجه به آموزش های نو.
- ۳- یکی نمودن ارزش آموزش غیررسمی و رسمی آموزش های فنی و حرفه ای از

طریق کنترل و یکسان نمودن محتوای دروس برنامه.

۴- ارائه انعطاف پذیر آموزش های فنی و حرفه ای و روشهای آزاد یادگیری آموزش های فنی و حرفه ای که می تواند به ارتقای یادگیری کمک نماید.

۵- ارائه دوره های آموزشی نوین در زمینه مشاوره شغلی و تحصیلی مدارس فنی و حرفه ای.

۶- ایجاد مراکز مشاوره شغلی.

۷- افزایش تعداد مشاوران شغلی و تحصیلی.

۸- استفاده از نرم افزار کامپیوتری به منظور توسعه آموزش.

۹- تاکید بر آموزش های زبان خارجه به منظور استفاده بهینه از اطلاعات و یافته ها.

۱۰- کم کردن حجم دوره های آموزشی رسمی - غیررسمی از طریق تلفیق آموزش با نیازهای صنعتی.

۱۱- تجدید ساختار استانداردهای آموزشی.

۱۲- آموزش مربیان و مدرسان آموزش های فنی و حرفه ای در رشته های مربوط به تکنولوژی جدید.

۱۳- توسعه و بهبود سطح زیر ساخت های (فضاهای) آموزشی.

۱۴- انتقال تکنولوژی مناسب در راستای توسعه مناطق روستایی.

۱۵- توسعه سیستمهای اطلاعاتی.

۱۶- تربیت نیروی انسانی در سطح مهارتی و سطوح میانی مدیریتی.

۱۷- استفاده از سیستم آموزشی چند رسانه ای با نرم افزارهای کامپیوتری.

۱۸- استفاده از شبکه به منزله ابزاری جهت تامین نیازهای مربوط به مواد درسی مناسب و کافی.

۱۹- آموزش نیروی انسانی در زمینه های مشخص مهارتی جهت تامین نیازهای بنیادی.

استفاده از روش های کاربردی در آموزش های فنی و حرفه ای و تخصصی روش های آموزشی، بخشی از تکنولوژی آموزشی را تشکیل می دهد و از آنها می توان به عنوان ابزار تسهیل کننده برای یادگیری و تغییر در نگرش ها، بینش ها و ارزش های از پیش تعیین شده استفاده بهینه کرد.

روش های آموزشی در تعامل عوامل موثر در امر آموزش، زمانی می تواند موثر باشد که اجزای آن یعنی یاد دهندگان، یادگیران، موضوع یادگیری، زمان و مکان یادگیری و منابع مالی، فیزیکی و انسانی برای یادگیری در ارتباط متقابل باشند.

روش های آموزشی در جدول ها و نمودارها نشان داده شده اند؛ هر یک از آنها می تواند در ایجاد توانایی ها و مهارت های شغلی مدیران و کارکنان مفید و سازنده باشد. نقش مربی، مدرس، و استاد در بهره گیری از این روش ها در برنامه های آموزشی به منظور مشارکت، همفکری، برخورد اندیشه و تفکر مدیران و کارکنان موجب می شود انگیزه فراگیری و مشارکت برای بحث در فراگیری به وجود آید.

استفاده از روش های آموزشی در برنامه های آموزشی حرفه ای و تخصصی از طریق مربیان، مدرسان، و استادان در راستای تحقق هدف های آموزشی و ایجاد مهارت های ادراکی رفتاری و فنی می تواند رشد و پرورش ذهنی، فکری، عاطفی و روحی مناسب را

در فراگیران تغییر دهد و در آنها تحول ایجاد کند.

روش چیست؟

روش در برگیرنده معانی و مفاهیم خاصی است که در فعالیت های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، متناسب با هدف ها، ویژگی ها، و شرایط خاص هر یک از بخش های مذکور کاربرد دارد و از شیوه های خاص خود بهره می جویند به طوری که در مسائل اداری و آموزشی نیز برای تحقق بخشیدن به هدف های کلی و یا جزئی از شیوه های مختلف استفاده می شود و جریان کار را ساده، سریع، و کیفی می کند.

مثلاً در امور دفتری و بایگانی در خصوص جریان نامه های وارده و صادره، ثبت و نگهداری آنها، امروزه به لحاظ ضرورت و اهمیت، روش های مکانیزه (رایانه ای) جایگزین روش های دستی گذشته شده است و همچنین در مورد روش هایی که در تنظیم اسناد مالی به کار گرفته می شد. امروزه نرم افزارهای مالی به کمک مدیران مالی آمده اند و روند کار مالی را در زمینه های درآمد و هزینه تسهیل کرده اند ضمن آنکه اطمینان، دقت، و صحت جریان کار را نیز به وجود آورده اند. در مورد فعالیتهای دیگر در سازمان های دولتی و غیردولتی، امور پستی، حمل و نقل، گمرکی، تولید و فروش و سایر خدمات در سازمان های مربوطه، روش های جدید رایج شده است و تغییرات زیادی را در بهبود کیفیت کالا و خدمات به وجود آورده است. نمونه این نوع

تغییر و تحولات و جا به جایی روش ها در سطح سازمان های منطقه ای، ملی، و فراملی زیاد است.

امروزه مورد پژوهان و محققان همواره در تلاش هستند تا شیوه هایی را کشف کنند که در جهت ساده و کیفی کردن امور در بخش های مربوط به سازمان خود بتوانند از اختراعات، ابداعات، و نوآوری های به دست آمده استفاده کنند و در معرض نمایش و استفاده عموم بگذارند.

متأسفانه بخش آموزش در ایران از این مقوله جدا مانده زیرا برخی از مدرسان و استادان با شیوه های قدیمی و گذشته در کلاس ها به صورت یکسویه عادت کرده اند و یافته های علمی و ذهنی خود را با استفاده از شیوه ها و روش های معمول سخنرانی به فراگیران منتقل می کنند آنان مایل نیستند به هیچ وجه خود را با آخرین روش های آموزش کاربردی و عملی تجهیز کنند و از تکنولوژی روز آموزشی در ارائه مطالب درسی حداکثر استفاده مطلوب را ببرند.

تکنولوژی عصر حاضر زمینه های یادگیری را ساده کرده، توانایی مدرسان را در برقراری ارتباط با فراگیران و تعامل فکری بین آنان بالا برده است. استفاده از روش های گروهی،

روح همدلی، همیاری و مشارکت را در تعلیم و تعلم به وجود آورده است و در افزایش قدرت تصمیم گیری و تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی فراگیران را توانمند ساخته است. دانشمندان و متخصصان کشورهای پیشرفته از روش ها و شیوه های آموزشی در مسائل و موضوع های مختلف درسی برای تحقق بخشیدن به هدف یا هدف های مختلف به صورت کاربردی و عملی استفاده می کنند.

نگارنده در این نوشته بیشتر سعی کرده است در جهت شفاف کردن و تبیین واژه روش و چگونگی استفاده از آن در آموزش برای مسئولان آموزشی و مدرسان نکات چندی را توضیح دهد تا درک مشترکی بین مسئولان آموزشی و مدرسان دوره های کاربردی به وجود آید.

واژه روش در نوشته های ادبی، تاریخی، اداری و آموزشی در برگیرنده مفاهیم و معانی زیر است:

- اسلوب، طریقه، و سبک؛
- رویه و راه های فراگیری دانش ها و مهارتها؛
- طرز انجام یک فعالیت؛
- نشان دادن گام به گام فعالیت؛
- راه های ایجاد نظم و ترتیب خاص در تفکر؛
- گاهی از کلمه تکنیک به عنوان فن نیز استفاده می شود؛
- د انگلیسی در برابر لغت "متد" آمده است.
- روش عبارت است از چگونگی مراحل انجام کار که به تدریج راه را به سوی حقایق پیچیده و دشوار هموار می سازد و فعالیتی است که شرایط و موجبات یادگیری را در فرآیند آموزش ساده می کند.

به عبارت دیگر، روش های آموزشی راه ها و شیوه هایی هستند که کاربرد آنها موجب تغییرات رفتاری در فراگیران می شود.

مراحل یادگیری در نظام آموزش های کاربردی

از آنجا که نقش آموزش تغییر و تحول، رشد، و پرورش فراگیران با هر ویژگی تحصیلی، تجربی، سنی و موقعیت شغلی و سازمانی است. نیازهای شناختی (دانش)، مهارتی، و عاطفی و ارزشی (بینش) متفاوت اند و مراحل یادگیری آنان با چگونگی استفاده از روش های آموزشی نیز متفاوت است. حیطه های یادگیری در آموزش بزرگسالان عبارت است از:

قلمرو شناخت - دانش:

تاکید بر هدف هایی دارد که نتایج عقلانی آن افزایش معلومات - آگاهی، فهم و اطلاعات و توانایی تفکر و اندیشیدن است و در واقع آنچه که به قوای ذهنی مربوط می شود. تغییر در دانش فراگیران روش های آموزشی خاصی را می طلبد که در فرآیند یادگیری به صورت جزء مشخص می شود.

فرآیند یادگیری دانش:

- مرحله آشنایی یعنی فراگیر ابتدا با تعاریف، توصیف کلمات و اصطلاحات پیچیده دانش موردنیاز آشنایی پیدا می کند.

- مرحله تجزیه و تحلیل یعنی فراگیر مسایل را تمیز می دهد تفکیک و مشخص می کند.

- مرحله درک کردن یعنی فراگیر استنتاج می کند و رابطه علت و معلول را تعیین و نسبت به بسط مطالب و تغییر آن اقدام می کند.

- مرحله کاربرد یعنی فراگیر اطلاعات تحلیل شده را به نحو مطلوب به کار می گیرد.

- مرحله ارزیابی یعنی فراگیر و مجربان آموزشی مقایسه و نتیجه گیری می کنند. که آیا در ارائه آموزش های مربوط مدرسان و استادان برای هر یک از مراحل فوق از روش های آموزشی ویژه ای استفاده کرده اند؟

قلمرو مهارت - توانش

قلمرو مهارت تاکید بر تحقق هدف هایی دارد که نتیجه مطلوب آن توانایی و مهارت در نوشتن، مذاکره، شنیدن، حل مسئله و سخت افزارهای موجود در محیط های اداری و سازمانی و در واقع مواردی است که بر جنبه های فیزیولوژیکی ارتباط دارد و مدرسان و استادان برای ایجاد مهارتها و قابلیت از روش هایی استفاده می کنند که در نمودار مهارتها مشخص شده است.

فرآیند یادگیری مهارت:

- مرحله تقلید یعنی فراگیر شاهد و ناظر بر اجرای عملیات یا پروژه ای است که فرآیند اجرای عملیات را تقلید می کند. شاهد چگونگی استفاده از سخت افزارها، مثلاً در آموزش، راه اندازی پروژکتورها، تلویزیون مدار بسته و فرآیند اجرای دوره است که عیناً انجام می دهد.

- مرحله تمرین یعنی فراگیر با انجام دادن پروژه، به کارگیری اورهد، فیلم، نوار ویدئو و سایر سخت افزارهای آموزشی را طبق برنامه آموزشی تمرین می کند.

- مرحله کاربرد یعنی فراگیر پس از آزمون سعی و خطا و چگونگی به کارگیری مناسب سخت افزارها، مهارت لازم را پیدا می کند.

- مرحله ارزیابی یعنی فراگیر آنچه را عمل کرده مقایسه می کند، آزمایش می کند و تشخیص می دهد. بنابراین، ضروری است که مدرس و استاد برای ایجاد مهارت‌های موردنیاز فراگیر از روش های آموزشی مربوط که نمودار مهارت‌ها مشخص شده است استفاده کند.

قلمرو نگرش - بینش :

تاکید بر تحقق هدف هایی دارد که احساس، علایق، ارج نهادن ارزشها، باورها، تلقی ها و برداشت های فراگیران تغییر کند در واقع، آنچه مربوط به مسائل روحی، روانی، و عاطفی فراگیران می شود. مدرسان و استادان برای تغییر این نگرش ها از چه روش های آموزشی باید استفاده کنند که به هدف های آموزشی دست پیدا کنند (در نمودار مربوط مشخص شده است).

فرآیند یادگیری تغییر نگرش:

- مرحله برخورد با مفاهیم (کنش): یعنی فراگیر مفاهیم را در گروه خوب گوش می

کند، دقت و توجه دارد، و در ذهن می سپارد.

- مرحله برخورد متقابل (کنش): یعنی فراگیر در گروه پاسخ می دهد، عمل می کند، و

گزارش می دهد.

- مرحله ارزش گذاری: یعنی فراگیر بر می گزیند، توصیف می کند، و کامل می کند.

- مرحله تدوین و انجام: یعنی فراگیر مرتب می کند، ادغام می کند، و سازمان می دهد.

- مرحله نهادینه کردن تلقی، باورها: یعنی فراگیر تشخیص می دهد، استفاده می کند،

و تجدیدنظر می کند. بنابراین، حیطة یادگیری فوق نیاز به استفاده از روش هایی دارد

که مدرسان و استادان برای تحقق هدف های آموزشی بتوانند از آنان به درستی استفاده

کنند.

با توجه به شرایط فرهنگی و آموزشی کشور، ضروری است هر چه سریعتر به منظور

سهولت کار و انطباق روش ها با هدف ها و عوامل دیگر آموزشی، موسسات و مراکز

آموزشی روش های کاربردی را در طراحی و اجرای برنامه های آموزشی مشخص کنند

و مدرسان و استادان این مراکز هرچه زودتر نسبت به توانایی استفاده از روش هایی که

در نمودار مشخص شده است خود از تجهیز و آماده کنند.

توانایی های مورد نیاز در استفاده از روش های کاربردی:

هر مدرس دوره های آموزش کاربردی علاوه بر داشتن دانش لازم و عامل بودن به موضوعی که ارائه می دهد باید دارای مجموعه ای توانایی های اولیه باشد:

- توانایی در شروع سخنرانی و فضا سازی برای تعامل فکری و ذهنی فراگیران؛

- توانایی در بیان مفاهیم و شیوایی مطالب مورد بحث؛

- توانایی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در بحث ها و مسائل ارائه شده؛

توانایی در ایجاد پرسش و پاسخ و خارج شدن از فضای یکسو و یکطرفه؛

- توانایی در ارائه منطقی مطالب و حفظ توالی موضوع های مورد بحث بر حسب تجانس و هماهنگی فراگیران؛

- توانایی در برقراری ارتباط موثر بین فرد با فرد، فرد با گروه، گروه با فرد، و گروه با

گروه؛

- توانایی در کارهای عملی و کارگاهی و هدایت فراگیران به سوی هدف های از قبل تعیین شده؛

- توانایی استفاده از سخت افزارها و نرم افزارهای آموزشی بر اساس ارائه طرح درس؛

- توانایی در سنجش میزان یادگیری و پیشرفت فراگیران بر اساس هدف های آموزشی از پیش تعیین شده.

برقراری ارتباط روش های آموزشی با مهارتهای شغلی

روش های آموزشی موردنیاز در دوره های آموزش کاربردی در نظر گرفته شده برای مربیان، مدرسان، استادان و مسئولان آموزشی در نمودار شماره ۱ به گونه ای تفکیک و طبقه بندی شده اند که در نهایت به هدف های آموزشی ادارکی، رفتاری، فنی و

مشترک دست یابند. این هدف ها همان تغییر رفتار فرد در یکی از مهارتهای شغلی خود است.

روش های آموزش کاربردی ابزاری هستند که راه رسیدن به هدف های آموزشی را در برنامه های پیش بینی شده تسهیل و از هدر دادن منابع آموزشی جلوگیری می کنند.

نمایش برقراری ارتباط روش های آموزشی با مهارتهای شغلی

برقراری ارتباط روش های کاربردی با هدف های آموزشی:

ضروری است مربیان، مدرسان و استادان از روش های عنوان شده در نمودار در راستای تحقق هدف های آموزشی به شرح زیر حداکثر استفاده را ببرند:

- ارتقای سطح علمی فراگیران و چگونگی استفاده از نرم افزارها؛
- ایجاد مهارتهای سخت افزاری؛
- آشنایی با فنون و تکنیک های اجرای کار؛
- توسعه و پرورش ذهن؛
- تقویت مهارتهای اولیه (نوشتاری، گفتاری، شنیداری و دیداری)؛
- افزایش قدرت تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی در مدیران و کارکنان؛
- افزایش قدرت تفکر و حضور ذهن نسبت به مسائل سازمانی در مدیران و کارکنان؛
- افزایش قدرت تصمیم گیری؛
- تقویت ارتباط های موثر در گروه (رابطه فرد با فرد، گروه با فرد، و گروه با گروه)؛
- مهارت در ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس؛

- تقویت مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی و ...؛
- ایجاد توانمندی در به کارگیری یافته های علمی و فنی در قلمرو مدیریت؛
- ایجاد تحول در روحیه مدیران از طریق جایگزینی سیستم های پویا؛
- تلاش در ایجاد وحدت تفکر در مدیریت اجرایی کشور. بدیهی است به کارگیری روش های مندرج در نمودار شماره ۱ که هم اکنون پاره ای از آنها مورد استفاده مدرسان و استادان قرار می گیرد مستلزم آن است که مدرسان و استادان دوره های حرفه ای تخصصی و مهارتی، توان و قابلیت لازم را در استفاده بهینه از آنان داشته باشند در غیر این صورت آموزش ها به صورت سنتی کما فی السابق ارائه خواهد شد و اثربخشی و کارایی لازم را نخواهد داشت.

کاربرد روش های آموزشی در دوره های حرفه ای، تخصصی و مهارتی

ردیف	عنوان روش	معادل انگلیسی	مهارت‌های ادراکی	مهارت‌های رفتاری	مهارت‌های فنی
1	آموزش و پژوهش عملی	Action Training and Research	X	-	-
2	شاگردی	Apprenticeship	-	-	-
3	مجمع	Assembly	X	-	-

-	-	X	Assembly	تکالیف	4
-	-	-	Assignments (hand- outs)	تحرک ذهنی	5
-	-	-	Brain Storming	جلسات بحث گروهی	6
-	-	-	Case Method	قضایای اداری	7
-	-	X	Case Study	مورد پژوهشی	8
-	-	X	Clinic Method	روش درمانگاهی	9
-	-	X	Colloquy	بحث و مناظره	10
-	-	X	Correspondence- Learning	آموزش مکاتبه ای	11
-	-	X	Critical Incident	حادثه بحرانی	12
-	-	X	Conference	کنفرانس	13
-	-	-	Demonstration	نمایش - نمایش دادن طرز انجام دادن عمل در حضور فرگیران	14
-	-	X	-	بحث و گفتگو	15

-	-	X	Discussion	ارائه و نمایش مطالب و لوازم آموزشی	16
-	-	X	Display and Exhibits -with Materials	آموزش از راه دور	17
-	-	X	Distance Education	بازدید از محیط های آموزشی	18
-	-	X	Field Trips	روش آموزش پنج مرحله ای هربارت	19
-	-	X	Films (With Materials)	نمایش فیلم های آموزشی	20
-	-	X	Forum	بحث آزاد در هر زمینه	21
-	-	X	Hand outs (With Materials)	توزیع جزوه های آموزشی	22
-	-	-	Group Discussion	بحث گروهی	23
-	-	-	Human Relations Laboratories	آزمایشگاه های روابط انسانی	24

-	-	X	In- Baskets Training Internship	آموزش های کازیه ای کارورزی	25
---	---	---	------------------------------------	-------------------------------	----

ادامه جدول

مهارتهای فنی	مهارتهای رفتاری	مهارتهای ادراکی	معادل انگلیسی	عنوان روش	ردیف
X	-	-	Job Instruction Training	آموزش نحوه انجام دادن	26
X	X	X	Learner- Acquisition- Control	کنترل نحوه آموزش فراگیر	27
-	-	X	Assembly	سخنرانی	28
X	-	-	Management Games	بازی های مدیریت	29
X	-	-	Modeling	مدل سازی	30
X	-	X	Models (With Materials)	مدل همراه با مطالب مربوطه	31

-	-	X	Newsletters (With Materials)	خبرنامه ها و بولتن های خبری	32
X	-	-	Nominal Group Techinque	فن تهیه دیدگاه های گروهی	33
-	X	-	Open Classroom	کلاس های آزاد	34
-	-	X	Panel	بحث گروهی هدایت شده	35
-	X	X	Problem- Solving	حل مسئله - مشکل	36
-	-	X	Programmed Instruction	آموزش برنامه ای	37
X	-	X	Publication- and Distribution of	چاپ و توزیع مطالب آموزشی	38
-	-	X	Q & A Sessions	جلسات پرسش و پاسخ	39
-	-	X	Related Reading	مطالعه مطالب مربوط به درس	40

-	-	X	Role Playing	ایفای نقش	41
-	X	X	Round Table Traning	میزگرد آموزشی	42
-	-	X	Seminar	سمینار	43
-	X	X	Sensitivity Training	آموزش حساسیت	44
-	X	-	Syllabus	سرفصل مطالب درسی	45
-	-	X	Symposium	سمپوزیم	46
-	-	X	Synicates	تشکیل گروه - سندیکا	47
-	-	X	Simulation	همانند سازی	48
-	-	X	Tours	گردش های علمی و بازدید	49
-	-	X	Delphi-Technique	تکنیک دلفای	50
-	X	X	Videotape-With Materials	نوار تلویزیونی مدار بسته	51
			Workshop	کارگاه آموزشی	52

برقراری ارتباط روش های آموزشی با مهارت های شغلی

روش های آموزشی مورد نیاز در دوره های آموزش کاربردی در نظر گرفته شده برای مربیان، مدرسان، استادان و مسئولان آموزشی در نمودار شماره ۱ به گونه ای تفکیک و طبقه بندی شده اند که در نهایت به هدف های آموزشی اداری، رفتاری، فنی و مشترک دست یابند. این هدف ها همان تغییر رفتار فرد در یکی از مهارت های شغلی خود است.

روش های آموزش کاربردی ابزاری هستند که راه رسیدن به هدف های آموزشی را در برنامه های پیش بینی شده تسهیل و از هدر دادن منابع آموزشی جلوگیری می کنند.

- آشنایی با فنون و تکنیک های اجرای کار؛

- توسعه و پرورش ذهن؛

- تقویت مهارت های اولیه (نوشتاری، گفتاری، شنیداری و دیداری)؛

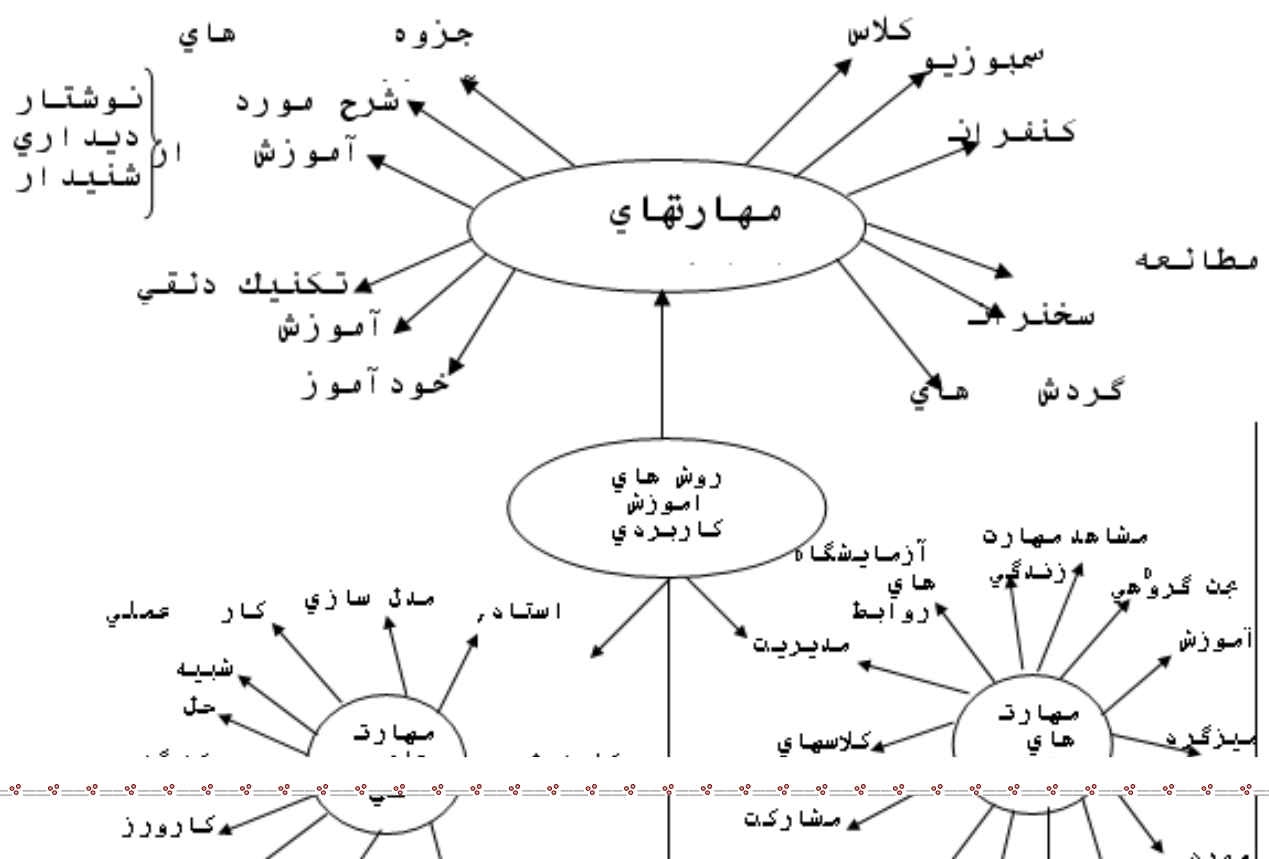
- افزایش قدرت تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی در مدیران و کارکنان؛

- افزایش قدرت تفکر و حضور ذهن نسبت به مسائل سازمانی در مدیران و کارکنان؛

- افزایش قدرت تصمیم گیری؛

- تقویت ارتباط های موثر در گروه (رابطه فرد با فرد، گروه با فرد، و گروه با گروه)؛

- مهارت در ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس؛
- تقویت مهارتهای مدیریتی و سرپرستی و ...؛
- ایجاد توانمندی در به کارگیری یافته های علمی و فنی در قلمرو مدیریت؛
- ایجاد تحول در روحیه مدیران از طریق جایگزینی سیستم های پویا؛
- تلاش در ایجاد وحدت تفکر در مدیریت اجرایی کشور. بدیهی است به کارگیری روش های مندرج در نمودار شماره ۱ که هم اکنون پاره ای از آنها مورد استفاده مدرسان و استادان قرار می گیرد مستلزم آن است
- نمایش برقراری ارتباط روش های آموزشی با مهارتهای شغلی



برقراری ارتباط روش های کاربردی با هدف های آموزشی:

ضروری است مربیان، مدرسان و استادان از روش های عنوان شده در نمودار در راستای

تحقق هدف های آموزشی به شرح زیر حداکثر استفاده را ببرند:

- ارتقای سطح علمی فراگیران و چگونگی استفاده از نرم افزارها؛

- ایجاد مهارت های سخت افزاری؛

نتیجه گیری

از بدو پیدایش انسان تاکنون، روش ها و فنون در تعلیم و تربیت و یادگیری به عنوان

امری مستمر و دائمی معمول و متغیر بوده است و در اعصار مختلف، انسان برای

سهولت یادگیری و انتقال مفاهیم از ابزارهای مختلف استفاده می کرده است.

یکی از ویژگی های انسان، اثرپذیری و اثرگذاری آن در خانواده، مدرسه، اداره، جامعه، و جهان است. برقراری ارتباط در محیط های آموزشی صورت می پذیرد که نتایج آن معادل کردن مسائل عاطفی، روحی و ذهنی انسان ها باشد؟ و با کدام روش می توان رفتارها و برخوردهای مطلوب و منطقی ایجاد کرد که نتایج آن متعادل کردن رفتارهای غیرمتعادل، عادات ناپسند، و عکس العمل های منفی انسان ها باشد؟ با کدام روش می توان در گفتار، رفتار، و اعمال خود تغییر ایجاد کرد که نتایج آن در محیط های کاری شوق، شادی، و خشنودی همراه داشته باشد؟

شکل گیری روند طبیعی انسان، چون خوگرفتن، عادت کردن در محیط های خانوادگی، مدرسه، و سازمان امری طبیعی و خصیصه ای انسانی است که در موقعیت های مختلف زندگی شکل می گیرد. حال اگر ضرورت تغییر در روش های انجام دادن کار به لحاظ سرعت، دقت، صحت، و کیفیت انجام کار پیدا شود در نخستین وهله واکنش نشان می دهد. چون آشنایی و تسلط در استفاده از روش های جدید انجام دادن کار را ندارد. خواهان حفظ وضع موجود است و در برابر هرگونه تغییر و تحول در وضع موجود است و در برابر هرگونه تغییر و تحول در شیوه های انجام کار معترض می باشد. در اغلب دستگاه های اداری مقاومت در برابر تغییر و تحول و به کار نگرفتن روش ها و شیوه های مطلوب دیده می شود.

متاسفانه در بخش آموزشی کماکان همان روش های قدیمی و سنتی استاد- شاگردی و متکلم وحده بودن را در برنامه های آموزشی بطور یکسویه به کار می گیرند.

در حالی که انسان معاصر امروزی در یک چرخشگاه تمدنی قرار گرفته است که همه امور در حال گذر و ناپایداری دارند. به این معنی که هدف ها، راهبردها، موازین، اصول و روابط اجتماعی، عهدنامه ها و میثاق های اجتماعی، محیط زیست، فنون، تکنیک ها، اطلاعات، سیستم ها و روش های انجام کار در حال تغییر و تحول هستند. در عصری حرکت می کنیم که هر لحظه پدیده های جدیدی در زمینه های مختلف وارد بازار کار و مصرف می شود. حال در شرایط کنونی چگونه یاد دهندگان به خود اجازه می دهند که با ابزارهای گذشته در برنامه های آموزشی حرفه ای و تخصصی از روشهای جدید آموزش استفاده نکنند و بعد تصور کنند که در کارشان اثربخشی، کارایی و بهره وری دارند؟ فعلاً روش برخورد استادان و مدرسان در کلاس ها بیشتر تئوریک است تا کاربردی، هر چند زمینه های تئوریک و کاربردی، تعامل گریزناپذیر با یکدیگر دارند. اما بحث بر سر ارتقای سطح علمی فراگیران است که استادان و مدرسان در ارائه مطالب تئوری بیشتر در کلاس های عملیاتی و کاربردی با استفاده از روش های مربوط برخورد می کنند. ناکارآمدی روش ارائه مطالب تئوری، تجربه سال های گذشته کشورهای پیشرفته است که به صورت تحکمی و تعبدی برخورد می کردند ولی امروزه به لحاظ مشارکت مستقیم فراگیران در امر یادگیری تحول چشمگیری در خلاقیت و نوآوری و کشف پدیده های جدید به وجود آمده است. البته لازم به ذکر آنکه باید این نکته را نیز

به خاطر داشت که در انتخاب روش های تدریس فقط توانایی ها و قابلیت های ذهنی و فیزیکی مدرسان و استادان مورد توجه قرار نمی گیرد، بلکه در اجرای فرآیند یادگیری، شخصیت، منش، نحوه برخورد از لحاظ روحی، عاطفی و ذهنی نیز مورد نظر هستند و مضافاً اینکه متناسب با نیازها، سطح، و تفاوت های فردی فراگیران باید روش های آموزشی مناسب انتخاب شود تا حداکثر استفاده بهینه از عوامل موثر در امر آموزش های حرفه ای بشود. زیرا برخی از فراگیران به لحاظ تفاوت های فردی فقط با دیدن (تصاویر، نمودارها، جداول آماری و دادن نمایش و به تصویر کشیدن کلمات روی وایت برد) زمینه و قدرت یادگیری دارند و بعضی از فراگیران با شنیدن صوت و آهنگ صدا (سخنرانی ها، گفت و شنودها، شعارها، رادیو و تلویزیون، و سایر وسایل صوتی) بیشتر قدرت یادگیری دارند. عده ای از فراگیران از طریق حرکات بدنی (به کار بردن دست، پروژه های حرکتی ورزشی و تکان دادن سر و صورت، گردش های علمی و کارهای کارگاهی و عملیاتی) زودتر از دیگران به نتیجه می رسند و تعدادی هم در شرایط طبیعی طبق برنامه آموزشی از قبل تعیین شده بر اساس اصول و ضوابط خاص و نظام حاکم بر امور آموزشی یاد می گیرند. در نهایت بعضی فراگیران در شرایط بهتر یادگیری قرار می گیرند که در انتخاب موضوع، تنوع مطالب آموزشی، زمان، مکان و شیوه های حضوری و غیرحضوری خود نقش دارند.

خلاصه آنکه مدرسان و استادانی می توانند در تدریس موفق باشند که به انواع فنون و روش های یادگیری آگاهی و تسلط داشته باشند تا در اجرای فرآیند آموزشی هدف

های آموزشی تحقق پیدا کند.

یادگیری در واقع نتیجه دادوستد اطلاعاتی بین فراگیران و فرادهندگان و محیط آموزشی است که فراگیر یاد بگیرد و فرادهندگان یاد بگیرند که چگونه یاد بدهند.

آموزش ارزشیابی مهارتهای یادگیری نوشته رزبا- اسپراگ - فی یل - فانک، ترجمه

دانش فر و رستگار، انتشارات مدرسه چاپ اول، سال ۱۳۷۹

- دفر، مرتضی (۱۳۷۱)، تکنولوژی آموزشی، گردآوری سخنرانی اساتید، انیس