

بسمه تعالی
فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: تعاریف و مفاهیم
	مفهوم فنون تدریس و تعاریف آن
	شرایط مربی از نظر قوانین موثر در تدریس
	وظایف عمومی مربیان از دیدگاه سازمانی
	تعریف مطالعه و روش های آن
	فصل دوم: آیین کلاس داری
	هدف از بررسی آیین کلاس داری
	نقش انگیزه
	نقش انضباط و کنترل
	بحث انضباط شخصی و تاثیر آن در کلاس داری
	فصل سوم: روش های کلی تدریس در نظام آموزشی
	روش های فعال و غیر فعال و قوانین اثر و نتیجه
	هدف های آموزشی
	مهابت های فرایند تدریس
	الف) مهارت های پیش از تدریس - تعریف استاندارد - آشنایی با طرح درست و فواید آن و فرم
	ب) مهارت های پیمن تدریس: ۱- تنظیم صدا و حرکات فیزیکی مربی ۲- حفظ شخصیت و احترام مربی ۳- فروتنی و ادب ۴- بیان کافی مطالب درسی ۵- اجتناب از ارائه مطالب غیر درسی ۶- اجتناب از اختلاط موضوعات ۷- کیفیت بیان مطالب
	بررسی فنون عرضه شده به کارآموز و بیان مطالب
	ارجاع اطلاعات کافی برای کارآموز

	انتظاراتی که کارآموز از مراکز فنی و حرفه ای دارند
	تقاضا و نیازهای عمومی و کلی در پداگوژی و نحوه برخورد با دیگران
	طریق شناخت افکار و استعداد های افراد
	مهارت های پس از تدریس
	فصل چهارم: کلیات روش های تدریس
	۱- روش های تدریس غیر فعال- شیوه مکتبی- شیوه توضیحی- شیوه سخنرانی
	۲- روش های تدریس فعال- شیوه پرسش و پاسخ- شیوه بحث- شیوه اکتشافی
	۳- شیوه یا روش اکتشافی و روش حل مسائل
	۴- شیوه یا روش اکتشافی و روش حل مسائل
	بحث پایانی
	منابع و مأخذ مورد استفاده

تعریف فرستنده یا مربی

مربی شخصی است که اطلاعات علمی پراکنده را متناسب با استاندارد رشته آموزشی خود تنظیم کرده و با شیوه های مناسب آن را به صورت مطالب ساده و قابل درک برای کارآموز تبدیل و با سرعت مناسب و در سطح استعداد او انتقال می دهد.

حال با توجه به تعریف مربی می توان فرق بین مربی با کتاب را مقایسه و درک نمود. یعنی اینکه کتاب آنچه را که در خود دارد چه سخت باشد و چه آسان، بدون توجه به اینکه کارآموزی که آنرا مطالعه می کند می فهمد یا نه مطالب را انتقال می دهد، ولی مربی اطلاعات کتاب را درک و مطالب سخت و نامفهوم را همانند فیلتری به کنار گذاشته و جایگزین آن مطالب ساده تر و قابل درک و فهم کارآموز به کار می برد.

شرایط مربی از نظر قوانین موثر در تدریس

- ۱- داشتن علاقه به رشته آموزشی خود
- ۲- داشتن صبر و حوصله در جهت انتقال اطلاعات
- ۳- تسلط کامل به علوم فنی مورد نیاز
- ۴- توانایی ایجاد نظم و انضباط در محیط آموزشی
- ۵- داشتن فن بیان مناسب
- ۶- توانایی ایجاد روابط خود و صمیمی با کارآموزان

در چه شرایطی مربی می تواند اطلاعات علمی خود را به کار آموز موثرتر انتقال دهد؟

۱- کارآموز به او اطمینان و اعتبار را در نظر داشته باشد.

۲- داشتن نظم و انضباط در کلاس آموزش.

۳- داشتن فن بیان تن صدای مربی بسیار تاثیر گذار است.

۴- توجه کردن مربی به افراد کم توجه و یا بی توجه.

۵- توجه به سطح اطلاعاتی کارآموزان و میزان استعداد و توانایی آنها.

۶- پرهیز از ایجاد سدهای ارتباطی.

۷- از نظر (مادی- معنوی- امنیت شغلی و ایمنی) تامین باشد.

کارآموز در چه شرایطی مفاهیم آموزشی را بهتر درک می نماید؟

۱- داشتن علاقه و انگیزه و شناخت و درک علت فراگیری رشته آموزشی.

۲- فراهم بودن عوامل رفاهی (نور- گرما- سرما- صدا- زاویه دید کارآموز نسبت به

مربی و کلاس به صورتی قرار گیرد که همه شاگردان قادر به دیدن و شنیدن

حرفهای او باشند)

۳- نیاز بازار کار به حرفه آنها.

۴- آمادگی روحی و جسمی و داشتن استعداد اولیه

۵- برخورد مناسب استاد.

۶- توضیح کامل و توجیه در مورد برنامه یا رشته آموزشی

در نظام فنون تدریس به دو عامل مهم آموزش تئوری و هم عملی توجه بیشتری شده است و تاکید همیشه در تلفیق آنها بوده است، چرا که باعث می شود خواسته های بیان نشده را در تئوری بتوان در علم بیان نمود و مسائل را با دیدی بازتر و ملموس تر به مشاهده کارآموزان گذارد.

وظایف عمومی مربیان از دیدگاه سازمانی

۱- تقویت و پرورش قوه تفکر در کارآموزان:

برداشتی که اکثر ما از تفکر داریم و کم و بیش در جامعه ما رواج دارد یک برداشت صد درصد صحیح و بدون اشکال نبوده. لذا باید ابتدا معنای صحیح آن روشن شود تا درباره تقویت و قدرت بخشیدن آن در افراد به طور صحیح گام برداریم. اصولاً زمانی بانسان به تفکر می پردازد که با مشکل و مسئله مهمی برخورد کند. و یا مطالبی را به خاطر آورده باشد. با این تعریف مشخص می شود که انسان به تفکر نمی پردازد و نمی اندیشد مگر در هنگامی که دچار مشکلی گردد و احتیاج به کار و تلاش یکی از عوامل مهم در امر تفکر و رسیدن به هدف است.

۲- ایجاد تفکر عملی:

معمولاً اینگونه تفکر در مسائل روزمره و عادی جریان دارد و بیشتر برای تنظیم کار و وظایفی که در قبال آن مسئولیت دارد معطوف می شود.

۴- ایجاد تفکر خلاق:

در اینگونه تفکر بیشتر به مسائل و مشکلاتی که حل آن مشکل بوده و نیاز به تلاش فکری بسیار نیاز دارد پرداخته می شود و در این راستا برای حل مسائل مشکل راه حل های جدید کشف می گردد و معمولا در اینگونه اندیشه و تفکر است که به اختراعات بسیار مهم می انجامد. آنچه مد نظر است دقت نظر به تعاریف یاد شده تفکر خلاق است که باید مورد توجه قرار گیرد و همه مربیان و مسئولین در این رابطه تلاش کنند. اما آنچه ما در مراکز آموزش و پرورش و تمام مراکز آموزشی شاهد و ناظر آن هستیم غیر از آن چیزی است که باید مورد توجه قرار گیرد. و با یک بررسی بسیار سطحی متوجه خواهیم شد که مراکز آموزشی ما با اتخاذ روش های خشک و بی روح و طبق یک عادت دیرینه مشغول به کار هستند و از هرگونه راه حل جدید که از ناحیه دانشجو بخواهد ارائه شود مخالفت می ورزند و با ایجاد یک محیط انضباطی سخت موجب رکود هرگونه تفکر تازه می شوند و این تفکر در همه مراکز آموزشی سایه نیفکنده. اما باید توجه داشت که اینگونه روش ها هیچگونه پیشرفت و ترقی را به همراه ندارد.

حتی ساکت کردن دانشجویان در محیط آموزش، مجبور کردن آنها به پذیرفتن مطالبی که از ناحیه استاد بیان می شود یک نوع ارزش و نشانه اداره خوب کلاس شمرده می شود. باید به این نکته توجه داشت که انتقال فراوان مفاهیم علمی و تمرین های تکراری هرگونه فرصت اندیشیدن را از دانشجو سلب می کند و آنچه سبب پیشرفت و

تعالی هر انسانی می گردد همان ایجاد فرصت هایی برای اندیشیدن است. در اینجا باید شرایط اندیشیدن را برای دانشجویان فراهم کنید و دانشجویان باید با اندیشیدن به شناخت صحیح دست یابند و این شناخت علمی صحیح آنان را به باور تثبیت شده برسانند. در اثر ایجاد باور تثبیت شده است که گرایش به سوی عمل تحقق می یابد و در نهایت به انجام عمل منجر خواهد شد.

۴- ایجاد یگانگی و حس همکاری:

ایجاد حس همکاری و تعاون در کارآموزان را می توان یکی از محرک های اصلی پیشرفت در تمام ابعاد کارآموز دانست. به وسیله تعاون و همکاری می توان فرصت هایی را برای ارتباط متقابل اجتماعی و روانی و نهایتاً تکامل افراد ایجاد کرد. با ایجاد حس همکاری است که خواسته های افراد آشکار شده و قابلیت های آنان بعنوان عضوی از جامعه نمودار می گردد. اب ایجاد حس همکاری می توان پیشرفت و تکامل کارآموز را سرعت بخشید. در این رابطه با بررسی هایی که انجام گرفته است عوامل موثر در ایجاد یگانگی و انسجام در سه مورد خلاصه کرد.

الف- مربی:

اساسی ترین نقش را در انسجام و یگانگی ایفا می کند، با تماس مداوم با دانشجویان فرصت بسیار زیادی برای ایفای نقش خود دارد او می تواند با ایجاد محیطی مناسب و

فراهم آوردن امکانات و لوازم مورد نیاز موجبات انسجام و یگانگی را در بین دانشجویان فراهم آورد.

ب- ایجاد روابط اولیه همراه با عواطف:

درستی بین یک گروه از دانشجویان بهصورتی که در راه اهداف آن منافع مصالح شخصی نادیده گرفته شود از نوع روابط نخستین است و می توان گفت که این بهترین نوع رابطه است. هیچ عاملی جز دوستی های بی شائبه و برکنار ماندن از هدف های مادری و شخص نمی تواند همکلاسان را در یک موسسه آموزشی به یکدیگر ارتباط دهد. به همین دلیل است که درستی هایی که از دوران تحصیل نشأت گرفته است عمیق و ریشه دار و مستمر است. و هرچه روابط نیکوتر و صمیمانه تر باشد استوارتر و از یگانگی بالاتری برخوردار است.

ج- پرورش گفتاری در کارآموزان:

از آنجائی که تمام حالات و کردار مربی در دانشجویان تاثیر می گذارد لذا گفتار و طرز بان مربی نیز از این مقوله خارج نیست و مربی باید توجه داشته باشد که در هنگام بیان مطالب به گونه ای عمل نماید که همزمان دانشجویان به طریقه سخن گفتن و بیان مطالب را نیز فرا بگیرند و سعی کند که بسیار روان و سلیس مطالب را باین نماید و کلمات قابل فهم و زیبا باشد تا دانشجویان با الهام از مربی در گفتار از وی پیروی نماید.

تعریف مطالعه:

مطالعه علمی است که با تفکر همراه است و پرورش و به کار انداختن تمام قوای فکری و اخلاقی چون قوه تمیز، استدلال، تصمیم، حکم، قضاوت می گردد و از طرف دیگر توانایی در خواندن سبب ورزیده شدن حافظه و منخبله خواهد شد و موجبات درک بهتر مواد درسی را فراهم می سازد. حال اگر مطالعه با درک معنا همراه باشد موجب پرورش شخصیت، کسب اطلاعات سودمند، برقراری رابطه حسنه با دیگران، لذت روحی و نشاط خاطر را موجب می شود.

مطالعه و روش های آن:

هر کارآموز قبلاً مشتاق است که مطالعه کند و این شیوه بسیار پسندیده را در خود تقویت کند و به صورت عادت در زندگی خود درآورد. در این رابطه می بینیم که بسیاری از کارآموزان نگران این هستند که چگونه مطالعه کنند و می خواهند بدانند که روش های آن چگونه است تا به کار بستن آن راندمان تحصیلی خود را بهبود بخشد.

فصل سوم

روش های کلی تدریس در نظام آموزش:

روش ها به طور کلی به دو روش فعال و غیر فعال تقسیم می شوند. قبل از اینکه بخواهیم به این روش ها توجه کنیم اصولی به نام قوانین یادگیری را معرفی می نماییم. قوانین یادگیری:

۱- قانون اثر و نتیجه:

هرچقدر موضوع یادگیری در کار و یا زندگی فرد اثر و نتیجه خود را نشان دهد شخص نسبت به آنموضوع علاقه مندی بیشتری نشان می دهد.

۲- قانون آمادگی

شخص یادگیرنده بایستی از نظر بدنی سلامتی کامل را از نظر ذهنی در حالات روانی مناسبی باشد همین طور محیط فیزیکی نقش مهمی در وضعیت اولیه یادگیری فرد خواهد داشت.

۳- قانون تکرار و تمرین

در سیستم آموزشی یکی از مهمترین روش ها در جذب اطلاعات در تکرار کردن موضوع و تمرین کردن آن به صورت عملی می باشد که این سیستم تکرار و تمرین می تواند در خود موسسه یا در منزل انجام گیرد.

هدف های آموزشی:

هدف های آموزشی در مراکز آموزشی فنی و حرفه ای همان فراگیری و آموختن است که اقسام گوناگون و رشته های مختلفی دارد. به عبارت دیگر آموزش فراگیری معلومات و دانش ها یا شیوه عملکرد و یا تغییر رفتاری موجود است، و روش رفتاری همان کاربرد مع لومات بهدست آمده و مهارت های آموخته شده است. در تغییر دیگری آموزش را اینگونه تعریف نموده اند، سوق دادن دانشجو به سمت فراگیری و آموختن است. اما اکثر مربیان منظور را آموزش را همان تغییر دادن رفتار فرد می دانند که این تغییر را شامل اموری از قبیل دانش، مهارت ها، نگرش ها و عادات می دانند و این یادگیری را ناشی از عواملی چون والدین، دوستان، جامعه اعتقادات مذهبی، مطبوعات، رسانه های گروهی و محیط آموزشی می دانند. آموزش واقعی آن است که توانایی فهمیدن را به دانشجو ببخشد و راهی باشد برای تحول همه جانبه او.

آموزش از دیدگاه افلاطون

افلاطون بر این عقیده است که هر جامعه ای خواهان ترقی و تعالی است و خواهان تغییراتی در تمام ابعاد و ایجاد تحول در جامعه خویش است. لذا برای ساختن جامعه سالم و نو باید انسانی سالم و نو ساخت

به سلامت روانی دانش آموز لطمه می زند. در این مورد باید گفت که کاملاً عکس این موضوع صادق است. بدون شک حفظ انضباط شدید و بسیار دقیق در کلاس به نفع کارآموزان است و برعکس تدریس از روی بی بندی و باری می تواند زیان بار باشد.

مسلماً سلامت روانی کارآموزان در سایه آموزشی منظم و کنترل دقیق کلاس تضمین می شود و ما آن را انضباط دموکراتیک می نامیم.

بحث انضباط شخصی

بهترین نوع انضباط شخصی دانست. اگر مربی بتواند به کارآموزان بایموزد که خودشان مسئولیات یادگیری شان را بعهد بگیرند و این مسئولیت را به انجام برسانند. موفقیت

بزرگی نصیبش شده است. طرفی که مربی می تواند به کارآموز کمک کند در کارهایش انضباط فردی داشته باشد بقرار زیر است:

۱- به شاگردانتان کمک کنید تا یک سری اصول رفتاری را برای خودشان به وجود

آورند. با انجام این کار آنها را می فهمند چه رفتاری قابل قبول است و چرا چنین

رفتاری برای موفقیت گروه یا جامعه ضروری است، معلوم نباید این اصول را

دیگته کند بلکه برای موفقیت در این کار باید با همکاری کارآموز و رضایت متقابل

در خصوص تمام مسائل مربوطه به این اصول دست یابد.

۲- به شاگردانتان کمک کنید تا ملاک های رفتاری خودشان را بهبود بخشند. این عمل

باید در طی یک فرایند آهسته صورت گیرد. برای انجام این کار باید کارآموزان را

از فواید و ملاک های سطح بالایی رفتاری و زیان مطلع کرد. در این روند شیوه هایی همچون مربوط به روشن کردن امور ارزشمند و جلسات بحث می توانند سودمند باشند.

۳- از اجرای دقیق مقررات به عنوان ابزاری د رانجام این کار استفاده کنید گاهی مقررات اجباری به کارآموزان می آموزد چگونه منضبط باشند. با اجرای صحیح مقررات و وادار کردن کارآموزان به پیروی از این مقررات کم کم در آنان به صورت عادت در می آید. مرباین همچنین از طریق صحبت با شاگردان خود درباره مسائل رفتاری بگونه ای که دریابند چرا یک رفتار پذیرفتنی نبوده است و کارآموز برای جبران آن رفتار نادرست چه باید بکند و علاج آن چیست؟ به نتایج خوبی رسیده ند. در بعضی درس ها، بسیاری از مقررات را کارآموزان خود به اجرا در می آورند. ول بیهتر است که معلمان در این مورد از قدرت اجرایی و توان فکری دانش اموزان مطلع بانشد و اجرای مقررات را یا خود بر عهده بگیرند و یا با اگر با کمک کارآموزان این امر واگذار می شود با نظارت کامل انجام پذیرد. انجام دهند و اینکه باید آن را انجام دهند آموزش دهید و آنها را راهنمایی کنید و معیارهایی را مشخص کنید که با کمک آنها بفهمند چه زمانی تکلیف ها را به خوبی مطلوب انجام دهند.

۵- می توانید از انگیزش، علایق و ایده آلهای، هدف ها و طرز فکر کارآموزان در پیشبرد آموزش بهره بگیرید. برای بهبود کار از حس کنجکاوی، غرور، بازیگوشی، تمایل به موفقیت و علایق اجتماعی شان استفاده کنید.

۶- کوشش کنید مطالب متنوع و جدیدی را ارائه دهید. در بسیاری از کلاس ها همان مطالب کهنه را به شیوه ای همیشگی تکرار می کنند. یکنواختی و خستگی حاصل از آن باعث می شود کارآموزان کمتر به مطالعه علاقه نشان دهند.

بنابراین سعی تان این باشد مطالب و درس هایی تازه را شیوه هایی جدید آموزش دهید. مواد آموزشی تازه به کلاس بیاورید و جای شاگردان را عوض کنید. در تابلو

اعلانات تصاویر جدیدی نصب کنید و تکلیف هایی که دانش آموزان بدهید که تاکنون انجام نداده اند، از نمایش فیلم در کلاس ها استفاده کنید. تلاش کنید آنچه که آموزش می دهید باعث جذب کارآموزان شود، هراز گایه خنده و مزاح برای کلاس لازم است.

۷- تلاش کنید به هنگام تدریس به کارآموزان شخصیت بدهید و با آنان با احترام رفتار کنید. با اسم آنها را صدا بزنید و راجع به علایق شخصی و فعالیت های فوق برنامه ای

که در خارج از کلاس انجام می دهند صحبت کنید. هنگامی که مودب هستند و یا کار خوبی انجام می دهند چه در کلاس و چه در خارج از کلاس از آنها تعریف کنید.

سعی کنید تا جایی که می توانید با زندگی بیرون از کلاسشان آشنا شوید. تلاش کنید خودشان را بشناسید، نشان دهید که به آنان علاقه دارید و برایشان احترام قائل هستید.

با تنظیم دوره های درسی و درس هایی برای آنان و تدارک تجارب خاص برای فرد فردشان کوشش کنید آموزشی که می دهید در راستای نیازها و هدف های آنها باشد، نهایت سعی تان این باشد که هیچگاه کار آموزی در کلاس از یادتان نرود.

۸- تلاش کنید اعتماد کلاس را جلب کنید. برای جلب اعتماد کارآموزان، دقت در تهیه مطالب آموزشی، جدی بودن کار، استفاده از تکنیک های صحیح آموزشی، همدلی و احترام به شاگردان منصفانه عمل کردن و اجرای عدالت می تواند به شما کمک کند، و اعتماد چیزی است که تا زمانی مستحق آن نباشید نمی توانید آن را به وجود آورید، برای به دست آوردن آن تلاش کنید.

نقش انضباط و کنترل

به طور یقین اگر در بوجود آوردن انگیزه قوی در شاگردان که مناسب دوره و تدریس باشد موفق باشیم دیگر تا آنجا که به رفتار کارآموزان در کلاس مان مربوط می شود نگران نباشیم. با این حال، باید راه های دقیق تر و گوناگون دیگری را به کار ببندیم تا بتوانیم رفتار مطلوب را در کارآموزان تقویت کنیم و رفتار نامطلوب را در آنان از بین ببریم در آنان از بین ببریم. اما ابتدا ببینیم انضباط خوب به چه معنا است.

در مدارس امروز به عکس گذشته که معلم خواندن و نوشتن و حساب را (با تهدید به چوب زدن و فلک کردن) آموز می داد، جو کلاس آزادتر و بدون زحمت تراست و معلمان نیز خودمانی تر و با روئی باز تدریس می کنند. با این همه این چرخش به

سمت مطبوع بودن جو کلاس و آزادی عمل بیشتر به آن معنا نیست که مربیان کلاس را به حال خود رها کنند. با آن که دیگر سکوت را نمی توان امری لازم شمرد و کلاسی را که دانش آموزان در آن مجال صحبت نداشته باشند نباید کلاس به حساب آورد. اما مربی مسئولیت دارد جو کلاس را به سمت یادگیری سوق دهد. معمولاً در کلاسی که بی نظمی و قیل و قال وجود داشته باشد یادگیری تحقق نمی پذیرد. این که در کلاس تا چه حد سکوت حکمفرما باشد و تا چه اندازه نظم در آن برقرار باشد بستگی به نوع کلاس دارد.

در کارگاه کارآموزان بیشتر باید گفتگو کنند و تحرک داشته باشند، جلسه های ایراد سخنرانی مستلزم توجه دقیق و جلسه های بحث باید با گفتگو های هدف دار برگزار شود. در جلسه هایی که شاگردان در کارگاه های فنی کار می کنند شبیه به کار در بخش های تجاری و صنعتی است. در این جلسه ها مسائل زیادی اتفاق می افتد که انتظار می رود بیشتر فعالیت ها، در این ساعات در جهت کاری باشد که کارآموزان در دست دارند و باید آن فعالیتها در این مساعدت در جهت کاری باشد که کارآموزان در دست دارند و باید آن را یاد بگیرند.

گاهی مربیان تازه کار از شیوه جدید کلاس داری و جو آزاد کلاس استنباط غلطی دارند و گمان می کنند آزاد بودن در کلاس یعنی هرچه که می خواهد اتفاق بیافتد، این قبیل مربیان از کلاس بی خبرند. و خیلی زود کارآموزان کنترل کلاس را از دست آنان

خارج خواهند کرد. نظم و ترتیب لازم است و آزادی عملی که در اینجا اشاره کردیم یعنی این که مربی باید کارآموز را در تلاش برای یادگیری تشویق کند و نه اینکه وی را در یک الگو محصور کند و قدرت تفکر را از وی سلب نماید در یک کلاس آزاد کارآموز تشویق میشود. نظراتش را بیان کند و بدون اینکه واهمه از از خطاهایی که سهواً مرتکب می شود داشته باشد. نکته دیگری که معلمان جوان را دچار تعارض می کند این است که گفته می شود تادیب و کنترل دقیق کلاس تنفر ایجاد کند. و یادگیری برایش توأم با مشقت و تنفر جلوه کند دیگر شاید نتوان تلقی او را از تحصیل تغییر داد. از سوئی دیگر چنانچه معلم واقعاً خبره باشد و در دانش آموزان یادگیری و کنجکاوی را تحریک کند و به آنان بیاموزد که چگونه مشاهده کنند، فکر کنند و به اکتشاف پردازند. و این احساس را در آن ها به وجود آورد که تحصیل و مدرسه برانگیزاننده هستند همه چیز بخوبی پیش خواهد رفت.

راههایی که می تواند با کمک آنها انگیزه صحیح در دانش آموزان احساس کنند مورد حمایت قرار می گیرند. به کار آموزان بفمایند که شما شاهد تلاش آنان هستید، به آنها فرصت دهید و بگذارید خودشان را نشان دهند و تلاششان را تایید کنید. موفقیت و کارهای خوبشان را مورد تشویق قرار دهید، خصوصاً هیچ کارآموزی را که زحمت کشیده اما موفق نشده است مواخذه نکنید. باید دانست که همه گاهی مرتکب خطا می شویم.

۲- مطالب یادگیری و تکلیف های درسی باید ارزش صرف وقت را داشته باشد و به

کارآموزان نشان دهید که چگونه مطالعه آنها می تواند به حال خود و جامعه شان

مفید واقع شود. تکلیف ها و مطالب درسی را طوری انتخاب کنید که متناسب با

ذوق و علاقه شاگردانتان باشد. برای بعضی از آنها باید مطالب خاصی را تهیه کنیم.

کارآموزان را تشویق کنید در برنامه ریزی و فعالیت های یادگیری با شما همکاری

کنند. بالاتر از همه محتوی دروس باید بگونه ای انتخاب شود که مرتبط با زندگی

و نیازهای جامعه ای باشد که در آن زندگی می کنند. باید مطمئن شوید که همه

آنها می دانند چرا خواندن این مطالب اهمیت دارد و با زندگی شخصی شان مرتبط

است. اگر از علت انجام فعالیتی آگاهی ندارند هرگز از آنان نخواهید دست به

انجام آن بزنند.

۳- کلاس را سرزنده نگه دارید و نگذارید بیروح شود. کارآموزان را از پیشرفت شان

مطلع کنید و سعی کنید خودشان به فراگیری پردازند. تکلیف هایی را انتخاب کنید

که به فعالیت نایز داشته باشد نه آن که کارآموزان غیر فعال شوند. دشواری تکلیف

ها باید در حدی باشد که کارآموز وادار بعه تلاش شود، اما نباید بیش از اندازه

مشکل باشد.

با کارآموزان نباید زیاد خودمانی شد، اما نباید بیش از اندازه نیز سختگیری کرد.

۴- کارآموزان باید بدانند چه کارهایی انجام دهند و چگونه انجام دهند اگر ندانند چه

باید بکنند و در چه زمانی و چگونه باید تکلیف را انجام دهند، چطور میتوان از آنان

انتظار داشت که آن را انجام دهند؟ بنابراین مطمئن شوید که در دستور العمل ها و

تکلیف ها و برنامه زمانی که تعیین می کنند نقطه ابهامی وجود ندارد به کارآموزان

آنچه را که باید

در آن صورت روشن است که باید از هر کاری که می توانید برای برانگیخته شدن دانش آموزان استفاده کنید تا به کلاس درس توجه نشان دهد.

زمانی در این کار موفق خواهید بود که شناخت خوبی از شاگردانتان داشته باشید و مطالب آموزشی و شیوه تدریس تان را بگونه ای تنظیم کنید که علاقه آنان را برانگیزد.

به زمانی که خودتان در دبیرستان تحصیل می کردید برگردید؟ به یادآورید چه درسها و کدام معلم برایتان جالب و ارزشمند بودند؟ چه چیزی در آنها بود که توجه شما را جلب می کرد. اینکه به دوره ای فکر کنید که باعث شد که شما از یک درس و یا از طرف یک معلم سرخورده شوید. در آنها چه چیزی بود که موجب روی گردان شدن شما گردید.

نخستین هدف مربی کارآمد این است که در دانش آموز به گونه ای ایجاد انگیزه کند که تلاش کنند در یادگیری شان از منابعی که در اختیار دارند استفاده کنند. و تنها به مربی متکی نباشند. کارآموزانی که بتوانند به چنین استقلال فکری برسند پس از انجام

تحصیل قادر خواهند بود بدون مربی نیز به راهشان ادامه دهند. مربی با تجربه می دانند که اگر بنا باشد در کارآموزان انگیزه ایجاد کند باید مطالب بسیاری را علاوه بر کتاب های درسی آموزش دهد. در مدارس دولتی همیشه با کارآموزانی مواجه می شویم که نیاموخته اند چگونه بخوانند تا بفهمند و بدون درک مطلب نیز علاقه بوجود نخواهد آمد.

اگر مربی حوصله بخرج دهد و سعی کند کارآموزان را بشناسد خواهد دید که گاهی کارآموز تمایل به کجروی دارد، که در این صورت مربی میتواند با کمی ابتکار علاقه کارآموز را به درس جلب کند.

برای مثال: در یک کلاس فنی و حرفه ای در درس برق مرب متوجه شد که دانش آموزی در عقب کلاس وقت خود را بیهوده می گذراند، بعد از یک صحبت خودمآنی مربی دریافت که کارآموز مزبور به طراحی علاقمند است. به تدریج از او خواست برای کلاس چند طرح تهیه کند. کشیدن این طرح ها به کار آموز کمک کرد تا موضوعی را که در کلاس آموخته می شد بهتر بفهمد. و این واقعیت که چنین نقش مهمی را در کلاس ایفا می کرد به او حس اعتماد و احساس رضایتی را که تشنه آن بود می داد. و این یک نمونه از طرق گوناگونی است که چگونه بی حوصلگی و بی تلاشی را می توان به شور و اشتیاق و انگیزش برای یادگیری تبدیل کرد.

توجه به این نکته حائز اهمیت است که دانش آموز در این سن و سال حساس ترین دوره زندگی خود را سپری می کند. دوره ای که می تواند چرخش بالقوه ای را در تحصیلاتش بوجود آورد و هرگونه تاثیری را تنها در همین دوره می توان بر او جای گذاشت. چنانچه خستگی و احساس محبوس شدن در مدرسه در وی نسبت به درس

فصل دوم

آیین کلاسداری:

۱- یکی از مهمترین عوامل در نظام تدریس توانایی اداره کلاس از طرف مربی می

باشد. مسئله مدیریت کلاس همانند کنترل و یا مدیریت یک واحد اداری با صنعتی.

با این تفاوت که شیوه آن و نوع برخورد فرق می کند می باشد. ۱- در اصول اولیه،

مربی قبل از ورود به کلاس بهتر است به طور کامل و در حدی که ارتباط به

آموزش دارد.

در زمینه وضعیت تحصیلی، فرهنگی و حتی میزان علاقه مندی شخص و علت مراجعه

آن به این سیستم و نیز وضع اقتصادی خانواده‌گر او را در یک پرونده ای که در جهت

شناسایی بهتر ثبت نماید. پس ساختن پرونده اطلاعاتی بسیار مهم است و زمانی می

توان این پرونده را تکمیل کرد که اعتماد کارآموزان را جلب نمود و به آنها باید بگوییم

که این اطلاعات به صورت محرمانه در نزد خود ما خواهد بود.

۲- مورد دیگر فراهم نمودن امکانات به طور مساوی برای همه کارآموزان.

۳- معین نمودن یک برنامه بسیار منظم و دقیق برای آموزش های تئوری و علمی

متناسب با نوع استاندارد و زمان تعیین شده و این برنامه اول باید از طرف مربی

رعایت شود تا دیگران نیز به عنوان الگو آن را رعایت کنند.

۴- در رابطه با شخص که به عنوان مربی می خواهد آموزش دهد عواملی چون داشتن اطلاعات در رابطه با آن رشته بسیار ضروری می باشد. البته این موضوع تنها کافی نیست. چرا که اشخاصی هستند که فرضاً در رشته اتومکانیک به تعمیر اتومبیل بسیار وارد هستند و خیلی آسان می توانند قسمت های مختلف آن را تعمیر نمایند ولی اگر او در یک کلاس آموزش به عنوان یک هنر و یاتکنیک است که همانطور که از موضوع فنون تدریس مشخص است واژه روش یا متد به عنوان یک شیوه ای است که مربی از طریق آن می تواند اطلاعات را به صورت کامل انتقال دهد.

سوال: عوامل موثر در تدریس:

- ۱- داشتن اطلاعات
- ۲- داشتن حوصله و صبر و تحمل.
- ۳- توجه به رفتار و عکس العمل های کارآموزان مخصوصاً در دروس تئوری
- ۴- آشنایی با سدهای ارتباطی و توانایی در برطرف نمودن آنها.
- ۵- آشنایی با انواع تیپها در برخورد.
- ۶- مرب باید به نیازهای کارآموزان توجه کند و به موقع در حد امکانات به آنها پاسخ دهد.

۷- مربی برای اینکه بتواند آموزش بهتری داشته باشد مخصوصاً در آموزش های فنی

بهرتر است از وسایل کمک آموزشی در تسریع انتقال اطلاعات استفاده نماید.

۸- یکی دیگر از عوامل موثر داشتن فن بیان مناسب می باشد.

۹- رعایت زمان استراحت بسیار نقش مفیدی در درک اطلاعات خواهد داشت.

۱۰- جایگاه و زاویه دید نقش بسیار مهمی در درک و انتقال مطالب علمی تواند

داشته باشد که در طرح ذیل آمده است:

تخته سیاه یا وایت برد

زاویه دید

کارآموزان

طرح جایگاه های مربی و کارآموزان

نکته مهم: کارآموزان همه باید قادر به دیدن و شنیدن صحبت های مربی باشند.

نقش انگیزش در یادگیری

انگیزش، انضباط و کنترل کلاس هر سه در واقع وجوه مختلف مسئله تدریس می

باشند. اگر دانشآموزان به کلاس و تدریس شما علاقه نشان دهند، در این صورت

رفتارشان سازگار خواهد بود و شما کلاسی با انضباط و موفق خواهید داشت. چنانچه انگیزه ها با کلاس شما همخوانی نداشته باشد کنترل کلاس و تلاششان در تدریس بی نتیجه خواهد بود.

تمام تعاریفی که برای آموزش آورده ایم، تعاریفی زیبا و خوب است. اما باید توجه داشت که زمانی آموزش دارای ارزش واقعی است که اولاً در جامعه به کار آید، وقتی یک فرد آموزش را در یک مرکز فنی و حرفه ای آموخت بتواند آن را در جامعه خویش عرضه کند و جامعه را از این فن خود بهره مند سازد و خود نیز بتواند از این طریق امرار معاش کنند.

بعد از این توسط این آموزش ها باید در دانشجو یک تحول اساسی ایجاد شود و او را به سوی ابتکار و خلاقیت سوق دهد و وی را برای انجام کارهای تازه توانا ساخته و بر وسعت استعداد های وی بیفزاید. اما آنچه مادر جوامع در حال توسعه مشاهده می کنیم چیزی غیر از این است و هنگامی که به آموزشگاه ها محقق نشده نشده است. بلکه یک سلسله آموزش های بیروح و فاقد ارزش حقیقی است و گاه آموزشهای اینگونه مراکز سلسله آموزش های سالیان قبل است که بدون هیچ گونه توسعه و تغییری به همان صورت اولیه تدریس می شود.

سوالی که در اینجا مطرح می شود این است که علت عدم دگرگونی و تحول در این گونه مراکز چیست و چرا هیچ گونه تحول اساسی در نظام آموزشی ایجاد نشده است. جواب از این سوال را در چند امر می توان جستجو کرد.

- ۱- عدم برنامه ریزی جدی و هماهنگ از طرف مسئولان ذیربط.
- ۲- فقدان اساتید متبحر و مجرب در رشته های گوناگون.
- ۳- فقدان مدیریت در اینگونه مراکز.
- ۴- عدم وجود انگیزه در اساتید برای تدریس به علت وجود مشکلات روحی و مادی که این امر سبب خواهد شد هرگونه پویایی و تحول در آنان سلب شود با مطالب یاد شده در می یابیم که برای تداوم و استمرار یک جامعه مطلوب نیازمند به آموزش های صحیح و محی آموزشی مناسب هستیم.

محیط آموزشی:

مکانی است که در آن عملکردهای مورد تایید یک جامعه به دانش آموزان و دانشجویان تعلیم داده می شود این پویایی که در پی آن آموزش صورت می گیرد تعلیم و تربیت نامیده اند.

عوامل دیگری که باعث تشدید در یادگیری می شود را نام ببرید:

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

۱- شدت اثر

۵- عامل پیوستگی

۲- عامل کاربرد

۶- عامل وضوح مطلب

۳- عامل پیش نیازها (آمادگی)

۷- عامل انتقال صحیح

۴- عامل تازگی مطلب

۸- استفاده از تکنولوژی آموزشی

عوامل چهارگانه در آموزش

۱- آماده ساختن

۳- آزمایش نمودن

۲- مطلع ساختن

۴- بکارگمردن

مهارت های فرایند تدریس

۱- مهارت های پیش از تدریس

۲- مهارتهای ضمن تدریس ۳- مهارت های بعد

از تدریس

الف- مهارت های پیش از تدریس: در این مبحث، بحث آماده سازی برای کارآموزان

را شرح می دهیم.

- آماده سازی برای کارآموزان

الف- ایجاد انگیزه و اشتیاق و صحبت در مورد آینده آموزشی این رشته که بسیار در

واقع ابهامات اولیه موثر است. و نیز در نظر گرفتن زمان مناسب برای پاسخگویی به

اشکالات و یا سوالاتی که قبل از شروع درس مورد توجه کارآموز می باشد.

ب- یکی دیگر از موارد بسیار مهم حفظ امنیت کار آموز می باشد که بهتر است مربی

قبل از شروع مباحث اصلی، نسبت به تذکرات لازمه در رابطه با پوشش کارآموز و

استفاده از روپوش در محیط کار و نیز دستور العمل های ایمنی کارگاه خود با صورت

کامل باید به کار آموز بیان نمود.

ج- از نظر نور، گرما، سرما

۴ - عامل تازگی مطلب

۸ - استفاده از تکنولوژی آموزشی

عوامل چهار گانه در آموزش

۱ - آماده ساختن

۳ - آزمایش نمودن

۲ - مطلع ساختن

۴ - بکار گماردن

مهارتهای فرایند تدریس

۱ - مهارتهای پیش از تدریس

۲ - مهارتهای ضمن تدریس

۳ - مهارتهای بعد از تدریس

۰ الف - مهارتهای پیش از تدریس :

در این مبحث بحث آماده سازی برای کار آموزان را شرح میدهم .

آماده سازی برای کار آموزان

الف - ایجاد انگیزه و اشتیاق و صحبت در مورد آینده آموزشی این رشته که بسیار در

رفع ابهامات اولیه موثر است و نیز در نظر گرفتن زمان مناسب برای پاسخگویی به

اشکالات و یا سوالاتی که قبل از شروع درس مورد توجه کار آموز میباشد .

ب - یکی دیگر از موارد بسیار مهم حفظ امنیت کار آموز میباشد که بهتر است مربی

قبل از شروع مباحث اصلی نسبت به تذکرات لازمه در رابطه با پوشش کار آموز و

استفاده از روپوش در محیط کار و نیز دستور العمل های ایمنی کارگاه خود را بصورت

کامل باید به کار آموز بیان نمود .

ج - از نظر نور گرما سرما و شرایط آرامش از نظر صدا و نیز قرار دادن ابزار آلات و وسایل مورد نیاز برای کار آموز بسیار مهم است که مربی باید در تحویل دادن آن وسایل نظارت کامل داشته باشد .

د - آماده نمودن طرح درس جهت آموزش برای کار آموز :

تذکر :

۱ - به جهت اینکه بتوانیم طرح درس مناسبی تهیه کنیم اول باید به استاندارد کارگاه خود تسلط کامل داشته باشیم .

• تعریف استاندارد :

مجموعه ای از مطالب جامع آموزشی است که بعنوان سیاست اصلی و یا هدف کلی هر کارگاه تدوین شده است استاندارد برای ما مشخص می کند که چه مباحثی باید در این کارگاه آموزش داده شود و مدت زمان کلی آن چقدر است و چه انتظاراتی از این آموزش خواهیم داشت . تمام تعاریفی که برای آموزش آورده ایم تعاریفی زیبا و خوب است اما باید توجه داشت که زمانی آموزش دارای ارزش واقعی است که اولاً

در جامعه بکار آید یعنی وقتی یک فرد آموزش را در یک مرکز فنی و حرفه ای آموخت بتواند آن را در جامعه خویش عرضه کند و جامعه را از این فن خود بهره مند سازد و خود نیز بتواند از این طریق امرار معاش نماید بعد از این توسط این آموزشها باید در انشجوی یک تحول اساسی ایجاد شود و او را بسوی ابتکار و خلاقیت سوق دهد و وی را برای انجام کارها تازه توانا ساخته و بر وسعت استعدادهای وی بیفزاید

اما آنچه ما در جوامع در حال توسعه مشاهده می کنیم چیزی غیر این است و هنگامی که به آموزشگاهها مراجعه می کنیم متوجه می شویم که تحولی که باید در دانشجو ایجاد شود در اینگونه آموزشگاهها محقق نشده است بلکه یک سلسله آموزشهای بیروح و فاقد هر گونه ارزش حقیقی است و گاه آموزشهای اینگونه مراکز سلسله آموزشهای سالیان قبل است که بدون هیچگونه توسعه و تغییری به همان صورت اولیه تدریس می شود .

سوالی که در اینجا مطرح می شود این است که علت عدم دگرگونی و تحول در این گونه مراکز چیست و چرا هیچگونه تحول اساسی در نظام آموزشی ایجاد نشده است جواب از این سوال را در چند امر می توان جستجو کرد .

- ۱ - عدم برنامه ریزی جدی و هماهنگ از طرف مسئولان ذیر بط .
 - ۲ - فقدان اساتید متبحر و مجرب در رشته های گوناگون .
 - ۳ - فقدان مدیریت در اینگونه مراکز .
 - ۴ - عدم وجود انگیزه در اساتید برای تدریس بعلت وجود مشکلات روحی و مادی که این امر سبب خواهد شد هر گونه پویایی و تحول در آنان سلب شود با مطالب یاد شده در می یابیم که برای تداوم و استمرار یک جامعه مطلوب نیازمند به آموزشهای صحیحی و محیط آموزشی مناسب هستیم .
- محیط آموزشی :

مکانی است که در آن عملکردهای مورد تایید یک جامعه به دانش آموزان و دانشجویان تعلیم داده می شود این پویش که در پی آن آموزش صورت می گیرد تعلیم و تربیت نامیده اند .

عوامل دیگری که باعث تشدید در یادگیری می شود را نام ببرید .

۱- شدت اثر

۲- عامل کاربرد

۳- عامل پیش نیازها (آمادگی)

۵- عامل پیوستگی

۶- عامل وضوح مطلب

۷- عامل انتقال صحیح

استاندارد به هیچ عنوان به تنهایی و بدون تفسیر و ارائه مطلب مکمل قابل اجرا نیست

پس مربی باید به جهت پیاده کردن آن استاندارد مطلب دیگری را در جهت سطح

فراگیران برای گسترش استاندارد و پرداختن به نکات زیر در نظر بگیرد .

• طرح درس :

طرح درس یکی از موارد لازم جهت اجرای کامل استاندارد در سطح کار آموزان است

و مربی که می خواهد طرح درس تنظیم کند باید به قسمتهای تشکیل دهند آن توجه

نماید طرح درس از قسمتهای مختلف زیر تشکیل شده است :

۱- نام کار یا موضوع

۲- سطح فراگیران : مثلاً درجه ۲ و درجه ۱

۳- مدت ساعات نظری

۴- مدت ساعات عملی

۵- شماره جلسه

قسمت پایین طرح درس بشکل زیر است .

زمان	شرح موضوعات و وسایل مورد نیاز	مواردی که باید تدریس شود

• فواید طرح درس

- مطالب را متناسب با درک و فهم کار آموزان تقسیم میکند .
- مطلب کل یا استاندارد را به مطالب ریز و قابل بحث تبدیل میکند .
- زمان دقیق آموزش را برای هر مطلبی مشخص میکند
- سرعت استاد را کم و انتقال مطلب را بصورت ترتیب منطقی و با ارتباط بهم در نظر میگیرد.

- توقف های منطقی و لازمه استاد را در جهت درک کار آموزان در نظر میگیرد .
- پیوستگی مطالب کاملاً حفظ میشود و نیز باعث میشود که مطالب در ذهن استاد بصورت جابجا بیان نشده و بطور کامل به کار آموز ارائه میشود پس طرح درس یکی از مهمترین موارد در زمینه انتقال و تفهیم موضوع میباشد که برای هر مربی لازم است .

تذکر :

هر برکه طرح درس در قسمت پایین آن قسمتی برای سوال کار آموز طراحی شده است در حقیقت این قسمت مکان سوالهایی است که مربی نتوانسته است جواب دهد یا در درس خود نیز به آن اشاره نکرده است و بعنوان ملبی جدید برای جزوه مربی میتواند در آینده در نظر گرفته شود /

• تذکر مهم

جزوه طرح درس هیچگاه کامل نیست و هر دوره بر اساس سوالات کار آموزان و نیز پیشرفت علوم قابل تغییر و افزایش است .

نمونه فرم طرح درس

۲- مهارتهای ضمن تدریس :

مربی باید بگونه ای در محیط آموزشی عمل نماید که از هر حیث موفقیت نسبی را کس نماید و این حاصل نخواهد شد الا اینکه آشنا به روشها و فنون تدریس مطابق با پیشرفت علوم باشد .

(عمل مربی در محیط آموزشی و برخورد وی با کار آموزان را میتوان اینگونه بیان کرد که عمل مربی مانند گاریک خیاط است خیاط نمی تواند برای افراد فرضی لباس بدوزد و انتظار داشته باشد که لباسهایی که دوخته به قد و قامت همه راست آید یک خیاط هنرمند خیاطی است که بر اساس اندازه گیری ها یدقیق و با مطالعه سلیقه مشتریان لباسهای مورد نظر وی را بدوزد نظریه کلاپارد در مورد روشهای نوین در تدریس این است که باید نظام تعلیم و تربیت متوجه و متمایل بسوی دانشجو و کار آموز باشد نه اینکه آنچه را ما می خواهیم بر وی تحمیل نماییم و اگر ما این برنامه ثابت و غیر قابل تغییر را بخواهیم اجراء نماییم به پایان رساندن آن یا محال است و اگر به پایان برسد نتیجه مطلوبی نخواهیم گرفت حال به چند مورد از عوامل موثر که مربوط به خصوصیات مربی است می پردازیم .

الف - تنظیم صدا و حرکات فیزیکی مربی :

یکی از مسائلی که توجهی بدان نمیشود و شاید بهائی بدان نمی دهند طریقه سخن گفتن و صدای مربی است صدای معلم اهمیت قابل ملاحظه ای در ایجاد نظم عاطفی در محیط آموزش دارد اگر آلام بخش طبیعی و اساساً به حالت مکالمه ای باشد به ایجاد فضای آرام خالی از تنش و مطلوب از نظر تقابل و یادگیری کمک خواهد کرد و

صدای کار آموزان بنوبه خود متمایل به این خواهد شد که کیفیتی مشابه با صدای مربی منعکس نمایند و یک صدای خشن و مضطرب فضای تنش داری را سبب خواهد شد و از لحاظ روانشناسی اثرات نامطلوبی را بجای خواهد گذاشت و در علوم روانشناسی ثابت شده است که تمام حرکات و رفتار مربی بطور مستقیم و غیر مستقیم در کار آموز اثر می گذارد در آن حد که در لباس پوشیدن نگاه کردن و عمل کردن کار آموز در تمام مدت آموزش و عموماً کار آموزان علاقمند هستند همانند مربی خود عمل نمایند این یک امر مسلم است که تاثیر پذیری در یک محیط آموزشی غیر قابل اجتناب است مثلاً با یک نظر خواهی در می یابید که مربیان چه تاثیرات مثبت یا منفی در کار آموزان خود داشته اند و متوجه خواهیم شد که تمام رفتارهای مربیان در کار آموزان تاثیر گذارده است

با توجه به اهمیت رفتارهای مربیان عواملی که نقش موثری در ساختار شخصیتی افراد را بیاد دور نگه نداشته و با توجه بیشتری به آن عوامل پرداخته شود لذا مادر این به این عوامل اشاره خواهیم نمود .

۱ - بی شک آنچه شخصیت انسان را گرانقدر ساخته و روی را از رسته حیوانات به صف آدمیان آورده و گاه وی را از صف آدمیان به اوج فرشتگان پرواز داده آراستگی وی به گفتار و کردار نیک است این همان چیزی است که از آن بعنوان راز نفوذ تسخیر دلها نام برده اند اهل دانش که به این رمز دست یافته و خود را بدان آراسته باشد شخصیت محبوب و نافذ الکمه خواهد بود و از برای هیئت زیبا و پسندیده ای

که بر رفتارش پرتو افکن است هر کس به وی بنگرد خود را با منش و رفتار او تطبیق داده و از او الگو می گیرد آنچه در یک محیط آموزشی و کار آموزان از مربیان انتظار دارند عظمت و بزرگی در وقار و رفتار اوست که در تمام حرکات وی جلوه گر است چیزی که کار آموز را به تحسین و دل و گوش آنان را در کمند خود می گیرد مقام عنوان ثروت جمال و ... نیست بلکه برخوردهای مودبانه و منشهای متعالی است که طبعاً دیگران را به ستایش و قلب ایشان را به گواهی می گیرد .

گاه ممکن است ضعف اندوخته های علمی یک مربی و یا کاستی های علمی وی و یا بیگانگی از برخی از دانش ها از وی نادیده گرفته شود اما هیچگاه انتظار کوتاهی در

رعایت ادب و متانت از وی نمی رود خواه ناخواه به ترازوی نقد گذارده خواهد شد زیرا نخستین چیزی که از فرد آگاه و عالم انتظار می رود رفتار مودبانه اوست امام علی (ع) می فرماید :

آنگاه آگاهی فرد زیاد گردد او افزون شود دانش و ادب توأم با هم سبب حرمت و بزرگواری است چنانکه جهل و کوتاهی در ادب عامل پستی و کم شخصیتی اوست .

اگر چراغ دانش پرتوی چنین در ادب و اخلاق نداشته باشد به پیامد ظلمت جهل آلوده میشود پیامبر اکرم می فرماید خداوند بنده ای را خوار نشمارد مگر آنکه دانش و ادب را از او فروگذارد .

پس زینت و شکوه علم در رفتار بزرگوارانه و عالمانه است و این صفت ارزشمند است که پشتوانه کلام مربیان و معلمان و زمینه تاثیر پیام آنان می گردد اثر یک برخورد

شایسته و یک رفتار آمیخته با ادب گاه از دهها پند و سخن بیشتر تاثیر می گذارد و در مقابل گاه یک مسامحه کاری و بی توجهی که توأم با رفتاری غیر مودبانه باشد باعث تباهی گفتار خواهد شد همه کار آموزان در صدد بهره وری و الگو گیری از دانش و سیرت علمی مریبان هستند و طبق فرموده پیامبر اکرم که همه مسلمین را بهم نشینی با عالمان دعوت کرده است لذا همگان مخصوصاً کار آموزان انتظار دارند که هر گاه که با مریبان و معلمان خود بر خورد میکنند مطلب تازه ای بیاموزند و خطای مربی را هرگز نمی بخشند چون از وی انتظار چنین عملی را ندارند امام صادق علیه السلام در این باره می فرماید :

کار نیک از هر فردی که سرزند نیکو و اگر از شما (شیعیان) سرزند بسیار نیکوست چون خود را وابسته مامی دانید و باید اذعان کرد که یک مربی نیز عمل نیکویش بسیار نیکو بسیار پسندیده است و اگر زشتی از وی سرزند بسیار زشت تر از عمل دیگران خواهد بود چون او در جایگاهی است که اینگونه اعمال سبب بی حرمتی به این شغل مقدس است .

۲- روابط خوب مربی و کار آموز می تواند در فراگیری مطالب و حتی در روحيات وی تاثیر مثبت بگذارد این روابط در محیط آموزشی محدود نمی شود بلکه خارج از محیط آموزشی نیز می تواند تاثیر بسزائی داشته باشد اگر مربی بتواند یا کار آموز به قدری نزدیک شود که بتواند بار و حیات فردی او آشنا شود و بگونه ای که نام کار آموز را در جمع بزند و وی را مورد خطاب قرار دهد و یا با یک تبسم کوتاه دوستی و

صمیمیت خود را به وی اعلام نمایند نقش مهمی را در ایجاد یک رابطه خوب می تواند ایفاء کند و باید سعی شود این حالت برای عموم کار آموزان در نظر گرفته شود .

ب - حفظ شخصیت و احترام مربی :

احترام به شخصیت گلاً بعنوان ارتباط دو جانبه ای از عملکرد آموزشی و تحصیلی محسوب می شود و همچنین عامل کمک کننده مهمی در جو مساعد و صمیمی کلا درس است به نظر لارنس lawrence احترام به شخصیت بعنوان ارزشیابی هر فردی ه حفظ شخصیت و احترام به خویش موجب اصلاح فضای آموزشی میشود بسود

مربی است که این عامل را در تک تک دانشجویان گسترش دهد لارنس عوامل چندی را که لازم است توسط مربی بطور آگاهانه در محیط آموزش طرح ریزی شود تا احترام به نفس و شخصیت دردانشجویان افزایش یابد بشرح زیر می آورد .

۱ - احترام به شخصیت معلم :

مربی که از عزت نفس بالائی برخوردار است همین شیوه و خصلت را در کارآموزان خود بوجود می آورد یعنی : مربی با رفتارهای خود بعنوان الگو برای دیگر کار آموزان می شود .

۲ - برقراری ارتباط :

برقراری ارتباط به دو گونه است :

- ۰ ۱ کلامی در این بخش مربی با کلماتی بسیار جذاب و پر محتوا و شوق انگیز آرام بخش سبب خواهد شد که شخصیت خویش را در نزد کار آموزان خود به نمایش بگذارد تا دیگر دانشجویان بتوانند از این طریق شخصیت واقعی خویش را دریابند .
- ۰ ۲ غیر کلامی همراه با حرکات بدن حرکات چشمها سکوت ها و طریقه نگاه کردن تن صدا ژست گرفتن و ... میتواند تاثیر بسزائی در حفظ شخصیت و عزت نفس مربی داشته باشد .

رد بخش اول که کلامی میباشد بسیار با اهمیت است چون تمام کلمات مربی در دانشجو تاثیر می گذارد مراعات عفت کلام در جاذبه استاد تاثیر بسزائی دارد قرآن در این رابطه می فرماید :

با بهترین شیوه با مردم سخن بگویند و وارد بحث و گفتگو گردید .
باید اذعان داشت که سخن گفتن خود یک هنر است و بدینوسیله میتوان افراد بسیار زیادی را تحت تاثیر خود قرار داد .

ج - فروتنی و ادب :

یکی از مهمترین عواملی که سبب خواهد شد که شخصیت و ابهت مربی در نزد کار آموزان حفظ گردد ادب او در کلام و کردار اوست این امر سبب خواهد شد که اولاً

جاذبه مربی بیش از پیش شود تانیا خود عاملی خواهد شد که کر آموز نیز به همان منوال حرکت نماید و تاثیر پذیرد و فروتنی در حد کافی و لازم نیز باعث خواهد شد که ک را آموز با مربی با صمیمت و احترام خاص بیکدیگر بنگرند و باید به این نکته نیز توجه داشت که گاه فروتنی بیش از حد سبب افت شخصیت مربی خواهد شد که در این مرحله مربی تصمیمات مقتضی را باید پیش بینی نماید و به مرحله اجزاء بگذارد از آنجاییکه انسان هر چقدر عالمتر و داناتر می گردد باید تواضع و فروتنی وی بیشتر گردد و مربیان که سازندگان انسانهای فردای جامعه و سازندگان واقعی جامعه هستند در این مرحله بیش از هر فرد دیرگ دارای مسئولیت بیشتر و سنگین تر هستند .

د - بیان کافی مطالب درسی :

مربی باید تمام نکات درسی را برای کار آموز بیان نماید و اگر چه باید کار آموز را به تحقیق نیز وا دارد اما بگونه ای عمل نکند که سبب اخلال در یاد گیری و ایجاد ابهام در اذهان گردد این خلدون در این باره می وید :

(اختصار بیش از حد مضرو مخل فراگیری دانش است .)

اگر مربی در صدد بیان و روشن کردن حقیقت آنچه مطرح کرده نباشد خیانتی بزرگ را در حق کار آموز مرتکب شده است و باید با متانت و خونسردی به سئوالات مطرح شده پاسخ گوید و اگر مطلبی بخوبی فهمیده نشده آن را توضیح داده و تا زمانی که آن مطلب برای کار آموز حل نشده از آن نگذرد (در هنگام پاسخ دادن به سئوالات بگونه

ای سخن نگوید که به شخصیت افراد لطمه وارد کند و توجه داشته باشد که بی اعتنائی به سوال دانشجو و عدم توجه بدان ضربه بزرگی به رشد عقلی و شخصیت دانشجو وارد می شود که گاه جبران آن غیر ممکن میگردد.)

ه - اجتناب از ارائه مطالب غیر درسی :

گاه مربی برای اینکه مطالب بیشتری را به کار آموز ارائه کند مطالبی خارج از کتاب را بیان میکند اگر چه بیان مطالب خارج از کتب آموزشی گاه ضروری است اما از آنجاییکه همه کار آموزان در یک کلاس از هوش و استعدادیکسان برخوردار نیستند چه بسا برخی از آنان نتوانند مطالب خارج از محور کتاب را دریابند و گاه سبب اختلاط و تشویش خاطرکار آموز خواهد شد در این باره مطلبی را از کتاب پراج مقدمه ابن خلدون می آوریم ایشان در این باره می نویسند مسائل بیرون از کتب درسی نباید به هنگام تدریس مطرح گردد زیرا وقتی که مسائل بهم آمیخته گردد کار آموز از درک مطالب عاجز شده و افسردگی و خستگی عارض او میگردد .

و - اجتناب از اختلاط موضوعات :

اگر مربی هنگام تدریس موضوعات مختلف را بهم د رآمیزد کار آموز هیچ یک از موضوعات بیان شده را نخواهد فهمید زیرا در این صورت کار آموز باید ذهن خود را تقسیم نماید و از فهمیدن یکی به دیگری منتقل گردد لذا هر دو موضوع از ذهن دور افتاده و بعد از این جلسه درس است که کار آموز دچار نومیدی میشود و فکر می کند

که شاید او قدرت فهمیدن مطالب بیان شده توسط استاد را ندارد و حال آنکه کار آموز در این میان هیچگونه قصوری نکرده است .

ز - کیفیت بیان مطلب :

زیبائی بیان و قابل فهم بودن مطالب و هماهنگی کامل در طریقه بیان سهم بسزائی در درک مطالب توسط کار آموزان دارد سخن گفتن بسیار مشکل و از پیچیده ترین فعالیت‌های انسان بشمار می رود انتقال مطالب مورد نظر به دیگران به عوامل زیادی بستگی دارد که به چند مورد از آن اشاره می کنیم .

۱ - قدرت ذخیره سازی و انتقال ذهن باید در حد بالائی باشد .

۲ - ارتباط مستقیم با شنوندگان به گونه ای که آنان را شریک دیدگاه خود بدانیم و به آنها بفهمانیم که مطالب مورد بحث مربوط به ایشان بوده و شنیدن این مطالب دارای مزیت و ارزش خاص است .

۳ - هنگام سخن گفتن و تدریس برای مطالب خود مقدمه و مدخل تهیه کرده و یا بیان بسیار شیوا و سنجیده سخن بگوید .

۴ - نوشتن نکات مهم درس که احتمال فراموش کردن آن می رود .

ح - بررسی متون عرضه شده به کار آموز :

صحیح بودن متون آموزشی و مطابق بودن آن با رشد و توسعه علوم از اهمیت خاصی برخوردار است از آنجایی که هر دانشجو خواهان دستیابی به علمی است که کار برد جهانی دارد و با توجه به توسعه و پیشرفت علوم و فنون و دگرگونی های فراوانی که در موضوعات و مهارتهای فنی ایجاد شده است لازم و ضروری است که موضوعات مطرح شد همگام با پیشرفت علم و تکنولوژی باشد و این خاصه به نتیجه مطلوب نائل خواهد آمد مگر در سایه آموزش صحیح همراه با کار عملی که امروزه تمام جوامع مترقی جهان از این شویوه متابعت میکنند تدریس عملی در محیط آموزشی سبب بالا رفتن قدرت حافظه و درک مطالب خواهد شد زیرا انسان باقوای پنجگانه خود بسیاری از مسائل را درک می کند و آنچه را که ملموس تر است بیشتر بخاطر می سپارد تا آن مطلب تئوری را و هر چه در آموزش از مرحله تئوری بهمرحله عمل و لمس مطلب نزدیک تاثیر آموزش بالا رفته و افراد هر روز شوق بیشتری به فراگیری مطالب از خود نشان می دهند و کمترین تاثیر آموزشی در زمانی است که فقط به تئوری اکتفا شود .

ط - بیان محورهای اصلی و نکات مهم :

در سیستم آموزشی یک مربی باید از استعداد های کا رآموزان و ظرفیت و توان آنان در یاد گیری اطلاع کافی داشته باشد و محیط اجتماعی که افراد در آن زندگی می کنند در چگونگی دریافت مطالب اثر مستقیم دارد و به لحاظ اینکه در یک محیط آموزشی افراد مختلف از نقاط مختلف هستند طبیعتاً وضعیت جدیدی را بوجود می آورند .

لذا باید بگونه ای عمل شود که اوقات کار آموزان به بیهودگی صرف نشود مطلب دیگری که قابل توجه است سن کار آموزان است که هر فردی در همان مقطع سنی که دارد عملکردهای رفتاری و ذهنی خاص بخود را نیز دارد و از لحاظ اعتماد به نفس و فعالیتهای رفتاری یکسان نخواهند بود .

ی - ارجاع اطلاعات کافی برای کار آموز :

برای بالا بردن سطح آگاهی کار آموزان مربی باید منابع قوی و در حد زیادی را در دسترس کار آموزان قرار دهد این منابع را میتواند دایره المعارف لغت نامه کتابهای فنی ، تخصصی مجلات تخصصی کتبی که قابل فهم همگان باشد تشکیل می دهد همچنین در یک کارگاه باید مدارک و اسناد و نقشه های فنی و مدارک ترم های آموزشی مدلهای و ... بطور دسته بنید شده نگهداری شود تا هر گاه نیاز به ارائه آن مطالب شد سریعاً در اختیار کار آموزان قرار دهد در یان راستا تجربیات افراد متخصص میتوان استفاده کرد .

انتظاراتی که کار آموزان از مراکز فنی و حرفه ای دارند :

۱ - دانش تخصصی در حد پیشرفت های تکنولوژی روز .

۲ - سیستماتیک کردن حرفه ها و فعالیتهای حرفه ای .

۳ - شرح و توصیف حرفه های آموزشی .

۴ - برنامه ریزی مدرن و دارای چار چوب آموزش حرفه ای

۵ - رعایت روشهای کاربردی جدید بعنوان مثال :

الف - تولید ب - مونتاژ ج - آزمایش

د - راه اندازی ه - رسیدگی و سرویس

تقاضاها و نیازهای عمومی و کلی درپداگوژی :

هدف از این کار آماده سازی فرد برای زندگی اجتماعی و بقاء زندگی و تامین معاش میباشد تا اصالت و جاودانگی اجتماع باقی بماند این هدف اعلم شده در پداگوژی هدفهای عمومی یا تعلیم و تربیت می نامند و از طریق روشهای رفتاری اجتماعی و فردی را در اجتماع فرا می گیرند و آنان را به توانائی های زیر قادر می سازد .

۱ - بتوانند بطور انتقادی در راستای حل مسائل نظر بدهند .

۲ - روش استدلال آنها عقلانی و منطقی باشد .

۳ - بطور مستقل و بدون دخالت دیگران بتوانند تصمیم بگیرند .

۴ - اقدامات آنها مستدل باشد .

با افراد دیگر بر اساس همکاری عمل کنند .

چگونگی برخورد با دیگران :

رد بخش پداگوژی چگونگی و نحوه ارتباط با دیگران فرا گرفته میشود بعنوان مثال فرد اجازه سخن گفتن به همه می دهد انفرادی سخن نمی گوید در یک جمع تک

روی نمی کند و فقط با افراد خاصی سخن نمی گوید چه بسا آن سخن ارزش شنیدن برای همگان را داشته باشد .

فوائد بکار گیری قواعدی که در بخش پداگوژی آموزش داده می شود :

۱- قدرت فهم و درک را بالا برده و در پی آن به روحیات و صفات دیگران پی خواهیم برد .

۲- می آموزیم که دیگران را جدی بگیریم و برای سخنان آنان ارزش قائل شویم .

۳- آمادگی برای تبادل افکار را فراهم می سازد .

۴- جلو گیری از پیش داوری ها که گاه این پیش داوری ها سبب بروز مسائل بسیار زیادی خواهد شد .

۵- پیشگیری از سوء تفاهم ها .

۶- سبب افزایش ها و بر طرف شدن بسیاری از نقاط ضعف موجود در افراد خواهد شد .

۷- صداقت و شجاعت افراد برای بیان عیوب خویش را افزایش داده و این امر باعث خواهد شد تا برای رفع این عیوب و خطاها اقدام نماید .

۲۰ اصل دیگری که سبب شناخت شخصیت و طرز تفکر افراد است عملکرد افراد در یک محیط آموزشی است در اینجا است که شخصیت واقعی افراد بروز خواهد کرد و نقاط ضعف و قوت هر فردی نمایان خواهد شد مطلبی که لازم است متذکر شویم این است ه اسنان باید تحت تاثیر شخصیت ها مثبت قرار گیرد و در این راستا نقاط ضعف

خویش را بر طرف نماید و از طرف دیگر اگر نقاط قوتی در خود سراغ دارد بتواند افراد دیگر را تحت تاثیر قرار داده و دیگران را از ان بهره مند سازد در محیط آموزشی چون افراد مختلفی مشغول تحصیل هستند گاه رفتارها و گفتارها افراد سبب ایجاد سوء تفاهم شده و علل این مشکل هم می تواند ناشی از چند نته باشد که ما از آن بی اطلاع هستیم .

۱- بعلت اینکه فرد مخاطب ما مطالب خود را نمی تواند آنگونه که شایسته است به ما منتقل نماید شاید ما از این قضیه مطلع نباشیم که فهماندن مطلب مورد نظر به مخاطبین بسیار حساس و حائز اهمیت است .

۲- سرعت در تکلم گاه سبب اشتباهات لفظی خواهد شد که در اینجا گویند باید دقت لازم را هنگام بیان مطالب داشته باشد و مخاطب نیز باید هنگام شنیدن مطالب دقت کند و این اشتباهات لفظی را با لحن ملایم تذکر داده و آن را بزرگ نکند .

۳- شناخت روحیه و افراد و آگاهی از سلامت روحی و جسمی وی : با افرادی که در یک کارگاه یا محیط آموزشی سرو کار داریم برای اینکه بهتر بتوانیم ارتباط برقرار کنیم

و در نهایت دچار مشکل نشویم باید از وضعیت روحی و جسمی وی مطلع شویم که آیا دارای روحیه شاداب و جسمی سالم است یا خیر چون روحیه سالم و جسم سالم در نوع برخوردها سهم بسزائی دارد مشکلات روحی امکان دارد از مسائل زیادی ایجاد شود که با اطلاع از آن شاید بتوانیم با همکاری دیگر همکاران آن را بر طرف نماییم بعنوان مثال شاید مشکل روحی فرد ناشی از وضع بد اقتصادی باشد یا دچار مشکل

خانوادگی شده است ه با اطلاع از این مشکلات می توانیم ارتباط سالم و سازنده ای را با افراد داشته باشیم .

۰۳ مهارت های پس از تدریس : این مهارتها بطورکلی در درس سنجش و ارزیابی

آموزشی به تفصیل آمده است که توصیه میشود جهت ارتقاء مهارت خود به آن مراجعه

فرمایید حال به ادامه بحث یاد گیری می پردازیم :

کلیات روشهای تدریس

(فصل چهارم) :

وقتی رفتار فردی تغییر یافت می گوئیم که وی چیزی آموخته است اما هیچکس دقیقاً

نمی داند که انسان ها چگونه می آموزند لیکن اکثر مردم موافقند که شرایط معینی به

یادگیری کمک می کند وقتی هر فرد بداند به چه دلایلی باید بیاموزد آسان تر آن رافرا

می گیرد و زمانی که بخواهد چیزی را بداند سریعتر آن را یاد می گیرد و بالاخره وقتی

از یاد گیری هدفی دارد که برایش مهم است بهتر می آموزد و نیز موفقیت و یا عدم

موفقیت هر فرد آموزنده ای اعم از معلم دبیر مربی و استاد علاوه بر اطلاعات و

تخصصی که باید در کار خود داشته باشد بستگی به راه و روشی دارد که در کار خود

انتخاب می کند . بطور مثال شخصی که تمام نکات مربوط به ساخت و تعمیر وسایل

برقی را آموخته است اگر در کار آموزش آن به دیگران شیوه منطقی و حساب شده ای

بکار نبرد زحماتش یا اصلاً به نتیجه نخواهد رسید و یا با مشکلات و موانعی روبرو

شده نتایج بسیار ناچیزی بدست خواهد آورد دو نفر مربی حرفه و فن که هر دو دارای اطلاعات تخصصی و مهارت کافی فنی باشند ممکن است با تفاوتی که در شیوه آموزش آنان وجود دارد نتایج کاملاً متفاوتی از کار خود بگیرند موفقیت یا شکست بسیاری از معلمان استادان کار آموزان و مربیان د رامور علمی هنری یا حرفه ای فقط از درستی یا نادرستی شیوه و روش در علوم مختلف خود بصورت علم مستقلى بنام روش شناسی یا متدولوژی در آمده است .

روشهای تدریس را از نظر ایجاد انگیزه های یاد گیری و اثر ناپذیری یاد گیری و تحرکی که در یاد گیرنده ایجاد می کند به روشهای غیر فعال و روشهای فعال تقسیم می کنند .

روشهای تدریس غیر فعال :

ویژگیهای روشهای غیر فعال :

روشهای غیر فعال که میتوان آنها را روشهای تدریس قدیمی یا سنتی نیز نامید دارای چند مشخصه عمده هستند :

الف) شیوه های غیر فعال عموماً یا دگیری را مبتنی بر نیروهای ذهنی اسنان ساخته و معتقدند ذهن انسان میتواند بوسیله نیروی حافظه مطالب را به ذهن بسپارد و در مواقع لازم یادآوری کند .

ب) تدریس بطور دسته جمعی و یکسان برای عموم شاگردان انجام میگیرد و به تفاوت‌های فردی از نظر هوش و استعداد و میزان رشد و قدرت یادگیری آنان توجهی نمی شود.

ج) نظم و مقررات کلاس معمولاً بوسیله تهدید ترساندن و تنبیه و در نتیجه ایجاد روحیه بندگی و اطاعت برقرار می گردد.

د) دانش آموزان تمایلی به ابتکار و خلاقیت از خود نشان نمی دهند.

ه) وسیله تدریس معمولاً منحصر به معلم و کتاب بوده و از وسایل تجربی و سمعی و بصری و عموماً تکنولوژی آموزشی استفاده نمی شود.

و) اثرات روش‌های غیر فعال پایدار نبوده آموخته های شاگردان پس از انجام امتحان غالباً بدست فراموشی سپرده میشود و در زندگی آینده او کاربردی ندارد.

انواع شیوه های تدریس غیر فعال :

متداولترین شیوه های تدریس غیر فعال سه نوع می باشند.

۱- شیوه مکتبی

۲- شیوه توضیحی

۳- شیوه سخنرانی

۱- شیوه مکتبی :

مکتب ها در قدیم اطاق درسی بودند معمولاً با یک اتاق و یک معلم که تعدادی شاگرد درسین مختلف و احتمالاً بطور مختلط (دختر و پسر) در آن به تحصیل مشغول می

شدند این شیوه هنوز هم در برخی و روستاهای ما وجود دارد شاگردان این مکتب ها معمولاً روی زمین می نشستند و هر کدام درس جداگانه ای داشتند از شاگردان مبتدی گرفته تا شاگردی که چند سال به مکتب آمده بو همگی در همان اتاق به تحصیل می پردازد در این شیوه معلم با هر کدام از شاگردان بطور انفرادی به آموزش می پرداخت نظم مکتب و وادار ساختن شاگردان به درس خواندن با ایجاد رعب و ترس و استفاده از تنبیهات سخت بدنی نظیر چوب و فلک برقرار می شد شاگردان از نظر مدت تحصیل و اوقاتی از سال که به تحصیل می پرداختند و نیز آغاز و پایان تحصیلات کاملاً آزاد بودند در این شیوه شاگردان مبتدی و کلاسهای پایین توسط مبصرها که خلیفه نامیده می شدند و در مکتب که سابقه بیشتری داشته و دریشان جلوتر بود و تعلیم می گرفتند و در غیاب ملا و مکتب دار هم آنان مکتب را اداره می کردند درسهای مکتب بر اساس مذهب و ادبیات انتخاب می شد اصلی ترین کتاب درسی قرآن بود که در جزوه ای بنام عم جزء که شامل سوره های کوچک قرآن است تنظیم و آموخته می شد برای یاد گرفتن دروس فارسی و ادبیات و اخلاق از کتابهایی چون گلستان و بوستان سعدی دیوان حافظ موش و گربه عبیدزاکانی و در مورد دستور زبان عربی و لغات عربی از کتاب نصبات الصبیان و در مراحل بعد متناسب باسلیقه و معلومات مکتب از کتابهایی چون معراج السعاده قابوسنامه و غیره استفاده می شد .

شیوه توضیحی :

این شیوه را به نامهای تحریر و تقریر شفاهی معلم مرکزی نیز نامیده اند در این شیوه معلم مطالب درسی را عنوان کرده بانوشتن عناوین و رئوس مطالب در روی تخته سیاه آن را برای شاگردان شرح می دهد و شاگردان با استفاده از کتاب و بیانات معلم و یادداشت برداری دروس مربوطه رافرا می گیرند این شیوه که هم اکنون در بیشتر کلاسهای دبستان ها دبیرستانها و دانشگاهای ما رواج دارد یاد گیری را مبتنی بر حافظه شاگرد می سازد (جز در مواردی که معلم بتواند با شیوه های شخصی حالت مطبوع تری به درس خود بدهد بزرگترین عیب این شیوه آن است که اولاً بیشتر وقت کلاس به سخن گفتن معلم می گذرد دانش آموزان گوشه گیر و بیکار بار می آیند . ثانیاً با توجه به اشتغال مداوم در پای تخته سیاه شاگردان که اجباراً محدود وساکت مانده اند شروع به شیطنت می نمایند و معلم ناگزیر است استبداد بیشتری بر قرار نماید که نتیجه آن ایجاد حس کینه توزیع و انتقام و مقابله از سوی شاگردان و احتمالاً معلم خواهد شد برای رفع معایب بالا در چنین شیوه ای باید سعی شود ساعات تدریس توضیحی بیانات معلم زیاد طولانی نباشد ثانیاً شیوه او دل نشین سخن بگوید ثالثاً در ضمن تدریس سعی نماید باطرح پرسش ها و پاسخ دادن به سوالهای دانش آموزان آنها را به فکر کردن وادار سازد و بالاخره بهتر است شاگردان را در نوشتن عنوانهای درس روی تخته سیاه شریک ساخته و تحرک بیشتری در کلاس ایجادنماید و البته اگر از وسایل سمعی و بصری استفاده بعمل آید کلاس مطبوع تر و جالب تر خواهد شد .

شیوه سخنرانی :

این شیوه معمولاً در کلاسهای پر جمعیت یا برای طرح یک مسئله عمومی برای تعداد زیادی شنونده و نیز برای استفاده از استادان و سخنرانان برجسته که فرصت و وقت لازم برای تدریس در کلاسهای کوچک ندارند بکار میرود

در روش سخنرانی معلم استاد و سخنران کم و بیش بدون وقفه صحبت می کند شاگردان به سخنان او گوش می دهند و یادداشت بر می دارند سپس در باره سخنان او می اندیشند ولی معمولاً با او گفتگو نم یکنند بیشتر در جلسات سخنرانی استاد یا معلم ترجیح می دهد سخنانش قطع نشود و تا پایان ادامه یابد اینگونه سخنرانیها را می توان

به مطالب و سخنانی که از طریق رادیو تلویزیون بطور یکطرفه ایراد میشود تشبیه کرد برای استفاده بهتر از روش سخنرانی لازم است .

۰ ۱ هدف و موضوع و عنوان سخنرانی قبلاً مشخص شده باشد .

۰ ۲ استاد و سخنران و تا حدی دانشجویان مطالعه کافی در مورد موضوع سخنرانی داشته باشند .

۰ ۳ بهتر است در پایان سخنرانی زمان مشخصی برای طرح سوالها از سوی شنونده ها در نظر گرفته شود .

۰ ۴ سخنران بایستی میزان اطلاعات تحصیلات تجربیات سن و دیگر خصوصیات فرهنگی علمی و اجتماعی شنوندگان را در ارائه مطالب ملحوظ دارد .

۵. در صورت امکان از وسایل سمعی و بصری نظیر فیلم اسلاید پوستر و غیره استفاده شود.

۶. سخنران برای جلوگیری از خستگی شنونده ها در صورت امکان از مثالهای زنده و شوخی مناسب با درس استفاده نماید.

۷. صدا اشارات و حرکات بدن به هنگام سخنرانی از عوامل مهم و موثر هستند و در این میان نقش صدا از همه مهمتر است صدای سخنران بایستی واضح و رسا باشد برخی از معلمان بقدری آهسته صحبت می کنند که سخنان آنها شنیده نمی شود و همین امر موجب خواب آلودگی و خمیازه دانش آموزان میشود.

برخی دیگر خیلی تند حرف می زنند بطوریکه شنوندگان نمی توانند گفته های آنها را دنبال کنند عده ای بامکث های طولانی سخن می گویند پاره ای جویده سخن می گویند و گفته هایشان مفهوم نیست و یا ممکن است لهجه محلی غلیظ داشته باشند. یاز تکیه کلام های غیر معمول و تکرار کلمات مشخص استفاده کنند. از سوی دیگر کسانی هم که همواره با صدای بلند و گوش خراش سخن می گویند

موجبات کسالت و خستگی شنونده ها را فراهم می آورند زیرا صدای بلند نیز از میزان دقت شنوندگان می کاهد.

۸. مطالب سخنرانی نباید آن چنان متفرق وسیع و مفصل باشد که شنوندگان تمرکز فکری خود را از دست بدهند.

۰۹ محیط فیزیکی در سخنرانی بایستی از نظر سرما و گرما نور محل نشستن و غیره آماده باشد.

۰۱۰ سخنران نباید از بی اعتنایی و بی توجهی احتمالی شنونده ها ناراحت و عصبانی شود.

۰۱۱ سخنران بایستی وقت خود را برای قسمتهای مختلف سخنرانی که شامل (مقدمه متن اصلی و میانی و بخش پایانی یا جمع بندی و نتیجه گیری و نیز بخش پاسخ دادن به سوالهای احتمالی شنونده ها) به تناسب تقسیم نماید.

شیوه ها و روشهای فعال :

این شیوه ها که میتوان آنها را شیوه های متریقی یا کار آموز مرکزی نامید دارای مشخصات زیر هستند.

۰۱ فعال ترین و اصلی ترین عضو موسسه و کلاس کار آموزان است.
۰۲ تمام فعالیتهای و عوامل اداری و آموزشی در خدمت شکوفا شدن و فعال تر شدن کار آموز می باشد.

۰۳ به تفاوتهای فردی دانش آموزان و مسائل و مشکلات آموزشی و پرورشی بدنی و روانی آنان توجه شده شناخت هر چه بیشتر آنان مد نظر قرار میگیرد.

۰۴ معلم و مربی بعنوان فردی متخصص کار آموزده و با تجربه و با اطلاعات کافی از شیوههای تدریس و روانشناسی و تعلیم و تربیت در کلاس به فعالیت می پردازند.

۰ ۵ به رغبت ها و علائق و انگیزه های شاگردان توجه شده تدریس هماهن با این عوامل بکار گرفته می شود .

۰ ۶ از تمام امکانات محیطی نظیر عوامل اجتماعی جغرافیایی و شخصی موجود برای فهم و درک هر چه بهتر دروس استفاده میشود .

۰ ۷ در روشهای نوین واحدهای درسی به یکدیگر پیوستگی داشته در ضمن تدریس یک واحد درسی چند هدف آموزشی تربیتی مورد نظر قرار میگیرد .

۰ ۸ از مهمترین مشخصات روشهای فعال استفاده هر چه بیشتر از تکنولوژی آموزشی است .

۰ ۹ دانش آموزان شوق و علاقه بیشتری نسبت به سازمان کلاس و آموزش نشان می دهند .

۰ ۱۰ دانش آموز و معلم در کلاس احساس خستگی نخواهند داشت .

۰ ۱۱ خلاقیت و ابتکار خود جوشی و خود کاری بیشتری در دانش آموزان دیده خواهد شد .

انواع شیوه های فعال :

۱ از جمله شیوه های فعال می توانیم از :

۰ ۱ شیوه پرسش و پاسخ (سقراطی)

۰ ۲ شیوه بحث

۰ ۳ شیوه اکتشافی

۰ ۴ شیوه حل مسائل

۰ ۵ شیوه واحد کار (طرح و پروژه)

شیوه پرسش و پاسخ :

شیوه سقراطی :

اساس این شیوه بر طرح سوال از سوی معلم و ایراد پاسخ از سوی کارآموزان و طرح سوالهای دیگری از طرف آنها و دادن پاسخهای معلم در باره موضوع معینی استوار

است .

علت معروفیت این طریقه به شیوه سقراطی آن است که سقراط فیلسوف معروف

یونانی قرن چهارم و پنجم قبل از میلاد برای راهنمایی و هدایت مردم به ویژه جوانان

و آشنا کردن آنان به حقایق از این شیوه استفاده می کرد بدین ترتیب که با طرح

سوالهایی با آنان به گفتگو می نشست و ضمن سوال و جواب مطالب مورد نظر را به

آنان می آموخت نکاتی که باید در شیوه پرسش و پاسخ رعایت شوند عبارتند از :

۰ ۱ پرسش باید بوسیله

۰ ۳ پرسش باید حتی المقدور کوتاه مختصر و مشخص و در عین حال رسا و با مفهوم

باشد .

۰ ۵ پرسشها بایستی با تجربیات اطلاعات تحصیلات سن و سال شاگردان هماهنگی داشته باشد .

۰ ۶ پرسش ها باید در ارتباط بامطالب درسی باشد

۰ ۷ بیان مربی هنگام پرسش بایستی دوستانه مهربان مودب باشد و شاگرد احساس نکند مورد سرزنش یا باز جوئی قرار گرفته و مربی می خواهد نادانی یا بیسوادی او را در کلاس به اثبات برساند .

۰ ۸ مربی می تواند از پاسخ نادرست دانش آموز در صورت امکان مطالبی جهت پاسخ درست جستجو نماید و در این باره باید توجه شود که نادانی و غلط شاگرد به رخ او کشیده نشود .

۰ ۹ معلم باید از بیراهه رفتن موضوع مورد بحث جلوگیری نماید و بکوشد با پرسش های مناسب تر از کشانده شدن موضوع به انحراف جلوگیری کند .

۰ ۱۰ اگر مربی احساس نماید شاگرد موضوع مورد سوال را می داند ولی نمی تواند پاسخ دهد بایستی بطور مستقیم او را یاری نماید تا بتواند به ادای پاسخ درست توفیق یابد .

۰ ۱۱ پاسخ هایی که قسمتی از حقیقت را در بردارند نباید نادیده گرفته شده کلاً رد شوند بلکه باید قسمت درست پاسخ مورد تایید قرار گرفته و از شاگرد خواسته شود باز هم در آن باره فکر کند .

۱۲. هر سوال باید برای تمام کلاس مطرح شود نه برای یک نفر ولی ادای پاسخ را میتوان بعهدہ یکی از داوطلبان محول کرد.

۱۳. از شاگردانی که هیچگاه مایل نیستند در پاسخ دادن داوطلب شوند نباید غافل بود اینگونه شاگردان باید مستقیماً از سوی مربی و معلم مورد سوال قرار گرفته به آنان کمک شود تا خود آنها در آینده داوطلب پاسخگوئی شوند بدیھی است در این مورد بایستی بامطالعه و مشاوره نسبت به روشن شدن علل انزوای کار آموز ورقع آن اقدام شود.

۱۴. بعضی از سوالها ممکن است در اثر پدید آمدن موقعیت یا حادثه پیش بینی نشده ای مطرح گردد در این صورت بایستی در صورت امکان بین این سوالها و هدفهای درسی معلم ارتباط مستقیم و منطقی بوجود آید.

۱۵. رفتار معلم و مربی باید بگونه ای باشد که شاگردان از طرح سوالهایی که به ذهنشان میرسد بجا یانابجا خودداری ننموده یا پشیمان نشوند عکس العمل معلم هنگام طرح سوال از سوی شاگردان نباید حالتی از خستگی یا نارضایتی و بی

حوصلگی او باشد و جز در موقع استثنائی و موجه در بقیه اوقات معلم بایستی در مقابل سوالهای دانش آموزان با چهره باز و حوصله لازم روبرو شود.

۱۶. در مورد سوالهای نامربوط و خارج از درس بهتر است معلم باملامیت و خوشرویی عدم ارتباط سوال را با موضوع درسی یاد آوری نماید.

۱۷۰ در مورد سوالهایی که معلم پاسخ آنها را نمی داند نظرات مختلف ابراز شده بعضی معتقدند معلم باید به نوعی پاسخ دهد گر چه درست و قانع کننده نیز نباشد برخی معتقدند سوال را بین دانش آموزان دیگر مطرح نماید و آنها را وادار سازد در آن مورد تحقیق و بررسی نمایند و پاسخ مربوطه را در جلسات بعد عنوان کنند بعضی نیز نوعی به پاسخ موقت اعتقاد دارند اما آنچه مسلم است اینکه در اینگونه مواقع معلم بایستی از ارائه پاسخ نادرست اکیداً پرهیز نموده در صورت لزوم ضمن اعلام صریح عدم اطلاع خود در اولین فرصت پس از مطالعه لازم در خارج از کلاس نسبت به توضیح پاسخ اقدام نماید .

۱۸۰ در موقعی که شاگردی سوال می کند معلم بایستی توجه دیگر شاگردان را به شنیدن آن معطوف سازد و در صورت ارزشمند بودن سوال در حله اول از دیگر شاگردان بخواهد تا در باره آن سوال بیندیشند و اگر پاسخی دارند اعلام نمایند .

شیوه بحث

طرح موضوع جالبی از سوی مربی یا یکی از کار آموزان میتواند در کلاس مورد بحث قرار گیرد برای مثال موضوعاتی در ارتباط با مسائل و موضوعات درسی می تواند نقش موثری در فعالتر شدن اذهان در رابطه رسیدن به هدف مربی داشته باشد چرا که از طریق روش مباحثه را به چند طریق می توان اجرا کرد :

الف) روش بحث کنترل شده توسط معلم .

ب) روش بحث آزاد

ج) روش بحث گروهی

اهداف بحث

- الف - مهمترین هدف بحث بکار افتادن فکر و اندیشه شاگردان است
- ب - بکار انداختن زبان گفتگو و بیان مطلب و تبادل و توسعه اطلاعات و بر خورد افکار و عقاید و اندیشه ها هدف بعدی است که هنگام بحث تقویت می شود .
- ج) هدف دیگر بحث ابراز شخصیت دانش آموز است وقتی لازم می آید دانش آموز در باره موضوعی بطور جدی بحث و گفتگو و استدلال و نتیجه گیری کند در خود احساس شخصیت و غرور نموده بخود اعتماد پیدا می کند .
- د) آموزش روابط عمومی و برقراری ارتباط با دیگران و مورد پذیرش واقعی و اعتماد قرار گرفتن از هدف های دیگر بحث است .
- ه) در بحث شاگردان یاد می گیرند به دیگران احترام بگذارند و رعایت نوبت دیگران را بکنند .
- و) شاگردان در بحث می آموزند ه عقاید مخالف خود را تحمل کنند آزاد فکر آزاد اندیش شجاع و انتقاد پذیر بار آیند .
- ز) شاگردان ضمن شیوه بحث می توانند هر کدام موقعیت اجتماعی مناسب خود را بدست آورند.

آنکه سخن می گوید و قدرت بیان و استدلال خود را نشان میدهد و آنکه بعنوان دبیر یا منشی بحث سخنان دیگران را خلاصه و یادداشت می کند و آنکه ریاست و نظارت جلسه را عهده دارد بوده و رهبری بحث و گروه هر کدام می خواهند شایستگی خود را نشان دهند.

ح) در بحث معلم و شاگردان فرصت بیشتری می یابند که با هم و با عقاید و طرز تفکر یکدیگر آشنا شوند.

ط) بحث و گفتگو به از بین بردن برخی مشکلات روانی و عاطفی نظیر لکنت زبان - کمروئی ترس میتواند کمک نماید.

نکات مهم در اجرای شیوه بحث :

الف) موضوع بحث با توجه به دروس و برنامه های درسی و هدف های آموزشی تربیتی موسسه و کلاس بایستی انتخاب شود.

ب) پس از انتخاب موضوع بایستی به شاگردان فرصت داده شود تا در باره آن مطالعه نمایند در این باره لازم است معلم و مربی فهرستی از کتابهای مورد لزوم را در

دسترس معرفی نماید تا کار آموزان از طریق کتابخانه کلاس مدرسه یا کتابخانه های عمومی پدر و مادر و اطرافیان و دیگر منابع در باره آن تحقیق و بررسی کنند.

ج) پس از مطالعه کافی توسط معلم و شاگردان جلسه بحث و گفتگو در تاریخی که

قبلاً تعیین شده برگزار می گردد برای جلسات بحث وجود یک سرپرست یارئیس جلسه و نیز منشی ضروری است که بهتر است با رای کلاس انتخاب شود معلم میتواند

یکی دو جلسه اول را شخصاً رهبری و هدایت نماید و شیوه و اداره جلسه را به کارآموزان بیاموزد و در جلسات بعید ضمن حضور در جلسه مراقب انجام صحیح شیوه بحث باشد .

د) در مورد بعضی مباحث که گروه مخالف و موافق وجود دارد بایستی به نوبت برای هر کدام فرصت و وقت مساوی منظور نماید بدیهی است همانطور که قبلاً هم خاطر نشان ساختیم دانش آموزانی که به هیچوجه در بحث شرکت نمی کنند بایستی از نظر معلم دور بمانند .

ه) مذاکرات جلسه بحث باید توسط منشی جلسه مشروحاً یادداشت و در صورت لزوم مورد استفاده قرار گیرد .

و) در طول جلسه بحث رئیس جلسه بایستی مراقب باشد که بحث کنندگان از موضوع اصلی بحث خارج نشده سخنان نامربوط و احتمالاً توهین آمیزند و خشن بکار نبرند در اینگونه مواقع معلم می تواند بموقع دخالت و ارائه طریق نموده جلسه را بسوی هدف و موضوع اصلی هدایت نماید .

ز) بعضی از شاگردان ممکن است از موقعیت آزاد جلسه بحث سوء استفاده نموده جلسه را به شوخی و تفریح بکشانند و یا خود در بحث و گفتگو شرکت نکنند در این صورت رئیس جلسه و نیز معلم وظیفه دارند با وضع موجود برخورد مناسبی داشته باشند و موجبات شرکت فعالانه آنها را در بحث فراهم آورند .

ح) از شاگردان خواسته می شود در پایان بحث هر کدام گزارشی از موضوع بحث و نتایج آن باید انتقادی تهیه کنند و بعنوان انشاء در کلاس بخوانند در صورت امکان میتوان جریان و نتایج بحث را بصورت پلی کپی در اختیار عموم دانش آموزان قرار داد

ط) در جریان بحث بایستی حتی المقدور از تجارب شخصی کار آموزان برای روشن شدن مسائل استفاده کرد در تشریح مسائل مورد بحث هر چقدر نظرات و تجربیات کار آموزان بیشتر مطرح شود اثرات و نتایج کار بهتر و بیشتر خواهد بود

شیوه طرح یا واحد کار :

شیوه طرح یا واحد کار که بصورت چند نفری گروهی و یا تمام کار آموزان یک کلاس یا یک مدرسه انجام میگیرد در صورتیکه بخوبی اجراء گردد و با رهبری آگاهانه ای همراه باشد پربار ترین و بهترین شیوه تدریس میتواند باشد

موضوع شیوه واحد کار یا طرح میتواند شامل موارد زیر باشد :

الف) واحد کار علمی و فنی نظیر شناخت دستگاهها و وسایل برق مکانیکی و کارگاهی ماشین ابزار و تراش و غیره

د) واحد کار اجتماعی نظیر شناخت قوانین و حقوق موسسه قانون کار تعاون

ه) واحد کار مذهبی مانند خدا شناسی شناخت مذاهب شناخت پیشوایان دینی اصول و فروع دین و ...

www.kandoo.cn.com

هدف های اصلی در شیوه طرح با واحد کار :

علاوه بر هدفهایی که بر هر نوع آموزشی مور نظر است از جمله یاد گیری و آموزش مسائل عظیم اجتماعی هنری ادبی بکار گیری اندیشه و تفکر و نظایر آن شیوه طرح و پروژه هدفهای خاصی را در بردارد و بر آنها تاکید بیشتری دارد مهمترین این هدف ها پرورش حس مسئولیت و همکاری گروهی است کار آموز در گروه می آموزد چگونه در یک جمع عهده دار مسئولیت باشد و با افراد گروه در جهت انجام هر چه بهتر مسئولیت مشترک همکاری و همفکری نماید .

هدف مهم دیگر پدید آمدن حس ابتکار و نو آوری است .

بدیهی است هدف های دیگری چون پدید آمدن اعتماد بنفس احترام متقابل آزادی فکر و اندیشه نیز در همین راستا قابل توجه است .
همینطور یاد گیری مسائل مختلف از طریق مشاهده عینی و مطالعه و تجربه شخصی دانش آموز نیز بهره هایی است که از شیوه طرح و واحد کار میتواند بدست آید .

شیوه با روش اکتشافی

در این روش شاگرد خود مسئله رامشخص کرده و برای آن راه حل هایی در نظر می گیرد و آنها را آزمایش می کند و راه حل مناسب را پیدا می کند و در پایان روش مربی نقش راهنما رادشاته که چند مرحله دارد : ۱- مربی هم اصول و هم راه حل

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

مسائل را بیان می دارد ۲ - مربی فقط اصول را بیان می کند و راه حل را نمی گوید ۳
- مربی اصول را نمی گوید و راه حل را می گوید . ۴ - مربی اصول و راه حل را نمی
گوید .

محاسن روش اکتشافی از دیدگاه Broner

- ۱ - تقویت توانایی ذهنی شاگرد
- ۲ - ایجاد انگیزه های درونی و اشتیاق شاگرد
- ۳ - پرورش قدرت خلاقه ابتکار و نو آوری و کاوشگری شاگرد .
- ۴ - باقی ماندن بیشتر آموخته ها و دوام آنها در ذهن و فکر شاگرد

روش حل مسائل :

این روش یک جریان منطقی فکری است که انسان در مراحل مختلف رشد از آن بر
خوردار میشود و از طریق این جریان فکری روابط تازه ای بین پدیده ها بدست می
آورد عامل مهم در این روش کار برد و استفاده از تجربه های قبلی فرد است و مهارت
و تجربه پیش نیاز محسوب میشود و دارای انواع مختلف است .

الف) حل مسئله از طریق آزمایش و خطاب

ب) حل مسئله از طریق بینش و شناخت و شناخت اصول و منابع

ج) حل مسئله از طریق تحلیلی

در پایان :

خواننده عزیز: این نکته لازم به گفتن است که در رابطه با کار تدریس و یادگیری و آشنایی دقیق بامسائل مربوط به آموزش فنی و حرفه ای یک جزوه و یک کتاب و شاید دهها کتاب نمی تواند آنچه را که باید و شاید به اطلاع شما برساند اصولاً روش تدریس و فن کلاس داری و اداره کردن مراکزی که با گروه جوان و نوجوان در ارتباطند مدیرتی اصولی لازم دارد و شما هر اندازه هم که بتوانید از عهده این مهم بر

آیید و بطور کلی جزو افرادی باشید که مدیریت در جوهره وجودی آنان است باز لازم است از تجربیات دیگران نیز سود ببرید .

در کار تدریس مسائلی از قبیل هوش و حافظه شخصیت دقت خلاقیت استعداد نیازهای عاطفی محیط خانوادگی عوامل ارثی جنبه های مختلف رشد و خیلی از مسائل دیگر ارتباط های بسیار نزدیک پیچیده و دقیقی دارند که یک مربی آگاه و با تجربه و

دلسوز و مدبر میتواند با دلسوزی دقت و علاقه به این امور پردازد و دانشجویان خود را در راهی که پیش گرفته است همراه و مددکار باشد .

بعبارت دیگر یک کتاب و یک جزوه را برای رسیدن به مقصود کافی ندانید راهی

طولانی مقدس و عظیمی در پیش دارید که برای رسیدن به ساحل مقصود به کوشش

همتی و الانیاز مندید .

تدوین و نگارش :

بخش پداگوژی و تعلیمات سر

پرستی

مرکز تربیت مربی

علی اسماعیل زاده

فهرست منابع و ماخذ

(منابع فارسی)

۱- مهارت های آموزشی (روشهای و فنون تدریس) حسن شعبانی

دانشگاه تهران - ۱۳۷۱

۲- کلیات و روشهای فنون تدریس (دروه کاردانی مراکز تربیت معلم) -

امام الله صفوی -

۱۳۷۷

۳- رابرت اف می گر تدارک هدفهای آموزشی ترجمه بهرام زنگنه و محمد

حسین شمشیری

دانشگاه آزاد ایران -

۱۳۵۵

۴- میلر جرالدر ارتباط کلامی (تحلیل معانی بیان) ترجمه علی ذکاوتی قراگوزلو

انتشارات سروش

تهران - ۱۳۶۸

۵- هیلگارد ارنست و آروباور نظریه های یادگیری ترجمه محمد تقی براهنی

مرکز نشر دانشگاهی

تهران - ۱۳۶۷