

طراحی و برنامه ریزی یادگیری

بعد از خواندن این فصل شما قادر خواهید بود:

- ۱- تدریس و یادگیری را شرح دهید.
- ۲- مراحل طراحی یک جلسه آموزشی را فهرست کنید.
- ۳- توسعه اهداف عملکردی را مورد بحث قرار دهید.
- ۴- سه بخش اهداف یادگیری mager را فهرست نموده و با استفاده از آنها هدف هایی را بنویسید.

۵- سه حیطه یادگیری را مقایسه نموده و هدف هایی را برای آنها بنویسید.

این نظریه انجمن رژیم شناسان آمریکا (ADA) است که تغذیه مناسب و فعالیت بدنی می تواند باعث سلامتی و کاهش خطر بیماریهای مزمن شود.

Journal of American Dietetic Association. 1998; 98:205

برای آماده کردن پزشکان آینده جهت ایفای نقش در آموزش تغذیه، ارتقاء سلامتی و

پیشگیری از بیماریها، انجمن رژیم شناسان آمریکا (ADA) به برنامه های آموزشی

مشمول بر شایستگی های آموزش تغذیه نیازمند است. برای رژیم شناسان و تکنسین

های رژیم شناس این برنامه ها شامل دانش تئوری ها و تکنیک های آموزشی، روشهای

تدریس و استفاده از ابزارهای ارتباطی گفتاری و نوشتاری برای ارائه و جلسات آموزشی

برای یک گروه می باشد. از آنجا که بیش از ۵۰ درصد مرگ و میر ناشی از بیماریهای مزمن می تواند به دلیل عوامل شیوه زندگی که قابل تغییر هستند ایجاد شود، متخصصان رژیم شناس می بایست شایستگی و صلاحیت طراحی و اجرای مداخلات را داشته باشند.

فصل پیشین اصول و تئوری های آموزشی را بررسی کرد.

پزشکان رژیم شناس از تئوری های آموزشی و مدل تغییر رفتار انسانی برای طراحی، اجرا و ارزشیابی مداخلات آموزشی و برنامه هایی برای بررسی اثربخشی آنها استفاده می کنند. فصل دیگر درباره رویکردهای مشاوره تغذیه برای تغییر رفتارهای خوردن بحث کرده است. در طول هر جلسه مشاوره ای متخصصان رژیم شناسی فرصتی دارند تا اطلاعاتی درباره برخی جنبه های اهمیت غذا و تغذیه فراهم نموده و افراد را برای تصمیم گیری مطلع سازند.

تدریس، یادگیری و آموزش

تدریس، مسئولیت اصلی شغل متخصصان رژیم شناسی است که در عرصه های فعالیت بالینی، جامعه، آموزش، مشاوره و مدیریت تخصصی می شود. کارکنان مراقبت بهداشتی که از کمیسیون مشترک مجوزهای سازمان مراقبتهای بهداشتی، استوارنامه می گیرند بزرگترین دسته مراقبان بهداشتی در ایالات متحده هستند که برای فراهم آوردن آموزشهای اختصاصی بر پایه نیازهای بیمار، خانواده و سایر افراد و ثبت در پرونده

پزشکی آنها مورد نیاز هستند. انتظار می رود پزشکان معلمان مؤثر و کارآیی باشند.

Chombers گزارش کرده است که «یک رژیم شناس با سواد و خوش نیت که مهارت‌های

ارتباطی ضروری برای آموزش تغذیه مؤثر را ندارد، فاقد صلاحیت است»

ما کجا تدریس می کنیم؟ ما بصورت فرد به فرد، یا بصورت گروهی و یا هر دو و

بصورت رسمی و غیر رسمی تدریس می کنیم. محل ممکن است یک محیط مراقبت

بهداشتی، بیماران بستری و سرپایی، تسهیلات مراقبت طولانی مدت، مراقبت در منزل،

بهداشت عمومی یا برنامه های دولتی مثل WIC (زنان، کودکان و شیرخواران)، صنایع

غذایی، آکادمی ها، محل کار، مدارس، کلپ های سلامتی، سوپرمارکت ها،

اینترنت، رسانه، نمایشگاههای سلامتی و برنامه های جامعه نگر باشد.

ما به چه کسانی تدریس می کنیم؟ در کنار بیماران، مراجعان و کارمندان، ما به والدین،

مراقبان، اعضای خانواده، متخصصان مراقبت بهداشتی مثل پرستاران، پزشکان،

دانشجویان، انترن ها و رزیدنت ها، مربیان و استادیارها، درمانگرها، کارکنان وزارت

بهداشت، قهرمانان، مصرف کننده ها، کارکنان خدمات غذایی، و جامعه تدریس می کنیم.

از مدیران در محل کار، انتظار می رود تا رژیم شناسان و کارکنان خدمات غذایی گرد هم

آورند که دارای اطلاعات موردنیاز برای موفقیت در آموزش (کارآموزی) آموزش ادواری

و گسترش و تکامل کارکنان باشند. بسیاری از پزشکان مسئول نظارت بر کارکنان هستند.

برنامه های هدایت، آموزش و تکامل نیروی انسانی برای این زیرمجموعه ها ضروری

است. هدف آموزش یک کارمند، شناخت مسئولیت های شغلی و اطلاعات و مهارت های روزآمد است.

عملکرد در حین کار یک کارمند می بایست براساس استانداردهای قابل قبول سازمان باشد و این مسئولیت مدیر است که از شناسایی و تأمین نیازهای آموزشی اطمینان حاصل کند. این واقعیت که کارمند روند صحیح را می شناسد ولی ممکن است همیشه آنرا دنبال نکند، نشانگر سختی تغییر دادن یک فرد است. در عرصه مراقبت از بیماران، متخصص رژیم شناس مراجع و بیمار را در رابطه با تغذیه معمولی و رژیم اصلاح شده برای بسیاری از مشکلات پزشکی مثل دیابت و بیماریهای قلبی - عروقی آموزش می دهد. ممکن است یک متخصص یک روز به یک پیرمرد ۵۰ ساله درباره اسیدهای چرب و کلسترول تدریس کند و روز بعد به یک زن باردار ۱۸ ساله در مورد تغذیه دوران بارداری و روز بعد به یک ورزشکار درباره تغذیه قبل، حین و بعد از تمرین تدریس کند. آموزش تغذیه نمی تواند سلامتی یک شخص را ارتقاء بخشد مگر اینکه نتایج بر خرید و مصرف غذاها، نوشیدنی ها تأثیر گذاشته و رفتارهای خوردن را تغییر دهد.

آموزش تغذیه اینگونه تعریف می شود: "فرآیندی که طی آن ما افراد را در تصمیم گیری با توجه با اعمال خوردن آنها و با بکارگیری دانش و علم تغذیه و ارتباط رژیم غذایی با سلامتی، یاری می دهیم" برخی از مراجعان آگاهی رژیمی قابل توجهی دارند. سایرین

لازم است بدانند که انتخابهای غذایی با سلامتی مرتبط هستند و بهبود انتخاب ها می تواند فواید سلامتی بخش داشته باشد. البته آن تغییراتی می تواند بدون فروپاشی خانواده انجام گیرد و آن شکل از خوردن که بتواند لذتبخش باشد.

آموزش تغذیه را همچنین می توان اینگونه تعریف کرد " هر مرحله از یادگیری تجربه هایی که برای تسهیل تطابق اختیاری خوردن و سایر رفتارهای مرتبط با تغذیه با سلامتی و رفاه طراحی شده است." آموزش بیماران و مراجعین بر آموزش "خود مدیریتی" که بتواند زندگی مستقل را تشویق کند، تمرکز دارد. این کلید درمان پزشکی تغذیه ای برای افراد است. آموزش خود مدیریتی برای افراد دیابتی نیز همانند افراد مبتلا به سایر مشکلات پزشکی توصیه شده است. متخصص به مردم کمک می کند تا دانش، مهارت و انگیزه لازم برای تصمیم گیری مناسب درباره انتخابهای غذایی سالم برای دستیابی به سلامت مطلوب را توسعه دهند.

هدف آموزش تغذیه تأثیرگذاری بر افراد به منظور ایجاد تغییر برای رژیم غذایی سالم تر و در نهایت پیگیری تغییرات رفتاری است. پزشک اطلاعاتی را برای افزایش دانش و مهارت های افراد فراهم نموده و همچنین به آنها کمک می کند تا این دانش جدید را به نگرش جدید، انتخابهای رژیمی و رفتارها در محیط کلی خود تبدیل کنند. بهبود رفتارهای رژیمی همانند بهبود کفایت تغذیه ای، سلامت و رفاه می تواند خطر بیماریهای مزمن را کاهش دهد. تغییرات ممکن است به نظر ساده باشد: کاهش مصرف غذاهای

معین (مثل روغن ها و چربی ها) افزایش مصرف برخی دیگر (مثل میوه ها ، سبزی ها و غلات کامل) ، خرید غذاهای متفاوت (کم چربی)، خواندن برچسب غذاها (برای چربی، کالری، سدیم، فیبر و ...)، تغییر روشهای پخت (آب پز کردن به جای سرخ کردن)، سفارش دادن غذاهای متفاوت در یک رستوران (سیب زمینی آب پز به جای سیب زمینی سرخ کرده) و ... ولی انجام دادن این تغییرات ساده نیست، پیچیده است!

نیروهای داخلی و خارجی که عادات غذایی افراد را شکل می دهد، با دوام است و موانعی بر سر راه موفقیت تغییرات طولانی مدت ایجاد می کند.

شاخص نهایی برای کارآیی آموزش تغذیه، تغییرات رفتاری در عادات غذایی و بهداشتی است. متخصص رژیم شناس می بایست تسهیل کننده تغییرات رفتاری مثبت در فرآیند آموزشی باشد. مطالعات نشان می دهد که مداخلاتی که از روشهای آموزشی هدایت شده براساس اهداف برای تغییرات رفتاری استفاده کردند، از مداخلاتی که از انتشار اطلاعات به فرض اینکه اطلاعات منجر به تغییر در رفتار و نگرش می شود، استفاده کرده اند، موفق تر بوده اند.

واژه های "تدریس" و "یادگیری" معانی متفاوتی دارند. برخی افراد عقیده نادرستی دارند که اگر آنها چیزی را تدریس کنند، مخاطب یا فرد، بطور خودکار آنرا می آموزند و یادگیری را به موقعیت مناسب منتقل خواهند کرد. پزشکی که می خواهد به زن بارداری هرم غذایی را آموزش دهد، به وی می گوید که چرا استفاده از طراحی منو و داشتن

اطلاعات مکتوب مهم است. یک آموزش گیرنده غیر فعال که بطور فعال در یادگیری مشارکت نمی کند، ممکن است هیچ ارتباطی بین آنچه می اندیشد و انتخاب های غذایی خود و یا طراحی منو ایجاد نکند. دانش به تنهایی، تغییر در انتخابهای غذایی را تضمین نمی کند.

متخصص رژیم شناس برای تغییر رفتاری می بایست در جهت برانگیختن و تطابق با تمارین بهتر تلاش کند. گر چه دانش یک پیش نیاز تغییر است ولی به تنهایی نمی تواند منجر به رفتار متفاوت شود. مطالعات نشان داده است که دانش ۴ تا ۸ درصد از واریانس رفتارهای خوردن را تشکیل می دهد و ۹۲ تا ۹۶ درصد و مابقی به بقیه عوامل نسبت داده می شود. دانش می تواند توسط موانع فرهنگی، روانی و محیطی که تغییرات رژیمی را تضعیف می کند، اصلاح شود. یک شخص می تواند درباره یک رژیم غذایی سالم مطلع باشد ولی فاقد پشتکار و تعهد باشد. یک مراجع ممکن است با رژیم با سدیم محدود آشنا باشد ولی باز هم Pretzel نمکی مصرف کند. تدریس اطلاعات مستند نباید با آموزش اشتباه شود واژه "تدریس" ارزیابی مدرس از نیاز به دانش و استفاده از تکنیک ها برای انتقال مفاهیم به شخص دیگر را پیشنهاد میکند. آموزش فرآیند سهیم شدن و فراگیری دانش و مهارت در زمینه زندگی کلی شخص می باشد. آموزش به افراد در مواجهه با مشکلات و چالش ها به شکلی که افراد با شرایط تطابق پیدا کنند، کمک می کند.

یادگیری به فرآیند ادراکی که طی آن هر فرد دانش، نگرش و مهارت را فرا گرفته و ذخیره نموده و طی آن رفتارهای خود را به تجربه های آموزشی تغییر می دهد، باز می گردد تغییر رفتار می تواند مرتبط با دانش، نگرش ها، باورها، ارزش ها، مهارت ها و عملکرد باشد.

آژانس های دولتی منبع بسیاری از اطلاعات سلامتی که برای آموزش دیگران مفید است، می باشد. دولت بر پایه مطالب علمی، تغذیه، غذا و راهنماهای بهداشتی برای عموم تهیه می کند. مثالی از آن برجسب های غذایی سازمان غذا و دارو (FDA) و هرم راهنمایی غذایی و راهنماهای رژیم وزارت کشاورزی آمریکا و برنامه آموزش کلسترول انستیتو ملی سلامت و ... می باشد. همچنین مشارکت های عمومی - خصوصی مثل عملیات ۵ تا در روز برای سلامت بودن که از اصول تئوری بازاریابی اجتماعی پیروی می کند، همانند اطلاعات صنعتی و گروههای بازرگانی نیز وجود دارند. وب سایت های مرتبط در انتهای این فصل آمده است.

محیط یادگیری

یک محیط آموزش ۲ جزء دارد: محیط روانی و محیط فیزیکی

هر دو برای ارتقاء تدریس و یادگیری مهم هستند.

محیط روانی

جو و محیط روانی برای یادگیری مهم است و با رویکرد متخصص رژیم شناس تعیین

می شود. یک محیط حمایتی و دوستانه با تحمل خطاها و احترام به افراد و تفاوت‌های

فرهنگی، به افراد احساس امنیت و خوشایندی می دهد. گشاده رویی و تشویق سؤالات

یک جو غیر رسمی ایجاد می کند. افراد می بایست با نام آنها شناخته شوند و احترام به

عقاید آنها نشان داده شود.

گروه‌های بومی و فرهنگی ممکن است نیازهای یادگیری متفاوتی داشته باشند.

در تدریس گروهی مراجعین یا کارمندان، داوطلبان می بایست برای ورودشان و یادگیری

در جلسه اول، تشویق شوند. همراهی و کمک متقابل می بایست بیشتر از رقابت باشد و

احساس عصبانیت ابتدایی برای یادگیری می بایست به حداقل برسد. متخصصانی که

محیط مراقبتی، حمایتی و غیر رسمی برای آموزش گیرندگان بزرگسال فراهم می کنند،

می توانند نتایج بهتری نسبت به آنهایی که محیط رسمی و آمرانه ایجاد می کنند، بدست

می آورند. از آنجا که بعضی از بزرگسالان خاطره منفی از تجربیات ابتدایی خود در

مدرسه دارند. مثلاً از کلاس بیرون شده باشند یا بی احترامی دیده باشند. جو فیزیکی یا

روانی که از تجربه ناخوشایند گذشته در ذهن خود دارند، مانعی برای یادگیری آنها ایجاد خواهد نمود.

محیط فیزیکی

آسایش می بایست با دمای مناسب، نور خوب، تهویه مطبوع و صندلیهای راحت برای ارتقاء یادگیری فراهم شود. صدای یک رادیو، تلویزیون، تلفن و صحبتهای افراد ممکن است باعث آشفتگی و برهم زدن توجه مراجع، بیمار یا کارمند شود. افراد باید قادر به دیدن و شنیدن باشند. ارتباط با نشستن افراد دور یک دایره و یا اطراف یک میز بطوری که افراد تماس چشمی داشته باشند نسبت به زمانی که افراد در ردیف های پشت سر هم می نشینند تسهیل می گردد.

مابقی این فصل شامل مدل ها و قالب های طراحی، به کارگیری (اجراء) و ارزشیابی یادگیری است سه مرحله نخست (۱) پیش ارزیابی یادگیرنده یا ارزیابی نیازها (۲) تنظیم اهداف عملی (۳) تعیین محتوا، در این فصل بررسی شده است.

(بحث درباره مراحل دیگر فرآیند یادگیری در فصل ۱۲ دنبال شده است)

می بایست محیطی را که موجب یادگیری شود ایجاد نمود

مراحل آموزش

تلاش موفقیت آمیزی که نیازهای آموزش گیرنده بزرگسال را تأمین می کند شامل

چندین مرحله مرتبط با هم است. قالب و محتوای آن به شکل زیر است:

۱- ارزیابی نیاز شخص یا گروه

۲- طراحی و تنظیم اهداف عملی که قابل اندازه گیری و عملی باشد و بتواند در دوره

زمانی در نظر گرفته شده برای حیطة یادگیری تکمیل شود.

۳- تعیین محتوا براساس پیش ارزیابی و اهداف

۴- انتخاب روش، تکنیک، مواد و منابع متناسب با هدف ها و فرد یا گروه

۵- اجرای تجربه آموزشی (مداخله) و فراهم کردن فرصت هایی برای آزمون اطلاعات

جدید توسط شخص

۶- ارزیابی پیشرفت و نتایج بدست آمده بصورت مداوم یا دوره های مشتمل بر

بازشناسی نیازهای آموزشی

۷) جمع آوری یافته ها و نتایج آموزش

ارزیابی نیازها

اولین مرحله آموزش اجرای یک پیش ارزیابی یا ارزیابی نیازهای مراجع یا کارمند است.

(ارزیابی تغذیه ای در فصل ۳ مورد بحث قرار گرفت).

پیش ارزیابی یک ارزشیابی تشخیصی است که با جمع آوری داده ها قبل از آموزش به منظور ایجاد یک نقطه شروع انجام می گیرد. این کار با طبقه بندی افراد با توجه به دانش، مهارت ها، توانایی ها، استعدادها، تمایلات، شخصیت، سطح سواد درجه فقر، سن، جنس، شغل، فرهنگ، شیوه زندگی، مشکلات بهداشتی و آمادگی روانی برای یادگیری انجام می گیرد. هر شخصی منحصر به فرد است. ارزیابی مرحله تغییر بر اساس مدل مطرح شده در فصل ۵ انجام می گیرد.

اطلاعاتی که قبلاً آموخته شده است، می بایست برای تعیین سطح فعلی دانش یا مهارت بررسی شود. نیاز به دانستن را می توان به شکل فاصله ای بین آنچه افراد هم اکنون می دانند و آنچه باید بدانند، مثل تفاوت بین آنگونه که یک کارمند باید عمل کند و آنگونه که در واقع عمل می کند و یا آنچه انجام می دهد، تعریف نمود.

اگر پیش ارزیابی نشان دهد که شخصی اطلاعات قبلی و تجربه های قبلی دارد، مثل بیمار مبتلا به دیابت طولانی مدت که شمارش کربوهیدرات را بلد است، موارد پیشرفته ترمی بایست مورد توجه قرار گیرد.

با تعیین اینکه هر شخص چقدر می داند، از اتلاف وقت هر شخص با تکرار اطلاعاتی که قبلاً آموخته شده و خستگی و کاهش توجه آموزش گیرنده جلوگیری می شود. تعدادی سؤال باید پرسیده شود. آیا مراجع مهارت عقلانی و مهارتهای خواندن برای فهم مطالب را دارد؟ طراحی آموزشی می بایست به جای آنچه پزشک فکر می کند افراد باید

بدانند یا عمل کنند، بر پایه پیش ارزیابی متخصص رژیم شناس از دانش، مهارت، توانایی و شیوه زندگی مراجعین یا کارمندان، انجام شود.

برای تعیین اینکه شخص هم اکنون چه می داند، پیش ارزیابی رامی توان به شکل مداخله گفتاری اجرا کرد شما می توانید پرسید: آیا تا کنون تحت رژیم غذایی بوده اید؟ " آیا می توانید به من بگویید چه غذاهایی منابع خوب پتاسیم هستند؟ " آیا می توانید ارتباط بین رژیم غذایی و سلامتی خود را شرح دهید؟ " چه غذاهایی پر سدیم هستند؟ و یا پرچربی؟ "، مسیر سؤالات باید براساس آنچه لازم است شخص بداند یا باید بداند باشد.

مصاحبه با کارمندان قابل استفاده تر است. " آیا تاکنون از یک برش دهنده گوشت استفاده کرده اید؟ " و " ممکن است به من نشان بدهی در رستورانی که قبلاً کار می کردی میز را چگونه می چیدید؟ "

پیش ارزیابی روانی نیز ضروری است چرا که متخصصان رژیم شناس می بایست نگرش بیمار یا کارمند نسبت به سلامتی و تغذیه، تمایل به تغییر، انگیزه و آمادگی برای یادگیری که بر رفتار وی تأثیر می گذارد را درک کنند. به نظر می رسد که نگرش پیش حالت عمل و تغییر می باشد. بر خلاف تلاشهای ما، مردم تغییرات توصیه شده توسط متخصصان سلامتی را اعمال نمی کنند. مشکل نمی تواند کمبود دانش باشد، بلکه دلیل و راه حل را می توان در حیطه اثرگذار نگرش ها، باورها و ارزش های افراد یافت.

رفتارهای خوردن نتایج بسیاری از انگیزه ها است و داشتن اطلاعات تغذیه ای لزوماً به معنی این نیست که این اطلاعات در انتخاب های غذایی بهتر به کار گرفته می شود. برای مثال یک بیمار بستری که فقط تشخیص بیماری مزمن را فرا گرفته، نسبت به یادگیری درمان تغذیه ای پزشکی در آن لحظه بی میل است. ممکن است بیمار چنین فکر کند: “چرا من؟” “من چه کرده ام که سزاوار این باشم؟”، “این مشکل چه اثری بر شغل، شیوه زندگی و زندگی زناشویی من خواهد داشت؟”

یک کارمند جدید ممکن است احساس عصبانیت زیادی در روزهای اول کار خود داشته باشد که با یادگیری تداخل می کند. عصبانیت و ناراحتی هنگامی که یک سرپرست زیردست خود را آموزش می دهد افزایش می یابد. “سرپرست درباره من چه فکر می کند؟”، “اگر یاد بگیرم به نظر خنگ و ابله خواهم آمد پس بهتر است خوب یاد بگیرم.” این احساسات موانعی در برابر یادگیری هستند که می بایست شناسایی شده، کاهش یافته و یا قبل از آموزش حذف شوند.

برانگیختن می تواند یادگیری و تغییرات رفتاری را همانند پیامدهای آن افزایش دهد پزشک و محیط منابع پادشهای خارجی مثل تقویت مثبت و یا تمجید مشاور، دوست و خانواده، ارتقاء، افزایش دستمزد برای یک کارمند، هستند. بزرگسالان، شاگردان عمل گرایی هستند که اطلاعات عملی را می خواهند که منجر به دانش یا مهارت درباره اینکه کاری را که برایشان مهم و با ارزش است چگونه انجام دهند، علاقه درگیری اختیاری و

پافشاری آنها معیاری از انگیزه درونی آنها برای یادگیری است. برای دستیابی به انگیزه درونی یک مراجع، متخصص رژیم شناس می بایست به شناخت محیط، نگرش ها، ارزش ها و نیازهای آنها توجه کند. خواننده می بایست به فصلی که برانگیختن را با جزئیات بررسی کرده، مراجعه کند.

در بسیاری از موقعیتهای رسمی پرسشنامه پیش ارزیابی می بایست توسعه و استفاده شود. هدف از یک آزمون، ارزیابی دانش و ظرفیت ها قبل از شروع آموزش و شناسایی آنچه شخص هم اکنون می داند است. پیش آزمون می بایست بعداً با نتایج پس آزمون

پس از تکمیل آموزش، مقایسه شود. هنگامی که متخصص رژیم شناسی با دانش، توانایی و ارزش های مراجع، بیمار و یا کارمند نا آشنا است، پیش ارزیابی بسیار ضروری می شود.

در سطح جامعه می توان از یک پرسشنامه تحقیق، یک گروه متمرکز و یک تحقیق با مصاحبه تلفنی استفاده کرد. تکنیک مصاحبه گروه متمرکز برای مثال در تعیین روش برتر

برای دریافت اطلاعات تغذیه ای از زنان کم درآمد مفید بوده است. (اطلاعات بیشتر در مورد گروه متمرکز در فصل ۱۲ آمده است) در تجارت آموزش و برنامه های توسعه

برای تأمین اهداف فعلی و آینده سازمان برنامه ریزی می شود. کارآموزی و آموزش مهارتهای ویژه ای تحت راهنماییهای منتشر شده برای کارکنان انجام می گیرد تا

استاندارد کیفی مورد قبول سازمان را تأمین کند. آموزش برای کارمند جدید، یا کارمند فعلی که پست جدیدی را پذیرفته است برای مثال بعد از ارتقاء یا انتقال، لازم است. نیاز

برای آموزش به شکل تفاوت بین دانش، مهارت و یا عملکرد واقعی و مطلوب یک شخص یا فاصله بین نتایج مطلوب و نتایج فعلی تعریف می شود.

ارزیابی نیاز به آموزش می بایست در چند روش اجراء شود برای مثال مشاهده مستقیم کار، مصاحبه منظم با مدیران و کارمندان درباره نیازها و مشکلات دیدن آنچه درست انجام می شود و خصوصاً آنچه نادرست انجام می شود، با بررسی گزارش تصادف ها، رویدادها، شکایات، تبدیلات و تولیدات، کنترل و تضمین کیفیت و به کارگیری تحقیق درباره نگرش کارمندان، ممکن است برسید:

چه دانش، مهارت ها، توانایی ها و نگرش هایی را یک کارمند برای انجام موفقیت آمیز کار خود، نیاز دارد؟

اهداف عملکردی (عملی)

توسعه اظهارات دقیق می تواند به سازماندهی تفکر درباره هدف از آموزش که همان چیزی است که می بایست آموخته شود، کمک کند. قبل از انتخاب روش، تکنیک ها و ابزار، متخصصان می بایست درباره آنچه باید آموخته شود تصمیم بگیرند. منابع این اظهارات در ادبیات علمی تحت عنوان "اهداف رفتاری" و "اهداف قابل اندازه گیری" می باشد. واژه "اهداف عملی" در این فصل استفاده شده است. اهداف عملی مکتوب ابزار مفیدی برای طراحی، اجرا و ارزشیابی یادگیری است. اهداف عملی مکتوب ابزار مفیدی برای طراحی، اجرا و ارزشیابی یادگیری است. اهداف عملکردی که خوب تنظیم شده، با

نتایج آموزش برای بیماران، مراجعین، کارمندان و مخاطب ها مرتبط می شود. این اهداف رفتار افراد با درجه صلاحیت آنها را پس از تکمیل آموزش نشان می دهد. اهداف عملی مکتوب مزایای زیادی دارد. باعث ابهام کمتری درباره آنچه باید آموخته شود می گردد. همچنین اهداف عملی آشکار طراحی و اجرای آموزش، انتخاب مواد آموزشی مناسب و ارزیابی یا ارزشیابی فواید آموزش را ممکن می سازد. وقتی که افراد می دانند که باید چه چیزی را بیاموزند، شگفت انگیز نخواهد بود و نباید درباره آنچه آموخته شود و یا آنچه مهم است حدس بزنند. این کار وقت آنها را تلف می کند. اهداف وسیع الطیف تری می بایست برای تمام برنامه نوشته شود.

بنابراین، تلاش ابتدایی صرف ترسیم پیامدهای ملموس آموزش برای فرد و یا آنچه وی قادر به انجام آن خواهد بود می شود، نه صرف روش یا فرآیند یادگیری. ابتدا نهایت ها را تعریف کنید و سپس از میانگین به سوی نهایت ها حرکت کنید.

بیان ویژگی های مطلوب رفتاری کارآموز در انتهای کارآموزی همان چیزی است که کارآموز پس از مشارکت خواهد دانست یا خواهد توانست. اگر اهداف قابل اندازه گیری آشکار، شناخته شده نباشد، متخصصان نمی توانند ابزار یا محتوایی را برای آموزش انتخاب کنند. شما نمی توانید بدون دانستن اینکه چه چیزی را باید اجرا کنید، یک فیلم آموزشی انتخاب کنید. نکته ای که Robert mager به آن اشاره کرد این است که "اگر شما مطمئن نیستید که به کجا می روید، از جای دیگر سر در می آورید"

اهداف می بایست برای یادگیری شخص تمرکز داشته باشد نه بر آموزش دهنده. هدف

ذیل ضعیف بیان شده است: "متخصص رژیم شناس به مراجع درباره رژیم خود آموزش

خواهد داد" نکته اینکه این هدف بیان می کند که پزشک چه باید بکند نه اینکه مراجع

چه باید بکند؟ هدف زیر بهتر است چون بر مراجع متمرکز است. "بعد از آموزش [کی]

مراجع [چه کسی] قادر خواهد بود که یک منو با استفاده از غذاهای کم سدیم طراحی

کند [چه چیزی]

اهداف برای یادگیری می بایست درباره آنچه کارمند نیاز دارد که بداند طراحی شود.

Mager مفیدترین راهنما برای نوشتن اهداف عملی را نوشته است.

کلید نوشتن اهداف عملی قابل اندازه گیری، انتخاب فعلی است که نتیجه مطلوب را

شرح دهد. بعضی از افعال مبهم هستند و باعث سوء تعبیر می شوند که در اهداف ذیل

آمده است.

دانستن (بتواند بداند که چه غذاهایی حاوی پتاسیم هستند)

فهمیدن (بتواند بفهمد که غذاهای پرپتاسیم می بایست در رژیم غذایی روزانه مصرف

شود وقتی که داروهای معینی تجویز شده باشد.

تأیید کردن (بتواند اهمیت پیگیری دستورات رژیمی را تأیید کند)

در نوشتن اهداف برای "دانستن" مشخص نیست که دانستن بدین معنی است که مراجعی

که غذاهای پرپتاسیم خریداری خواهد کرد، قادر خواهد بود به یک دوست بگوید کدام

غذا پرپتاسیم است و یا آنها را از روی یک فهرست تشخیص دهد.

فهمیدن می تواند معنی توانا بودن برای به یادآوری مقاصد، قادر بودن برای خواندن یک

مقاله درباره آن، و یا توانا بودن در بکارگیری دانش برای یک موقعیت را بدهد. معنی

دانستن، فهمیدن و تأیید کردن نامعلوم و مهم است.

در عوض افعالی را انتخاب کنید که آنچه را که شخص پس از اتفاق افتادن یادگیری قادر

به انجام آن است را شرح می دهد ذکر این عبارت پس از یادگیری (چه موقع) فرد (چه

کسی) قادر خواهد بود که [چه کاری] عبارت را قابل فهم می کند. چرا که شرح می

دهد شخص قادر به انجام چه کاری خواهد بود. روش دیگر شروع با یک فعل حرکتی

است. دو مثال اول بازنویسی هدف های نادرست از فهرست فوق است. افعال بهتر برای

استفاده در جدول ۱-۱۱ فهرست شده اند و عبارتند از:

به یادآوردن ← بتواند ۵ منبع خوب پتاسیم را نام ببرد.

تشریح کردن ← بتواند شرح دهد که چرا غذاهای پرپتاسیم باید مصرف شوند.

نوشتن ← بتواند گروههای هرم راهنمای غذایی را بنویسد.

مقایسه کردن ← بتواند نیازهای تغذیه ای زن بزرگسال و زن باردار را مقایسه کند.

شناسایی کردن ← بتواند در منو غذاهای مجاز را شناسایی کند.

حل کردن یا استفاده کردن ← بتواند منویی را مشتمل بر ۵ سروینگ از میوه و سبزی طراحی کند.

شرح دادن ← بتواند نحوه استفاده از مخلوط کن را شرح دهد و یا بتواند غذاهای کم چرب را در خواربارفروشی انتخاب کند.

به کار بردن ← بتواند گوشت را با برش دهنده گوشت، ببرد.

Magor سه ویژگی که نوشتن اهداف عملی را بهبود می بخشد ذکر کرده است:

(۱) عملکرد (۲) موقعیت ها (۳) شاخص

عملکرد می گوید که پس از آموزش، یادگیرنده می تواند چه کاری انجام دهد. ویژگی

دوم نشان می دهد که عملکرد تحت چه شرایطی انجام می گیرد و آخرین ویژگی را

نشان می دهد که چه میزانی از عملکرد قابل پذیرش است؟ جدول ۲-۱۱ سامانه سه

بخش برای نوشتن اهداف را خلاصه کرده است. شرایط و شاخص ممکن است در همه

هدف ها نباشد. در اصل با این دو ویژگی هدف اختصاصی تر شده و بیمار، مراجع یا

کارمند، آنچه که مدنظر متخصصین رژیم شناس است را خواهد آموخت.

جدول ۱-۱۱ اهداف تشریح کننده عملکرد

اهداف قابل استفاده

تهیه کردن	بحث کردن	تجزیه و تحلیل کردن
تولید کردن	افتراق قائل شدن	به کار گرفتن
به یاد آوردن	ارزشیابی کردن	سرهم کردن
گزارش دادن	تشریح کردن	محاسبه کردن
شناسایی کردن	شناسایی کردن	ذکر کردن
توصیه کردن	روشن ساختن	طبقه بندی کردن
تعمیر کردن	اظهار کردن	مقایسه کردن
انتخاب کردن	فهرست کردن	تکمیل کردن
حل کردن	اندازه گیری کردن	ترسیم کردن
بیان کردن	نام بردن	روشن کردن
خلاصه کردن	طراحی کردن	تعریف کردن
استفاده کردن	تمرین کردن	شرح دادن
نوشتن		توضیح دادن

افعال مبهم

تأیید کردن	احساس کردن	یادگرفتن
باورداشتن	درک کردن	دوست داشتن
دریافتن	آرزو کردن	اعتقاد داشتن
مشاهده کردن	دانستن	فهمید

عملکرد

جزء عملکردی یک هدف، فعالیتی که فرد انجام خواهد داد را تشریح می کند. عملکرد را می توان دید یا شنید مثل فهرست کردن، گزارش کردن، توضیح دادن، به کاربردن یک وسیله، و یا نامرئی (غیر قابل دیدن باشد) مثل معرفی کردن یا حل کردن یک مسئله . گر چه عملکرد مرئی و آشکار را می توان بصورت مستقیم دید یا شنید، ولی برای عملکرد نامرئی و آشکار لازم است که از فرد خواسته شود تا برخی موارد را بصورت قابل دیدن یا شنیدن انجام دهد تا تعیین شود که اهداف تأمین شده و یادگیری انجام شده است.

چند رفتار شاخص برای هدف برای مثال آمده است:

- می تواند اجزاء دستگاه برش دهنده گوشت را شناسایی کند.

- می تواند یک برنامه غذایی روزانه براساس هرم راهنمای غذایی طراحی کند.

تا هنگامی که از آموزش گیرنده خواسته می شود تا اجزاء یک مجموعه را شناسایی کند و یا آنها را بصورت شفاهی گزارش کند، که شاخصهای این رفتار هستند، یک عملکرد قابل رؤیت است. عملکرد اصلی می بایست براساس استفاده از افعال حرکتی و شاخص های اضافه شده به آن - در صورتی که عملکرد را نتوان دید را شنید، طراحی شود.

شرایط

هنگامی که عملکرد بطور واضح بیان شود، شما ممکن است پرسید که آیا زمینه یا شرایط خاصی وجود دارد که عملکرد می بایست تحت آن شرایط مشاهده شود یا خیر؟ شرایط، دستگاهها، تجهیزات و یا کمک های مرتبط با رفتار را تشریح می کند. افراد از

چه منبعی تأمین می شوند؟

موقعیت ها در مثالهای زیر در پرانتز آمده اند:

- (دادن قطعات جداگانه برش دهنده گوشت) بتواند قطعات آن را به ترتیب درست دوباره سرهم کند.

- (با داشتن یک منوی استاندارد) بتواند کربوهیدرات مناسب در غذاها را محاسبه کند.

- (با داشتن فهرستی از غذاها شامل منابع غنی و ضعیف پتاسیم) بتواند منابع غنی را شناسایی کند.

- (بدون نگاه کردن به فرم توصیه های رژیم) بتواند یک منوی مناسب شام را تشریح کند.

- (بدون کمک پزشک) بتواند غذاهایی را که یک خانم باردار باید بطور روزانه مصرف

کند شرح دهد.

- گرچه هر هدفی ممکن است شرایط نداشته باشد، اطلاعات کافی برای روشن ساختن اینکه عملکرد چیست؟ انتظار می رود.

جدول ۲-۱۱ سامانه سه جزئی Mager برای افعال: مثال های مراجع و کارمند

جزء	سؤال	مثال مراجع
رفتار یادگیرنده	چه کاری؟	یک منو برای یک روز طراحی
شرایط	تحت چه شرایطی؟	کند با داشتن یک فهرست از
شاخص	چگونه	غذاهای مجاز بدون هیچ اشتباهی
رفتار یادگیرنده	چه کاری؟	ضد عفونی کننده درون ... را
شرایط	تحت چه شرایطی؟	اندازه گیری کند هنگام تمیز
شاخص	چگونه	کردن محیط کار با استفاده دقیق از غلظت های توصیه شده

شاخص

هنگامی که عملکرد و شرایطی که عملکرد باید تحت آن مشاهده شود، یک شاخص را می توان به آن اضافه نمود. شاخص، سطح دستیابی که افراد می توانند قادر به عملکرد باشند را توضیح می دهد. استانداردهای ممکن برای اندازه گیری عملکرد عبارتند از سرعت، صحت، کیفیت و درصد پاسخ های صحیح. یک محدودیت زمانی می تواند برای تشریح شاخص به کار برود. در ادامه مثالهایی آمده است.

- بتواند تایپ کند (۵۰ کلمه در دقیقه)

- بتواند دستگاه برش دهنده گوشت را سرهم کند (در ۵ دقیقه یا کمتر)

برای اهدافی که به توسعه مهارت ها در یک بازه زمانی نیاز دارد شما می بایست تعیین کنید که چه مقدار زمان در دوره ابتدایی یادگیری در مقابل زمانی که یک مهارت به خوبی توسعه پیدا میکند، معقول است. یک کارمند جدید نمی تواند به سرعت یک شخص با تجربه، یک وظیفه را انجام دهد.

استاندارد دیگر صحت است. صحت می بایست نشان دهد که شخص به چه میزان حائز

شایستگی در عملکرد است. مثال ها عبارتند از:

می تواند ۵۰ کلمه در دقیقه را تایپ کند. (با ۵ غلط یا کمتر)

بتواند منابع خوب پتاسیم را با داشتن فهرستی از منابع خوب و ضعیف شناسایی کند (با

۸۰ درصد صحت)

بتواند یک منو برای یک روز کامل طراحی نموده با نمونه ای از یک رژیم محدود در سدیم (بدون غلط) طراحی کند.

بتواند کربوهیدرات را در یک رژیم دیابتی محاسبه کند. (در حدود ۵ گرم) وقتی که از شخص درجه ای از صحت انتظار می رود این مقدار در هدف ذکر می شود. همچنین متخصصان رژیم شناس می بایست کیفیت را که منجر به عملکرد مورد قبول می شود، بیازمایند. وقتی که استانداردها برای افراد و پزشک ها در دسترس باشد، ایجاد کیفیت ساده تر است. هر انحراف قابل قبول از استاندارد می تواند تعیین شود. در ادامه مثالهای از برخی استانداردها آمده است:

- بتواند دستگاه برش دهنده گوشت را سرهم کند (براساس مراحل آنالیز وظایف)
- بتواند میزان ضد عفونی کننده را حساب کند (براساس دستورالعمل روی برچسب ظرف)

- بتواند غذاها را در منوی دیابتی جایگزین کند (با استفاده از شمارش کربوهیدرات)
در این مثالها، کیفیت عملکرد براساس یک استاندارد شناخته شده تنظیم گردیده است.

خودارزیابی

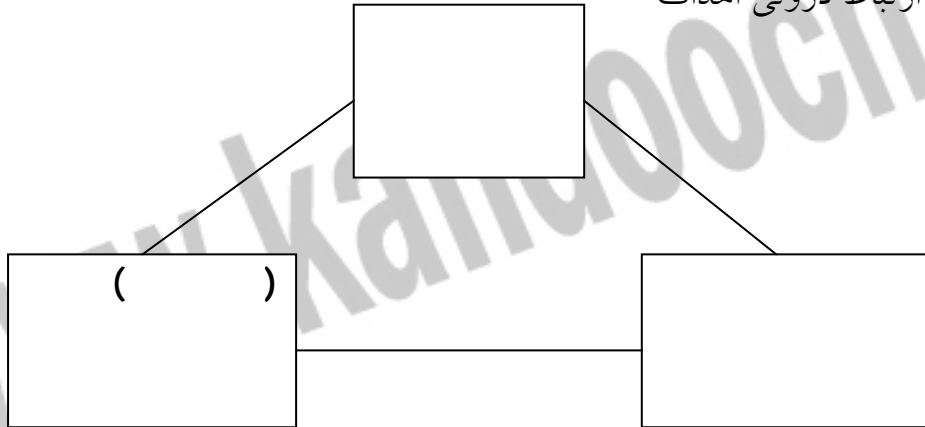
چندین هدف عملکردی برای مراجعین و کارمندان طراحی کنید، برخی شامل شرایط و شاخص باشد.

حیطه یادگیری

یادگیری شامل، دانش، نگرش و مهارت ها می شود. پس از مهارت یافتن در نوشتن اهداف عملکردی قابل اندازه گیری می بایست به محدوده اهداف یادگیری که ممکن است نوشته شود، توجه کرد. با اهدافی که از لحاظ حیطة ها، زمینه ها و سیستم های طبقه بندی براساس تقدم در نوشتن، طبقه بندی شده اند، شما می توانید محدوده ای از پیامدهای مطلوب از آموزش را بیازمایید. سه شکل از اهداف وجود دارد، (۱) ادراکی (دانش) (۲) تأثیری (نگرش و ارزش ها) (۳) روان حرکتی (مهارت ها) که هر کدام می تواند ساده تا پیچیده باشد.

شکل ۱-۱۱- ارتباط درونی آنها را نشان می دهد.

شکل ۱-۱۱ ارتباط درونی اهداف



حیطه ادراکی

یک طبقه بندی از اهداف آموزشی در حیطه ادراکی توسط Bloom و همکاران منتشر شده است. حیطه ادراکی با فراگیری و به کارگیری دانش یا اطلاعات و تکامل مهارت های

ذهنی و توانایی ها سر و کار دارد. حیطة ادراکی شش سطح یا گرایش اصلی و چند

زیرگرایش دارند که در ذیل نشان داده شده است:

۱- دانش

۱-۱- دانش اختصاصی

۱-۲- دانش روشها و معانی برخورد با مسائل

۱-۳- دانش جامع و خلاصه در یک زمینه

۲- ادراک (فهم)

۲-۱- ترجمه

۲-۲- تفسیر

۲-۳- Extrapolation

۳- بکارگیری

۴- تجزیه و تحلیل

۴-۱- تجزیه و تحلیل عناصر

۴-۲- تجزیه و تحلیل ارتباطات

۴-۳- تجزیه و تحلیل اصول سازمانی

۵- سنتز (تولید)

۵-۱- تولید یک ارتباط واحد

۲-۵- تولید یک طرح و یا تنظیم اهداف مطلوب

۳-۵- اشتقاق یک دسته از ارتباطات خلاصه

۶- ارزشیابی

۱-۶- قضاوت درباره شواهد درونی

۲-۶- قضاوت درباره شاخص های خارجی

کلاسها در سلسله مراتبی از ساده تا پیچیده از طولانی تا مختصر تنظیم شده اند. هدف در هر جلسه کلاس بر اساس رفتارهای کلاس قبلی ساخته می شود. زیرگرایش ها به تعریف بیشتر رئوس کلی و اختصاصی تر کردن آنها کمک می کند.

متخصصان رژیم شناس می بایست در ساده ترین سطح دانش فکر کنند و همچنین اهداف را در بالاترین و پیچیده ترین سطح بنویسند. بدون آزمودن امکان نوشتن اهداف در سطح بالا ممکن است شما مایل به تفکر درباره دانش و فهم که از لحاظ نوشتن ساده ترین اهداف هستند، باشید. مراجع یا کارمند ممکن است فرصت به کارگیری دانش و یا استفاده از آن در حل مشکل را نادیده بگیرد و از به خاطر سپاری حقایق بکاهد. برای مثال در آموزش تغذیه، دانستن حقایق ضروری است ولی مراجع نیز به توانایی تجزیه و تحلیل برچسب های غذایی نیاز دارد تا تمام اطلاعات آموخته شده را سازماندهی کرده و درباره آنها با دیگران صحبت کند و اطلاعات تغذیه ای را در انتخاب های غذایی

خردمندانه ارزشیابی کند. در بحث آتی شش سطح طبقه بندی و مثالهایی از اهداف مورد بحث قرار گرفته است.

دانش

در پایین ترین سطح حیطه ادراکی، دانش با به خاطر سپاری و بیادآوری اطلاعات و نه لزوماً با فهم آن مرتبط است. این سطح شامل به یادآوری اجزاء اطلاعات، واژه شناسی و حقایق مثل تاریخ، حوادث، مکانها، توالی های تقویمی، روش فراگیری، تمایل به اضافه کاری فرآیندها، سامانه های طبقه بندی، شاخص، اصول و تئوری ها می باشد.

جدول ۳-۱۱ افعالی را که عملکرد در حیطه ادراکی را شرح می دهند، پیشنهاد می کند.

مثال: بتواند غذاهای پر سدیم را فهرست کند.

فهم (ادراک)

سطح دوم، ادراک، پایین ترین سطح فهمیدن است. این سطح با داشتن آنچه با اشخاص دیگر مرتبط می شود و توانا بودن برای استفاده از اطلاعات رد و بدل شده، درگیر می شود. استفاده از اطلاعات می تواند شامل اظهار و بیان تفسیر، تفسیر، خلاصه کردن و یا تنظیم مجدد اطلاعات و Extrapolation و یا توسعه اطلاعات بدست آمده برای تعیین پیامدها و نکات باشد.

مثال: بتواند شرح دهد (کتبی یا شفاهی) چرا غذاهای معینی در رژیم دیابتی توصیه

نشده‌اند.

به کارگیری (کاربرد)

در سطح به کارگیری یک شخص میتواند از اطلاعات، اصول، مباحث و یا ایده ها در موقعیت های واقعی استفاده کند. دانش به اندازه کافی فهمیده شده تا بتواند برای حل مشکل به کار رود.

مثال: بتواند یک منوی محدود در سدیم برای یک روز طراحی کند.

آنالیز (تجزیه و تحلیل)

تجزیه و تحلیل موجب شکستن اطلاعات به عناصر و اجزای آن برای شناسایی این اجزاء و ارتباطات بین آنها و سازماندهی و یا ساختار بندی آنها می شود. این ارتباط می تواند بین ایده ها ایجاد شود.

مثال: بتواند محتوای چربی غذا را از روی برچسب های تغذیه ای آن تجزیه و تحلیل کند.

تولید (سنتز)

تولید نیازمند سرهم کردن مجدد اجزاء و عناصر برای شکل دهی چیزی جدید است. شما ممکن است یک ارتباط واحد شفاهی یا کتبی، یک طرح عملی یا مجموعه ای از ارتباطات خلاصه برای تشریح داده ها استفاده کنید.

مثال: بتواند یک رژیم کم کلسترول را به درستی برای یک دوست شرح دهد.

ارزشیابی

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

در بالاترین سطح طبقه بندی ادراکی، ارزشیابی توانایی قضاوت درباره ارزش مواد و

روشها در موقعیت های مجزا است. برخی داوری ها نیازمند استفاده از شاخصها است که

ممکن است شاخصهای درونی، مثل صحت منطقی و یا ثبات و یا شاخصهای بیرونی مثل

استانداردهای بیرونی باشد.

مثال: بتواند یک مقاله تغذیه ای از یک روزنامه روزانه را ارزشیابی کند.

خودارزیابی

یک هدف عملکردی برای هر سطح در حیطه ادراکی در یک محدوده موضوعی بنویسید.

جدول ۳-۱۱ اهداف توضیح دهنده عملکرد - ادراک

سطح	افعال مورد استفاده
دانش	ذکر کردن ، تعریف کردن، شرح دادن، شناسایی کردن، برچسب زدن ، فهرست کردن، همخوان کردن، به خاطر سپردن، نامگذاری کردن، طرح کردن، به یادآوردن، گزارش دادن، تکرار کردن، تولید کردن انتخاب کردن، اظهار کردن
ادراک	تبدیل کردن، دفاع کردن، بحث کردن ، تمیز دادن، تخمین زدن، توضیح دادن، تعمیم دادن، مثال زدن، تفسیر کردن، پیش بینی کردن، شناسایی کردن، بازنویسی کردن، انتخاب کردن، خلاصه کردن، ترجمه کردن
به کارگرفتن	به کارگرفتن، سرهم کردن، تغییر دادن، محاسبه کردن، تشریح کردن، طراحی کردن، دستکاری کردن، اصلاح کردن، به کاربردن، برنامه ریزی کردن، تمرین کردن، تدارک دیدن، تولید کردن، نشان دادن ، حل کردن، ترجمه کردن، استفاده کردن
تجزیه و تحلیل	تجزیه و تحلیل کردن، مقایسه کردن، افتراق دادن، تشخیص دادن، تمیز

کردن	دادن، شناسایی کردن، تفسیر کردن، تحقیق کردن، طرح کردن، مرتبط کردن، جستجو کردن، جدا کردن، حل کردن، مطالعه کردن
تولید کردن	سرهم کردن، گرایش کردن، طبقه بندی کردن، همراه کردن، تشکیل دادن، ایجاد کردن، تشخیص دادن، توضیح دادن، فرموله کردن، ایجاد کردن، مدیریت کردن، سازماندهی کردن، طراحی کردن، توصیه کردن، بازبینی کردن، بازنویسی کردن، خلاصه کردن، نوشتن
ارزشیابی کردن	ارزشیابی کردن، مقایسه کردن، نتیجه گیری کردن، تباین ایجاد کردن، انتقاد کردن، تشخیص دادن، ارزشیابی کردن، قضاوت کردن، تصدیق کردن

حیطه تأثیرگذاری

حیطه تأثیرگذاری با تغییر در نگرش ها، احساسات، ارزش ها، باورها، احساس و

قدردانی و علاقمندی ها در ارتباط است. در اغلب اوقات متخصصان رژیم شناس از یک

مراجع یا کارمند می خواهند که نه تنها آنچه بایدانجام دهد را درک کند، بلکه برای آن

ارزش قائل شود. بپذیرد و آنرا هم بداند. نگرش ها و باورها درباره غذا تعیین کننده های

اصلی انتخاب های غذایی شخص شناخته شده است و ما از افراد می خواهیم برای

تغذیه خوب ارزش قائل شوند و غذاهای سالم را انتخاب کنند. وقتی که اطلاع رسانی

نتواند باعث تغییر رفتار گردد، پاسخ رایج دوبرابر کردن تلاش برای تدریس حقایق و توضیح اینکه چرا بعضی کارها باید انجام شود، است. در حالیکه آزمودن نگرش و ارزش های شخص می بایست دنبال شود.

درحیطه تأثیرگذاری با فرآیند درون سازی از حداقل تعهد تا حداکثر تعهد درگیر است. این حیطه با رشد درونی، هنگامی که افراد آگاه می شوند اتفاق می افتد، سپس با تطابق، نگرش و اصولی که در شکل گیری داوری ارزش ها برای هدایت آنها کمک می کند، شناسایی می شود. برای یادگیری یک مراجع درباره تغذیه بیش از تولد، متخصص رژیم شناس ممکن است مایل باشد که زن نه تنها درباره غذاهای مناسب برای خوردن در طول بارداری مطلع باشد (حیطه ادراکی) بلکه برای دانش بسیار ارزش قائل شود تا غذاهای مغزی خورده و تغذیه خوب را اجراء کند.

(حیطه تأثیرگذاری). قابل ذکر است که یک هدف در یک حیطه می تواند ترکیبی از دیگر حیطه ها هم باشد. اهداف ادراکی ممکن است جزء تأثیرگذاری هم داشته باشد، و یک هدف تأثیرگذاری نیز می تواند جزء ادراکی داشته باشد.

اهداف تأثیرگذاری تعریف نامعلوم و کم دقت تری دارد، بنابراین ارزشیابی دستیابی به آنها مشکل تر است. پزشک ممکن است این کار را یک وظیفه سخت برای تشریح درگیری رفتارهای تأثیرگذاری با احساسات درونی و عواطف تلقی کند، ولی این رفتارها

به اندازه رفتارهای تعمدی مهم هستند. از آنجا که بیان اهداف تأثیرگذاری مشکل تر

است، بسیاری از اهداف نوشتاری، رفتارهای ادراکی را نشان می دهند.

نیمه پر یا نیمه خالی یک دیدگاه می تواند مثبت یا منفی باشد.

Krothwohl و همکاران یک طبقه بندی از اهداف آموزشی در حیطة تأثیرگذاری ارائه

کرده اند که شامل ۵ گرایش و چند زیرگرایش می شود.

۱- دریافت کردن (توجه کردن)

۱-۱- آگاهی

۱-۲- رضایت از دریافت

۱-۳- توجه کنترل شده یا انتخاب شده

۲- پاسخ دادن

۲-۱- رضایت در پاسخ دهی

۲-۲- رضایت برای پاسخ

۲-۳- ارضاء شدن در پاسخ

۳- ارزش گذاری

۳-۱- پذیرش ارزش

۳-۲- ترجیح دادن یک ارزش

۳-۳- تعهد

۴- سازماندهی

۴-۱- ادراکی کردن (مفهومی کردن)

۴-۲- سازماندهی یک سامانه ارزشی

۵- توصیف با یک ارزش یا مجموعه ای از ارزش ها

۵-۱- مجموعه عمومی

۵-۲- توصیف کردن

کلاسهایی که فرآیندی که طی آن هر ارزش از سطح آگاهی یا ادراک تا سطوح پیچیده تر

پیشرفت می کند و حتی جزئی از دیدگاه زندگی فرد که رفتارهای وی را کنترل یا

راهنمایی می کند، مورد تأکید و سفارش هستند. این درونی کردن می تواند در سطوح

متفاوتی روی دهد و با مطابقت و تعهد بالا و یا عدم مطابقت درگیر شود.

در سطوح بالاتر، رفتار می تواند هوشیارانه تر در ذهن جای بگیرد و پاسخ ها می تواند

در غیاب اختیارات بیرونی و در مقابل موانع، سازگاری ایجاد کنند. بنابراین یک مراجع

ممکن است واقعاً غذاهای سالم را انتخاب کند و یا یک کارمند ممکن است دستهای

خود را بدون تفکر در سطح هوشیارانه بشوید. جدول ۳-۱۱ افعال مورد استفاده از

عملکردهای حیطة تأثیرگذاری را پیشنهاد میکند.

دریافت

در پایین ترین سطح حیطه تأثیرگذاری ، یادگیرنده مایل به دریافت محرک یا شگفتی است. دریافت کردن رضایت برای توجه به آنچه متخصص ارائه می دهد را نشان می دهد. شخص ممکن است از سطح غیر فعال آگاهی و غیرهوشیاری به رضایت طبیعی برای تحمل موقعیت ها به جای اجتناب از آن ها و سپس به سطح توجه کنترل یا انتخاب شده حرکت کند.

مثال: بتواند توجه خود را برآموزش رژیم دیابتی متمرکز کند.

پاسخ دهی:

سطح دوم پاسخی دهی است که بخشی از تمایل افراد به درگیر شدن و یا متعهد شدن به یک موضوع یا فعالیت را نشان می دهد. در پایین ترین سطح درگیر شدن مراجع یا کارمند ممکن است بطور غیر فعال و یا در حداقل در پاسخ متخصص یا مدیر تن در دهد. در بالاترین سطح نوعی رضایت از پاسخ دهی و یا تعهد اختیاری به انتخاب یک پاسخ مشاهده می شود. در نهایت احساس رضایت و یا لذت از پاسخ با درونی سازی جزئی افراد درگیر می شود.

مثال: از خواندن مواد رژیم راضی و علاقمند بوده و سؤال بپرسد.

ارزش گذاری

در سطح سوم، ارزش گذاری، افراد معتقدند که اطلاعات یا رفتار ارزش دارد. ارزشهای شخص براساس ارزیابی شخص بنا نهاده شده است. وقتی که ارزش به آهستگی درونی و پذیرفته می شود، مراجع یا کارمند رفتار سازگار با ارزش نشان می دهد. وقتی که چیزی با ارزش است، انگیزه بر پایه اختیارات بیرونی و یا تمایل به اطاعت نیست بلکه بر پایه تعهد درونی است. یک شخص می تواند پذیرش یک ارزش، ترجیح یک ارزش و یا متعهد و متقاعد شدن را نشان دهد.

مثال: بتواند یک وعده مغذی از غذاهای کافه تریا را انتخاب کند.

سازماندهی

در سطح سازماندهی، افراد موقعیت هایی که طی آنها پیش از یک ارزش متناسب است را کشف می کنند. ارزشهای افراد با شبکه کلی ارزشها و در سطح مشارکت می کند، یک شخص ارزشهای جدید را با آنچه از قبل دارد مرتبط می کند. ارزشهای جدید می بایست در ارتباط با سامانه ارزش فعلی سازماندهی شود.

شاید یک مراجع غذا خوردن با ارزشی داشته باشد که خود می خواهد. اگر متخصص رژیم شناس به مراجع یک رژیم جدید را تدریس می کند، مراجع می بایست ارزشهای جدید را بیاموزد (غذاهای متفاوت) و ارزشهای قدیمی را تغییر دهد (برخی از انتخاب

های غذایی فعلی)

مثال: بتواند دربارهٔ برنامه ایجاد تغییر برای انتخاب های غذایی سالم بحث کند.

جدول ۴-۱۱ افعالی که عملکرد - تأثیرگذاری را تشریح می کنند.

سطح	افعال مورد استفاده
دریافت	پرسیدن، توجه کردن، انتخاب کردن، توضیح دادن، دنبال کردن، گرفتن، شناسایی کردن، گوش کردن، انتخاب کردن، استفاده کردن، جواب دادن
پاسخ دهی	پاسخ دادن، کمک کردن، انجام دادن، مشارکت کردن، بحث کردن، شرکت کردن، نشان دادن، تمرین کردن، ارائه کردن، خواندن، گزارش کردن، انتخاب کردن، گفتن، نوشتن
ارزش گذاری کردن	کامل کردن، شرح دادن، افتراق دادن، توضیح دادن، پیگیری کردن، پیوستن، مشارکت کردن، پیشنهاد کردن، خواندن، انتخاب کردن، سهمیم شدن، حمایت کردن، تقلید کردن، تأیید کردن
سازماندهی کردن	پذیرفتن، تنظیم کردن، پیوستن، تغییر دادن، همراه کردن، مقایسه کردن، دفاع کردن، بحث کردن، شرح دادن، تعمیم دادن، شناسایی کردن، پیوستن، اصلاح کردن، سازماندهی کردن، ترجیح دادن، مربوط کردن، تولید کردن (ساختن)

توصیف کردن	عمل کردن، حمایت خواستن، ارتباط برقرار کردن، تمیز دادن، اجرا کردن، exemplify، تحت تأثیر قرار دادن، انجام دادن، تمرین کردن، پیشنهاد کردن، پرسیدن، انتخاب کردن، ارائه کردن، حمایت کردن، استفاده کردن، تصدیق کردن.
------------	--

توصیف

بالاترین سطح، توصیف، نشان می دهد که شخص ارزش ها را برای زمان کافی به منظور کنترل رفتار، درونی کرده و در طول زمان بطور سازگار عمل می کند. یک مجموعه تعمیم داده شده یک استعداد برای عمل یا درک پدیده ها در مسیری معین است. در بالاترین سطح درونی سازی، باورها و یا ایده ها با توافق درونی کامل و همراه می شود.

مثال: بتواند در همه مواقع تنها غذاهای مجاز در رژیم را انتخاب نماید. تغییرات رفتاری در حیطه تأثیرگذاری به کندی در طول دوره زمانی اتفاق می افتد در حالیکه تغییرات ادراکی می تواند سریعتر رخ دهد. تغییرات تأثیرگذاری ممکن است روزها، هفته ها و یا ماهها در بالاترین سطوح طول بکشد.

خودارزیابی

یک هدف عملکردی برای هر سطح از حیطه تأثیرگذاری با یک موضوع مشابه بنویسید.

حیطه روان حرکتی

حیطه روان حرکتی با تکامل توانایی های فیزیکی و مهارتها مرتبط است. دانش و نگرش ها با هم مرتبط هستند و ممکن است برای اجرای مهارتها ضروری باشد. برای مثال یک شخص نمی تواند یک ماشین را براند و یا از دستگاه برش دهنده گوشت استفاده کند، وظایفی که نیاز به مهارتهای یدی دارد، بدون دانش پایه ای درباره تجهیزات . مولفی که حیطه های ادراکی و تأثیرگذاری را توسعه داده است هیچ طبقه بندی برای م روان حرکتی ارائه نداده است ولی بیش از یک طبقه بندی انتشار یافته است. جدول ۵-

۱۱ افعالی را که عملکرد در سطوح متفاوت حیطه روان حرکتی را تشریح می کند، پیشنهاد می کند. عملکرد توانایی فیزیکی دارای روند فزاینده پیچیده شدن است. هفت سطح Simpson و زیرگرایش ها آن در ادامه آمده است.

پیراهن خود را از دستگاه برش دهنده گوشت بیرون بیاور و بگذار نشان دهم که چگونه از آن استفاده کنی

هم دانش و هم مهارت در به کارگیری تجهیزات لازم است.

۱- ادراک

۱-۱- تحریک حواس

۱-۱-۱- شنوایی

۱-۱-۲- دیداری (بصری)

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoo.cn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

۳-۱-۱- لامسه

۴-۱-۱- چشایی

۵-۱-۱- بویایی

۶-۱-۱- حرکت اندامها از طریق اعصاب

۲-۱- انتخاب نشانه

۳-۱- ترجمه

۲- آمادگی

۱-۲- آمادگی دستی

۲-۲- آمادگی جسمانی

۳-۲- آمادگی عاطفی

۳- پاسخ های هدایت شده

۱-۳- تقلید

۲-۳- آزمون و خطا

۴- مکانیزم

۵- پاسخ های عمدی پیچیده

۱-۵- حل شدن تردید

۲-۵- عملکرد خودکار

۶- تطابق

۷- خلاقیت و ابداع

ادراک (فهم)

پایین ترین سطح حیطه روان - حرکتی ادراک یا فهم است که با آگاه شدن از موضوعات از طریق حواس - شنیدن، دیدن، لمس کردن، چشیدن و بوییدن - و تحریک و فعال شدن ماهیچه ها در ارتباط است. فرد می بایست هر نشانه را برای پاسخ به وظیفه مشخصی انتخاب کند. سپس شخص می بایست از نظر روانی نشانه های دریافت شده را برای عمل ترجمه کند.

مثال: می تواند نیاز به آموختن چگونگی استفاده از برش دهنده گوشت را شناسایی کند.
آمادگی

آمادگی دومین سطح است و به عنوان آمادگی برای انجام یک وظیفه توصیه شده است. علاوه بر آماده شدن روانی، کارمند می بایست از نظر جسمانی با جایگذاری صحیح بدن و عاطفی با داشتن نگرش مطلوب و رضایت از یادگیری وظیفه نیز آماده باشد.

مثال: می تواند خود را برای استفاده از برش دهنده گوشت در جای مناسب قرار دهد.
پاسخ هدایت شده

سومین سطح حیطه روان حرکتی پاسخ هدایت شده است. متخصص یا مدرس، کارمند را در طول فعالیت با تأکید بر اجزاء منفرد مهارت های پیچیده تر راهنمایی می کند.

زیرگرایش ها شامل تقلید از پزشک و آزمون و خطا است تا زمانی که وظیفه به درستی

انجام گیرد. عملکرد در این مرحله ممکن است در ابتدا خام و ناقص باشد.

مثال: می تواند مراحل استفاده از برش دهنده گوشت را تحت نظارت تمرین کند.

مکانیزم

مکانیزم چهارمین سطح است که به پاسخ های عادی بر می گردد. در این مرحله از

یادگیری، کارمند، درجه ابتدایی تخصص در انجام وظیفه را نشان می دهد که از برخی از

تمارین بدست می آید.

مثال: می تواند به درستی از برش دهنده گوشت استفاده کند.

پاسخ عمدی پیچیده

سطح پنجم، پاسخ عمدی پیچیده، پیشنهاد می کند که سطحی از مهارت در انجام وظیفه

در طول زمان بدست می آید. کار در حد کفایت و کامل بدون اشتباه انجام می گیرد. دو

زیرگرایش این سطح حل شدن تردید که هر وظیفه بدون درنگ و تردید انجام می شود

و عملکرد خودکار است. عملکرد با صحت، سرعت و کنترل توصیف شده است.

مثال: بتواند مهارت قابل توجهی در استفاده از برش دهنده گوشت با غذاهای متنوع نشان

دهد.

تطابق و ابتکار

تطابق نیازمند اصلاح مهارت‌های دستی به شکل جدید ولی در موقعیت مشابه است مثل

تطابق روند تکه کردن برای غذاهای متنوع در برش دهنده گوشت.

سطح نهایی، ابتکار، به ایجاد عمل فیزیکی جدید باز می گردد مثل تکه کردن چیزهایی که قبلاً انجام نشده است.

در فهمیدن حیطه روان حرکتی به یادآوردن فرآیند یادگیری برای رانندگی اتومبیل، پاسخ

دهی به محرک‌های بصری و فیزیکی، احساس آمادگی روانی و عاطفی برای رانندگی،

یادگیری پارک کردن موازی با آزمون و خطا تحت راهنمایی مربی، توسعه درجه مهارت

و در نهایت روشن کردن ماشین و رانندگی بدون داشتن تفکری دربارهٔ مراحل رانندگی

می تواند مفید باشد. با زمان، مهارت کافی به شکلی که شخص بتواند به سرعت با

موقعیت های جدید در روی جاده تطابق یابد و پاسخ های جدید به طور خودکار ایجاد

شود.

با استفاده از این طبقه بندی ها مطمئن باشید که اهداف یادگیری به پایین ترین سطح

محدود نشده است که برای یادآوری واقعیات و یا تنها حیطه ادراکی محدود شود. طبقه

بندی ها به متخصصین رژیم شناسی در تفکر در سطوح بالاتر دانش که میتواند رفتارهای

مناسب تری برای یادگیری ایجاد کند، کمک می کند. آنها همچنین به شناخت ارتباطات

بین سه حیطه کمک می کنند. متخصصان می بایست نه تنها نگران اینکه مراجع بتواند

منویی با استفاده از رژیم آنها طراحی کند باشند بلکه به این بیاندیشند که انتخاب های

غذایی به اندازه کافی برای سلامتی آنان مهم هستند و باید آنها را پیگیری کنند. کارمندان

نه تنها لازم است روندهای بهداشتی مناسب را بدانند، بلکه همچنین ارزش آنها را بدانند،

چنانچه آنها منظمآ روندهای بهداشتی مطلوب را تمرین می کنند.

جدول ۵-۱۱ افعالی که عملکرد - روان حرکتی را تشریح می کنند

سطح	افعال مورد استفاده
ادراک	توجه کردن، مشاهده کردن، درک کردن، شناسایی کردن، تماشا کردن
آمادگی	تشریح کردن، ایجاد کردن، تدارک دیدن، حس کردن، لمس کردن، استفاده کردن
پاسخ های هدایت شده	محاسبه کردن، تخمین زدن، بریدن، تقلید کردن، انجام دادن، تمرین کردن، تکرار کردن، بازنویسی کردن
مکانیزم	سرهم کردن، تنظیم کردن، تمیز کردن، جدا کردن، به کار گرفتن، اجرا کردن، تمرین کردن، تهیه کردن، تعمیر کردن، استفاده کردن، شستن

پاسخ های عمدی پیچیده	پختن، تشریح کردن، مصاحبه کردن، فکر کردن، انجام دادن
تطابق	تطابق دادن، تغییر دادن، توسعه دادن، اصلاح کردن، سازماندهی کردن، تولید کردن، حل کردن
ابتکار	آموزش دادن، به کار بردن، استفاده کردن، ابتکار کردن

خودارزیابی

چندین هدف عملکردی در حیطه روان حرکتی برای یک موضوع مشابه طراحی کنید.

تعیین محتوا

یک آزمون بسته به اهداف برای شناسایی محتوای آموزشی مفید است. اهداف آنچه را که

بیمار، مراجع و یا کارمند وقتی که آموزش کامل شد قادر به انجام خواهد بود، نشان می

دهد و توجه به محتوای مناسب را هدایت می کند. پیش ارزیابی می تواند اهداف معین

را در صورت لزوم حذف کند و آنچه می بایست در طراحی محتوا باقی بماند، آزموده

شود. برخی افراد ممکن است نیاز به شروع در پایین ترین حد طبقه بندی داشته باشند،

در حالیکه آنهایی که هم اکنون در اهداف سطح پایین مهارت دارند برای سطوح بالاتر آماده اند.

سازماندهی گروههای کارآموزی

یادگیری می تواند بصورت گروهی و فردی انجام شود. گروهها از این نظر مزیت دارند که وقت و پول افراد را ذخیره و حفظ نموده و فرصت سهیم شدن در تجربیات را برای افراد فراهم می آورد. آنهایی که در ایجاد تغییرات رژیم می موفق هستند، می توانند الگوی رفتاری و بحث درباره اطلاعات برای کسانی که در این امر ناموفق بوده اند باشند. برای یادگیری اطلاعات پیچیده تر، به بحث گروهی نیاز بیشتری وجود دارد.

حتی وقتی یک شخص درگیر می شود، متخصص رژیم شناسی می بایست توجه کند که وی را به دیگران هم معرفی کند یا خیر؟ در مشاوره و آموزش تغذیه، شخص مسئول خرید غذا و آماده سازی وعده ها باید معرفی شود. وقتی که یک کودک تحت یک رژیم اصلاح شده مثل رژیم دیابتی قرار می گیرد، معمولاً مادر یا مراقب کودک به آموزش نیاز دارد، تا جایی که همراهی وی برای موقعیت کودک در پیروی از رژیم و مدیریت بیماری ضروری است.

جلسات کارآموزی برای کارمندان می تواند به چندین روش سازماندهی شود. به کرات همه کارمندان جدید برای کارآموزی و موقعیت شناسی دور هم جمع می شوند. گرچه کارمندان فعلی ممکن است براساس سن، سطح سواد، میزان تجربه و یا عنوان شغلی

گروه‌بندی شوند، بهترین گروه بندی شاید هنگامی انجام گیرد که کارمندان با نیازهای یادگیری مشابه گردهم جمع شوند. مثلاً پیش خدمت‌ها ممکن است نیاز به جلساتی درباره بهداشت جابجایی ظروف و وسایل آشپزخانه نیاز داشته باشند در حالیکه آشپزها به کلاسهای درباره بهداشت مواد غذایی. نیازهای یادگیری کارمندان طبق شرح شغلی آنان و سطح سواد فعلی تغییر می‌کند. پیش ارزیابی می‌بایست تفاوت در سطح دانش (سواد) را نشان داده و در تصمیم‌گیری برای گروه بندی کمک کند.

سؤال دیگر این است که آیا سرپرست‌ها می‌بایست در کلاسهای یکسانی مثل کارمندان آنها گروه بندی شوند یا خیر؟ یکی از معایب چنین گروه‌های این است که کارمندان ممکن است از مشارکت در سؤال پرسیدن هنگام ارائه سرپرست سرباز زنند. تصمیم‌نهایی بستگی به اندازه گروه دارد. فرصت زیادی برای مشارکت افراد در گروه‌های کوچک ۱۰ تا ۱۵ نفره در مقایسه با گروه‌های ۳۰ تا ۵۰ نفره و یا بیشتر وجود دارد.

این فصل مراحل ابتدایی در طراحی یادگیری را نشان داد. پس از کامل شدن ارزیابی نیازها، اهداف عملکردی می‌بایست در حیطه‌های ادراکی، تأثیرگذاری و روان حرکتی نوشته شود. هم آموزش فردی و هم گروهی می‌باید سازماندهی شود.

محتوای آموزش با آزمودن اهداف تعیین می‌شود. فصل ۱۲ مراحل باقی مانده چهارچوب آموزش را بیان می‌کند.

سؤالات مرور و بحث

۱- تدریس و یادگیری را چگونه تعریف میکنید؟

۲- سه بخش اهداف یادگیری Mager کدامند؟ چه سؤالی مربوط به هر پاسخ است؟

۳- سه حیطة اهداف یادگیری کدامند؟ سطوح هر حیطة کدامند؟

۴- چگونه اهداف در سه حیطة با هم مرتبط می شوند؟

۵- چه موضوع خدماتی برای کارمندان خدمات غذایی در سه حیطة مناسب است؟ برای

مراجعه چطور؟

۶- چگونه باید محیط فیزیکی و روانی را تنظیم نمود؟

۷- مراحل آموزش چه هستند؟

۸- منظور از اجرای یک پیش ارزیابی یا نیازسنجی چیست؟

فعالتهای پیشنهاد شده

۱- یک فهرست از سؤالاتی که شما در پیش ارزیابی دانش در موضوعاتی که با آن آشنا

هستید می پرسید تهیه کنید.

۲- سه هدف عملکردی با استفاده از اهداف حرکتی که رفتار را شرح می دهد بنویسید.

۳- مثالی از اهداف عملکردی دارای موقعیت و شاخص بنویسید.

۴- مثالی از اهدافی که در سطوح مختلف حیطة های ادراک، تأثیرگذاری و روان حرکتی

بنویسید. هم پوشانی یک حیطة با حیطة دیگر را ذکر کنید.

۵- تعیین کنید که هر کدام از اهداف عملکردی زیر قابل اندازه گیری هستند یا غیر قابل

اندازه گیری

A- با داشتن یک منو، بیمار قادر خواهد بود که انتخاب های غذایی مناسبی بر طبق رژیم خویش گردآوری کند.

B- با فاصله کمی از یک سری کلاسها، مراجعین بطور مثبتی مستعد پیروی از رژیم خود می شوند.

C- پس از مشاوره، بیمار خواهد دانست که کدام غذاها را بخورد و کدام غذاها را نخورد.

D- بیمار قادر به تشریح رژیم دیابتی برای همسر خویش خواهد بود.

۶- اهداف ذیل را بررسی کنید و تعیین کنید که هر کدام با کدام یک از حیطه های ادراکی، تأثیرگذاری و روان حرکتی مرتبط است.

A- تمام کارمندان دفتری می بایست بتوانند ۵۰ کلمه در دقیقه بدون غلط تایپ کنند.

B- با داشتن یک سری از اهداف، دانشجو بتواند آنها را براساس طبقه بندی های این فصل طبقه بندی کند.

C- در پایان جلسه، مراجعین تقاضای کلاسهای بیشتری برای کنترل وزن کنند.

وب سایت ها:

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooen.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

www.kandooen.com

www.kandooen.com

www.kandooen.com

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1
Directory:
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title:
Subject:
Author: H.H
Keywords:
Comments:
Creation Date: 4/11/2012 8:46:00 PM
Change Number: 1
Last Saved On:
Last Saved By: hadi tahaghoghi
Total Editing Time: 0 Minutes
Last Printed On: 4/11/2012 8:46:00 PM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 53
Number of Words: 7,059 (approx.)
Number of Characters: 40,237 (approx.)