

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

اجرا و ارزشیابی یادگیری

بعد از خواندن این فصل شما قادر خواهید بود:

- ۱- مزایا و معایب روشها و تکنیک های مختلف آموزشی را شرح دهید.
- ۲- درباره روشها و تکنیک های متناسب با حیطه های ادراکی، عاطفی و روان حرکتی بحث کنید.
- ۳- یک تجزیه و تحلیل وظایف (شرح وظایف) تألیف کنید.
- ۴- روشهایی که با آنها آموزش سازمان یافته و مداوم را فهرست کنید.
- ۵- اهداف ارزشیابی آموزشی را شناسایی کنید.
- ۶- انواع مختلف ارزشیابی را شرح دهید.
- ۷- یک طرح درس تهیه کنید.
- ۸- ارزشیابی کمی را با کیفی، ارزشیابی هنجار مرجع را با ارزشیابی معیار مرجع، روایی را با پایایی مقایسه نموده و تمایز دهید.
- ۹- یک سخنرانی آموزشی برای یک گروه مخاطب خاص، طراحی، اجراء و ارزشیابی کنید.

چگونه متخصصان رژیم شناسی می توانند مراجعین و کارمندان را بطور موفقیت آمیز آموزش دهند؟ برای مراجعین، رژیم شناس خواستار ارتقاء سلامتی و کاهش خطر بیماریهای مزمن است و برای کارمندان خواستار افزایش توانایی های آنان در انجام وظایف است. مراحل مقدماتی در طراحی یادگیری در فصل ۱۱ مورد بحث قرار گرفت

که شامل پیش ارزیابی دانش و صلاحیت فعلی آموزش گیرنده در حیطه های ادراکی، عاطفی و روان حرکتی و تعیین محتوای آنچه باید آموخته شود، بود.

این فصل درباره انتخاب و اجرای فعالیتهای یادگیری مناسب در حیطه های مذکور بحث می کند. طرح ها برای ارزشیابی نتایج یادگیری و مستندسازی نیز مورد بحث قرار گرفته است. چرا که این مراحل برای کامل شدن فرآیند یادگیری ضروری است.

انتخاب و اجرای فعالیت های یادگیری

روش ها و تکنیک های مختلف ارائه آموزشی برای انتقال مواد آموزشی که باید توسط مخاطب آموخته شود، در دسترس است. تکنیک ها روشهایی است که آموزش دهنده

(مربی) اطلاعات را برای آموزش گیرنده به منظور ارتقاء فرآیند یادگیری درونی سازماندهی و ارائه می کند. این تکنیک ها ارتباطی بین معلم و شاگرد و نیز بین شاگرد و

آنچه می آموزد، فراهم می کند. این تکنیک ها عبارتند از: سخنرانی، بحث، وانمودسازی، تشریح و ... همه آنها به یک اندازه در تسهیل یادگیری مؤثر هستند و هر یک مزایا،

معایب و مصارف و محدودیتهای خود را دارند که در جدول ۱-۱۲ خلاصه شده است. در تصمیم گیری برای استفاده از یک روش آموزشی که می بایست مؤثرترین روش

باشد، متخصصان می بایست به چندین عامل توجه کنند، از جمله: هدف آموزشی روش، سبک ترجیحی آموزش گیرنده نیازها، اندازه گروه، تسهیلات در دسترس، زمان در

دسترس، هزینه و تجربه قبلی یا درجه موفقیت با تکنیک ها.

رژیم شناس می بایست بداند که چیزی برای جمعیت های متفاوت مثل جمعیت های دارای فرهنگ متفاوت، گروه های قومی، گروه های اجتماعی، محیطی، سطوح سواد و گروه های سنی مثل نوجوانان، مؤثر است. تا بتواند به اهداف مطلوب دستیابی پیدا کند. به علاوه، آزمودن اهداف عملکردی می تواند نشان دهد که چه رویکردی مناسب تر است چون متدها و روشها برای حیطة های ادراکی، عاطفی و روان حرکتی با وجود عوامل مشابه و یکسان متفاوت است. رژیم شناس می بایست تکنیکی را که نیازمند بیشترین مشارکت فعال آموزش گیرنده است مشتمل بر استراتژی های مورد نیاز جهت تغییرات رفتاری مؤثر را انتخاب کند.

چنانچه کنفیسوس گفت:

من می شنوم و فراموش می کنم.

می بینم و به خاطر می سپارم.

انجام می دهم و می فهمم.

برانگیختن

بزرگسالان آموزش گیرنده های عمل گرایی هستند که اطلاعات عملی که منجر به دانش، یک مهارت و یا فهمیدن اینکه کاری را انجام دهند می شوند را خواستارند و نیازمند به کارگیری آنچه آموخته اند هستند. لازم است که بزرگسالان بدانند که اطلاعات برای آنها مهم است و برای اطلاعات ارزش قائل شوند. این امر انگیزه آنها برای یادگیری را افزایش می دهد.

یک روش اندازه گیری معمول برای انگیزه، پافشاری است. افراد هنگامی که برانگیخته می شوند بیشتر و سخت تر و با توجه بیشتری کار می کنند تا زمانی که برانگیخته نیستند. اگر اطلاعات ارزشمند و ضروری فرض شود، انرژی و انگیزه را فراخوانده و می تواند خود کفایتی را افزایش دهد. متخصصان رژیم شناسی می توانند از مراجع یا کارمند بپرسند که هم اکنون چه می دانند و نیاز دارند که چه بدانند و یا انجام دهند، بنابراین آنها می توانند در ابتدا فرد را درک کنند. انگیزه با تمجید و تقویت مثبت در هنگامی که فرد یاد می گیرد، افزایش می یابد.

متخصصان رژیم شناسی همچنین می بایست توجه داشته باشند که مراجعین و کارمندان آنچه می آموزند را به خاطر سپرده و بازیابی کنند. مطالعات نشان می دهد که هر چه یک شخص فعالانه تر در فرآیند یادگیری درگیر شود، بهتر آنرا بازیابی می کند. شکل ۱-۱۲ نشان می دهد که شنیدن و خواندن اطلاعات نمی تواند به سودمندی دیدن و شنیدن همزمان و بهتر از آن بحث درباره اطلاعات و انجام کاری با آنها باشد.

تکنیک ها و روش ها

سخنرانی

سخنرانی یک تکنیک ارائه است که برای افراد آشنا است. سالهاست که از آن به عنوان روشی برای اطلاع رسانی و انتقال دانش - پایین ترین سطح حیطه ادراکی - از معلم به شاگرد استفاده می شود.

جدول ۱-۱۲ نقاط قوت و ضعف روشهای تدریس

| نقاط ضعف | نقاط قوت | |
|---|--|--------------|
| یادگیرنده غیر فعال است | ساده و کارآمد | سخنرانی |
| یادگیری با شنیدن | اطلاعات بسیاری را منتقل می کند. | |
| جو رسمی | به تعداد زیادی دستیابی پیدا می کند. | |
| ممکن است کسالت آور و کند باشد. | حداقل تهدید برای آموزش گیرنده | |
| برای سطوح بالاتر یادگیری در حیطه ادراکی مناسب نیست. | حداکثر کنترل برای آموزش دهنده | |
| آموزش گیرنده ممکن است آمادگی نداشته باشد. | جذاب تر و برانگیزاننده تر | بحث |
| افراد خجالتی بحث نمی کنند. | مشارکت فعال | پانل |
| ممکن است از مسیر منحرف شود. | جو غیر رسمی | مناظره |
| زمان بر است. | ابعاد گسترده | مطالعه موردی |
| اندازه گروه محدود است. | ما آنچه را درباره اش بحث می کنیم به خاطر می سپاریم | |
| | مناسب برای سطح بالاتر اهداف ادراکی و عاطفی | |

| | | |
|--|--|---|
| <p>اندازه گروه محدود است.</p> | <p>برانگیزاننده تر است مشارکت فعال برای سطح بالاتر اهداف ادراکی خوب است.</p> | <p>پروژه ها (طرح ها)</p> |
| <p>به فضا، زمان احتیاج دارد. اندازه گروه محدود است.</p> | <p>یادگیری از طریق تجربه روش در دسترس مشارکت فعال برای سطح بالاتر اهداف ادراکی خوب است</p> | <p>تجربیات آزمایشگاهی</p> |
| <p>وقت گیر است. اندازه گروه محدود است مگر با رایانه.</p> | <p>مشارکت فعال نیازمند به تفکر انتقادی مهارت های حل مشکل را توسعه میدهد تئوری و عمل را بهم مرتبط می کند. جذاب تر است برای اهداف ادراکی و عاطفی در سطوح بالاتر خوب است.</p> | <p>وانمودسازی سناریوها In-basket ایفای نقش برخورد انتقادی</p> |

| | | |
|---------------|----------------------------|-----------------------------|
| اثبات و تشریح | تصاویر بصری واقعی | به تجهیزات نیاز دارد. |
| | به چندین حس متوسل می شود. | به زمان نیاز دارد. |
| | می توان آنها را به گروههای | آموزش گیرنده غیر فعال |
| | بزرگ نشان داد. | است. |
| | برای حیطة روان - حرکتی خوب | مگر اینکه بتواند تمرین کند. |
| | است. | |

این روش به ویژه در موقعیت های با تعداد زیاد شاگردان، مقدار زیادی از اطلاعات برای انتقال، و میزان زمان در دسترس محدود، مفید است. مثالی از آن کلاسی برای آموزش بهداشت به کارکنان خدمات غذایی و یا درباره کلسترول و چربی و ارتباط آن با بیماریهای قلبی عروقی به کارکنان بخش و مراجعین است.

بر خلاف مزایای کافی آن، نقص اصلی سخنرانی در این است که هیچ تضمینی وجود ندارد که مفاد آموزش یاد گرفته یا به خاطر سپرده شود یا رفتارهای خوردن و انتخاب های غذایی تغییر کند. این مسأله بدین دلیل است که فرد یک شرکت کننده غیر فعال است و یادگیری بستگی به مهارتهای شنوایی دارد. سخنرانی می تواند بهترین تکنیک برای استفاده در بزرگسالان باشد. مروری بر ۲۰۰ مداخله آموزشی تغذیه نشان داد که اغلب عدم تطابق بین اهداف تنظیم شده در ارتباط با تغییرات رژیم و استفاده از روش شناسی آموزشی بر پایه اطلاعات به روش آموزگار محور (تعلیمی)، وجود دارد.

گرچه افراد خوب تعلیم دیده به دلیل تجربه طولانی با رویکرد سخنرانی به این روش بطور مثبت پاسخ می دهند، افراد با سواد کم و افراد متعلق به فرهنگهای دیگر ممکن است با روشهای دیگر بهتر یاد بگیرند. توجه آنان به سخنرانی می تواند به سرعت با افت صدا، بویژه اگر سخنران، سخنگوی اثرگذاری نباشد و یا سخنرانی کسل کننده باشد، کاهش یافته و اطلاعات جدید به سرعت فراموش شوند. (یک گروه متمرکز از مراجعین با مهارتهای سواد محدود به سخنرانی به عنوان یک روش غیر مؤثر برای کسب اطلاعات تغذیه ای می نگرند و فعالیتهای کاربردی تر که آنها بتوانند طی آن در ایده ها و تجربیات هم سهیم شوند را ترجیح می دهند. به علاوه سخنرانان نمی توانند نیازهای آموزش بالغین و یا « فنون آموزش و پرورش بزرگسالان» برای یادگیری خود اجراء و رویکردهای حل مشکل را تأمین کنند وقتی از سخنرانی استفاده می شود، کاهش تعداد مباحث ارائه شده، استفاده از مثال ها و اختصارات فراوان، افزودن کمک های بصری، فراهم آوردن زمان کافی برای پرسش و پاسخ و دوره های بحث و فراهم کردن منابعی برای مطالعه بیشتر توصیه می شود.

بحث

در روش بحث چه بر مبنای یک به یک و چه به صورت گروهی، افراد شرکت کننده های فعالی هستند که تفکرات خود و دانش درونی شده خود را با جانشین سازی ایده ها و پاسخ های شفاهی خود می آزمایند. ممکن است بحث با متخصص رژیم شناسی با پرسیدن سؤالات باز، طرح مشکلات و موارد کلیدی هدایت شود تا مراجع و یا کارمندان

بتوانند برای تصویرکردن نتیجه، کار و مقایسه کنند. یا بحث ممکن است بیشتر گروه - محور باشد، در صورتی که شرکت کننده ها به طور مناسب آگاه شده باشند. برای مثال در یک سری از کلاسهای کاهش وزن، مراجعین می توانند درباره آنچه که باید برای تغییر انتخاب های غذایی خود، طرز پخت ها و عادات خرید خود بحث نموده و سهیم شوند. مبنای بحث می تواند تجربه های رایج، حل مشکل، موضوعاتی که با اطلاع قبلی گروه آماده کرده است و یا مطالعات موردی موقعیت های واقعی زندگی باشد.

در برنامه های بالینی WIC بحث گروهی تسهیل شده به سخنرانی ارجحیت دارد. مراجعین دانش، مشکلات و تجربیات خود را با دیگر اعضای گروه به واسطه بحث های گروهی تسهیل شده توسط رژیم شناس، سهیم می شوند. بحث خود کفایتی و مهارتهای خود ادراکی مراجع را توسعه می دهد. بحث پانلی و مناظره که در هر کدام چند فرد با صلاحیت قابل ذکر و دانش خاص در یک موضوع بطور غیر رسمی بحث می کنند و یا درباره موضوعی در مقابل گروه بزرگتری مناظره می کنند، رویکردهای دیگر هستند.

برای دست یابی به بهترین نتیجه، صندلی ها می بایست به شکل دایره به صورتی که هر شخص بتواند دیگری را ببیند و صدایش را بشنود و به عنوان عضوی از یک گروه مشارکت کند، چیده شود. گروههای کوچکتر ۱۰ تا ۱۵ نفری فرصت مشارکت بیشتری فراهم می کند که آموزش گیرنده ها بتوانند طی آن افکار، ارزش ها و تجربیات هم را جستجو کرده و بطور انتقادی فکر نموده و بر هم تأثیر بگذارند.

افراد یادگیری کاربردی را به سخنرانی ترجیح می دهند.

بحث وقت زیادتری در مقایسه با سخنرانی صرف میکند ولی برای آموزش گیرنده ها جذاب تر و به تبع آن برانگیزاننده تر است، بویژه در سطح بالاتر اهداف ادراکی و عاطفی و زمانی که لازم است نگرش ها و ارزش ها پیگیری و جستجو شود. بحث و خلاصه سازی گفتاری فراگیری و بازیابی اطلاعات در شخص را تسهیل می کند و ارتقاء می دهد چرا که ما آنچه را که بلند می گوئیم به خاطر می سپاریم. وقتی افراد به تنهایی مطالعه می کنند و یا شنونده های غیر فعال هستند بعضی فرآیندهای ادراکی اتفاق نمی افتد.

وانمودسازی

وانمودسازی از موقعیت های واقعی زندگی، روشهایی فعال برای توسعه دانش، مهارت ها، رفتارها و صلاحیت های آموزش گیرنده هستند. سرپرست از روشهای مختلفی چون سناریو، تمرین های in basket، برخوردهای انتقادی و ایفای نقش می تواند استفاده کند. این روشها با یادگیری از طریق انجام فعال بعضی کارها، به عبارت دیگر یادگیری تجربی به جای یادگیری از طریق شنیدن یا تماشا کردن، درگیر می شود. درگیر شدن فعال آموزش گیرنده انتقال مطلوب یادگیری را افزایش می دهد.

انگیزش را می تواند به شکل سناریو یا یک موقعیت واقعی زندگی به کار برد. به عنوان مثال مراجع تحت رژیم محدود سدیم می تواند منوی رستوران را گرفته و آنچه باید سفارش دهد را تعیین کند. آموزش گیرنده ها از فرآیند فراگیری با جستجوی مشکل،

توسعه تصمیم گیری و ارزشیابی مهارت ها استفاده می کنند. کارکنان خدمات غذایی می توانند درباره دمای غذاها و روند HACCP (تجزیه و تحلیل نقاط بحرانی خطر) در طول آماده سازی، نگهداری، ارائه و دورریز غذاها بحث کنند.

در تمرین In basket توانایی فرد برای رویارویی روز به روز با چالش ها آزموده می شود. این تکنیک برای مثال، برای وانمودسازی قدرت تصمیم گیری یک سرپرست برای حل مشکلاتی که هر روز به سبب وارد می شود یا روی میز قرار می گیرد مورد استفاده قرار گرفته است.

برخوردهای منطقی نیز برای پاسخ آموزش گیرنده به موقعیت های خاص لازم است. موارد اضطراری مثل آتش سوزی و قطع برق و یا حوادث غیر معمول وجود دارند و آموزش گیرنده می بایست راه حلی برای مقابله با موقعیت و یا مشکل فراهم کند.

ایفای نقش، که در آن ۲ نفر و یا بیشتر نقش های را برای وانمودسازی موقعیت های واقعی زندگی امکان دیگری است. ایفای نقش به آموزش گیرنده اجازه می دهد که

رفتارهای جدید را در محیطی امن تمرین کند و می تواند برای حل مشکلات واقعی به کار آید. این تمرین با بحث درباره مشکل، ایده ها، احساسات و واکنش های عاطفی

پیگیری می شود. برای مثال تربیت یک کارمند برای مشکلات انضباطی و یا یادگیری «نه» گفتن وقتی غذاهای غیرمجاز سفارش داده می شود. علیرغم وقت گیر بودن،

وانمودسازی می تواند در فراهم کردن فرصت هایی برای افراد به منظور برقراری ارتباط بین تئوری و عمل و نیز برای جلب افراد در تفکر انتقادی مثل مشارکت فعال و توسعه

حل مشکل و کسب مهارت مفید و سودمند باشد. انگیزش می تواند بااهداف روان حرکتی، عاطفی و ادراکی به کار رود.

تشریح (اثبات)

یک تشریح می تواند برای نشان دادن اینکه چگونه کاری انجام می شود و یا جستجوی فرآیندها، روندها، استفاده از تجهیزات، تکنیک ها، ایده ها و یا نگرش ها به کار رود. تشریح اغلب با فراگیری توأمان دانش و مهارت همراه است و برای اهداف ادراکی و روان حرکتی مفید است. یادگیری فراهم کردن طرز پخت های کم چربی و یادگیری چگونگی استفاده از برش دهنده گوشت مثالهایی از زمانی است که تشریح مناسب است. معمولاً مراجع و کارمند به متخصص رژیم شناسی به دید یک الگو در مهارت ها می نگرد. تشریح می تواند یک تجربه برجسته باشد، چنانچه توجه افراد را جلب کند و نیز می تواند برای هر نوع از اهداف یادگیری متناسب باشد.

اگر مهارت ها تشریح شود، شخص به فرصت کافی برای تمرین وظایف و مهارت بلافاصله بعد از آن و ارزشیابی عملکرد پس از تماشای غیر فعال نیاز خواهد داشت. آموزش کارآموزی شغلی که در این فصل بعداً مورد بحث قرار خواهد گرفت مثالی از استفاده از تشریح برای دستیابی به تبحر و مهارت است. برخی اوقات دو برابر کردن کار برای استقلال محل کار و استفاده از کارآموزی تنظیم می شود.

آموزش به کمک کامپیوتر (رایانه)

برنامه های رایانه ای می تواند برای مراجعین و کارمندان به کار رود. آموزش بر پایه کامپیوتر توسط نیمی از سازمانهای آمریکائی دارای ۵۰ کارمند و بیشتر به کار می رود. یک برنامه WIC از نرم افزار مراجع - اجراء، جذاب و چند رسانه ای برای انتقال آموزش تغذیه برای جمعیت پرخطر و کم درآمد استفاده شده است. تغییرات مثبت در دانش، نگرش ها و یا نیات رفتاری و سطح بالای پذیرش مراجع در این روش یافته شده است.

تشریح یک رویکرد برای ارائه است.

کمک های سمعی و بصری

براساس یک ضرب المثل چینی "یک تصویر ارزشی معادل ۱۰۰۰ کلمه دارد" یک ارائه رسانه ای مؤثر می تواند یادگیری را با فراهم کردن تنوع و بهبود حافظه از طریق انگیزش بصری به همراه داشته باشد. تناسب برخی مواد برای موقعیت یادگیری و برای فرد یا گروه می بایست مورد توجه قرار گیرد. یک فیلم ویدیوئی تهیه شده توسط خود شما شاید بتواند ترویج بهتری برای یادگیری میان کارمندان نسبت به فیلمی که خریداری شده داشته باشد. برخی مواد ممکن است به یادگیری الحاق شود و نباید در تجربه کلی یادگیری مورد توجه قرار گیرد. (در فصل ۱۵ رسانه ها با جزئیات بیشتری بحث شده است)

تکنیک های مناسب برای حیطة های متفاوت یادگیری

برای یادگیری در حیطة های ادراکی، بسیاری از تکنیک های پیشگفت می تواند مؤثر باشد. عوامل اضافی در ترویج یادگیری در حیطة های روان حرکتی و عاطفی کاربرد دارد. از مروری بر ۸۰ مطالعه در مداخلات آموزشی تغذیه، به نظر می رسد که برخی از مزایا در استفاده از روشهای مخلوط در مقایسه با روشهای منفرد به دست می آید.

در حیطة عاطفی، متخصصان رژیم شناسی سعی می کنند بر علاقه مندی، نگرش ها باورها و ارزشهای آموزش گیرنده ها تأثیر بگذارند. این کار را نمی توان در نصف روز یا

یک روز کامل کرد و نیازمند تماس مداوم است. در پایین ترین سطح حیطة عاطفی،

دریافت و آگاه شدن، متخصصان باید توجه مخاطبین را به وسیله وسایل سمعی بصری و

یا بحثهای هدایت شده مثلاً درباره ارتباط بین انتخاب های غذایی و چاقی جلب کنند.

در سطوح بالاتر، زمانی که تطابق نگرش های جدید و ارزشها مهم است، فرد باید به

طور کامل در بحث شرکت کند. نگرش ها به واسطه تأثیرات درون شخص فرا گرفته می

شوند و فرد به آنهایی که عمومی تر هستند نسبت به نگرش هایی که محرمانه هستند،

متعهدتر می شود. بحث در یک گروه و جایی که در تجربه ها سهیم می شوند، بحث

درباره مطالعات موردی و حوادث بحرانی و ایفای نقش می تواند مؤثر باشد. این روش

ها می تواند منجر به خودآگاهی بالاتر و تعهد عمومی به ارزشها گردد. مردم می توانند

درک کنند که تمام اعضاء یک گروه نگرش ها و رفتارهای جدید را حمایت می کند.

خلاصه سازی زبانی فعال پس از بحث به این دلیل توصیه می شود که به تفکر استادانه تر و کامل کردن قالب مفهومی شخص منتهی می شود.

استراتژی های آموزشی موثر که برای یادگیری تغذیه در سطح عمیق تر اثر می گذارد و اصلاح نگرش ها و رفتارهای رژیم توصیه شده است. ترقی درگیری فعال شرکت کننده ها و واکنش های درونی در یک گروه می توانند کمک کننده باشد.

یادگیری استفساری نیازمند استفاده از فرآیند حل مشکل که در آن متخصص رژیم شناسی مشکل یا موقعیت پازلی ارائه می دهد، است. پزشک می تواند از افراد بطور مثال

بخواهد که رواداشت روزانه سدیم یا چربی خود را از روی برچسب های غذایی محاسبه کنند. افراد مشکلات را شناسایی و روشن می کنند، فرضیه سازی، جمع آوری

داده ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها را انجام داده و راه حل های ممکن را انتخاب می کنند. راه حلها را آزمایش می کنند و در نهایت نتیجه را ترسیم نموده و بهترین راه

حل را برای حل مشکلات انتخاب کنند. مردم یاد می گیرند که چگونه مشکلات را حل می کنند، راه حل های ممکن را ارزشیابی نموده و منتقدانه فکر کنند. مراجعینی که با این

فرآیند راهنمایی شوند، می آموزند که چگونه مشکلات تغذیه ای خود را حل کنند. آزمایش ها مثل اصلاح طرز پخت برای غذاهای کم سدیم یا کم چربی، و فعالیتهای

کاربردی مثل طراحی یک منوی مغذی برای یک هفته یا آماده سازی انواع غذاهای جدید برای یک رژیم، رویکردهای دیگری هستند. مثالی از آن نیاز مراجعین برای خرید و

ارزشیابی غذاهای معین از خواربارفروش است.

الگوسازی نیز روشی تأثیرگذار بر رفتارهای شخص است. افراد با مشاهده دیگران یاد می گیرند و سپس آنطور که از یک مراجع یا کارمند انتظار می رود رفتار می کنند و از رفتارها و نگرش های مطلوب الگوبرداری می کنند. افراد بسیار علاقمند به پذیرش رفتارهای جدیدی که به طرز موفقیت آمیزی با آنها مطابقت می یابد، هستند. این تکنیک برای آموزش تغذیه مناسب است.

گروه های پژوهشی متمرکز برای برنامه ریزی آموزش تغذیه دیابتی برای جامعه آمریکایی - آفریقایی کم درآمد و دور از دسترس به کار می رود. از اعضاء خواسته می شود که برخورد مثبت داشته باشند نه اینکه بگویند "نه نمی توانم"، و از کلمات بسیار زیاد پرهیز کنند، نتایج مطالعه "بیاموزید، بچشید، و سهیم شوید" بر به کارگیری روشهای با مشارکت بیشتر - مثل بازی ها، جایزه های غذایی، نمایش پخت غذا و مشارکت در پخت - به جای سخنرانی تأکید بیشتری دارد. فعالیتهای مشتمل بر جعبه های درجه بندی شده غلات از کم فیبر تا پرفیبر، حدس زدن میزان چربی غذاها، یافتن کراکرها، غلات کامل در خواربارفروشی ها، آزمودن طرز پخت ها و تهیه شام، در این مطالعه به کار گرفته شد.

مهارتها در حیطه روان حرکتی، با یادگیری از طریق تجربه مستقیم و تمرین در طول زمان به دست می آیند. متخصص ممکن است با تشریح شروع کند ولی در آن هنگام آموزش گیرنده نیاز به تمرین تحت نظارت سرپرست دارد. Coaching واژه ای است که کمک رسانی برای یادگیری یک مهارت جدید را توضیح می دهد که می تواند برای یک تجربه آموزشی مثل ورزش به کار گرفته شود. Coaching (تدریس خصوصی) ارتباط

یک به یک، حمایتی و مداوم برای هر شخصی که در طول زمان می آموزد را توصیه می کند. شاید این بهترین روش برای کارآموزی در محل کار برای کارمندان باشد. پس از تشریح و نمایش، مربی تشویق، راهنمایی و قوت قلب را زمانی که کارآموز وظیفه ای را انجام می دهد، به کارگیرد. Coaching به نیازها و توانایی های متفاوت یادگیری، امکان تمارین واقعی و فراهم کردن بازخوراند فوری با توجه به عملکرد افراد برای آنها توجه دارد.

شرح وظیفه

یک شرح وظیفه یک فهرست منظم از مراحل است که با انجام هر وظیفه از آغاز تا پایان مرتبط است و شامل دانش، مهارت ها، توانایی های مورد نیاز، نیز شرایطی که عملکرد تحت آن انجام می شود و روش های مناسب عملکرد می شود. معمولاً مراحل اصلی شماره گذاری می شوند و هر مرحله آنچه باید انجام شود را شرح می دهد. بسیاری از وظایف مرتبط با شغل با حیطه روان حرکتی مرتبط می شوند، از این رو اعمال در این شرح فهرست می شوند. اغلب لازم است که آگاهی زمینه ای از حیطه ادراکی انجام وظیفه داشته باشیم. برای مثال درست کردن دفتر حساب برای یک صندوق دار (دخل و خرج را متعادل کردن) هم یک مهارت ذهنی است و هم دستی.

پس از اینکه مراحل منظم فهرست شدند، هر کدام می بایست از نظر مواردی که برای تشریح در حیطه ادراکی باید اضافه یا کم شود، بررسی گردد. اگر برای مثال مرحله یک بستن برش دهنده گوشت باشد، نکته کلیدی داشتن دستهای خشک برای پیشگیری از

خطر برق گرفتگی است. اگر مرحله نهایی شرح وظیفه برای کارکنان پیش خدمت، شستشوی دستها برای حمل ظروف کثیف است می بایست این توضیح اضافه شود که “برای جلوگیری از انتقال میکروارگانیزم ها به ظروف شسته شده”. در خدمات غذایی، بهداشت و تظاهر ایمنی به فراوانی مورد نیاز است، افزودن توضیحات دیگر درباره منظور از اینکه چرا یک مرحله ضروری است و یا گزارش مواد و تجهیزات، مهم است. راههای بسیاری برای تکمیل کردن شرح وظیفه وجود دارد.

کارمندان به یادگیری مهارتهای مرتبط با شغل خود نیاز دارند و مراجعین نیز ممکن است مهارتهایی در طراحی منو، آماده سازی غذا با استفاده از یک رژیم غذایی مثل محدود در سدیم را توسعه دهند. صرف نظر از مهارت مربوطه، آموزش گیرنده باید بتواند در ابتدا مهارت را اجرا نموده و سپس آنرا به واسطه تمارین مداوم بهبود بخشد. برای مثال پس از فهمیدن مبانی تنیس، رانندگی، یا پختن یک کیک شخص نیاز به تکرار تجربه ها، برای بهبود مهارتها دارد.

اگر شرح شغل در دسترس باشد، می توان از آن به عنوان نقطه شروع در تعیین محتوای شغل استفاده کرد، ولی شرح شغل نمی تواند اطلاعات تخصصی کافی برای تعیین محتوای آموزش کار به ما بدهد. همه وظایف یک شغل می بایست بطور مجزا فهرست شود. اگر شرح شغل در دسترس نبود، لازم است که برای تعیین آن با کارمندان مصاحبه شده و یا کار آنها را مشاهده نمود. برای مثال پیش خدمت ها تعدادی از وظایف را در طول روز کامل می کنند مثل احوالپرسی با مشتریان، گرفتن سفارشهای آنان، گذاشتن

سفارش ها در آشپزخانه ، سرو کردن مراحل غذا، حمل ظروف چیدن میزها، دریافت مبلغ پرداختی برای خدمات و حفظ روابط عمومی مناسب.

هر کدام از وظایف مجزا، کل شغل را تشکیل می دهد و هر وظیفه و یا هر سری از اعمال را می توان در شرح وظیفه تعریف کرد.

هنگامی که شرح وظیفه نوشته شد، شرح وظیفه می بایست توسط متخصص و کارآموز مورد استفاده قرار گیرد. مربی می تواند شرح وظیفه را برای ترسیم اهداف یادگیری که

رفتارهای مورد انتظار در پایان کارآموزی را تشریح می کند، بیازماید. در ارزیابی نیاز شخص به آموزش، متخصص باید به تفاوت های بین مهارتهای مشروح در شرح وظیفه

و مهارتهای فعلی فرد توجه کند تا بتواند فاصله بین دانش و مهارت را شناسایی کند. پزشک باید از نمایش برای نشان دادن آنچه باید انجام شود استفاده کند و سپس به

شخص اجازه دهد تا وظیفه را انجام دهد. فرد از شرح وظیفه به عنوان یک مرجع استفاده کند، چرا که شرح وظیفه آنچه باید انجام شود را به طور منظم توضیح می دهد.

استفاده از شرح وظیفه در تدریس یا نظارت بر کارآموزی یادگیری مهارت ها را تسهیل میکند.

پس از تسلط بر مهارتهای اساسی و توانا شدن برای شناسایی توالی درست یک روند، شخص باید تمرین را برای ارتقاء مهارت تکرار کند. با زمان و تمرین، ترقی در سرعت

و کیفیت کار می بایست توسعه پیدا کند.

تعلیم کارآموزی شغل (JIT) Job Instruction Training

بخش عمده ای از کارآموزی در کلاس اتفاق نمی افتد بلکه در سرکار اتفاق می افتد. کارمندان جدید به تعیین موقعیت کارآموزی با یک کارگر با تجربه و یا یک سرپرست نیاز دارند. کارمندان فعلی نیز ممکن است به بازآموزی ادواری برای انجام وظایف جدید و یا دریافت ارتقاء که لازمه آن توسعه مهارت ها و توانایی های جدید است، نیاز پیدا کنند.

چهار مرحله تعلیم کارآموزی شغل (JIT) برای کارآموزی سریع کارمندان جدید توصیف شده است. این مراحل که می تواند برای تدریس مهارت ها به کار رود، بیشتر بر پایه عملکرد است تا موضوع ۴ مرحله عبارتند از ۱- آماده سازی ۲- ارائه ۳- عملکرد آموزش گیرنده ۴- پیگیری. این مراحل در گفتن، نشان دادن، انجام دادن و مرور کردن مشابه است. پیش از آموزش، شرح وظیفه باید تکمیل شود و محیط کاری با تدارکات ضروری و موادی که از کارمند انتظار می رود تثبیت کند، هماهنگ و منظم شود. جدول ۲-۱۲ نکات اصلی این مراحل را به طور خلاصه نشان می دهد.

آماده سازی

بخش ۱ از JIT کارمند را از نظر روانی و ذهنی آماده یادگیری می کند. هر گونه تنش، عصبانیت و تشویش که از سوی سرپرستان و بالاسری ها به زیردستان وارد شده باید برطرف شود، چرا که با یادگیری تداخل می کند. یک مربی خنده رو و مهربان شخص را در جوی راحت و غیر اداری برای یادگیری قرار می دهد که در آن جو اشتباهات مورد انتظار است و تحمل می شود. مربی شغل را برای یادگیری تشریح نموده و سؤالات

خاصی می پرسد تا تعیین کند که فرد در این باره چه چیزهایی را می داند. وقتی کارمند به شغل خود علاقمند شد، انگیزه او برای یادگیری افزایش می یابد. در نهایت مربی می بایست مطمئن باشد که کارمند از نظر فیزیکی می تواند آنچه شرح داده می شود را ببیند. جدول ۲-۱۲ چگونه آموزش دهیم

| |
|---|
| بخش ۱ - آموزش گیرنده را آماده کنید. |
| - آموزش گیرنده را در آسایش قرار دهید. - شغل را شرح دهید - آنچه فرد درباره شغل می داند را دریابید. - علاقمندی ها را توسعه دهید. - موقعیت فرد را تصحیح کنید. |
| - بخش ۲ عملکرد را معرفی کنید. |
| - بگوئید، نشان دهید و تصویر کنید. - در هر زمان یک مرحله مهم را شرح دهید. - بر نکات کلیدی تأکید کنید. - بطور کامل، دقیق و با حوصله آموزش دهید ولی نه بیش از آنچه آموزش گیرنده می تواند بر آن تسلط یابد. - عملکرد را در دومین نگاه اجمالی خلاصه کنید. |
| - بخش ۳ عملکرد را بیازمایید. |

| |
|--|
| <p>- آموزش گیرنده را ملزم به انجام شغل کنید.</p> <p>- آموزش گیرنده را ملزم به توضیح نکات کلیدی در حال اجرای شغل بطور مجدد کنید.</p> <p>- مطمئن شوید که آموزش گیرنده فهمیده است.</p> <p>- تا جایی که بدانید که آموزش گیرنده کار را یاد گرفته است، ادامه دهید.</p> |
| <p>بخش ۴ پیگیری</p> |
| <p>- آموزش گیرنده را به حال خود بگذارید.</p> <p>- آنجایی که می توان کسب کمک نمود را طراحی کنید.</p> <p>- پرسشگری را تشویق کنید.</p> <p>- به آرامی نظارت را کم کنید.</p> <p>- به شکل یک سرپرستی معمولی ادامه دهید.</p> |

معرفی (ارائه)

در بخش ۲ مربی عملکردی را که از کارمند انتظار می رود، انجام دهد، معرفی و تشریح می کند. مربی هر مرحله از عملکرد را در هر زمان، براساس شرح وظیفه آماده شده، بیان و تشریح و نمایش می دهد. می بایست بر نکات کلیدی تأکید کرد.

آموزش می باید به دقت، کامل، با مهربانی و حضور ذهن مربی از توانایی ها و نگرش های کارمند، اجرا شود.

از آنجا که توان جذب اطلاعات جدید محدود است، مربی باید تعیین کند که کارآموز به چه میزان از اطلاعات در هر زمان می تواند تسلط یابد. این می تواند ۵ تا ۱۰ مرحله با

نکات کلیدی و یا بیشتر باشد. می تواند ۱۵ دقیقه یا ۱ ساعت آموزش باشد. بار بیش از حد اطلاعات برای هر کس بی فایده است چرا که اطلاعات فراموش می شوند. پس از این آموزش ابتدایی عملکرد و یا وظیفه می بایست در دومین بار خلاصه و اجراء شود. عملکرد

بخش ۳ تعیین می کند که کارمند با استفاده از شرح وظیفه مکتوب به عنوان مرجع تا چه حد می تواند برای انجام وظایف، اطلاعات را بازیابی کند. کارمند شغل خود را با کمک مربی یا معلم انجام می دهد. این یک شکل از الگوسازی رفتاری است. در ابتدا باید بر صحت کار تأکید کرد، نه بر سرعت کار. هنگامی که کارمند وظیفه و کار خود را در دومین بار تکمیل کرد، مربی باید از کارمند بخواهد که نکات کلیدی را بیان کند.

برای اطمینان از فهمیدن مسائل مربی می بایست سؤالاتی چون "چه اتفاقی می افتد اگر...؟"، "چه کار دیگری هم می توانید بکنید؟" و "و بعد چی؟" پرسد. کارمند تا زمانی که بداند و بفهمد چه باید بکند باید عملکرد را ۵ مرتبه ، ۱۰ مرتبه و هر چند بار که لازم باشد تکرار کند. مربی coaching و دادن بازخورندهای مثبت، تشویق قوت قلب را تا زمانی که کارمند عملکرد را بیاموزد تکرار میکند.

پیگیری

پیگیری در بخش ۴ به عنوان مرحله کمرنگ تر شدن نظارت اتفاق می افتد کارمند برای انجام وظیفه تنها رها می شود. فرد همیشه باید بداند که در صورت نیاز از کجا باید کمک بخواهد. هر سؤال اضافی برای حل مشکلات شخص باید تشویق شود. نظارت

معمولی می بایست برای اطمینان از اینکه وظیفه آنطور که آموزش داده شده است انجام می شود، ادامه یابد چرا که ممکن است همکاران میان برهای نادرست را به کارمند تازه وارد توصیه کنند.

نکته مهم اینجاست که اگر تجربیات آموزش گیرنده باید با پی آمدهای مثبت دنبال شده و آموزش گیرنده با رویکردهای موقعیتی تحریک شود ولی اگر با پی آمدهای نامطلوب روبرو شود، آموزش گیرنده از موقعیت ها اجتناب می کند. پی آمد مثبت ممکن است یک حادثه لذتبخش، تمجید، یک تجربه موفقیت آمیز، افزایش اعتماد به نفس، بهبود تصویر ذهنی از خود و یا افزایش شهامت باشد. شرایط نامطلوب هم رویدادها و عواطفی که باعث ناراحتی جسمی یا روانی شده و یا منجر به فقدان احترام به خود می شود، هستند. این عواطف شامل ترس، عصبانیت و ناکامی تحقیر، پریشانی هستند. در عاطفی بر آموزش گیرنده در حیطه عاطفی همانند سایر حیطه ها متخصص رژیم شناسی می بایست پاسخ های آموزش گیرنده را به طور مثبت تقویت کند.

توالی (تسلسل) آموزش

چون مطالب زیادی برای یادگرفتن وجود دارد، آموزش شکلی از توالی سازمان یافته دارد. توالی آموزش با توسعه فزاینده دانش، نگرش ها و مهارت ها توصیف می شود. یادگیری در طول زمان رخ می دهد و فرآیند آن را می بایست به اجزاء کوچکتر سازماندهی نمود. از آنجا که نتیجه نهایی، توانا شدن برای عملکرد یا تغییر رفتاری است، مهم است تا به توالی های معنی دار برای آموزش گیرنده ها و نه برای معلم یا

مربی و این که این توالی می تواند یادگیری را ترقی بخشد یا نه توجه شود. Mager
چندین توصیه برای توالی (تسلسل) فراهم کرده است. آموزش می بایست از کلی تا
اختصاصی و از اختصاصی تا عمومی و از ساده تا پیچیده و براساس علاقمندی ها،
گرایش ها، فراوانی استفاده از دانش و یا مهارت ها تنظیم شود.

در حرکت از کلیات به سوی جزئیات، مروری بر تصاویر بزرگ می بایست در ابتدا
معرفی شود، و سپس جزئیات و مطالب اختصاصی باید ارائه شود. برای مثال، ارائه یک
بازنگری از اهداف رژیم دیابتی و اصول کلی رژیم قبل از آموزش باید انجام گیرد. در
برخورد با یک کارمند جدید تشریح کلی یک شغل می بایست بر جزئیات تقدم داشته
باشد. پس از اینکه فرد برخی از اطلاعات را هضم کرد می توان به توالی جزئیات به
کلیات توجه کرد.

مواد آموزشی را می توان از ساده (واژه ها، حقایق و روندها) به پیچیده (مباحث
فرایندها، تجزیه و تحلیل ها و کاربردها) به شکلی که فرد به طور فزاینده ای مواد مشکل
را استفاده کند، سازماندهی کرد. اگر از طبقه بندی ها در نوشتن اهداف یادگیری استفاده
شده است، یک سلسله از طبقه بندی ها در تنظیم توالی ساده به سخت به کار می آید.
یک امکان دیگر، تسلسل براساس علاقمندی ها و یا از مسائل آشنا به ناآشنا است. شروع
جلسه می تواند با مطالب مورد علاقه و توجه افراد باشد. پرسش ابتدایی از مراجع، بیمار،
کارمند و یا سایر مخاطبین، برخی علاقمندی ها را نشان داده و می تواند به تمرکز آزاد بر
مطالب بعدی منجر شود. "من چه مدت باید تحت این رژیم غذایی باشم؟" "آیا می توانم

غذاهای دلخواه خود را بخورم؟" اطلاعاتی هستند که شخص مایل است در یک شروع خوب برای بحث به آنها اشاره شود.

همچنین اگر شخص مشکلی را درک کند، متخصص رژیم شناسی می تواند با آن مشکل در عوض دستور جلسه از پیش تعیین شده، آغاز نماید. با پیشرفت یادگیری نیازهای اضافی افراد به اطلاعات و یا اهداف یادگیری مشخص می شود. بطور کلی اجزایی که در اجرای یادگیری خود کمک می کنند، تعهد بیشتری به آن دارند.

منطق می تواند توالی را توصیه کند. برخی چیزهای معین می بایست قبل از سایر مطالب گفته شود. وقتی درباره تجهیزات آشپزخانه بحث می شود باید اقدامات ایمنی به زودی وارد آموزش شود. قبل از بحث درباره چگونه چیدن یک میز با پیش خدمت ها می بایست بر بهداشت و ضد عفونی دست ها تأکید شود.

فراوانی استفاده از دانش و مهارت می تواند توالی را تلقین کند. مهارتهایی که بیشتر (فراوان تر) مصرف می شوند می بایست ابتدا تدریس شود، و در ادامه مهارتهای با فراوانی کمتر تدریس شود. اگر زمان آموزش به پایان برسد، حداقل آموزش گیرنده همه مهارتها به جز آن مهارتهایی که کمترین فراوانی را دارند، آموخته است. متخصص رژیم شناسی می بایست اول آنچه را که افراد نیاز دارد بدانند را تدریس کند تا آنچه خوب است بدانند.

در نهایت، پزشک می باید برای آموزش گیرنده، تمام تمارین را فراهم کند. حتی زمانی که آموزش گیرنده به افراد اجزاء شغل را تمرین می دهد، آنها نیاز دارند تمام شغل را نیز تمرین کنند. این تمرین می تواند در موقعیت واقعی شغل و یا در انگیزش فراهم شود. ارزشیابی نتایج (یافته ها)

مرحله ای که گاهی از آن چشم پوشی می شود، ارزشیابی است. ارزشیابی کلید موفقیت مداخلات تغذیه ای و خواسته فعلی مراقبت های بهداشتی برای اندازه گیری اثربخشی نتایج است. متخصصان خردمند نتایج موردانتظار را پیش از شروع مداخله تعریف می کنند. آموزش تغذیه ای که بهبودی در وضعیت مراجع ایجاد نکند، موفق نبوده است.

بنابراین ارزشیابی برای مسئولیت و بهبود مداوم و تصفیه و پالایش آموزش مهم است. ارزشیابی می تواند قضاوت درباره ارزش و بهای بعضی چیزها در مقایسه با استاندارد را گزارش کند. هر کسی این قضاوت را در هر روز انجام می دهد بطور آگاهانه و ناآگاهانه؛ "غذا مزه خوبی دارد"، "شوی تلویزیونی ارزش دیدن را دارد"، "او با انگیزه نیست". افکار ما بطور خودکار هنگامی که چیزی را با استاندارد مقایسه می کنیم، ارزشیابی و قضاوت می کند.

ارزشیابی آموزشی مشتمل بر ارزیابی سیستماتیک (سامانه ای) کیفیت، اثربخشی و ارزش تلاشهای آموزشی مثل تعلیم، برنامه ها و یا اهداف طراحی شده بر پایه اطلاعات یا داده ها، است. از آنجا که این روش سامانه ای است، برنامه ریزی پیشرفته و فرآیندی که داده ها را براساس کیفیت یا ارزش تلاشهای آموزشی تأمین کند، را توصیه میکند.

نه تنها باید به آنچه که باید ارزشیابی شود توجه نمود بلکه باید به زمان ارزشیابی و چگونگی اجرای ارزشیابی هم توجه کرد. یک طرح ارزشیابی در چند مرحله انجام می شود:

شناسایی اهداف و نتایج، طراحی ارزشیابی براساس اهداف، انتخاب آنچه باید ارزشیابی شود، تصمیم گیری برای اینکه کی و چگونه داده ها برای تأمین بازخوراند به موقع جمع آوری شود، ترسیم یک روش یا ابزار برای جمع آوری داده ها، اجرای جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل نتایج، گزارش کردن نتایج و طراحی یک دوره عمل.

گرچه واژه "اندازه گیری" و "ارزشیابی" گاهی اوقات با هم جابجا می شود، معانی آنها معادل هم نیست. اندازه گیری یا ارزیابی آموزشی فرآیند جمع آوری و کمیت سنجی داده ها از لحاظ عدد، وسعت، درجه و یا ظرفیت یادگیری آگاهی، نگرش ها و مهارت های یادگیری و تغییرات رفتاری افراد است. آزمودن یکی از انواع اندازه گیری است. اندازه گیری با تعیین درجه ای که هر شخص از شاخص و معیار کسب می کند مرتبط است. مثل کسی که در امتحان نمره ۸۵ کسب می کند. به هر صورت چنین اندازه گیری هایی کیفیت و ارزش را تعیین نمی کند. این سامانه ها به طرحهای تجربی، جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل آماری داده های گردآوری شده، نیاز دارد. واژه "ارزشیابی" همچنین به معنی تخمین یا قضاوت ارزش و بهای داده های گردآوری شده هست، مثل ارزیابی تغذیه ای.

از سوی دیگر ارزشیابی براساس اندازه گیری آنچه مردم می دانند، می اندیشند، حس میکنند، و انجام می دهند انجام می شود. ارزشیابی ارزشها و یا کیفیت های مشاهده شده را با استاندارد و یا شاخص مقایسه ای، مقایسه می کند. ارزشیابی فرایند شکل دهی قضاوت درباره ارزشها و کیفیت برنامه ها، محصولات، اهداف (و ... از داده ها است. همچنین می توان موفقیت یک برنامه آموزشی را ارزشیابی کرد مثلاً با اندازه گیری درجه ای دستیابی به هر هدف. ارزشیابی به دنبال اندازه گیری، برای شکل دهی قضاوت درباره ارزش هر داده انجام می شود. برای مؤثر بودن، طرح های ارزشیابی می بایست نه تنها آنچه ارزشیابی می شود را تعیین کند بلکه زمان ارزشیابی نیز تعیین شود. بعضی اوقات چندین اندازه گیری مثل پیش آزمون و پس آزمون مورد نیاز است.

هدف از ارزشیابی

ارزشیابی دقیق می بایست بخش کامل کننده برنامه های آموزش تغذیه و برنامه های آموزش کارکنان باشد. ارزشیابی چندین هدف دارد. یکی اینکه قضاوت کردن بدون آن ممکن نیست. ارزشیابی برنامه می تواند برای برنامه ریزی بهبود و توجیه آن به کار رود. همانند یک سامانه کنترل کیفیت، ارزشیابی می تواند تعیین کند که آیا فرآیند آموزش مؤثر است یا نه و نقاط ضعف و قوت آن را شناسایی نموده و تعیین کند که چه تغییراتی می بایست انجام شود. برای تعیین مسئولیت لازم است بدانیم که آیا افراد چیزی را می آموزند، آیا متخصص رژیم شناسی بطور کارآ تدریس می کند آیا برنامه ها نتایج مطلوب به دست می آورند، و آیا پول به درستی خرج می شود؟ در زمانی که منابع حمایتی

محدود وجود دارد، مسئولیت نیاز به آزمون نسبت هزینه / سودمندی دارد. آیا برنامه به قدر کافی مفید و ارزشمند است که هزینه را توجیه کند. آیا شواهدی وجود دارد که آموزش رفتار کارمند در سر کار را تغییر داده و باعث ترفیع وی شده است؟ تعیین اینکه اهداف یادگیری کامل شده اند یا نه؟ و اینکه آیا افراد آنچه لازم است را آموخته و یا به روشهای مطلوب توسعه داده اند یا نه؟

ارزشیابی به متخصص رژیم شناسی در تصمیم گیری بهتر و ارتقاء آموزش کمک می کند. در تصمیم گیری با توجه به آموزش، یادگیری، کارآیی برنامه، و ضرورت ایجاد اصلاحات در تلاشهای فعلی و حتی پایان دادن به آنها نیز مفید است. ارزشیابی شواهدی برای ارزشمندی آنچه انجام می دهید فراهم می آورد. طرح های ارزشیابی می بایست از ابتدا در طراحی مراحل کوششهای آموزشی گنجانده شود، نه اینکه پس از شروع یا اتمام طرح به یاد ارزشیابی بیافتیم.

آیا آموزش می تواند از کلاس به محل کار منتقل شود؟

در برخورد با کارمندان، ارزشیابی آموزش (کارآموزی) می بایست بهبود عملکرد شغلی و نتایج مالی، نشان دهد. سؤال دیگری که اغلب پرسیده می شود: "آیا آموزش انتقال یافته است؟" می باشد. که نیاز به تعیین اینکه آیا مهارت ها و دانش تدریس شده در سر کلاس در شغل به کار گرفته می شود یا نه دارد.

اگر چنین باشد، این امر ارزش کارآموزی در سازمان و کارآیی روش کارآموزی را تشریح می کند و اگر نه، نیاز به تغییر وجود دارد.

Malkom Know les ، همانند دیگر اجزای مدل آموزشی خود، توصیه می کند که ارزشیابی می بایست با فهم متقابل بین آموزش دهنده و آموزش گیرنده باشد. او بر ارزشیابی یادگیری تأکید کمتری داشته و بیشتر بر تشخیص مجدد نیازهای یادگیری تأکید دارد. که مراحل فوری و آتی که متخصص رژیم شناسی و مراجع یا کارمند، در پیش دارند را نشان می دهد. این نوع از بازخوراند از طریق ارزشیابی برای بزرگسالان قابل قبول تر و سودمندتر است. از این رو، ارزشیابی به آنچه شما باید با مردم انجام دهید نه برای مردم را مورد توجه قرار می دهد. اگر مشکلات آشکار هستند راه حل ها از همکاری متخصص با فرد بدست می آید.

ارزشیابی تکوینی و تجمعی (کیفی و کمی)

ارزشیابی تکوینی و تجمعی، دو شکل ارزشیابی برای ارتقاء برنامه ریزی هر فرآیند یا برنامه، تدریس و یا یادگیری است. ارزشیابی تکوینی (کیفی) به آنچه در ابتدا یا در طول آموزش شکل می گیرد با بازخوراندی برای اصلاح باقیمانده تلاشهای آموزشی بر می گردد. ارزشیابی تجمعی (کمی) به نتایج نهایی ارزیابی (بررسی) کیفیت در نتیجه گیری یادگیری اشاره دارد.

کیفی

ارزشیابی کیفی یک ارزیابی سیستماتیک است که قبل و در حین اجرای فعالیت یادگیری به منظور اصلاح و بهبود تدریس، یادگیری، طراحی برنامه و مفاد آموزشی انجام می گیرد. در اصل اغلب این ارزشیابی، داده های گردآوری شده از طریق مشاهده، مصاحبه و

تحقیق را کیفی می کند. این روش می تواند برای تشخیص مشکلات در یادگیری دانش آموزان و کارآیی تدریس کمک کننده باشد. این روش برای بازبینی طرح، روش ها، تکنیک ها و مفاد کاربرد دارد.

ارزشیابی کیفی می تواند در فواصل فراوانی اجرا شود. اگر آموزش گیرنده به نظر کسل، نامطمئن، عصبی، سؤال برانگیز و یا شکست خورده می آید و یا اگر شما از تواناییهای شخص مطمئن نیستید، توقف تدریس و شروع ارزشیابی فرآیند مناسب است. از شخص بخواهید که آنچه را آموخته تکرار کند. در آموزش دیابت اگر ارزشیابی کیفی، نشان دهد که شخص مبحث شمارش کربوهیدرات را نمی فهمد، وی نمی تواند بر رفتارهای پیچیده تر مثل طراحی منو مسلط شود. با شناسایی مشکل درک شمارش کربوهیدرات آموزش دهنده رویکرد خود را برای غلبه بر مشکل تغییر می دهد. شاید توضیح جایگزین که بتواند روشن تر و ساده تر بوده و تفهیم بهتری ایجاد کند، باید مورد استفاده قرار گیرد. بعضی اوقات در آموزش گروهی یک عضو گروه می تواند توضیحی ارائه دهد که افراد بتوانند بهتر از توضیح متخصص آنرا بفهمند.

قبل از طراحی پیام تغذیه ای و مفاد آموزشی و اجرای آنها، ارزشیابی کیفی و یا فعالیتهای بازاریابی مثل مصاحبه های گروهی متمرکز و بحث ساختار بندی شده با اعضای مخاطب مورد نظر باید طراحی و اجرا شود. این شکل از ارزشیابی کیفی به آموزش دهنده کمک می کند که درباره افکار، ایده ها و عقاید افراد یاد بگیرد و پیامهایی بدهد که افراد به جای نادیده گرفتن، رد کردن و عدم درک آن، آن را پذیرفته و به آن عمل کنند.

پژوهش کیفی برای استراتژی های مداخله ای درزی گری (tailoring) (شخصی نگر) ضروری است. گرداننده یک گروه متمرکز از استراتژی های مصاحبه ای باز در گروههای ۸ الی ۱۵ نفره استفاده می کند. رویکرد گروهی متمرکز برای ارزیابی ترجیحات مصرف کننده، طراحی و اجرای مداخلات آموزش تغذیه و پیش آزمودن مفاد آموزشی کاربرد دارد. این کار می تواند به سؤالات مرتبط با روایی، محتوا و قابلیت اجرای طرح پاسخ دهد. روشهای کیفی شامل مصاحبه های فردی با هموعان گروههای متمرکز و سفر به بازار غذای سیاهپوستان برای تطابق مفاد آموزش تغذیه برای ۴ زیر گروه سیاهپوست استفاده شده است. در دیگر پژوهش ها داده های دانش آموزان گروههای متمرکز نشان می دهد که موانع سالم غذا خوردن زمان و پول است. این دانش در نتیجه مداخلاتی که بر این موارد متمرکز شده اند بدست آمده است. از ارزشیابی کیفی می توان برای مراجعه و مرورهای بعدی فیلمبرداری و یا صدابرداری کرد.

ناتوانی در یادگیری همیشه مربوط به روش آموزش یا مفاد آموزشی نیست بلکه می تواند از مشکلات فیزیکی، عاطفی، فرهنگی و محیطی هم ایجاد شود. با اجرای یک ارزشیابی پس از یک واحد کوچک آموزشی، آموزش دهنده می تواند تعیین کند که آیا آموزش برای مراجع، بیمار یا کارمند مناسب بوده است یا نه؟ بازخوراند فراوان برای تسهیل یادگیری ضروری است، بویژه وقتی که مطالب بسیاری باید آموخته شود.

تسلط بر اجزاء کوچکتر می تواند یادگیرنده را تقویت نموده و نیز تمجید شفاهی انگیزه را برای ادامه یادگیری افزایش می دهد. وقتی اشتباهاتی شکل می گیرد، باید فوراً با دادن

اطلاعات صحیح تصحیح شود. برخورد ویژه با مشکلات مؤثر است مثلاً با گفتن "شما چند غذا را که پرسدیم هستند شناسایی کردید که خیلی خوب است، حالا یک بار دیگر برای دیگران بگویید."

کمی

ارزشیابی کمی هدف و چهارچوب زمانی متفاوتی با ارزشیابی کیفی دارد. به ارزشیابی کمی در پایان توجه می شود و در پایان دوره و یا فعالیت یادگیری استفاده می شود. هدف ارزشیابی کمی ارزیابی نتایج، کیفیت، فواید و ارزش ها با استفاده از رویکرد کمی است. این ارزشیابی ممکن است شامل درجه بندی تصدیق یا ارزشیابی پیشرفت باشد و ارزشیابی می تواند بین بهترین ها و سایرین تمایز قائل شود. قضاوت درباره آموزش گیرنده، معلم، برنامه و دوره تحصیلات با توجه به کارآیی یادگیری و آموزش برای جمعیت هدف شکل می گیرد. این جنبه از قضاوت ایجاد اضطراب و درگیری می کند که اغلب اوقات با ارزشیابی همراه است.

ارزشیابی می بایست فرآیند ادامه داری باشد که پیش از طراحی تا تمام جلسات آموزشی ادامه پیدا کند. ارزشیابی پیش ارزیابی توانایی های فردی را پیش از برنامه آموزشی تعیین نموده و می بایست مداوم در طول برنامه و بلافاصله پس از آن انجام شود. ارزشیابی ممتد (پیگیر) در ۳ الی ۶ ماه می تواند درجه ای که هر شخص ممکن است اطلاعات را فراموش کرده و یا به رفتار قبلی باز گردد را اندازه گیری کند.

روشهای هنجار مرجع و شاخص مرجع

تفسیر با مرجع هنجار (هنجار مرجع)

در کنار ارزشیابی کمی و کیفی، تفسیرهای هنجار مرجع و شاخص مرجع قرار دارد. در نتایج هنجار مرجع گروهی که یک امتحان می گیرند، هنجاری برای تعیین نمره هر شخص فراهم می کنند. هنجار شبیه عملکرد نمونه یک گروه است. برای مشاهده نتایج هر یک از اعضا می توان آنها را با بالاتر و پایین تر از هنجار مقایسه کرد. برخی آموزش دهنده ها ممکن است اعتقاد داشته باشند که آزمون نباید ساده باشد ولی درجه سختی یک آزمون نمی تواند به اندازه آنچه شخص می تواند اجرا کند مهم باشد. آموزش دهنده ممکن است اعتقاد داشته باشد که بعضی از سؤالات باید سخت باشد تا بتواند افراد را از هم مجزا کند گروه A را از B و B را از C. بعضی از آزمون ها با هدف اینکه هیچکس نتواند در آن موفق شود توسعه می یابند و در آن تنوع نمره افراد قابل انتظار است. افراد در روش هنجار مرجع از طریق مقایسه با دیگران و با ابزار اندازه گیری یکسان و هنجار گروه درجه بندی می شوند. یک وسیله هنجار مرجع مثلاً این است که عملکرد افراد بین صدک ۵۰ تا ۹۰ نسبت به هنجار جامعه باشد. این روش برای اهداف عاطفی و روان حرکتی مناسب نیست.

تفسیر شاخص مرجع

یک سؤال اصلی مهم این است که آیا آموزش گیرنده می تواند آنچه در اهداف بیان شده را اجرا کند یا خیر؟ این رویکرد برای ارزشیابی، شاخص مرجع است. به جای مقایسه آموزش گیرنده ها با یکدیگر، آموزش دهنده هر فرد را با اهداف عملکردی استاندارد از

پیش تعریف شده مقایسه می کند که نشان می دهد از آموزش گیرنده انتظار می رود پس از تکمیل آموزش چه چیزی را بداند یا انجام دهد. یک اندازه گیری شاخص مرجع وضعیت شاخص را با توجه به اهداف تعریف شده و یا استاندارد و آیتم های آزمون (اگر از آزمون استفاده شود) براساس اهداف تعیین می کند. اگر آموزش گیرنده آنچه در هدف آمده را بتواند اجرا کند، موفق بوده است. و اگر نه آزمون شاخص مرجع - که به تشخیص بیشتر تمایل دارد - نشان می دهد که آموزش گیرنده چه چیز را می تواند و چه چیز را نمی تواند انجام دهد و یادگیری بیشتری باید طراحی شود.

آنچه مهم است می بایست برای آموزش گیرنده مشخص شود تا وقت و انرژی وی به هدر نرود. اهداف عملکردی خوب نوشته شده این امر را تکمیل میکند. این اهداف باید مبنای ارزیابی نتایج آموزش باشد. اگر هر کسی خوب عمل کند آموزش موفق بوده است. آزمون رسمی برای رژیم شناسان و تکنسین های رژیم شناسی مثالی از آزمونهای شاخص - مرجع است.

ارزشیابی کیفی هم اغلب شاخص مرجع است. پزشک می خواهد بداند که چه کسی مشکل در یادگیری دارد، نه اینکه نسبت به دیگران چه امتیازی کسب می کند. ارزشیابی کمی می تواند هم هنجار مرجع و هم شاخص مرجع باشد.

اشکال ارزشیابی و نتایج

پس از توجه به هدف (چرا) و زمان (چه موقع) ارزشیابی، آموزش دهنده می بایست به سؤال "چه چیزی را باید ارزشیابی کرد" پاسخ دهد. چندین شکل از ارزشیابی را می توان در اندازه گیری اثربخشی استفاده نمود. که عبارتند از:

۱- اندازه گیری واکنش شرکت کننده به برنامه ها (مراجع یا کارمند) ۲- اندازه گیری تغییرات رفتاری ۳- اندازه گیری نتایج در یک سازمان ۴- ارزشیابی یادگیری در حیطه های ادراکی، عاطفی و روان حرکتی ۵- ارزشیابی سایر نتایج.

ارزشیابی آموزش بهداشت معمولاً بر ۱ یا ۲ شکل: دانش، نگرش ها و باورها، تغییرات رفتاری و سایر اندازه گیری ها متمرکز شده است.

واکنش شرکت کننده به برنامه ها

اولین شکل از ارزشیابی با واکنش شرکت کننده (کارمند یا مراجع) به برنامه آموزشی و اینکه آیا این واکنش ها مطلوب هستند یا نه مرتبط است.

ترجیحات می تواند با سن شرکت کننده، گروههای قومی و فرهنگی، جنس، وضعیت اقتصادی - اجتماعی و سایر متغیرها، تغییر کند. شما لازم است که درباره آنچه باید ارزشیابی شود تصمیم گیری کنید آیا شرکت کننده ها با برنامه، موضوعات مفاد، سخنگوها، ترتیب اتاق ها، تسهیلات فیزیکی و فعالیت های یادگیری ارضاء می شوند. وقتی که یک برنامه، نشست و یا کلاس ارزشیابی می شود هدف بهبود تصمیم

درباره جنبه های مختلف برای دیدن آنچه باعث تغییر اجزاء و یا کل برنامه می شود است.

کیفیت اجزاء یادگیری مثل اهداف، تکنیک ها، مفاد و نتایج یادگیری همچنین شامل آن می شود برای مثال یک مطالعه ادراک شرکت کننده ها از مداخلات کاهش وزن در کارآزمایی بالینی پیشگیری از فزونی فشار خون را به عنوان مبنایی برای طراحی برنامه های آینده، ارزشیابی کرده است. مقیاس های خوشی و نمایه های خوشحالی مثل چهره خندان یا چندین مقیاس دیگر برای تعیین درجه ای که هر شرکت کننده "دوست دارد" جنبه های مختلفی هستند. در واقع این قضاوت ها موضوعی هستند چرا که اگر یادگیرنده اجزاء و عناصر برنامه را دوست نداشته باشد، نمی تواند یاد بگیرد.

تغییر رفتاری

شکل دوم ارزشیابی، اندازه گیری رفتار است. آیا رفتار کارمند یا مراجع بر اساس یادگیری تغییر کرده است؟ در اندازه گیری رفتار، تمرکز بر آنچه شخص انجام می دهد است. در آموزش کارمند، شما می توانید برای ارزیابی اینکه آیا انتقال آموزش به شغل رخ داده یا نه، تغییرات رفتاری را بررسی کنید. بهبود مستمر کیفیت نیاز به این شکل از ارزشیابی را تحت تأثیر قرار می دهد. لازم است که از چگونگی انجام کار قبل از آموزش اطلاع پیدا نموده و درباره نحوه مشاهده یا بررسی تغییر عملکرد - ناظر، همکار یا فرد - تصمیم گیری شود. اندازه گیری این شکل از ارزیابی مشکل تر است و می تواند بطور انتخابی انجام شود.

شاخص نهایی برای اثربخشی آموزش تغذیه ، منحصرأ بهبود دانش درباره چه خوردن نیست بلکه تغییر در رفتارهای رژیم و تمرین به شکلی که فرد بتواند عادات غذایی بهتر را توسعه دهد نیز از این دسته می باشد. مثلاً آیا شخص میوه و سبزی بیشتری مصرف می کند؟ شناسایی این تغییرات اغلب مشکل است و وابسته به مشاهده مستقیم ، که زمان بر است و یا برگزاری شخص و یا اندازه گیری مستقیم نتایج مثل کسب وزن یا کاهش وزن در یک شخص تحت رژیم کاهش وزن، کاهش فشار خون در اشخاص پرفشار و یا کنترل بهتر قند خون در دیابت ملیتوس می باشد.

نتایج سازمانی

متخصصان مرتبط با آموزش کارمندان سومین شکل از داده های قابل ارزشیابی را برای تصدیق زمان و هزینه های سازمانی به کار می گیرند. مدیریت ممکن است بخواهد که بداند آموزش در رابطه با هزینه ها به نفع سازمان است. نتایج در واقع جنبه های ذیل حداقل از نظر اجزاء به آموزش نسبت داده می شود: بهبود روحیه، بهبود کفایت و تولید، بهبود کیفیت کار، رضایت بیشتر مشتری، جابجایی کمتر کارکنان ، حوادث و ادعای خسارت کمتر، توجه بیشتر، ذخیره دلار، کاهش خطاهای کارکنان و شکایات، مقدار اضافه کاری و علاقه بیشتر.

آیا تغییر رفتار کارمندان در سرکار، نتایج تجارت را بهبود می بخشد؟ و اگر نه، مفید نیست.

یادگیری

چنانچه یادگیری اتفاق افتاده است سوال جداگانه این است که آیا برنامه می تواند به خوبی ارزشها را نمایش دهد. یادگیری اصول، حقایق، نگرش ها، ارزش ها و مهارت ها می بایست براساس اهداف ارزشیابی شود و این وظیفه بسیار پیچیده است. اگر اهداف یادگیری به شکل عملکردهای قابل اندازه گیری نوشته شوند، به عنوان منبع ارزیابی ارائه می شوند. آموزش گیرنده باید به چه درجه ای از اهداف دستیابی پیدا کند؟

میزان موفقیت در یادگیری را می توان با توسعه موفقیت ها و آیتم های آزمون براساس اهداف آموزش تعیین کرد. یک برنامه اگر هیچ گونه دستیابی به اهداف نداشته باشد، ناکارآمد و غیر مؤثر است. برای طراحی سؤالات آزمون تطابق آنها با عملکرد و شرایط اهداف مهم است. اگر این تطابق انجام نگیرد ارزیابی موفقیت آموزش غیر ممکن خواهد بود.

نکته مهم این است که چندین مانع در برابر ارزیابی موفق نتایج آموزش وجود دارد. بعضی از این موانع به علت نوشتن اهداف ضعیف است در حالیکه دیگر موانع از نگرش و باورهایی که درباره بخشی از آموزش که از آیتم های آزمون نامناسب شکل می گیرند، به وجود می آید.

یکی از مشکلات در زمینه ارزشیابی مشکلات از نوشتن اهداف ناکافی ایجاد می شود. اگر عملکرد بیان نشده باشد، اگر شرایط مهم باشد، و اگر شاخص از قلم افتاده باشد

برگزاری موقعیت آزمون مشکل است. اگر این کمبودها کشف شود، اولین قدم بازنویسی اهداف می باشد.

Mag e r یک سری از مراحل برای انتخاب آیتم های مناسب آزمون پیشنهاد کرده است:

۱- عملکرد ذکر شده را در هدف گزارش کنید (شخص قادر خواهد بود چه بگوید یا انجام دهد) عملکرد و شرایط آیتم آزمون را با آنچه در هدف وجود دارد تطابق دهید.

۲- کنترل کنید که عملکرد مقصود اصلی است یا یک شاخص (نشانگر) است. اگر عملکرد مقصود اصلی است، ذکر کنید که عملکرد چگونه اندازه گیری می شود (قابل رویت یا غیر قابل رویت و یا بصورت شنیداری)

۳- اگر عملکرد نامرئی باشد، شاخص، رفتار، یک فعالیت قابل شنیدن یا دیدن که عملکرد با آن شناسایی شود را کنترل کنید.

۴- شاخصهایی مرئی را در اهدافی که حاوی ۱ عملکرد هستند، نسبت به آنهایی که چند عملکرد دارند، بیشتر آزمایش کنید.

اولین مرحله دیدن این است که چگونه عملکرد در آیتم آزمون همانند هدف اختصاصی می شود. اگر این دو منطبق نشود، آیتم آزمون می بایست بازبینی شود چرا که نمی تواند نشان دهد که چگونه هدف کامل می شود. برای مثال اگر عملکرد بیان شده در هدف "طراحی منوی کم چربی" و یا "استفاده از ماشین ظرفشویی" باشد، آیتم آزمون باید با طراحی منو و استفاده از ماشین ظرفشویی مرتبط باشد. اینکه از آموزش گیرنده بخواهیم درباره اصول نوشتن منو یا برچسب روی ماشین ظرفشویی بحث کند، نامناسب است.

علاوه بر تطابق عملکرد، آزمون باید از شرایط و موقعیت اختصاصی شده در هدف، نیز بطور مشابه استفاده کند.

مثال: [با داشتن اجزاء باز شده برش دهنده گوشت] بتواند اجزاء را دوباره به ترتیب صحیح سرهم کند.

موقعیت “ داشتن اجزاء باز شده برش دهنده گوشت ” است. آموزش دهنده می بایست یک ماشین از هم باز شده فراهم نموده و از کارمند بخواهد تا آن را دوباره سرهم کند. یک آزمون مناسب می تواند این باشد که از آموزش گیرنده بخواهم مراحل سرهم کردن دستگاه و یا اقدامات و احتیاطات ایمنی را فهرست کند.

اگر آموزش گیرنده باید عمل خود را تحت یک محدوده از شرایط انجام دهد، شما لازم است که عملکرد را با استفاده از این محدوده بیازمایید. اگر یک مراجع در خانه و رستوران غذا می خورد، متخصص رژیم شناسی می بایست تعیین کند که شخص امکان ایجاد تغییرات رژیمی در هر دو محیط را دارد یا نه. اگر دانشجویان یاد می گیرند که چگونه یک تاریخچه رژیمی از مراجع بگیرند، باید تحت یک محدوده از شرایط به آنها تدریس شود مثلاً افراد با سن و وضعیت اقتصادی - اجتماعی متفاوت، گروههای فرهنگی متفاوت و ... همه شرایط، آموزش و آزمون نمی شود ولی شرایط معمول و رایج می بایست در اهداف و آزمون گنجانده شود.

مقصود اصلی یک هدف بیان روشن و یا کاربرد آن است. مقصود اصلی عملکرد است در حالیکه یک شاخص آن فعالیت (قابل دیدن یا شنیدن) است.

مثال : [با داشتن یک رونوشتن از رژیم محدود از سدیم] بتواند یک منو برای یک روز کامل طراحی کند.

در مثال فوق مقصود اصلی تمایز بین غذاهای مجاز و غیر مجاز در رژیم است و شاخص آن توانایی طراحی منو است. اگر مراجع بتواند به درستی یک منوی محدود از سدیم طراحی کند، شما می توانید استنباط و دلالت کنید که وی می داند چه چیزی مجاز و چه چیزی غیر مجاز است. در هدفهایی که یک شاخص دارند، همان شاخص را بیازمایید. البته این آزمون نمی تواند تضمین کند که شخص رفتار خوردن خود را تغییر دهد.

اعمال غیر قابل دیدن (نامرئی) ، را نمی توان دید ولی فعالیتهای درونی یا روانی مثل حل مشکل یا شناسایی هستند. اگر عملکرد نامرئی باشد باید به آن شاخص به شکلی که در فصل ۱۱ توضیح داده شده بیافزاییم و شاخص باید آزموده شود.

مثال: بتواند اجزاء برش دهنده گوشت را شناسایی کند [روی یک نمودار و یا بطور شفاهی]

در این مثال برای کارمند باید یک نمودار از اجزای برش دهنده گوشت فراهم نمود و از وی خواست تا آنها را شناسایی کند.

اگر چه بعضی از عملکردها نامرئی هستند ولی دیگر عملکردها آشکارند. اعمال آشکار دیدنی و شنیدنی هستند مثل نوشتن ، توضیح شفاهی و سرهم کردن، اگر عملکرد آشکار(مرئی) است، آزمونی که با هدف منطبق شود، تعیین کنید.

مثال: بتواند اجزاء برش دهنده گوشت را دوباره سر هم کند.

در این مثال باید با فراهم کردن قطعات برش دهنده گوشت از کارمند بخواهیم که آنرا سرهم کند. آزمون های عملکردی هنگامی که مهارت ها تدریس می شود، مناسب هستند. اگر به کارمند استفاده از ابزاری تدریس شود، ارزشیابی می بایست تشریح طرز استفاده از آن توسط وی باشد. اگر دانشجو مهارت های مصاحبه را می آموزد، یک جلسه مصاحبه برای ارزشیابی توصیه می شود.

در این بحث از مثالهایی در حیطه های ادراکی و روان حرکتی استفاده شد. اهداف عاطفی ارزش ها، علاقمندی ها و نگرش هایی که شخص را برای تغییرات رژیم مستعد میکند، شرح می دهد. در حالی که حیطه های ادراکی و روان حرکتی با آنچه فرد می تواند انجام دهد، مرتبط هستند، حیطه عاطفی با آنچه افراد آرزو دارند (مایلند) انجام دهند سر و کار دارد. این تغییرات نامرئی و درونی هستند و به کندی در طول یک بازه زمانی توسعه پیدا می کنند. ارزشیابی دستیابی به آنها سخت تر و نیازمند روشهای متفاوتی است.

نگرش ها براساس شواهد آنچه شخص می گوید یا انجام می دهد، شکل می گیرند. برای ارزیابی اینکه آیا افراد تحت تأثیر آموزش قرار می گیرند یا خیر، متخصص می تواند یک بحث راه اندازی کند و به آنچه افراد می گویند گوش داده و آنچه انجام می دهند را مشاهده کند. چرا که هم گفته ها و هم اعمال رفتارهای آشکار هستند. در اندازه گیری و سنجش نگرش ها و ارزش ها شخص بیشتر به فرصتی برای ابراز موافقت نیاز دارد تا

تصمیم گیری برای پاسخ های صحیح یا غلط. مثلاً یک تحقیق با خود گزارشی نگرش می تواند مورد استفاده قرار بگیرد. پاسخ را می توان با ۵ گزینه از "قویا موافقم" تا "قویاً مخالفم" در اختیار شخص قرار داد.

اینکه فرد ممکن است رفتار آشکار مطلوب را فقط در حضور پزشک ایفا کند قابل تصور است. نگرش درباره پیروی از یک رژیم دیابتی در یک کارمند، ممکن است در روند کاری وی در حضور و غیاب رژیم شناس تفاوت ایجاد کند. از آنجا که برای تغییر نگرش ها و ارزش ها زمان لازم است، ارزشیابی می بایست در محدوده های طراحی شده، تکرار شود. برای تعیین واقعی اینکه چگونه شخص برای عمل مستعد می شود، رویکرد اندازه گیری نیازمند ارزشیابی ارادی است تا ارزشیابی پاسخ های اجباری.

خودارزیابی

شما فقط درباره محدودیت سدیم با یک مرد مبتلا به فزونی فشار خون بحث کرده اید، چگونه می توانید آنچه وی آموخته است را ارزیابی کنید.

نتایج دیگر

یک نتیجه (اثر) یک یافته است و به شکل "آنچه پس از مداخله اتفاق می افتد یا اتفاق نمی افتد" تعریف می شود. شاخص اثر بخشی یک برنامه آموزش می تواند بهبود کلی در دانش، آگاهی و رفتارهای رژیمی و یا پارامترهای فیزیولوژیک باشد.

نتایج می بایست تفسیر واضح مرتبط با مداخله رژیم شناس در بهبود وضع تغذیه و سلامتی داشته باشد. که می تواند از اشکال مختلف باشد ۱- سنجش فیزیولوژیک و

بیولوژیک ۲- تغییرات رفتاری براساس خودگزارشی ۳- سنجشهای روانی - اجتماعی مرتبط با رژیم ۴- سنجش های محیطی و ... رفتارهای رژیم . شاخصهای بیولوژیک ، تغییر در فراسنج های بیوشیمیایی مثل سطح لیپید سرم در بیماران قلبی عروقی، هموگلوبین یا آلبومین سرم دربارداری و سطح هموگلوبین گلیکوز یله در دیابت است. تغییرات رفتارهای خوردن مثل کاهش چربی دریافتی یا افزایش فیبر دریافتی براساس خودگزارشی است که می تواند موضوعی برای تورش باشد. نتایج روانی اجتماعی شامل افزایش دانش تغذیه ای، تغییر نگرش و یا خودکفایتی برای رفتار است ولی تغییر در انتخابهای غذایی راتضمین نمی کند. دیگر تغییرات در نمایه توده بدن، وزن افزایش در سطح فعالیت بدنی، کاهش فشار خون، کاهش عوامل خطر بیماریها و ارتقاء سلامتی است که هر دو اهداف بلند مدت هستند. در تفسیر برخی از این یافته ها مراقب بود چرا که این یافته ها بیشتر متغیرها را منعکس می کنند تا آموزش را. برای مثال اضطراب می تواند بر قند خون حتی در زمانی که رژیم دیابتی دنبال می شود، اثر بگذارد.

در مداخلات آموزشی تغذیه، رفتار به روشهای متفاوتی از انتخابهای غذایی قابل مشاهده گرفته تا دریافتهای رژیمی سنجیده می شود. رفتارهای غذایی کودکان یا گزارش معلمین و والدین از ترجیحات غذایی سنجیده می شود. مثل امتناع از یک غذا، تمایل به چشیدن غذاهای جدید، انتخاب یک غذای مغزی تر در زمانی که انتخاب های دیگر هم در دسترس است. در کودکان بزرگتر در برنامه نهار مدرسه، انتخاب واقعی و مصرف غذا، دورریز بشقاب و دریافت براساس خودگزارشی مورد استفاده است. تغییرات در دریافت

غذایی بزرگسالان با یادآمد غذایی ۲۴ ساعته، ثبت مواد غذایی و پرسشنامه بسامدخوراک و تغییر در روشهای آماده سازی و طرز پخت غذا اندازه گیری می شود.
بزرگسالان مسن تر در نهارخوری اقامتگاهها مورد مشاهده قرار می گیرند. در مداخله برای بررسی شیردهی، با درصدی که هنوز مادر به کودک در زمانی خاص شیر می دهد سنجیده می شود.

اندازه گیری های فیزیکی شامل کم خونی فقر آهن در کودکان، چربی های سرم فشار خون، نمایه های وزن، سدیم ادرار، وضعیت فعالیت بدنی است. در بارداری، میانگین کسب وزن مادر، وزن تولد نوزاد و مقیاس آپگار در هنگام تولد برای تعیین نتایج بارداری و سلامت شیرخوار تازه متولد شده بررسی می شود.

تغییرات سازمانی در منوهای نهار مدارس مثل کاهش چربی و سدیم انتخاب های غذایی و اطلاعات تغذیه ای در محل کار بررسی شده است.

نگرش ها و ارزش ها با انتخاب ها و ترجیحات غذایی همبستگی دارد. نگرش های مرتبط به سلامتی و تغذیه با رضایت از خوردن غذاهای جدید، اعتقاد بر اینکه «تغذیه بر سلامتی اثر می گذارد»، توجه به تغذیه و اعتقاد بر فواید انتخاب های غذایی بهتر، مشخص می شود. مقیاس های خودکفایتی رژیم می از شخص می پرسد که آیا می تواند در اغلب اوقات غذاهای سالم انتخاب کند و گزینه های «مطمئن نیستم»، «البته» و «بسیار مطمئنم» در اختیار وی قرار می دهد.

رویکردهای گسترده و متنوع می‌تواند برای ارزشیابی اثر بخشی آموزش تغذیه مورد استفاده قرار گیرد. تغییرات در رفتارهای رژیم‌ی باید نتیجه فوری آموزش تغذیه بوده و مداخلات می‌بایست برای تغییر رفتار در انتخاب‌های غذایی و فعالیت‌ها انجام شود. دانش و مهارت‌ها برای تغییر رفتارها در هر گروه سنی لازم است و این دانش و مهارت‌ها اشکال دیگر نتایج هستند. هم بستگی بین دانش و رفتار پایین است گرچه لازم است که به متغیرهای میانجی واسطه مثل مسائل فرهنگی، روانی اجتماعی و ... هم توجه نمود. تکنیک‌های جمع‌آوری داده‌ها

روشهای زیادی برای جمع‌آوری داده‌ها وجود دارد: آزمونهای کاغذ و قلمی پرسشنامه‌ها، مصاحبه‌ها، مشاهده بصری، آزمون عملکرد یا مثال شغلی انگیزش، درجه بندی از روی چک لیست‌ها، سنجش‌های عملکردی گروهی یا فردی، سنجش‌های رفتارگروهی یا فردی و خودگزارشی‌ها. چون ابزارهای اندازه‌گیری از نظر آماری تجزیه و تحلیل می‌شوند، نیاز به طرحهای تجربی خاصی وجود دارد.

صرف نظر از نوع ابزار یا وسیله خاصی که استفاده شده است، قبل از استفاده واقعی می‌بایست با گروه کوچکی امتحان شود. از آنجا که در مقایسه مورد نظر است، معمولاً جمع‌آوری داده‌های مقدماتی درباره رفتارها و عملکردهای ضروری است.

آزمون‌ها

آزمون‌ها، بویژه آزمون‌های کتبی، رایج‌ترین ابزار برای اندازه‌گیری یادگیری است. آزمون نمونه‌ای از آنچه شخص می‌داند است و مدرسه شدیداً به آن وابسته است. از سئوالات چند گزینه‌ای، صحیح و غلط، جواب کوتاه، تشریحی، مطابقت دادن و سئوالات ساده برای سنجش یادگیری در حیطه ادراکی استفاده می‌شود. این آزمون‌ها وقتی از چندین نفر انتظار می‌رود تا محتوا و مفاد مشابهی را یاد بگیرند، مناسب است. بعضی اوقات هم پیش از آزمون و هم پس از آزمون برای سنجش یادگیری استفاده می‌شود. این متد به کنترل متغیرها کمک می‌کند ولی نمی‌تواند تمام تغییرات گزارش شده در پس آزمون را منسوب به تجربه آموزش دانست، چرا که عوامل دیگری هم به آن مربوط می‌شوند.

اگر چه آزمون برای کودکان سنین مدرسه مناسب است، بزرگسالات با میل کمتری به آن پاسخ می‌دهند. در موقعیت‌های یک به یک پزشک می‌تواند از فرد بخواهد که بطور شفاهی بیان کند که چه آموخته و آنرا برای دوست خود تکرار کند. و یا باید از یک ابزار خود ارزیابی استفاده نمود.

پرسشنامه‌ها

پرسشنامه‌ها ممکن است از پیش طراحی شده باشد و برای ارزیابی نگرش‌ها و ارزشهایی که با پاسخ صحیح همراه نیستند، به کار رود. سئوالات می‌تواند چند گزینه‌ای، رتبه‌ای، چک لیست و یا جا خالی مثل بله/ خیر یا موافقم و مخالفم، باشد. در ارزشیابی تغییرات رفتاری یک شغل، کارآموز و سرپرست هر دو می‌توانند یک پرسشنامه را کامل کنند.

مصاحبه‌ها

مصاحبه‌ها که بر مبنای یک به یک (فرد به فرد) انجام می‌شود. شکل دیگری از ارزشیابی است. آنها معادل‌های شفاهی پرسشنامه‌های مکتوب هستند که برای اندازه‌گیری اهداف ادراکی و عاطفی به کار می‌روند. پیش از مصاحبه متخصص رژیم شناسی می‌بایست فهرستی از سئوالات که نشان می‌دهد که آیا یادگیری انجام شده است یا نه، طراحی و ترسیم کند. بعد از آموزش ارزشیابی می‌تواند شامل پرسش درباره تکرار حقایق هم توسط مراجع یا کارمند باشد. مزیت مصاحبه این است که ارزشیاب می‌تواند به شخص آرامش داده و فوراً اشتباهات وی را اصلاح کند. گرچه این روش وقت گیر است ولی برای افراد کم سواد مناسب است.

مصاحبه با گروه‌های متمرکز، مثالی از ارزشیابی کمی و کیفی است.

مشاهده

در بسیاری موارد، مشاهده بصری یک روش مناسب برای ارزشیابی یادگیری است. رفتارهای که می‌بایست مشاهده شود، باید شناخته شده باشد و چک لیست مشاهده هم می‌توان مفید باشد. وقتی کارمند تحت نظارت مستقیم است، مشاهده سیستماتیک در طول یک بازه زمانی مبنای ارزشیابی یادگیری است. سرپرست می‌تواند با مشاهده گزارش کند که آیا کارمند به درستی از تجهیزات استفاده می‌کند و یا از روند دستورالعمل آنها پیروی می‌کند یا نه. برای مثال اگر به کارمند روند بهداشتی تدریس شده است. متخصص می‌تواند ببیند که آیا این روند در کار کارمندان استعمال می‌شود یا نه.

ارزشیابی عملکرد می تواند با استفاده از آنچه تدریس شده به عنوان استاندارد انجام شود.
اگر اختلافاتی یافته شود، باید آموزش بیشتری انجام شود.

آزمون های عملکردی

وقتی که مشاهده مستقیم امکان پذیر نیست، و یا بسیار وقت گیر و پرهزینه است یک آزمون وانمود سازی یا عملکردی می تواند مورد مشاهده قرار گیرد. آزمون های عملکردی در حیطه های ادراکی و روان حرکتی مناسب است. شما می توانید از یک پیش خدمت بخواهید که یک میز را بچیند، یک آشپز، برش دهنده گوشت را تشریح کند و یا یک مراجع اشاره کند که چه غذاهایی از منوی رستوران را می تواند انتخاب کند. می توان به بیمار یک فهرست از غذاها را داد که شامل انواع مجاز و غیر مجاز رژیم وی می باشد و بخواهیم که آنها را جدا کند. با کسب اجازه از آموزش گیرنده می توان از وانمود سازی، صدا برداری یا فیلم برداری کرد و سپس مربی و شاگرد درباره نتایج بحث نموده و یادگیری بیشتر برای اصلاح کمبودها را طراحی کنند. مشاهده گر باید هر رفتاری که مشاهده می کند و هر رفتاری که قابل قبول است را ترسیم کند.

مقیاس های نسبی / چک لیست ها

مقیاس های نسبی یا چک لیست ها برای ارزشیابی عملکرد آموزش گیرنده و اثر بخشی معلم به کار می رود. گرایش ها و توصیفات آنها مثل سطح دانش و وابستگی فهرست شده و باید برای پرهیز از ابهام شناسایی شود. تأکید بیشتر باید به جای قضاوت ذهنی به توصیفات عینی تأیید می شود معطوف شود. از یک مقیاس ۵ یا ۷ تایی استفاده

می شود و با قراردادن یک نقطه میانی مقیاس نسبی به صورت عالی تا ضعیف و یا از «بسیار قابل قبول» تا «بسیار غیر قابل قبول» تعریف می شود. فهرست باید شامل پاسخ های احتمالی مثل «امکان مشاهده وجود نداشت» باشد.

مقیاس های نسبی زمینه اشتباهات بسیاری است. دو ارزشیاب ممکن است فرد واحدی را به طور متفاوت قضاوت کنند. برای پرهیز از اشتباه تعریف واژه ها و آموزش ارزشیاب ها ضروری است. مقیاس های نسبی از بابت تورش های شخصی هم آسیب می بیند. به علاوه، برخی از ارزشیاب های نسبی تمایل به انعطاف و آسان گیری دارند. اشتباه می تواند در نتیجه کمال گرایی ارزشیاب هم رخ دهد. برخی ارزشیاب ها مایلند به همه افراد رتبه متوسط بدهند و معتقدند که افراد کمی به سطوح بالاتر دست پیدا می کنند. یک اشتباه دیگر اشتباه «Halo» است که در آن ارزشیاب بسیار بطور مثبت یا منفی با جنبه ای از شخص تحت تأثیر قرار می گیرد و قضاوت درباره وی نیز به کلی تحت تأثیر این جنبه اثرگذار وی قرار می گیرد.

سنجش های عملکرد

در برنامه های آموزش کارمندان، عملکرد فرد و گروه سنجیده می شود مثل کیفیت و کمیت کار، تعداد خطاها که می تواند ارزیابی شود. سنجش رفتاری فرد و گروه مثل میزان غیبت، تعداد شکایات و دیگر اشکال مشکلات که عملکرد کاری را تحت تأثیر قرار می دهد می بایست ذکر شود.

خود گزارش دهی (خود گزارشی)

خود گزارش دهی، خود ارزشیابی و خود مدیریتی رویکردهای دیگری از ارزشیابی هستند. در حیطه عاطفی سئوالات یا مطالب مکتوب ارائه شده و افراد پاسخها را تهیه می کنند. ممکن است متخصص رژیم شناسی پرسد: «هرکدام از شما در انتخابهای غذایی خود چه تغییراتی داده اید؟» «شما چه کار متفاوتی انجام می دهید؟»

خود گزارش دهی مثل پرسشنامه ثبت مواد غذایی سه روزه برای سنجش تغییرات رفتاری استفاده می شود. پاسخها می تواند بر باشد اگر شخص بتواند از پاسخ قابل قبول، اطلاع پیدا کند.

در یک مطالعه امتیاز غذایی توسعه پیدا کرده است، به شرکت کنندهها اجازه داده شد تا به انتخابهای غذایی خود امتیاز بدهند. نمایه چربی اشباع - کلسترول (CSI) برای خود پایشی و تسهیل تطابق و تثبیت الگوهای رژیمی کم کلسترول توسعه یافته است.

مطالعات نشان داده شده است که خود ارزشیابی و خود ارزیابی وضعیت و رفتارهای رژیمی انگیزه را در کودکان بزرگتر زنان باردار، بزرگسالان و سالمندان افزایش می دهد.

همه روشهای ارزشیابی مزایا و محدودیتهایی دارند که باید به آنها توجه شود. گرچه ارزشیابی نمی تواند تضمین کند که مداخله یا آموزش عملی شده است ولی می تواند بسیاری از شواهد و قرائن را پیش بینی کند. ارزشیابی برنامه های آموزش تغذیه، پیچیده است و برنامه های کمک غذایی فدرال اغلب برای اجرای ارزشیابی محدودیت بودجه دارند. در ارزیابی یادگیری بزرگسالان، متخصص رژیم شناسی باید متوجه حمایت از

تصویر از خود افراد بوده و اشتباهات را به عنوان شاخصی برای آموزش اضافی تصحیح کند.

روایی و پایایی

پایایی

مبحث روایی و پایایی برای اندازه‌گیری اثربخشی نتایج آموزش تغذیه و یادگیری کارمند ضروری است. پایایی چگونگی اندازه‌گیری آنچه قصد داریم اندازه بگیریم را نشان می‌دهد. انواع مختلف از پایایی وجود دارد مثل پایایی مرتبط با محتوا، پایایی مرتبط با ترکیب و پایایی مرتبط با شاخص (هماهنگ و پیش بینی کننده) که همه آنها به دفاع و حمایت از اعتبار (پایایی) ابزار کمک می‌کند. پایایی مرتبط با محتوا که ساده‌ترین و شاید مهمترین پایایی باشد، به این اشاره دارد که آیا آیتم‌های آزمون یا پرسش‌ها با مفاد موضوع یا هدف آموزش و یا با دانش، مهارت‌ها و یا اهدافی که برای سنجش افراد دارای سطوح مختلف سن، فرهنگ و سواد و ... طراحی شده، مطابقت دارد یا نه. برای مثال اگر

بحث مربوط به دانش دربارهٔ فیبر رژیمی باشد، آیا سئوالات مناسب این محتوا هستند یا نه؟

متن داخل حباب فکر شکل ص ۲۸۰ من کمتر از یک دلار برای این چیپس پرداخته‌ام پس نباید کالری زیادی داشته باشد.

زیر نویس شکل ص ۲۸۰ ما باید آنچه مردم می‌آموزند را ارزشیابی کنیم.

روایی

روایی به تداوم و صحت هر آزمون یا ابزار سنجش چیزها در روش یکسان و در هر موقعیت و زمانی اشاره دارد. برای مثال اگر آزمونی را دوبار از دانش آموزان یکسانی با توانایی‌های یکسان به عنوان نمونه بگیریم، اگر آزمون روا باشد، دانش آموزان باید هر بار در جایگاه نسبتاً یکسانی نسبت به سایرین قرار گیرند. روشهای تعیین روایی و پایایی آزمون‌ها را می‌توان در ادبیات علمی آموزشی پیدا کرد.

در همه موارد، باید به خاطر سپرد که ابزار اندازه‌گیری باید ارزیابی کند که آیا آموزش گیرنده به دانش، مهارت و یا شایستگی مورد نیاز رسیده است یا نه و آیا رفتار تغییر کرده است یا نه؟ ابزار ارزشیابی پیش آزموده برای مخاطبان مورد نظر ضروری است. اگر آموزش گیرنده به دانش و مهارت مد نظر دست نیافت، یادگیری اضافی باید مد نظر قرار گیرد.

پس از اینکه داده‌های ارزشیابی جمع‌آوری شد، می‌بایست گردآوری و تجزیه و تحلیل شود. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها مبحث مفصلی است که از مجال این کتاب خارج است. برنامه‌ها و طرح‌های آینده می‌بایست بر اساس نتایج ارزشیابی اصلاح شود. نتایج می‌بایست به شکل گزارش‌های ارزشیابی بین دیگران از جمله شرکت‌کننده‌ها، مدیر کارکنان، تصمیم‌گیران و آموزش‌گیرنده‌های آینده اطلاع‌رسانی شود.

طرح درس و طرح برنامه

یک طرح درس خلاصه مکتوبی از اطلاعات دربارهٔ یک واحد از آموزش است. این طرح توسط مربی آماده و استفاده می‌شود و می‌تواند به کاربران ارائه شود قالب‌های زیادی برای طرح درس در دسترس است ولی محتوای آنها ضرورتاً با هم مشابه است. یک سطح درس یک Blue Print است که تمام جنبه‌های آموزش را شرح می‌دهد. و شامل موارد ذیل است:

- پیش ارزیابی شرکت کننده‌ها و یا ارزیابی نیازها
- اهداف عملکردی شناخته شده
- نوشته‌های محتوا (مقدمه، بدنه و نتیجه‌گیری)
- توالی و تسلسل محتوا
- شرح فعالیت‌های شرکت کننده‌ها که برای دستیابی به اهداف باید تشویق شود.
- روند آموزشی (سخنرانی، بحث و ...)
- مفاد آموزشی، کمک‌های سمعی، رسانه، دست نوشته‌ها و تجهیزات
- میزان زمان تخصیص داده شده یا برنامه‌زمان بندی
- تسهیلات مورد استفاده
- روش ارزشیابی اینکه آیا آموزش گیرنده به اهداف، نتایج و سایر یافته‌ها رسیده یا نه؟
- منابع و مراجع
- یک طرح جلسه راهنمایی انعطاف پذیری برای آموزش است که می‌تواند توسط افراد و گروه‌های متفاوتی استفاده شود.

یک سری از طرح های درس یا فعالیتها را می توان به گروه های بزرگتری از آموزش که چهار چوب زمانی طولانی تری مثل یک روز کامل یا چند روز را پوشش دهد، تغییر داد و از طراحی برنامه نیز مورد استفاده است. یک طرح برای برنامه طولانی تر می تواند شامل اجزاء ضروری مشابه با طرح درس به اضافه نام سخنرانان و یا دیگر مسئولان و ملاحظات مالی باشد. مثالهایی از طرح درس در جداول ۳-۱۲ و ۴-۱۲ آمده است.

جدول ۳-۱۲ نمونه های از طرح درس درباره بهداشت حمل ظروف

۱- مخاطب مورد نظر: پیش خدمت جدید

۲- هدف: هنگام چیدن میز، پیش خدمت بتواند ظروف و وسایل را به روشی بهداشتی حمل کند.

۳- زمان تخصیص داده شده: ۱۵ دقیقه

۴- پیش ارزیابی: از کارمند جدید پرسیده می شود که هم اکنون درباره حمل بهداشتی ظروف و وسایل چه می داند؟

۵- توالی مطالب:

الف- شستشوی دستها، حمل بشقابها با چرخ دستی

ب- حمل فنجانها با سینی یا چرخ دستی و ظروف شیشه ای با سینی

ج- حمل بشقابها و کاسهها از لبه بدون تماس دست با غذا

د- استفاده از یک سینی

ه- دست‌ها و پوست منبع اصلی بیماریهای با منشأ باکتری است و باکتری‌ها را به غذا و وسایل منتقل می‌کند.

و- بازگرداندن مناسب ظروف برای پرهیز از آلودگی دستها

ز- شستشوی دست‌ها

۶- فعالیت‌های یادگیری:

تشریح و بحث دربارهٔ حمل مناسب ظروف و وسایل در هنگام چیدن میز، سرو غذا و جمع‌آوری میز.

بحث دربارهٔ شستشوی دست‌ها

تمرین واقعی با یک پیش خدمت جدید

۷- مواد: ظروف، وسایل، سینی، دفترچه برای یادداشت نکات ضروری برای حفظ کردن.

۸- ارزشیابی: آیا ظروف و وسایل در طول تمرین واقعی به طور صحیح حمل می‌شوند

یا نه؟، ادامه مشاهده عملکرد کارمند در حین کار.

جدول ۴-۱۲ نمونه‌ای از طرح درس دربارهٔ کلسیم در دوران بارداری

۱- مخاطب مورد نظر: زنان باردار

۲- هدف: بتوانند غذاها و مقدار غذاهایی را کلسیم مورد نیاز روزانه را برای بارداری

تأمین می‌کند شناسایی کرده و منویی با استفاده از این غذاها طراحی کنند.

۳- زمان اختصاص یافته: ۳۰ دقیقه

۴- پیش ارزیابی: پرسش از مخاطب درباره اینکه چه غذاهایی حاوی کلسیم هستند و چه مقدار از این غذاها باید در طول دوران بارداری مصرف شود؟ تعیین بارداری‌های قبلی و آنچه خورده می‌شده است.

۵- توالی مطالب:

(الف) کل نیاز روزانه کلسیم با عملکردهای مهم کلسیم در طول بارداری.

(ب) غذاهای روزانه به عنوان منبع کلسیم با مقادیر کلسیم هر کدام.

(ج) غذاهای دیگر به عنوان منبع خوب کلسیم با مقادیر کلسیم.

(د) منابع کلسیم برای افراد مبتلا به عدم تحمل لاکتوز

(ه) مخاطب صبحانه، نهار، شام و میان وعده‌هایی که نیاز روزانه کلسیم را تأمین کند پیشنهاد کند.

(و) پرسش از مخاطبان

(ز) هر شخص منویی برای فردای خود طراحی کند.

۶- فعالیتهای یادگیری: بحث گروهی درباره منابع غذایی کلسیم، نشان دادن غذاهای

واقعی و مدل‌های غذایی برای اندازه سهم. طراحی گروهی منوی یک روزه و به دنبال آن

هر شخص یک منوی متناسب برای فردای خود تنظیم کند.

۷- مواد: مثال‌های غذایی واقعی، مدل‌های غذایی، کاغذ و مداد برای طراحی منو، تخته سیاه

یا فیلم چارت برای نوشتن منو، دست نوشته‌هایی از منابع غذایی خوب کلسیم و

محتوای کلسیم هر یک و DRI کلسیم در دوران بارداری و یک منوی نمونه.

۸- ارزشیابی: منوی طراحی شده توسط هر فرد. بحث با افراد در طول معاینه دوره‌ای

پیش از تولد.

مستند سازی

متخصصان رژیم شناسی مسئول مراقبتهای تغذیه‌ای در تمام مراحل شامل مشاوره و تمرین خصوصی و در محل کار است. استانداردهای پذیرفته شده برای کنترل کیفیت و آژانسهای ممیزی مثل کمیسیون مشترک سازمانهای مراقبت بهداشتی (JCAHO) حکم داده‌اند که خدمات رژیم شناسی باید مستند سازی شده و به دیگر متخصصان بهداشتی انتقال داده شود. گزارش‌های بیمار نیز مدارکی برای سوء تمرین مناسب است و برای تکذیب مسئولیت قانونی است. این مسأله بطور فزاینده‌ای از وقتی که اطلاعات از طریق اینترنت به دیگران منتقل می‌شود، مهم است.

مستندسازی یک تاریخچه گسترده از خدمات تغذیه‌ای به بیمار فراهم می‌کند. سنجش و مستندسازی نتایج مهمی است که برای مقاصد درمانی، بالینی، آموزش و روانی - اجتماعی ضروری است. مستندسازی اطلاعات لازم برای ارزشیابی چگونگی عملکرد استراتژی‌های درمان پزشکی تغذیه‌ای فراهم می‌کند. هر چه بین رژیم شناس و بیمار یا مراجع اتفاق می‌افتد باید ثبت شود. شامل: برخی از داده‌ها برای غربالگری تغذیه‌ای، ارزیابی، ارزیابی مجدد در صورت لزوم، مداخلات مراقبت تغذیه‌ای که با جدول زمانی طراحی و تأمین شده است، اهداف قابل سنجش، برنامه‌ها برای دستیابی به اهداف و نتایج آنها، مشکلات دریافت و تحمل غذا، مشاوره و آموزش فراهم شده برای بیمار یا

دیگران، پاسخ‌ها و واکنش‌های بیمار یا مراجع، پایش پیشرفت شامل پیروی از توصیه‌ها تغییرات رفتاری و نتایج واقعی. اطلاعات منتقل شده آنچه متخصصان رژیم شناسی در مشارکت برای رساندن مراقبت‌های بهداشتی انجام می‌دهند و اینکه خدمات آنان برای بیمار یا مراجع منافع خاصی داشته و باعث کاهش هزینه خدمات می‌شود را تشریح می‌کند.

محل معمول برای مستندسازی در پرونده بیمار یا بیمارستان است. گرچه قالبهای بسیاری در دسترس است، گزارش خود در پرونده درمانی بیمار بر اساس روند SOAP می‌نویسند. مخفف SOAP از ابتدای کلمات داده‌های عینی (Subjective) داده‌های ذهنی (Ojective)، ارزیابی (Assessment) و برنامه (Plan) تشکیل شده است. داده‌های عینی در ابتدا از مصاحبه و شامل درک بیمار یا مراجع و تفکر وی درباره مشکل تغذیه‌ای و دریافت غذایی وی بدست می‌آید. داده‌های ذهنی نتایج آزمون‌های آزمایشگاهی مثل آلبومین سرم، یافته‌های فیزیکی مثل وزن، قد، وزن ایده‌آل و توصیه‌های رژیمی هستند. ارزیابی تجزیه و تحلیل پزشک از مشکل شخص بر اساس داده‌های عینی و ذهنی است. برنامه بیان می‌کند که متخصص برای حل مشکل شناخته شده چه توصیه یا نظری دارد مثل برنامه برای اصلاح رژیمی، مشاوره با بیمار، آموزش، ارجاع و سایر فعالیت‌های پیگیری. مستند سازی آموزش کارمندان و برنامه‌های کارآموزی نیز ضروری است. گزارش‌ها می‌بایست حاوی همه اطلاعات مشتمل بر هدایت کارمند باشد. استفاده از چک لیست هدایت برای اطمینان از اینکه همه آنچه کارمند نیاز داشته که بداند به وی

منتقل شده است مفید می‌باشد. گزارش‌ها باید در قفسه‌هایی که تاریخ و محتوای جلسه کارآموزی مثل برنامه‌های خدماتی یا تجربه‌هایی در محل کار مثل آموزش مداوم را نشان دهد.

این فصل انتخاب و اجرای فعالیت‌های یادگیری در حیطه‌های ادراکی، عاطفی و روان حرکتی را بررسی کرده است استفاده از شرح وظیفه و شرح شغل توضیح داده شد. مرحله نهایی طراحی یادگیری، ارزشیابی است که در آن ارزیابی داده‌ها جمع‌آوری شده و برای تعیین موفقیت تلاشهای آموزشی تجزیه و تحلیل می‌شود.

متخصصان رژیم شناسی تغییر در رفتارهای خوردن افراد را می‌خواهند و در آموزش کارمندان تغییر عملکرد شغلی کارمند را جستجو می‌کنند. تکنیک‌ها و استراتژی‌هایی که فراگیری دانش، توسعه نگرش‌های مناسب و تغییرات رفتاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مورد بحث قرار گرفت. ارتباط بین دانش و نگرش و رفتار پیچیده است چرا که رفتار موضوعی است که بسیاری از انگیزه‌ها همزمان بر آن اثر می‌گذارند. این حقیقت که مراجع و کارمندان اطلاعات را فرا گرفته‌اند، به این معنی نیست که آنها همیشه بطور مناسب عمل می‌کنند. برای مثال اگر زمان محدود است.

آموزش کمی باید برای انتخاب‌های غذایی تدریس کرد. تکنیک‌های آموزشی که زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی را منعکس می‌کنند تأثیر مهمی بر آموزش تغذیه دارند.

مطالعه موردی ۱

سوزان گری معتقد است که نیاز به کلاس آموزش تغذیه پیش از زایمان در کلینیک سرپایی وجود دارد. بسیاری از بیماران نوجوان و دارای درآمد محدود هستند که رژیم زیرمطلوب دارند. پرستار هم علاقمند به همکاری برای کاهش زمان صرف شده در مشاوره های فردی با بیماران است.

۱- یک طرح درس برای کلاس تغذیه پیش از زایمان بنویسید.

۲- چه مواد سمعی - بصری را توصیه می کنید؟

۳- چه مطالبی را برای دست نوشته ها (handout) توصیه می کنید؟

۴- ارائه چه قدر طول خواهد کشید؟

مطالعه موردی ۲

سوزان مدیر آشپزخانه مرکز پزشکی اصلی با ۶۰۰ تختخواب است. در ماه گذشته، بعضی از کارمندان جابجا شده اند و سه کارمند جدید در قسمت تهیه غذاهای گرم مشغول به کار شده اند. سوزان درباره اطلاعات آنها از بهداشت مطمئن نیست و می داند که زمان آن رسیده که مطمئن شود آنها استانداردها و روند HACCP را می دانند.

سوزان تصمیم گرفت که سه کارمند جدید را گرد هم آورد تا دانش آنان را ارزیابی نموده و با آنها درباره استانداردهای بهداشت فردی و استانداردهای زمان - دما برای پختن و نگهداری غذاهای گرم بحث کند.

۱- چه روشهایی برای تعیین آنچه کارمندان جدید هم اکنون می دانند که همان سطح دانش فعلی آنهاست وجود دارد.

۲- روشهای ممکن برای دسترسی و پرکردن هر فاصله ای در دانش آنها چیست؟

۳- سوزان به چه روشی می تواند نتایج بحث را ارزشیابی و پیگیری کند؟

سؤالات مرور و بحث

۱- مزایا و معایب روشها و تکنیک های آموزشی چه هستند؟

۲- چه روشها و تکنیک هایی برای اهداف در حیطه های ادراکی، عاطفی و یا روان

حرکتی مناسب است؟

۳- توضیح دهید که چگونه یک شرح وظیفه برای آموزش کارآموزی شغل به کار می

رود؟

۴- به چه روشهایی آموزشی می تواند سازماندهی و توالی بندی شود؟

۵- هدف های ارزشیابی چیست؟

۶- موارد زیر را تمایز دهید: ارزشیابی کمی و کیفی، روایی و پایایی ارزشیابی هنجار

مرجع و شاخص مرجع.

۷- اشکال اصلی و سطوح ارزشیابی چیست؟ اگر شما باید هر یک را برای کسی که

مایل به ارزشیابی کارآموزی کارمندان است توضیح دهید بر کدام اجزاء تأکید می کنید.

۸- اگر شما بخواهید یک برنامه آموزش دیابتی را ارزشیابی کنید چه میکنید؟

برای آن چگونه عمل می کنید؟

۹- اجزاء یک طرح جلسه یا طرح برنامه چیست؟

۱۰- چه چیزی باید در پرونده های پزشکی مستندسازی شود؟

فعالیت های پیشنهاد شده

۱- یک شرح وظیفه برای استفاده از یک روند یا اجزاء یک وسیله (قهوه ساز، برش دهنده گوشت، ماشین ظرف شویی، گاز، مخلوط کن، فر، سرخ کن و ...) تهیه کنید و مراحل متوالی و نکات کلیدی آن را فهرست کنید.

۲- با استفاده از مراحل JIT و شرح وظیفه، به یک نفر استفاده از یک وسیله ناآشنا را آموزش دهید.

۳- یک آموزش با استفاده از تکنیک های این فصل (به غیر سخنرانی) مثل بحث وانمودسازی و یا تشریح، طرح را اجرا کنید.

۴- یک یا دو هدف عملکردی در یک موضوع جالب برای گروه مخاطب با سن، جنس، وضعیت اقتصادی - اجتماعی و سطح سواد متفاوت توسعه دهید. مخاطب ممکن است زنان باردار، مادران، کودکان سنین مدرسه، نوجوانان، بزرگسالان زن و مرد، سالمندان، کارمندان، مجریان، ورزشکاران و یا شخصی با بیماری مزمن باشد. پیش ارزیابی، محتوا، تکنیک های ارائه، تکنیک های کمکی و دست نوشته ها و روشهای ارزشیابی را برنامه ریزی کنید. برنامه آموزشی را اجرا کنید.

۵- یک یا دو کمک بصری برای استفاده در تدریس تهیه کنید.

۶- یک پیش آزمون دانش درباره یک موضوع بگیرید. درباره موضوع به آموزش گیرنده آموزش دهید. برای آزمون نتایج، کار را با پس آزمون پیگیری کنید.

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

۷- سه روش که با آنها شما ممکن است یک کارمند که از یک برنامه کارآموزی مطالبی
آموخته را ارزشیابی کنید فهرست کنید. سه روش که با آنها شما می توانید درک بیمار از
توصیه های رژیم دیابتی را ارزشیابی کنید، فهرست کنید.

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: 67
Number of Words: 10,872 (approx.)
Number of Characters: 61,975 (approx.)