

# راهنمای آموزشی تربیت مربی



دفتر ارتباطات و آموزش سلامت  
معاونت سلامت  
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

## مقدمه

موضوع «ارتقای سلامت» امروزه به عنوان یک مفهوم کلیدی در راستای توسعه جوامع به حساب می آید چرا که انسان سالم محور توسعه پایدار محسوب می شود و سلامتی نیز ابعاد گسترده ای نظیر سلامتی جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی را در بر می گیرد.

آموزش سلامت آن بخش از مراقبت های بهداشتی است که بر تأثیر عوامل رفتاری بر سلامت تکیه نموده و با مردمی آغاز می شود که سالم بوده و علاقمند به توسعه معیارهای سلامت فردی و اجتماعی هستند و به آنها در گسترش شیوه های زندگی مؤثر در حفظ و ارتقای سلامت کمک می کند.

ارتقای سلامت ترکیبی از فعالیت های ساختاری، اقتصادی، محیطی و آموزشی است که به همراه تجارب یادگیری تسهیل کننده منجر به اتخاذ داوطلبانه رفتارهای سالم و بدون خطر می گردد.

بدیهی است نیل به این هدف نیاز به همکاری و مشارکت گسترده کلیه سازمان ها و نهادهای اجتماعی دارد. آموزش دهندگان سلامت، پیشگامانی هستند که همیشه طالب درک جدیدی از رفتار انسان و راه های جدید کاربرد دانش خویش به منظور حل مشکلات فردی و اجتماعی می باشند. در جامعه دینی ما، بسیج یکی از الطاف خداوندی است که بر ملت و انقلاب اسلامی ارزانی شد. بدون شک نقش پervasالت نیروی مقاومت بسیج کشور در عرصه های مختلف اعم از دفاعی، فرهنگی، علمی و .... بر هیچ کس پوشیده نیست و از طرفی تأمین، حفظ و ارتقای سلامت مردم جهت توانمندسازی آنان افتخاری است که توسعه و تقویت آن نیازمند برنامه ریزی دقیق برای توسعه آموزش سلامت متکی بر جامعه می باشد که در این راستا حضور بسیجیان کشور می تواند زینت بخش این حرکت باشد.

نیروی مقاومت بسیج و یک بسیجی می تواند یادگیرنده و یاری دهنده مادام العمر سلامت باشد و از طریق امر به رفتارهای سالم و نهی از رفتارهای پرخطر، مردم و جوامع را برای انتخاب راه و مسیر سالم توانمند سازد.

در حال حاضر فرصت مغتنمی است که با افزایش آشنایی عزیزان بسیجی با دانش ها و مهارت های مورد نیاز برای ارایه انواع خدمات آموزش سلامت از مرحله تعیین نیازها

تا اجرا و پایش و ارزشیابی مداخلات آموزش سلامت ، موجبات رشد و تقویت آنها را فراهم نموده و در قالب بسته راهنمای آموزشی تربیت مربی سلامت تحت عنوان « بسیجی ، الگوی زندگی سالم » بتوان با آشنایی شرکت کنندگان درکارگاه « تربیت مربی کشوری » گام های مؤثری در ارتقای خدمات آموزش سلامت متکی بر شواهد و توانمندسازی افراد درگیر آموزش سلامت در کشور برداریم .

## هدف از تهیه این بسته آموزشی :

همانگونه که در مقدمه توضیح داده شد آموزش بهداشت توسط مربیان آموزش بهداشت به خاطر اینکه بر اساس نیازهای جامعه و مبتنی بر شواهد صورت می گیرد می تواند بسیار مؤثر باشد که در این بسته آموزشی سعی کرده ایم به روشهای ذیل شما را یاری نماییم .

- آشنایی با مفهوم آموزش و اهداف آن
- راهنمایی در برنامه ریزی و طرح دروس
- یاری در افزایش مهارت های عملی و توانمندسازی در انتقال مهارت ها
- کمک به انتخاب روش های آموزشی مؤثر و راه های مناسب ارزشیابی
- آشنایی با مراحل اجرایی طرح در سطوح محیطی

در این بسته آموزشی لغت متداول مربی با کلمه معلم تعویض شده است چرا که کلمه مربی، این موضوع را در ذهن تداعی می کند که به افرادی کمک شده است تا با تجربیات جدید آشنا شوند و بر دانش خود بیافزایند و مهارت های عملی خود را تکمیل نمایند.

مربیان در این سطح از طریق ارایه آموزش کتاب « بسیجی ، الگوی زندگی سالم » به جامعه و به سایر مربیان ، به طور کامل وظایف خود را عملی نموده و به موازات احتیاجات آینده جامعه ، خود نیز این وظایف را به کار می بندد .

## اهداف آموزش در این بسته آموزشی :

۱. توانمندسازی پایگاه های مقاومت بسیج و مربیان بهداشت حوزه ها در زمینه ترویج الگوی زندگی سالم
۲. آموزش به منظور کسب مهارت های عملی و تجربی جهت موقعیت ها و وضعیت های خاص مثلاً تغذیه ، ایدز ، اعتیاد ، تحرک و ورزش ، آسیب های عمدی و غیرعمدی و .... که تعداد زیادی از افراد جامعه را تحت تأثیر قرار داده و مبتلا می نماید.
۳. کمک به نیروهای بسیجی و مربیان حوزه سلامت تا بتوانند تجربیات و مهارت های خود را تجزیه و تحلیل و تفکیک نمایند تا جایی که قادر باشند وضعیت های خاص یاد شده را به خوبی درک کرده و علل و عوامل ایجاد آنها را تعیین و برای حل این مشکلات راهی پیدا کنند.

۴. یادگیری نحوه تشکیل گروه های فراگیر و انتقال دانش به این گروه ها به منظور آموزش مبتنی بر جامعه.

۵. نیازسنجی ، الویت بندی و اجرا ی دوره های آموزشی

### **نحوه استفاده از این بسته آموزشی :**

این بسته آموزشی در ۸ فصل تهیه شده و به شما در فهم و درک اهداف آموزشی، برنامه ریزی آموزشی و طرح درس و انتخاب روشهای سودمند آموزش و ارزشیابی و کسب مهارت مربی گری کمک مینماید. شما میتوانید همزمان پیشنهادات و ایده های جدید خود را با مطالب این بسته تطبیق و تلفیق نموده و به عنوان یک مربی مطالب کتاب را در صورت لزوم با وضعیت نیازهای محلی و جامعه خود انطباق دهید و یا حتی مطالبی به آن اضافه و از روشهای مختلف فن بیان برای توضیح ایده ها و نظرات و یا مفاهیم خاص و مشکلات جامعه و محیط زندگی استفاده نمایید. این بسته آموزشی را باید به همراه کتاب « بسیجی ، الگوی زندگی سالم » استفاده کرد. برنامه ها و طرح های درسی که در این بسته آموزشی تهیه شده اند ، شامل مواردی هستند که در کتاب فوق الذکر موجود می باشد . در خاتمه اینکه بسته آموزشی موجود بدون نقص نیست ، اما تلاشی است جدی برای ایجاد آگاهی ، درک مسایل آموزشی، ایجاد انگیزه در مخاطبین، تاثیرگذاری بر فراگیران و تغییر رفتار مورد نظر در مخاطبین.

**تهیه و تدوین : دکتر حامد فرساد**

# فصل ۱

آموزش

امروزه آموزش نیروهای انسانی و جامعه گامی مؤثر در جهت توانمندسازی جامعه و ارتقای توان مقابله با خطرات و تهدیدهای محیط زندگی مورد تأیید و تأکید صاحب نظران است. از این رو تلاش متخصصان علوم و آموزش همواره در جهت یافتن راه ها و روش های جدید و مؤثر برای افزایش بهره وری آموزش است. چنانچه مشخص است پیشرفتهای قابل توجهی در زمینه آموزش و روشهای ارتباطی روی داده است، با این حال فاصله زیادی میان دانشهای کاربردی و پذیرش آنها از سوی مردم وجود دارد و هنوز چنانچه باید، مردم از علوم پیشرفته به خصوص در زمینه سلامت استفاده نمی نمایند.

بسیاری از والدین، فرزندان خود را با آموزشهای ضروری آشنا نمی کنند و راه را بر بسیاری از مخاطرات نمی بندند. بنابراین به نظر می رسد فلسفه آموزش فقط دادن اطلاعات نیست، بلکه باید افراد تحت آموزش قادر شوند معلومات، عقاید و رفتار خود را ارزشیابی کرده، تصمیم صحیحی بر اساس شرایط موجود بگیرند و در اینصورت است که فرد آموزش دیده قادر خواهد بود از محصولی استفاده کند که نیاز سلامت و زندگی بهتر را مطابق با شرایط موجود بیشتر فراهم نماید.

در تمام موارد باید این نکته را مد نظر داشت که هدف نهائی آموزش، تشویق مردم به انجام اقداماتی است که باید در سطح فردی و گروهی برای حفظ و بهبود سلامت و نهایتاً سطح زندگی خود به عهده بگیرند. برای بیان نارساییهای موجود در زمینه آموزش می توان به دلایل مختلفی اشاره نمود برای مثال، اغلب اطلاعاتی که از طریق وسایل معمولی ارتباطاتی در زمینه آموزش پخش می شوند اساساً توسط مخاطبین بالقوه آن اطلاعات دریافت نمی شود. از سوی دیگر احتمال اینکه بیشتر مخاطبین در معرض ارتباط قرار بگیرند وجود دارد ولی در معرض ارتباط قرار گرفتن دلیل بر آموزش و در نهایت به عمل منتهی شدن نمی باشد.

این که چرا مردم به صورتی که می بینید عمل و رفتار می کنند دلایل زیادی دارد. یکی از این دلایل باورها (Believes) می باشد. باورها، معمولاً از والدین، پدر بزرگ ها، مادر بزرگ ها و سایر مردم قابل احترام، منتقل میشود. ما به باورهایمان بدون آنکه کوششی در جهت صحت آن بنمائیم، ایمان داریم. هر کشور و جامعه ای، باورهای خود را دارد مثلاً در یک کشور مردم عقیده دارند که وقوع زلزله و بلایای طبیعی بدلیل خشم و قهر الهی است که مردم مستوجب عذاب و کیفر میشوند و در کشور دیگر مردم معتقدند که برای پیشرفت و ارتقاء تکنولوژی، سوانح و بلایا ضروری هستند و باید از آنها درس گرفت.

از اینرو انتخاب بهترین و مؤثرترین روش آموزش به فرهنگ مردم تحت آموزش بستگی دارد ولی آنچه در تمام آموزش ها و در تمام خلقت بشر مشترک و یکسان بوده و اهداف آموزش

محسوب می شده این است که آموزش فاصله بین آگاهی و عمل را کم می کند و یا آموزش موجب تغییر رفتارهای زیانبار و پرخطر به رفتارهای مطلوب می شود و تعاریف بسیار دیگر که مجموعاً می توان آنها را در قالب ۳ محور اصلی به شرح زیر تقسیم بندی کرد.

آموزش در مرحله اول باعث دادن آگاهی به مردم (دانش) و بعد موجب ایجاد انگیزه و منش (نگرش) و در نهایت باعث به وجود آوردن رفتار صحیح در آموزش گیرندگان می شود. از ۳ مرحله فوق تحت عنوان KAP که بر گرفته از کلمات (Knowledge) به مفهوم اطلاعات و آگاهی و دانش است و (Attitude) به مفهوم نگرش و گرایش فردی و (practice) که به مفهوم انجام و کار عملی می باشد یاد می شود.

شما به عنوان مربیان بهداشت و سلامت به آحاد جامعه دانش و علم مورد نیاز را منتقل می کنید و لذا ضروری است پیش از آن دانش کافی برای تعلیم سلامت و تدریس کتاب بسیجی الگوی زندگی سالم را داشته باشید تا بتوانید آموزش خود را بر اساس محتوای کتاب و نیازهای جامعه و مردم برنامه ریزی کنید. اگر شما بتوانید آموزش خود را بر اساس مشکلات جامعه و نیازهای مردم برنامه ریزی کنید، فراگیران بیشتر سود می برند و آمادگی بهتری در پذیرش مطالب و اطلاعات خواهند داشت و درک و پذیرش آن هر بهتر خواهد بود که نهایتاً می تواند منجر به ایجاد رفتار مناسب در آنان گردد.

یک حرف و دو حرف بر زبانم      الفاظ نهاد و گفتن آموخت

دستم بگرفت و پا به پا برد      تا شیوه راه رفتن آموخت

## اهداف آموزش

### دانش

دانش در واقع شکلی از یادگیری است که به وسیله اطلاعات تقویت می شود. مغز انسان قادر به جمع آوری اطلاعات و به کارگیری آن در کنار تجربه و یادگیری قبلی است. آگاه کردن مردم از هزاران سال پیش و از زمان خلقت بشر آغاز شده است ولی هرگز صرف دادن آگاهی و اطلاعات، موجب جلوگیری و یا منع عملی و یا بالعکس انجام کار و بروز رفتار نشده است. (کشیدن سیگار با وجود آگاهی از مضرات آن). آنچه در مقوله آگاهی حایز اهمیت است قدرت ادراک و مفهوم بخشیدن به اطلاعات است. هنگامی



که مربی درباره رئوس مطالب صحبت می کند ، فراگیران می توانند موضوع مورد نظر را تداعی کنند آنها باید به مربی ، به عنوان یک منبع اطلاعاتی توجه کنند و با مفهوم بخشیدن به اطلاعات و دانش منتقل شده نتیجه لازم را بگیرند و ضریب آگاهی خود را در زمینه های مورد بحث به نسبت معقولی بالا ببرند. در این بین مربی با بهره گیری از وسایل آموزشی ( نظیر پوستر ، عکس ، جداول و نقشه ها و ... ) مطالب را عنوان می کند و در این بین اطلاعات مربوط به موضوع بحث را با استفاده از فنون مختلف گفتاری نظیر سخنرانی، مثال ، داستانی سرایی و شعر .. توضیح می دهد. در فرآیند انتقال دانش این نکته حائز اهمیت است که مربیان ساختار طبیعی و رسمی اجتماع خود را بشناسند و چگونگی رهبری و هدایت آن جامعه را بدانند. همچنین لازم است که راه های غیر رسمی جمع آوری اطلاعات را در خصوص روشی که به وسیله آن احتیاجات بیشتر افراد آسیب پذیر جامعه را برآورده سازند ، بدانند.

اعضای یک جامعه را می توان به یک فئان با لایه های مختلف تشبیه کرد که در قسمت های مختلف آن افراد با درجات آسیب پذیری مختلف قرار گرفته اند.

هنگامی که مربیان بهداشت و سلامت وارد اجتماع می شوند و قصد دارند دانش خود را به جامعه منتقل نمایند معمولاً با اولین گروهی که مواجه می شوند ، سرپرستان ، مسوولین و افراد متخصص آن جامعه می باشند که اغلب ایشان خیلی در معرض خطر نیستند. گروه بعدی رهبران اعتقادی و افراد کلیدی جامعه هستند که در پیشبرد و انتقال دانش بسیار سودمند و همراه هستند. و گروه سوم که در پایین ترین لایه فئان و در واقع بیشترین قسمت را تشکیل می دهند ، آسیب پذیرترین افراد جامعه و نیازمندترین گروه جامعه به کسب اطلاعات و دانش هستند.

## نگرش

تغییر در نگرش یک فرآیند مهم یادگیری است که این هدف آموزش از هدف نخست که دادن آگاهی است مهمتر است و تنها آگاه کردن مردم از سلامتی و بهداشت کافی نیست بلکه باید مردم علاقمند شوند که عادات و روش های زندگی خود را دگرگون سازند و شما به عنوان یک مربی ، آگاه باشید که سنت ها و عقاید و فرهنگ مردم ، حتی در یک منطقه کوچک اجتماع نیز می تواند متفاوت باشد . نگرش افراد وابسته به مسیر فکری آنان می باشد که شامل ارزش ها و اعتقادات و باورهای آنان نیز می باشد. در تشکیل نگرش ها ، عوامل درونی و بیرونی متعددی مشارکت دارند . عوامل درونی شامل انگیزه ها ،

تصورات، ارزش های فردی و ادراکات افراد می باشند. و عوامل بیرونی شامل، آداب و رسوم، ارزش های جامعه، گرایش های دیگران و باورهای جمعی هستند.

بنابراین، نگرش یک جزء اضافه شده بر آگاهی در مورد یک امر است که باعث تمایل و گرایش فرد به انجام واکنش مثبت یا منفی نسبت به محرک می شود. نگرش نشان دهنده تمایل جسمی و روانی فرد نسبت به انجام یکسری واکنش ها به محرک های محیطی پیرامون می باشد.

نگرش ها عموماً به دنبال آگاهی به وجود می آید ولی در مواردی می توان یافت که بدون هیچ گونه آگاهی شکل می گیرد. برای مثال وقتی فردی موقعیت و حالتی را می بیند و بدون اینکه کاملاً از آن وضعیت آگاه باشد از آن می گریزد. این نگرش ها لزوماً درست یا غلط نیستند. نگرش ها و باورها به سه دسته (الف) زیان آور (ب) مفید و (ج) بی اثر تقسیم می شوند و وظیفه سیستم های آموزشی آن است که نگرش های جامعه را به دقت مطالعه کرده و از تاثیر آن بر زندگی و ارتقاء سلامت مردم مطمئن شود. سیستم آموزشی باید قبل از هر چیز دریابد که این باورها زیان آور، کمک کننده و یا بی اثرند. چنانچه تاثیر نگرش ها بر رفتارهای مردم بدرستی درک شود، در این صورت می توان کوشش خود را فقط برای تغییر باورهای زیان آور متمرکز نمود. اگر مطمئن نیستیم که باوری زیان آور است بهتر است به آن کاری نداشته باشیم. مردم ممکن است بسیاری از باورهایشان را در معرض تردید ببینند و خشمگین شوند و از آن به بعد هیچ سیستم آموزشی قادر به ایفای نقش نخواهد بود. نگرش چیزی است که در طول یک مدت زمان تغییر می کند و این مسأله که مربی بتواند بفهمد در چه هنگامی و در چه مدت از طول زمان یادگیری، نگرش فراگیر تغییر نموده و جایگزینی انجام شده، واقعاً مشکل است. به هر حال ملاک رفتار فراگیران است که بسیار مهم است زیرا رفتار اوست که تعیین خواهد کرد که وی بعد از اتمام آموزش چگونه از مهارت و دانش خود استفاده خواهد کرد.

### مهارت های عملی (تمرین و تجربه)

فراگیران می توانند مهارت های عملی را از طریق نمایش توسط مربی و تمرین و تکرار و از میان تجارب کسب نمایند. ایده آل ترین طریقه کسب مهارت ها به وسیله تمرین با یکدیگر و جمع آوری و فراهم کردن اطلاعات لازمه می باشد. این مسأله اجازه می دهد که فراگیران به حقایق و جزئیات دسترسی پیدا کنند و در همان زمان تجربه پیدا کرده و به مهارت های عملی دست یابند. این مسأله خیلی مهم است که فراگیران نه تنها باید دانش و

علم کافی را بیاموزند بلکه باید جهت حفظ و مراقبت سلامت مردم ، مهارت های عملی مورد لزوم را نیز دارا باشند.

مهارت ها نسبت به یادگیری به این صورت تعریف می شود :

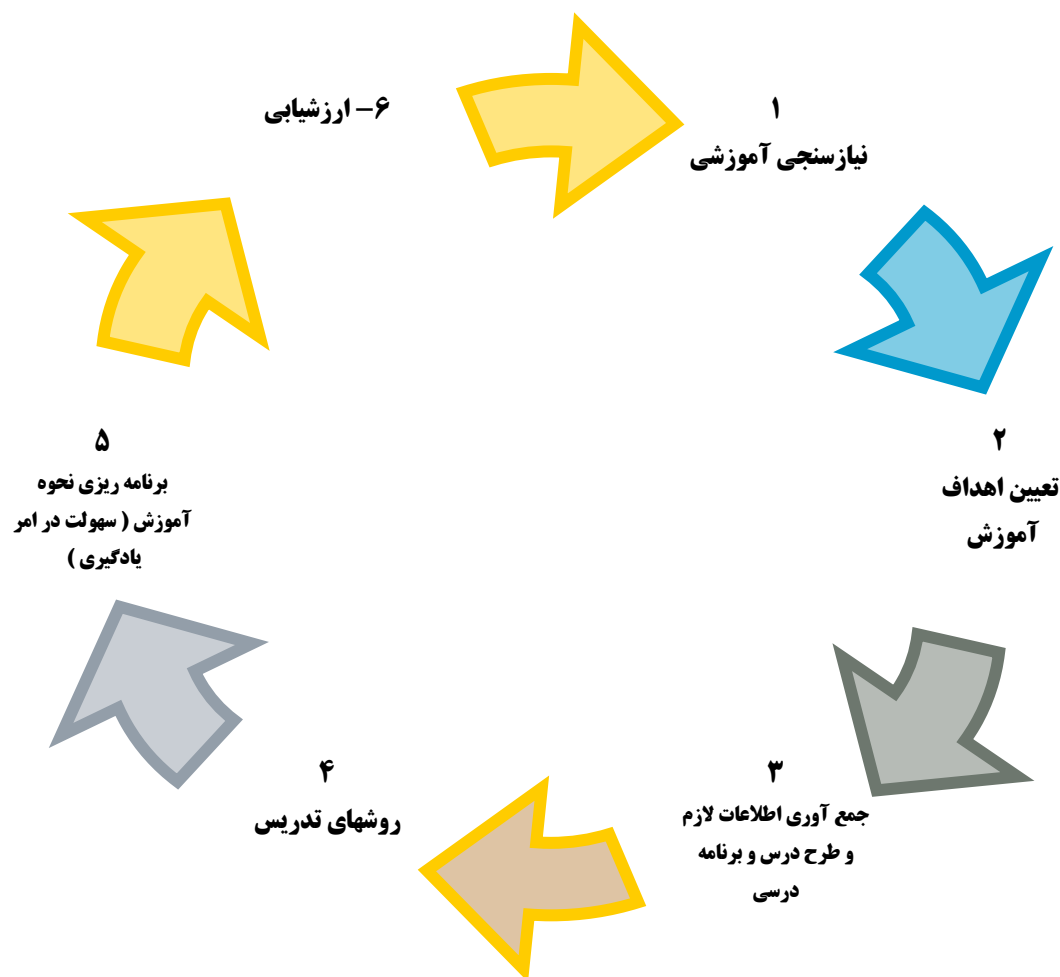
« رفتار نسبتاً پایدار به شرط کسب تجربه »

## فصل ۲

# برنامه ریزی دوره آموزشی

آموزش ، تنها در صورتی می تواند به خوبی اجرا شود که یک برنامه ریزی و چارچوب آموزشی از پیش طراحی شده وجود داشته باشد . یک آموزش مناسب نیاز به این دارد که فراگیران و مربیان آموزش نسبت به اهداف آموزش کاملاً آگاه باشند و جامعه نیز منافع آن را بداند تا همکاری و تشریک مساعی نمایند. همچنین مشارکت دادن گروه هایی که از آموزش اثر می پذیرند در فرآیند آموزش و پشتیبانی و حمایت آن مؤثر است .

در شکل زیر یک چرخه آموزش نشان داده شده است که اگر به طور مناسب پیگیری شود می تواند نتیجه آن آموزش مؤثر و صحیح باشد.



## فصل ۳

# نیازسنجی آموزشی

(شناسایی نیازها)

## نیازسنجی آموزشی (شناسایی نیازها)

آموزشی که در آن ضرورت نیازهای فراگیران و سازمان مورد توجه قرار نگرفته باشد ، موجب تلف شدن وقت و منابع می گردد و چون نیازهای فراگیران برآورده نشده است از شما انتقاد خواهد شد .

### مفهوم نیازسنجی :

نیازچیزی است که برای ارضاء و تحقق یک هدف قابل دسترسی ، ضروری یا مفید است با این تعریف نیاز یک نقش واسطه ای پیدا می کند که رفع آن موجب تحقق هدف یا تسهیل در دستیابی به آن می شود از اینرو باید نیازها و نیازسنجی را در ارتباط با هدف معین و براساس استانداردهای خاص آن تعیین نمود و سنجید.

نیاز سنجی فاصله و شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب ، یا اختلاف بین آنچه هست و «آنچه باید باشد» را پر میکند.

### طبقه بندی نیازها :

#### ۱- از نظر حوزه و دامنه

الف ) نیازهای استاندارد (بیانگر وضع مطلوب)

ب) نیازهای هنجاری ( فاصله بین وضع موجود و استاندارها)

ج) نیاز مقایسه ای ( فاصله بین نمونه منتخب با نمونه مشابه)

#### ۲- از نظر موقعیت

الف ) نیازهای پنهان ( نیازی است که در اثر مطالعه و بررسی شناخته می شود مثلاً شیوع اسهال در یک روستا که مردم علت آن را کمبود پزشک می دانند ولی با بررسی کارشناسان علت شیوع اسهال ، آب مصرفی آلوده معلوم می شود)

ب ) نیاز احساس شده : نیازی است که با خواسته و احساس افراد مترادف است مثلاً نیاز فرد مبتلا به دیابت به آموزش طریقه صحیح تزریق انسولین .

ج) نیاز ابراز شده : نیازی است که فرد تقاضا می کند و راساً در جهت برطرف نمودن آن نیاز اقدام می کند .

### ۳- از نظر عینیت :

مازلو پنج نوع نیاز را در زندگی انسان بترتیب اولویت بیان می کند .

الف ) نیازهای فیزیولوژیک : ( نیاز به آب ، غذا ، پوشاک ، مسکن و ... )

ب ) نیازهای ایمنی و تأمین کننده : ( تأمین مالی ، مصونیت از خطرات و صدمات ، امنیت شغلی )

ج) نیازهای اجتماعی : ( نیاز به محبت ، دوستی ، معاشرت ، تعلق گروهی و ... )

د) نیازهای منزلت و احترام: ( احترام به افراد ، مقام و شایستگی و احترام از سوی دیگران و ... )

هـ) نیاز به کمال : ( نیاز به رسیدن به کمال و خودشکوفائی و ... )

مورد الف و ب نیازهای نقصان و کمبود نامیده می شوند و بقیه موارد نیازهای رشد شهرت نام دارند .

### ۴- از نظر منبع تعیین نیاز :

الف ) نیاز استقرایی : پرس وجواز افراد یک جمعیت تحت پوشش در مورد نیازهای بهداشتی

ب ) نیازهای قیاسی : تعیین و شناسایی نیاز توسط متولیان و سطوح کلان ورده بالای سیستم (تصمیم گیری توسط وزارت بهداشت )

### ۵) از نظر زمان :

الف ) نیازهای کوتاه مدت : نیاز به واکسیناسیون جمعیت سالم برای جلوگیری از شیوع بیماری

ب) نیازهای بلند مدت : نیاز پرسنل بهداشتی و پزشکان به آموزش مداوم



## اصول نیازسنجی :

- ۱ - اصل تداوم (بدلیل تغییرات دائمی و غیر قابل اجتناب درونی و برونی سازمانی نیازسنجی بطور مداوم ضروری است).
- ۲ - اصل جامعیت (جمع آوری جامع اطلاعات در همه ابعاد و استفاده از روشهای مختلف گردآوری و تجزیه و تحلیل )
- ۳ - اصل مشارکت ( همکاری ذینفعان در نیازسنجی )
- ۴ - اصل اعتبار و عنیت ( استفاده از روشهای عینی قابل قبول )
- ۵ - اصل واقع بینی (تناسب نیازها با واقعیات و وضعیت موجود )
- ۶ - اصل اولویت بندی (وزن دهی به نیازها براساس اطلاعات موجود و سطح تصمیم گیری )
- ۷ - اصل رعایت ملاحظات فرهنگی
- ۸ - آینده نگری

## سطوح نیازسنجی :

- ۱-نیازسنجی در سطح جهانی
- ۲-نیازسنجی در سطح ملی
- ۳-نیازسنجی در سطح استانی
- ۴-نیازسنجی در سطح منطقه ای
- ۵-نیازسنجی در سطح سازمان
- ۶-نیازسنجی در سطح دوره
- ۷-نیازسنجی در سطح یک شغل
- ۸-نیازسنجی در سطح یک شخص

## روشهای نیازسنجی :

- ۱ - الگوهای هدف محور ( اساس کار در این الگوی نیازسنجی ، شناسایی وضع موجود ، تعیین اهداف و مقایسه این ۲ با یکدیگر است )
- ۲ - تکنیک های ایجاد توافق ( اساس کار ایجاد توافق بین نظرات و عقاید افراد مختلف درخصوص نیاز خاص می باشد . )

- ۳ - تکنیک های مسئله محور ( اساس کار مشخص کردن نقاط ضعف و مشکلات موجود در سطح جامعه و منطقه و یا کاستی های موجود در عملکرد افراد است تا با پیشنهادات و اقدامات اصلاحی ، راندمان و بازده کلی افراد افزایش یابد . )
- ۴ - روش های ترکیبی :

### ملاکهای نیاز سنجی

۱. نوع برنامه
۲. مشخصات شرکت کنندگان و فراگیران
۳. میزان مشارکت جامعه
۴. منابع موجود
۵. واقعی و معتبر و دست یافتنی بودن نیازها

### شاخص های الویت بندی نیازها :

- ۱ - هزینه / اثربخشی : چقدر هزینه برای رفع نیازها پرداخته می شود و نتایج حاصل از رفع نیازها چیست؟ و نسبت هزینه به فایده چقدر است ؟
- ۲ - مشروعیت قانونی
- ۳ - حمایت و تأکید مدیریت
- ۴ - جمعیت درگیر
- ۵ - گروههای ذینفع
- ۶ - منابع و بودجه
- ۷ - محدودیت زمانی
- ۸ - اهداف و استراتژیها

### مراحل مهم در نیاز سنجی

- ۱ - هدفهای کلی را شناسایی کنید و یا اگر وجود ندارد هدف را تدوین کنید . هدفها را برحسب اهمیت آنها اولویت بندی کنید .
- ۲ - برای هر هدف ، چند شاخص رفتاری بنویسید .
- ۳ - درباره رفتارهای موجود به گردآوری اطلاعات بپردازید .
- ۴ - رفتارهای موجود را با شاخص های رفتاری مقایسه کنید .
- ۵ - اختلافات شاخص های رفتاری و رفتارهای موجود را فهرست کنید .

۶- اختلافات را در قالب نیازها بیان کنید .

۷- نیازها را به صورت هدف های ویژه بیان نمایید .

۸- به تدوین و اجرا و ارزشیابی برنامه بپردازید و الویت های اجرایی را مشخص کنید .

۹- بازنگری انجام دهید .

به منظور سهولت در شناسایی نیازهای آموزشی میتوان بترتیب مراحل زیر عمل نمود :

### مرحله اول :

۱- مخاطبین و فراگیران آموزش را تا حد امکان شناسایی نمایید و نقش و فعالیت هایی را که از فراگیران درخصوص هر سر فصل آموزشی انتظار دارید دقیقاً "مشخص کنید. هدفهای کلی و امکانپذیر را صرف نظر از شرایط موجود و بدون توجه به اوضاع و احوال بطور ایده آل در نظر بگیرید . برای این کار میتوانید کمیته هایی شامل ، فراگیران ، کادر آموزش ( مربیان ) ، کادر غیرآموزش (صاحب نظران خارج گروه ) و سایر افراد به تناسب نیاز تشکیل دهید و هدف های کلی را مشخص کنید و یا از طریق یک بررسی و یا تشکیل جلسات گروهی و یا استفاده از هدف های کلی که قبلاً توسط مقامات تعیین شده ، و در اسناد موجودات نسبت به تعیین هدفهای کلی اقدام کنید در مرحله بعد اهداف کلی را به چند هدف رفتاری قابل اندازه گیری و سنجش تجزیه و تقسیم کنید به عبارت دیگر دانش و مهارت های عملی و رفتار مطلوب و مورد نظر را برای آنها بیان کنید.

۲- در زمینه سلامت هدف از فعالیت های را که باید انجام دهید را بیان کنید و تعیین کنید آنها چگونه میتوانند در حین اجرای برنامه های آموزشی به نتایج کارها و فعالیت ها دسترسی پیدا کنند.

### مرحله دوم : ( بایدها و نبایدها )

هدف ها را برحسب اهمیت مرتب کنید :با استفاده از پرسشنامه و یا جلسات مرکب از فراگیران ، کارکنان و تمای افرادی که از آموزش و محصول آموزشی استفاده می کنند ، اهداف را اولویت بندی کنید و لذا ضروری است تمامی افرادی که نیازسنجی آنها را متأثر می سازد در اولویت بندی اهداف شرکت کنند .

با انجام مرحله اول و دوم نیاز سنجی ، « آنچه باید و آنچه نباید باشد » در قسمت نیازسنجی انجام شده است . در واقع طرز عمل و روش کار فراگیران را تعیین و آنچه را آنها می توانند انجام دهند و توان آنها را مشخص میکنید.

### مرحله سوم : تعیین فاصله بین عملکرد مورد انتظار و عملکرد واقعی

برای اجرای این مرحله می توان از ابزارهایی نظیر آزمون های استاندارد استفاده کرد . اطلاعات راجع به نقاط قوت و ضعف ، کمبودها و نیازها را جمع آوری کنید و آنچه را لازم است یادگیرندگان را به آنها آموزش دهید. موضوعات آموزشی ، روش ها ، تجهیزات کمک آموزشی و روش های ارزیابی را مشخص کنید. و تعیین کنید آیا خلاء ها و شکاف های موجود را می توان با آموزش و یادگیری پر کرد.

### مرحله چهارم : مشخص کردن الویت های برای اجرا

الف: براساس ترتیب هدفها

ب : براساس هزینه و پول مورد نیاز هر یک از هدف ها( هزینه های کمتر الویت اول)

ج : براساس مدت زمان برطرف کردن نیازها و تعداد افراد و پرسنل مورد نیاز ، تعداد فراگیران مورد آموزش

د : بر اساس سیاست های جاری و خط مشی ها موجود .

## فصل ۴

# طراحی و تنظیم اهداف آموزشی

## طراحی و تنظیم اهداف آموزش و شناسایی نیازهای آموزشی

اهداف آموزشی، سرچشمه ای جهت هدایت فراگیران می باشند (این هدف ها هستند که همانند ستارگانی مسیر راه را تعیین می کنند). بدون در نظر گرفتن اهداف، آموزش و تعلیم، تنها مفاهیم خوبی خواهند بود ولی امر یادگیری به طور نسبتاً زیادی شانسی خواهد بود.

### اهداف آموزش

از لحاظ کلی آموزش به منظور بهبود اطلاعات، مهارت ها و نگرش ها صورت می پذیرد. از لحاظ مفهومی این تعریف غایت اصلی بسیار گسترده و وسیع است اما آنچه در جوامع مختلف دنبال می شود، ممکن است بسیار محدودتر و متمرکز بر دانش تخصصی فراگیران باشد. به همین دلیل بین آموزش ایده آل و آنچه در صحنه عمل جریان دارد، تفاوت زیادی ممکن است وجود داشته باشد.

بنابراین اهداف آموزش بیانگر مقاصد و اهدافی است که رسیدن به آن ها مطلوب باشد.

ذکر این نکته در این قسمت حایز اهمیت است که متأسفانه هر جا مسئله (مطلوب بودن) مطرح می شود، اختلاف نظر بسیار زیاد می شود و دلیل آن هم این است که دآوری درباره ی مطلوب بودن یک پدیده، بر اساس ارزش ها صورت می گیرد و از این رو اهداف آموزش تا حدود زیادی تحت تأثیر این دآوری و در نتیجه اختلاف نظر پیش می آید. بر همین اساس است که اهداف آموزشی در کشور های مختلف دنیا، همانند اهداف آموزش و پرورش یک کشور، تحت تأثیر مجموعه متنوعی از متغیرهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی قرار دارد لذا هیچ گاه نمی توان در خصوص اهداف آموزش سخنی گفت که مورد قبول تمام نظام های اجتماعی باشد.

با این همه ضروری است مهم ترین مواردی که به منزله اهداف آموزشی مورد نظر است در قالب اهداف کلی و هدفهای رفتاری در ابتدای هر فصل آموزشی ذکر شود.

مثال :

در کتاب (بسیجی، الگوی زندگی سالم) در فصل سوم با عنوان اعتیاد هدف کلی از آموزش در این بخش افزایش تواناییهای فراگیران در پیشگیری از مصرف مواد مخدر و بیماریهای مرتبط با آن میباشد و در خصوص اهداف ویژه رفتاری انتظاراتی از قبیل تعریف اعتیاد، نشانگان ترک، انواع مواد مخدر، علائم مصرف مواد، مهارتهای ارتباط سازگاری دوست یابی و نه گفتن و... ذکر شده است.

در طراحی و تنظیم اهداف آموزشی موارد ذیل را مد نظر قرار دهید:

۱. ساختار برنامه های درسی ( اهداف یادگیری ، روش های آموزشی و کمک های یادگیری )
۲. تبادل نظر با مربیان و صاحب نظران ( طبقه بندی اهداف آموزشی و ارائه بهترین راهکارهای دستیابی به اهداف )
۳. تعیین ضوابط و معیارها و ملاک های ارزیابی و رؤس آنها
۴. دخیل کردن فراگیران در برنامه ریزی ، آموزش و ارزیابی ( اسلاید خانم دژپسند در خصوص کشتی اهداف )

### چگونه اهداف آموزشی را بنویسیم ؟

زمانی که اهداف آموزشی نوشته می شود حتماً باید از خطاهای احتمالی آگاهی داشته باشیم . رایجترین خطاهایی که مربیان با تجربه و کم تجربه را به زحمت می اندازند به اشکال زیر است :

۱. هدف های آموزشی مواردی هستند که مربی انجام می دهد( که در اصطلاح به آن **Demonstration** گفته می شود) و نه آنچه فراگیر از خود بروز می دهد ، در مقابل رفتارهای پیش بینی شده ای که فراگیران پس از تسلط بر آن انجام می دهند نقش هدف و عملکرد آموزشی محسوب میشود. (که در اصطلاح به آن **Role Playing** گفته میشود)
۲. هدف ها از تعیین عملکرد به صورت واضح باز میمانند و در نتیجه محتوا بد تعریف می شود و یکسری مهارت های عملی نامربوط انتخاب می شود که با اهداف واقعی تفاوت دارد .
۳. هدف ها غالباً به طور احساسی و دست نیافتنی و غیرواقعی نوشته می شوند و اهداف کلی ا ز اختصاصی مجزا نمی شوند.
۴. اهداف قابل اندازه گیری و سنجش نمی باشند و محدودیت زمانی برای دستیابی و نیل به آنها قایل نمی شوند .

منظور از اهداف یادگیری ، راهنمایی در جهت انتخاب مفاد دوره درسی ، آنچه از فراگیران انتظار می رود ، روش های آموزشی و همچنین ارزشیابی مربیان و فراگیران می باشد که هر یک از اجزاء به تنهایی بسیار حائز اهمیت هستند .

به خاطر داشته باشید در طراحی و تنظیم اهداف آموزشی آنرا در قالب ۲ دسته اهداف کلی و اهداف اختصاصی در نظر بگیرید.

**اهداف کلی :** همیشه رسالت و چشم انداز نهایی دوره آموزشی را ترسیم می نماید و وسیع هستند :

مثال : هدف کلی از برگزاری دوره تربیت مربیان کشوری ( بسیجی الگوی زندگی سالم) افزایش دانش ، نگرش و مهارت های عملی مربیان امداد و پایگاه های نیروی مقاومت بسیج در سطح کشور در زمینه ترویج الگوی زندگی سالم است .

#### **هدف اختصاصی :**

در پایان هر فصل فراگیران با استفاده از الگوی ارائه شده در طول دوره قادر می باشند:

-آگاهی خود را در زمینه برنامه ریزی آموزشی افزایش دهند.

به منظور برهیز از هر گونه خطای احتمالی در طراحی و تنظیم اهداف درسی باید چارچوبی را در نوشتن اهداف دنبال کرد که در اینجا از دیدگاه ABCD استفاده می نماییم . بر اساس دیدگاه ABCD در خصوص نوشتن اهداف آموزشی باید مراحل زیر را طی نمود.

#### **A : از کلمه AUDIENCE به معنای مخاطبین و فراگیران**

اولین گروه هدف در برنامه آموزشی هستند که باید کلیه مشخصات آنان از قبیل ( سن - جنس - تحصیلات - علایق ، تجارب - سوابق - فرهنگ و آداب و رسوم و ... ) تعیین شود

#### **B : از کلمه BEHAVIOR به معنای رفتار**

چه تغییراتی را در رفتار گروه هدف انتظار دارید ؟

#### **C : از کلمه CONDITION به معنای وضعیت**

در طول چه زمانی و تحت چه وضعیتی شما انتظار دارید این تغییر ایجاد شود ؟



**D : از کلمه DEGREE به معنای درجه**

چه قدر ( به چه میزان ) تغییر رفتار مورد نظر است و چگونه آنرا اندازه گیری می کنند.  
( درصد پیشرفت )

**دیدگاه ABCD در نوشتن اهداف آموزشی**

| مخاطبین | رفتار | وضعیت (زمان، مکان، افراد) | درجه |
|---------|-------|---------------------------|------|
|         |       |                           |      |

## فصل ۵

### طرح درس یا برنامه درسی

## طرح درس و برنامه درسی

یک بحث به اصطلاح خودمانی و صادقانه در شروع یک برنامه درسی ، بهترین راه برای آغاز یک برنامه آموزشی یا سر فصل درسی می باشد.

### تهیه و انتخاب محتوای آموزشی

برای تهیه محتوای آموزشی از منابع مختلف می توان استفاده کرد. این منابع میتوانند تجارب شخصی فرد و یا سایرین باشد ویا مطالب مرتبط در کتب ، مجلات ، گزارشات و... باشد. برای انتخاب محتوای آموزشی دو معیار مشخص را باید در نظر داشت:

الف) معیارهای مستند: مانند کتب درسی ، مقالات ویا مدارک جدید ، کتب مرجع

ب) معیارهای شغلی :اطلاع از نیازهای شغلی موجب دقیقتر شدن محتوا میشود.

### توالی و سازماندهی محتوای آموزشی

یادگیری فرآیندی تدریجی است که باید منجر به تغییر رفتار شود توالی در محتوابعث میشود بیشترین یادگیری در کمترین مدت صورت گیرد و پیش نیاز هر مرحله یادگیری نیز قبل از شروع فراهم میاید.

### چگونه یک طرح درسی را آماده نماییم ؟

در نوشتن برنامه درسی و طرح درس باید قدمهای زیر را بردارید:

۱. رئوس مطالب درسی را بنویسید و تعیین کنید چه چیزی باید آموزش داده شود واهداف را تعیین کنید.
۲. با سطح علمی ، شخصیت اجتماعی و مشخصات فردی فراگیران آشنا شوید
۳. منابع اطلاعاتی خود را تکمیل و توسعه دهید.
۴. مناسبترین روش های آموزشی را تعیین کنید .
۵. چه وسایل کمک آموزشی مورد نیاز است؟ کتب وجزوات آموزشی را تهیه کنید.
۶. برنامه زمانبندی شده آموزش را تهیه کنید و تعیین کنید چقدر زمان برای هر فعالیت باید صرف شود. (برای مثال ۱ / ۶ زمان کل را به ورود به بحث و بحث عمومی ، ۴ / ۶ را به کارگروهی و ۱ / ۴ زمان باقیمانده را به جمع بندی و خاتمه اختصاص دهید. )

۷. تعیین کنید برای پایش پیشرفت بحث‌ها و ارزیابی هر فصل و زیر مجموعه و مرور و تمرین‌های گروهی و تست‌ها چقدر زمان باید اختصاص داد؟
۸. هر گونه برنامه نمایشی یا بازدید علمی و هماهنگی‌های لازم را پیش‌بینی کنید.
۹. دستیارهای آموزشی ( کمک مربی یا تسهیل‌گر آموزشی ) را تعیین و کار با آنها را مرور کنید.
۱۰. یک خاتمه توأم با مرور بر روی نکات اصلی در پایان هر درس را پیش‌بینی کنید.  
( خلاصه و نتیجه‌گیری و جمع‌بندی و آرایه بحث گروهی )

طرح درس

عنوان کلی

| موضوع آموزش | اهداف ویژه رفتاری | روش تدریس | زمان ارائه | وسایل کمک آموزشی و ابزار | روش ارزشیابی |
|-------------|-------------------|-----------|------------|--------------------------|--------------|
|             |                   |           |            |                          |              |

## انتخاب محتوای آموزشی

| هدف آموزشی                        |           |                    |         |                               |                |            |         |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|---------|-------------------------------|----------------|------------|---------|
| آنچه که لازم است فراگیر انجام دهد |           |                    |         | آنچه که لازم است فراگیر بداند |                |            |         |
| بهبود است                         | انجام دهد | لازم است انجام دهد | موضوعات | بهبود است بداند               | لازم است بداند | باید بداند | موضوعات |
|                                   |           |                    |         |                               |                |            |         |

## فصل ۶

# روش‌های تدریس

## روش های آموزش

هدف این قسمت ، معرفی روش های متداول آموزش است . ممکن شما مربیان در مورد سلامت مطالب زیادی بدانید ولی روش آموزشی مناسب برای دستیابی به اهداف آموزشی و انتقال مطالب و دانش به فراگیران را بخوبی ندانید .

غالباً روش آموزش بر اساس میزان دستیابی فراگیران به مطالب و بهره گیری آنها از دوره تعیین می شود فراگیران با گوش کردن ، دیدن ، پرسش و پاسخ و اجرای آموخته ها مطالب را یاد می گیرند و بر همین اساس هم روش آموزشی مناسب انتخاب می شود . هر یک از روش های آموزشی به تنهایی مزایا و معایبی دارد و از اینروست که غالباً بکارگیری مجموعه ای از روش های تدریس و آموزش توصیه می شود تا کارایی و اثربخشی بیشتری به همراه داشته باشد .

همیشه به خاطر داشته باشید :

هنگامی که گوش می کنید ، فراموش می کنید ؛

هنگامی که می بینید ؛ به خاطر می آورید ؛

و هنگامی که انجام می دهید ؛ یاد می گیرید ؛

| یادگیری  |      |           |          |      |
|----------|------|-----------|----------|------|
| گوش کردن |      |           |          | ۲۰٪  |
| گوش کردن | دیدن |           |          | ۵۰٪  |
| گوش کردن | دیدن | صحبت کردن |          | ۷۰٪  |
| گوش کردن | دیدن | صحبت کردن | عمل کردن | ۱۰۰٪ |

آشنایی با روش های آموزش می تواند در برنامه ریزی آموزش و نیل به اهداف آموزش کمک بسیار مؤثری نماید از اینرو سعی داریم شما را با تعدادی از روش های آموزش موجود آشنا سازیم .



قبل از آنکه روش خاصی را برای آموزش انتخاب کنید به چند سوال در ذهنتان پاسخ دهید :

۱. تعداد فراگیران
۲. مدت زمان اجرای آموزش
۳. سطح آگاهی و دانش فراگیران
۴. تجهیزات آموزشی مورد نیاز
۵. انتظار شما از میزان مشارکت فراگیران در طول دوره آموزش

و به خاطر داشته باشید که روش آموزشی مورد استفاده باید با توجه به اهداف آموزش مورد نظر در انتقال دانش ، تغییر نگرش و مهارت های عملی و علمی رفتارهای فراگیران انتخاب شود . چنانچه روش آموزشی ، مناسب با دوره مورد نظر انتخاب شود ، شما به اهداف آن دوره دسترسی پیدا می کنید و تدریس موفقی را احساس می کنید . روش آموزشی منتخب شما باید به فراگیران اجازه شرکت فعال در کلاس و برنامه های درسی را بدهد و فراگیران بتوانند با ابعاد فرهنگی جامعه ای که می خواهند در آن خدمت کنند ارتباط برقرار نمایند.

### انواع روش های آموزشی

۱. سخنرانی یا کنفرانس درسی
۲. بارش فکری و ابتکارات ذهنی (brain storming)
۳. نمایش و اجرای تمرین های عملی ( Demonstration )
۴. مباحثه
۵. پرسش و پاسخ
۶. ایفا نقش در نمایش ( Role Plying )
۷. بازدید از صحنه های واقعی
۸. داستان گویی و نمایش
۹. آموزش چهره به چهره

همانطور که ذکر شد هر یک از روش های آموزش ما را در رسیدن به اهداف آموزشی کمک می کند و بر اساس انتخاب این روش ها درجاتی از کسب دانش ، مهارت های عملی

و رفتار و عملکرد را در فراگیران ایجاد می شود . جدول زیر راهنمای خلاصه ، برای انتخاب روش آموزشی در مراحل مختلف می باشد .

| روش آموزشی                     | دانش         | مهارت های عملی               | رفتار و عملکرد                  |
|--------------------------------|--------------|------------------------------|---------------------------------|
| ۱ سخnrانی                      | خیلی مؤثر ++ | مؤثر نیست                    | مؤثر نیست                       |
| ۲ داستان و شعر گفتن            | خیلی مؤثر ++ | مؤثر +                       | مؤثر +                          |
| ۳ نمایش                        | خیلی مؤثر ++ | خیلی مؤثر ++                 | مؤثر +                          |
| ۴ بازدید از صحنه های واقعی     | مؤثر +       | خیلی مؤثر ++                 | خیلی مؤثر ++                    |
| ۵ مباحثه                       | مؤثر +       | خیلی مؤثر ++                 | خیلی مؤثر ++                    |
| ۶ ابتکارات فکری                | مؤثر +       | مؤثر نیست                    | مؤثر نیست                       |
| ۷ پرسش و پاسخ                  | مؤثر +       | مؤثر نیست +                  | می تواند مؤثر باشد یا نباشد +/- |
| ۸ تکرار نمایش عملی توسط فراگیر | مؤثر +       | شدیداً مؤثر +++              | مؤثر +                          |
| ۹ ایفای نقش                    | مشخص نیست    | می تواند مؤثر باشد یا نه +/- | بسیار بسیار مؤثر ++++           |

## سخنرانی

۱- این نوع آموزش بر اساس کلام و صحبت مربی یا سخنران می باشد . سخنرانی با انواع

سخنرانی فی البداهه، حفظ سخنرانی و سخنرانی با آمادگی قبلی قابل اجرا است.

### مزایای این روش :

۱. توانایی مربی در برنامه ریزی و هدایت فراگیران در راستای اهداف آموزشی
۲. ارایه مطالب زیاد در مدت کوتاه
۳. آموزش فراگیران زیاد در مدت کوتاه
۴. هزینه بر نمی باشد و سود و زیانی مطرح نمی باشد .

### معایب این روش

۱. مشارکت و فعالیت کم فراگیران
۲. دشواری در یادداشت برداری و توجه و گوش دادن همزمان به سخنران
۳. خمودگی و خواب آلودگی در فراگیران اگر مربی فعال و محرک نباشد
۴. این روش قادر به تغییر نگرش و نهایتاً ایجاد رفتار جدید نمی باشد
۵. آموزش عملی کمتر وجود دارد
۶. دشواری در ارزیابی فراگیران در درک و فهم مطالب
۷. یادگیری مشکل در زمانی که مربی مهارت کلامی موفق و جذاب نداشته باشد.

### نحوه ارتقای توانایی این روش :

۱. محدود کردن زمان سخنرانی ( ۲۰ دقیقه )
۲. تشویق به مشارکت فراگیران با طرح سوال
۳. بکار بردن وسایل کمک آموزشی به منظور افزایش حافظه فراگیران و کمک به تفهیم موضوع و ایجاد فضای مطلوب آموزشی ( نظیر اورهد ، اسلاید ، رایانه و ... )
۴. از اطاله کلام بپرهیزید و فقط نکات ضروری را ارایه کنید و نکات مهم را تکرار کنید.
۵. مثال هایی مرتبط با فراگیران بزنید و از کلمات ساده استفاده کنید
۶. در ابتدا و انتهای جلسه ، خلاصه ای از موضوع را ذکر کنید

۷. در صورت امکان اجازه تمرین عملی به فراگیران بدهید
  ۸. بلند و واضح صحبت کنید اجازه دهید فراگیران یادداشت بردارند
  ۹. برای اطمینان از فهم مطالب به صورت فراگیران نگاه کنید و سؤالاتی از آنها بپرسید. به تک تک افراد حاضر در کلاس نگاه کنید .
- روش سخنرانی به تنهایی روش کافی و خوبی نیست و باید آن را همزمان با سایر روش های آموزشی استفاده کرد.

## ابتکارات فکری ( طوفان فکری )

این روش یک نوع فعالیت سریع است ، که در جمع آوری نظرات فراگیران به مربی کمک می کند و یک روش پرتحرک می باشد.

### مزایای این روش :

۱. برقراری ارتباط آزاد بین فراگیران
۲. ارایه نظرات و عقاید جدید
۳. بیان آزادانه افکار
۴. تحریک خلاقیت فکری فراگیران
۵. شرکت در فعالیت های ذهنی

### معایب این روش :

۱. سردرگمی فراگیران در شناخت موضوعات مورد نیاز
۲. عدم احساس امنیت و راحتی در فراگیران
۳. اتلاف وقت
۴. عدم فایده در فراگیران با تحصیلات مختلف و رشته های گوناگون
۵. سردرگمی و گیجی فراگیران در برخورد با ابتکارات فکری مختلف

### نحوه ارتقای این روش :

۱. شناسایی مشکلات و آگاه کردن کامل فراگیران نسبت به موضوع
۲. مشارکت دادن همه فراگیران در خلاصه گویی و تشویق به پاسخ های سریع
۳. اجتناب از ارزیابی فکرهای هر فرد
۴. مطلع نمودن فراگیران از مراحل مختلف که پس از مشاهده فهرست نظرات باید طی کنند
۵. بکار بردن انواع چارت ، تصاویر و تخته سیاه و گچ به منظور تفهیم دستورات و نظارت بر مشارکت همه فراگیران
۶. ترکیبی نظرات و جمع بندی تفکرات و بسط و گسترش نتایج
۷. چیدمان مناسب فراگیران و تجهیزات

## نمایش و اجرای تمرین های عملی

### ( Demonstration )

این روش در واقع نوعی تمرین مهارت عملی است که به وسیله شخص مربی نشان داده می شود ، مربی باید قبل از اجرای نمایش تجهیزات لازم را تدارک دیده باشد و به عنوان یک مربی آماده ، مهارت های لازم عمل را مرور و اجرا نماید . ( مانند نمایش احیاء قلبی - ریوی ) غالباً پس از اینکه فراگیران دانش و تئوری های لازم را آموختند ، خواهند توانست برای یادگیری مهارت های عمل آماده شوند . پس باید ابتدا دانش منتقل شود تا مربی بتواند مهارت های عملی را به فراگیران یاد دهد.

#### مزایای این روش

۱. یادگیری آسان و عینی و مصور
۲. لمس واقعیت توسط فراگیر و درک حقیقی
۳. امکان ارزشیابی و بررسی مهارت های عملی فراگیران
۴. امکان تکرار و تمرین توسط فراگیران
۵. ایجاد فرصت برای فراگیران به منظور شرکت در یادگیری

#### معایب این روش

۱. وقت گیر است
۲. عدم درک صحیح فراگیران و برداشت غلط
۳. احتمال یادگیری اشتباه در صورت اجرای غیر اصولی و صحیح توسط مربی
۴. اگر تعداد فراگیران زیاد باشند احتمال رویت دقیق نمایش برای همه مهیا نمی شوند
۵. فراگیر ارتباط بین نمایش و اهداف یادگیری را درک نکند

#### نحوه ارتقای این روش

۱. آمادگی کامل قبلی در مربی
۲. وجود تجهیزات کافی و لازم
۳. وجود فضای کافی برای تمرین عملی و به حداقل رساندن شلوغی و سر و صدا

۴. امکان مشاهده آسان برای همه فراگیران
۵. ارائه توضیح علمی همزمان با نمایش عملی توسط مربی
۶. تفکیک مراحل تمرین عملی و شرح آن
۷. امکان مشاهده نمایش از زوایای مختلف
۸. ارائه کامل نمایش یکبار با توضیح و یکبار بدون وقفه و بدون توضیح
۹. اجرای آهسته نمایش به منظور آموزش مهارت های عملی پیچیده
۱۰. اجازه اجرای نمایش توسط هر یک از فراگیران برای مربی و راهنمایی توسط مربی
۱۱. وقت کافی برای تمرین بدهید . همیشه مدت زمان بیشتری برای روش نمایش عملی و تمرین در نظر بگیرید .
۱۲. وقتی همه فراگیران تمرین کردند ، خلاصه ای از مراحل را مجدداً بیان و مرور کنید.

### مثال :

ارائه کمک های اولیه و اجرای CPR توسط مربی در کلاس

الف - انتقال دانش و اطلاعات

ب - توصیف مهارت های عملی

ج - اجرا و نمایش توسط مربی

د - تمرین و اجرا توسط فراگیران

به خاطر داشته باشید :

تمرین کردن تنها شرط یادگیری نیست ، اما تمرین کامل و درست ، دانش را کامل تر می کند.

سلسله مراتب آموزش مهارت های عملی عبارتند از : ( توصیف ، نمایش و تمرین )

## مباحثه

در این روش فراگیران بیش از مربی صحبت می کنند، اغلب خوب است که فراگیران بصورت گروهی مباحثه کنند. اینگونه مباحثات را میتوان در گروههای کوچک و یا بزرگ رهبری نمود و به ۲ صورت انجام می شود.

۱. مباحثه در گروه کوچک

۲. مباحثه در گروه های بزرگ

یک مباحثه در گروه کوچک یا بزرگ این امکان را به هر یک از فراگیران می دهد که از برنامه درسی برداشت مشخصی داشته باشد. مربی باید در برنامه مداخله و شرکت نموده و بحث را باتسهیلاتی که ایجاد میکند آسانتر و روانتر کرده و آنرا هدایت کند و مراقب باشد تا بحث از مسیر خود خارج نشود. غالباً در این روش آموزشی برای فراگیران فرصتی فراهم میشود تا دیدگاهها و نقطه نظرات شخصی خود را وسعت داده و با مربی و سایر فراگیران ارتباط موثر برقرار کند.

### مزایای این روش :

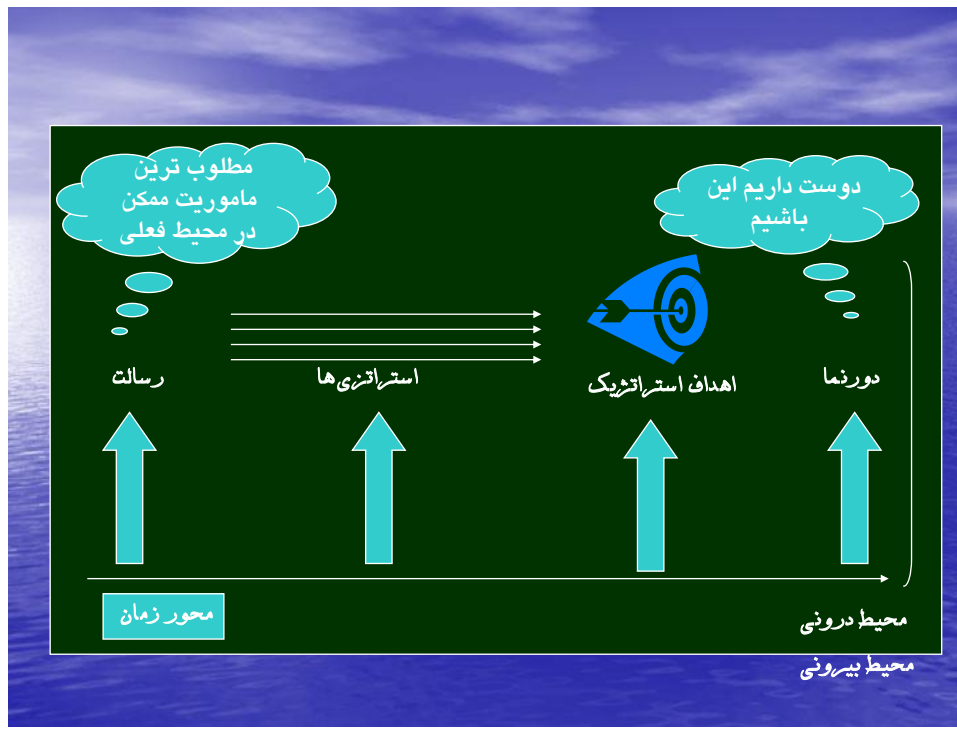
- انتقال مطالب آموزشی زیاد در زمان کم
- بروز نظرات و ایده های جدید و خلاقیت فکری و امتحان عقاید
- مشارکت فعالانه همه فراگیران در فرآیند یادگیری
- ارتقای مهارتهای برقراری ارتباط و مهارتهای کلامی در فراگیران
- تثبیت دانش در ذهن فراگیران بواسطه تکرار و مداخله در موضوع درسی

### معایب این روش:

- ممکن است وقت گیر شود
- ممکن است بدون نظارت، هدایت و راهنمایی مربی فراگیران از بحث و موضوع خارج شوند
- برخی از فراگیران بخصوص فراگیران خجالتی در بحث شرکت نکنند
- برتری یابی برخی از افراد گروه



کار گروهی: تصور کنید قصد دارید برای انجام کاری و دستیابی به هدف مشخصی به محل مورد نظر بروید، بالطبع برای رسیدن به آن محل راهها و روشهای مختلفی وجود دارد که گرچه هر یک به نوبه خود محاسن و معایبی دارد ولی مجموع آنها شما را به هدفتان می‌رساند. با این رویکرد برای هر یک از مباحث کتاب (بسیجی الگوی زندگی سالم) با توجه به اهداف آموزشی که برای آن تعیین شده است در مورد روش آموزشی مناسب بحث نموده و محاسن و معایب هر روش را در گروه بررسی و در جمع بندی روشهای تلفیقی مورد نظر و توافق گروه را ارائه کنید.



## ایفای نقش : « Role Playing »

ایفای نقش ، نوعی روش آموزشی است که مشکلات و مسائلی در آن عنوان می شود و مورد بحث و بررسی قرار می گیرند که ممکن است برای فراگیران مبهم و سوال برانگیز باشد . در این روش فراگیران نقش را ایفاء می کنند درحالیکه در روش نمایش و اجرای تمرین عملی مربی نقش را ایفاء می کند . ( تفاوت Role playing و Demonstration ) .

### مزایای این روش :

- ◀ مربی میتواند از قدرت عملکرد و شناختی که توسط فراگیران بدست آمده، آگاهی پیدا کند.
- ◀ فراگیران قادر به تمرین در موقعیتی بسیار نزدیک به واقعیت می باشند .
- ◀ فراگیران اعتماد به نفس بیشتری در زمان مواجهه با واقعیت پیدا می کنند .
- ◀ فراگیران یاد می گیرند در موقعیت های مختلف واکنش های عملی و مختلف از خود نشان دهند .
- ◀ فراگیران می توانند بطور مستقل کارکنند و با فراگیری قواعد و نقش خود متکی به غیر نباشند .
- ◀ این روش باعث تداوم علاقه فراگیران به حضور در برنامه درسی می شود .
- ◀ این روش موجب ایجاد حس همکاری و ارتباط و واکنش متقابل میان فراگیران می شود .
- ◀ فراگیران فرصت استفاده از تصورات و بروز تفکرات و خلاقیت را پیدا می کنند .

### معایب این روش:

- ◀ اگر فراگیر نتواند نقش خود را خوب ایفا کند موجب شر مساوی و از بین رفتن اعتماد به نفس وی می شود .
- ◀ ممکن است فراگیران این روش را به چشم سرگرمی نگاه کنند و آن را جدی نگیرند و اثر یادگیری کمی داشته باشد .
- ◀ وقت زیادی می گیرد و باعث طولانی شدن بیش از حد برنامه درسی می شود
- ◀ اگر تمرکز روی روش های ایفاء نقش متمرکز شود ، می تواند اهداف آموزشی را تحت الشعاع قرار دهد و از اهداف دور شوید .
- ◀ ممکن است همه فراگیران فرصت ایفاء نقش و شرکت در فعالیت را نداشته باشند .

## افزایش توانایی این روش:

- ◀ راهنمایی و آموزشهای لازم به طور واضح و شفاف ارائه شود
- ◀ ایفاء نقش توسط فراگیران بطور داوطلبانه باشد .
- ◀ هدف از ایفاء نقش بیان شود و آرام سازی ذهنی برای فراگیران ایجاد شود .
- ◀ فراگیران نسبت به ارتباط موقعیت ها با یکدیگر آگاه و توجیه باشند .
- ◀ زمان کافی برای ایفاء نقش داده شود .
- ◀ روی نکات آموزشی توجه نموده و آنها را پررنگ تر نمایش دهند .
- ◀ تجربیات ایفاء کنندگان نقش پس از اجرا مورد بررسی و بحث قرار گیرد .
- ◀ از تجربیات ایفاکنندگان نقش باز خورد (فیدبک ) تهیه شود و مورد بحث قرار گیرد .

## داستان گویی و نمایش

این روش در بسیاری از جوامع آسیایی و آفریقایی راه متداول و مناسبی برای آموزش مردم می باشد مانند تعزیه خوانی و شاهنامه خوانی و....) . ذکر داستانهایی از بزرگان ، حکما ، پهلوانان روش های خوبی برای انتقال اطلاعات و آشنایی کودکان با شیوه های صحیح زندگی است . داستان ها معمولاً پیرامون مسایل شایع و جریانات مهمی که مردم در جامعه خود با آن روبرو می شوند خلق می گردند . این روش قرن های یکی از روش های با ارزش انتقال دانش و علوم ، ارزش ها و آداب و رسوم در ایران بوده است .

## مزایای این روش:

- ◀ قدرت زیاد در ایجاد انگیزه، نگرش جدید و پیدایش و بروز رفتارهای مطلوب
- ◀ درک بهتر ارزش ها و تایید باورهای درست و نفی باورهای غلط
- ◀ فراهم آمدن شرایط مناسب برای فراگیران در فهم باورهای فرهنگی و اجتماعی
- ◀ مدنظر قرار دادن باورهای خوب و تشویق فراگیران و مردم برتکیه به نکات و باورهای خوب
- ◀ توسعه خلاقیت در فراگیران
- ◀ کمک به شکل گیری، تغییر یا استحکام انگیزه ها و نگرش فراگیران و نهایتاً ایجاد رفتار مطلوب.

### معایت این روش:

- ◀ وقت گیر است .
- ◀ نیاز به آمادگی قبلی دارد .
- ◀ بیان داستان اگر ضعیف باشد و خوب روی آن فکر نشده باشد ممکن است موجب گیجی و تحیر فراگیران شود .
- ◀ ممکن است داستان برای فراگیران جذاب نباشد و علاقه پیدا نکنند .
- ◀ نیاز به قدرت مربیان در داستان گویی و داستان پردازی و قدرت تحلیل و تصور زیاد در مربیان دارد .

### توانمندسازی این روش :

- ◀ ارتباط نزدیک موضوع آموزشی با داستان و نمایشنامه .
- ◀ در صورت داشتن زمان ، داستان دو مرتبه تکرار و بازگو شود .
- ◀ نمایشنامه و داستان را طوری انتخاب کنید که فراگیران بتوانند خود را بجای قهرمانان قرار دهند و به نوعی خود را در داستان بگجانند .
- ◀ از داستانهای محلی و بومی برای قابل فهم بودن درس استفاده کنید .
- ◀ ابتدا عنوان و موضوع مورد بحث را ارائه دهید و بعد داستان را بگویید و در آخر آنرا به نمایش درآورید .

### بازدید از صحنه های واقعی :

در این روش فراگیران قادر می شوند موقعیت های حقیقی را تجربه کنند و از نزدیک با آن آشنا شوند و آنرا تجربه نمایند . برای مثال اعزام راهیان نوره مناطق جنگی و مشاهده آثار و صحنه های باقیمانده از ۸ سال دفاع مقدس که این مسئله آنها را نسبت به مسایل دفاع مقدس آشنا می کند و اطلاعات و دانسته های آنها بطور عینی مرور می شود و آنها را درک می کنند .

همیشه از ارتباط صحنه های واقعی با تجربیات و آموخته های فراگیران و جامعه اطمینان حاصل کنید و از فراگیران انتظار داشته باشید بعداً بتوانند در جامعه بکار ببندند . بازدید از صحنه به فراگیران فرصت کسب تجربیات فراوانی از زندگی می دهد و می توانند اطلاعات خوبی جمع آوری نموده و با تلفیق و انطباق این اطلاعات جدید با دانش قبلی ، به درک واقعی موضوع برسند .

### مزایای این روش :

- ◀ ایجاد اعتماد به نفس بالا در فراگیران
- ◀ رویارویی فراگیران با مردم و واقعیت جامعه
- ◀ افزایش مهارت های عملی و ایجاد نگرش عمیق و بروز رفتارهای مطلوب
- ◀ تماس نزدیک و ملموس با واقعیت ها
- ◀ فراگیران با فعالیت و کار کردن انس می گیرند و تجربیات خود را وسعت می بخشند .
- ◀ ایجاد تشویق و علاقه در فراگیران نسبت به درس و تحریک و علاقه مندی در پذیرش بیشتر دانش و اطلاعات
- ◀ افزایش درک و فهم بهتر مشکلات و مسایل جامعه

### معایب این روش :

- ◀ گاهاً امکان بازدید از صحنه های واقعی وجود ندارد .
- ◀ ترتیب دادن بازدید از صحنه ها وقت گیر و هزینه بر است و مشکلات زیادی من جمله هماهنگی، همکاری و مراقبت به همراه دارد .
- ◀ به علت آزادی این روش ممکن است فراگیران آن را جدی نگیرند .
- ◀ تعداد فراگیران کمی را می توان به همراه برد .
- ◀ دشواری در نقل و انتقال
- ◀ بازدید صحنه های مختلف ممکن است انتظارات زیادی را در مردم آن منطقه ایجاد کند
- ◀ دشواری ایجاد ارتباط میان اهداف آموزش و تجربیات حاصله در صحنه
- ◀ عدم سازماندهی و برنامه ریزی مناسب می تواند موجب اتلاف وقت، سرخوردگی فراگیران و خستگی و دلزدگی از آموزش شود .
- ◀ مسئولین و مردم حاضر در صحنه و منطقه ممکن است الویت ها و مشکلاتی را مطرح کنند که به اهداف آموزش و جامعه ارتباط نداشته باشد و موجب انحراف مسیر آموزش شود .

### افزایش توانمندسازی این روش :

- ◀ برنامه ریزی صحیح برای بازدیدها و حضور فعال مربیان و کمک مربیان
- ◀ فراگیران را در خلال بازدید از صحنه ها ، به دنبال کردن روش های دیگر آموزشی تشویق کنید .
- ◀ اهداف بازدیدها برای فراگیران و مسئولین جامعه روشن شود .

- ◀ فراگیران را برای جمع بندی پرسش و پاسخ هایی که در بازدید صحنه های واقعی پیش می آید کمک کنید .
- ◀ افراد که در صحنه حاضر هستند ( مردم ، مسئولین ، راهنماها ) را تشویق کنید که فراگیران را در جمع آوری اطلاعات کمک کرده و به سوالات آنها به روشنی پاسخ دهند .
- ◀ دیدار مجدد از صحنه ها به منظور پیگیری فعالیت های ویژه امکان پذیر باشد .
- ◀ خلاصه هایی از بازدید تهیه کنید تا فراگیران بتوانند بین ادراکات و یافته های خود با اهداف آموزشی رابطه برقرار کنند .
- ◀ قبل از اینکه به منطقه بروید ، نقشه محل مزبور و عکس و فیلم ( خصوصاً تصاویر هوایی ) تهیه کنید و برای فراگیران پخش کنید و یا جریان حادثه بوجود آمده را با استفاده از تصاویر برای آنها نمایش دهید و مسیر حرکت ذهنی آن ها را کاملاً هدایت و رهبری کنید .
- ◀ درباره آنچه اتفاق افتاده و آنچه که می توان انجام داد ، پس از مراجعت از منطقه و صحنه بازدید شده ، صحبت نمایید و از فراگیران بخواهید راه حل ارائه نمایند .

## پرسش و پاسخ

در این روش آموزشی ، مربی با پرسیدن سؤالاتی از فراگیران و گرفتن پاسخ از آنها ، شرایط پویایی و یادگیری فعال را در کلاس ایجاد می نماید و بدین طریق می تواند بطور سریعی به بررسی وضعیت علمی و میزان یادگیری آنها پرداخته و می فهمد که فراگیران چه چیزهایی را می دانند و چه چیزهایی را نمی دانند . نکته جالب اینکه فراگیران همزمان که در سوال و جواب شرکت می کنند ، یاد می گیرند ولی نباید در جواب گرفتن عجله به خرج داد و فراموش نکنید که فراگیران برای شرکت در روش سوال و جواب باید احساس آزادی و آرامش نموده و نباید احساس کنند در صورت غلط بودن جواب مورد مواخذه قرار می گیرند .

هدف از این روش کمک و تشویق فراگیران به تفکر است و نباید روشی در پیش بگیریم که فراگیران دچار شرمساری شوند . در جریان سوال و جواب اگر مربی جواب سوالی را نمی داند ، قبول کند و بگوید نمی داند ولی بعداً وقتی جواب سؤال را پیدا کرد به آنها پاسخ دهد .

### مزایای این روش :

- ◀ افزایش سرعت یادگیری
- ◀ شروع خوب برای یک مباحثه
- ◀ هشیار سازی فراگیران نسبت به مطلب و موضوع کلاس
- ◀ سنجش یادگیری نسبت به آموخته ها و آنچه از قبل می دانند
- ◀ تشویق به تمرین کردن و مهارت های فکری
- ◀ مرور مفاد درسی
- ◀ تشویق فراگیران به مطالعه بیشتر

### معایب این روش :

- ◀ کناره گیری برخی از فراگیران عقب مانده از درس
- ◀ هدر رفتن زمان
- ◀ دلسردی و ناامیدی فراگیران در زمان پاسخ غلط
- ◀ خجالت کشیدن عده ای از فراگیران و ترس از تحقیر شدن
- ◀ طولانی شدن سوال و جواب و خارج شدن کلاس از کنترل مربی
- ◀ ارائه پاسخ های حدسی و بدون تفکر به سوالات و ایجاد شبهه در فراگیران

### توانمندسازی این روش :

- ◀ پیروی از یک الگوی مناسب برای سوال کردن از فراگیران ( از همه سوال شود )
- ◀ صبر و حوصله در زمان جوابگویی فراگیر
- ◀ جنبه های مثبت جواب را گرفته و فراگیر را تشویق کنید .
- ◀ تحسین رفتار فراگیر در زمان پاسخ درست و راهنمایی و تشویق در زمان تلاش به پاسخگویی
- ◀ سوالات را طوری طراحی کنید که به سمت چیزهایی که نمی دانند حرکت کنند .
- ◀ مربی نباید وانمود کند همه چیز را می داند و صداقت داشته باشد .
- ◀ بیش از حد از این روش استفاده نکنید ، پس از پاسخ فراگیران حتماً جواب صحیح و نهایی را به طور مختصر و مفید و قاطع ارائه کنید .

## آموزش چهره به چهره (face to face)

آموزش چهره به چهره جزء بهترین روشهای آموزش از نظر ایجاد تغییر رفتار در فراگیران می‌باشد. در این نوع آموزش مربی و آموزش گیرنده به طور مستقیم و رودر رو با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و فراگیر آزادانه اجازه صحبت، پرسش و ارائه نظر دارد. بزرگترین مزیت آموزشی انفرادی بودن آن است که می‌توان با افراد بحث و گفتگو کرد و آنها را تشویق نمود که رفتار خود را دگرگون سازند. آموزش انفرادی فرصتی پیش می‌آورد تا پرسشهایی در مورد علائق ویژه فراگیر مطرح شود. محدودیت آموزش انفرادی چهره به چهره آن است که شمار گیرندگان آموزشی محدود است و تنها کسانی آموزش می‌بینند که با آموزشگر در تماس باشند.

در آموزش چهره به چهره اصولی باید رعایت شود:

- ۱- احترام به فراگیر
- ۲- وقت کافی جهت مشکل مطرح شده از طرف فراگیر
- ۳- اجازه سوال به فراگیر در حین آموزش
- ۴- ارائه توصیه‌های مشخص و دقیق و مرتبط با شرایط فراگیر
- ۵- به کار بردن کلمات ملموس و متناسب با سطح سواد و درک فراگیر
- ۶- واضح و شمرده صحبت کردن و استفاده از افعال معلوم به جای افعال مجهول
- ۷- نگاه کردن به فراگیر هنگام صحبت کردن با او
- ۸- سوال از فراگیر به منظور کسب اطمینان از درک صحیح او از مطالب
- ۹- تعیین قرار ملاقات بعدی با فراگیر برای پیگیری مشکل او



## مهارت‌های پایه ای در آموزش چهره به چهره

### الف- ارتباط غیر کلامی

ارتباط کلامی شامل تمام شیوه هایی است که مردم از طریق آن با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند که مقوله های اصلی ارتباط غیر کلامی عبارتند از :

۱. جهت یابی: قرارگیری مربی و فراگیر در جهت مناسبی برای انتقال دانش
  ۲. سطح : تفاوت در میزان ارتفاع بین فراگیر و مربی در انتقال دانش موثر است. بنابراین بنظر می رسد که مثلاً با یک کودک ، در حالت هم قامت با او بهتر می توان گفتگو کرد
  ۳. حالت (ژست): وضعیت، چگونگی ایستادن و نشستن افراد را بیان می کند. حالت می تواند یک پیام اضطراب و یا حالت خوشحالی را منتقل کند.
  ۴. جلوه ظاهری: بدلیل پیامی که به فراگیران منتقل می کند دارای اهمیت است.
  ۵. بیان چهره : به وضوح احساساتی همچون شادی، خشم، تعجب و سردرگمی را نشان دهد.
  ۶. حرکات دست و سر: می تواند بطور واضحی توافق یا عدم توافق را بیان کند.
  ۷. جهت خیره شدن و تماس چشمی (eye to eye contact)
- ارتباط غیر کلامی قلمرو بسیار جذاب و پیچیده ای است که مطالعات بیشتری را می طلبد.

### ب- گوش کردن فعال

یک مهارت اساسی مورد نیاز مربیان ، گوش کردن موثر به منظور آموزش بهتر به فراگیران و مراجعان است، گوش کردن یک فرایند فعال است و صرفاً شنیدن کلمات نیست. . بعضی از کارها باعث انحراف از گوش دادن شنونده می شوند مثل قطع سخنان گوینده، تفکر در مورد یک تجربه مشابه، برنامه ریزی در مورد آنچه بعداً می خواهد بگوید. دعوت به صحبت کردن، توجه نشان

دادن، تشویق کردن، انعکاس احساسات و معانی و جمع بندی از اصول، آموزشهای چهره به چهره می باشد که باید از طرف مربی و آموزش دهنده رعایت شود.

### ج- ارتباط کلامی

همواره برای رسیدن به هدف گفتگو نیازمند متقاعد کردن و درک متقابل هستیم. برای آن که بتوانیم از عهده متقاعد سازی و رسیدن به درک متقابل در یک جلسه آموزشی برآیم این سه ویژگی دارای اهمیت بسیاری است:

۱. منش ۲. منطق ۳. شور و علاقه

۱- منش : حسی که شما آن را با نوع رفتار و عادات خود به مخاطب منتقل می کنید، یکی از بخشهای مهمی است که میتواند مخاطب را جلب کند. منش و نحوه برخورد می تواند زمینه مناسبی از اعتماد و اطمینان برای آغاز و ادامه گفتگو فراهم کند.

۲- منطق: روشی است که اندیشه هایمان به طور منظم روی آن سوار می شود.

۳- شور و علاقه : معمولاً نوعی تعهد و احساس است که در ارتباط برقرار کردن آنها را نشان میدهیم. اگر اندیشه و فکری در ما شور و حرارتی بر نیانگیزد، نمی توانیم انتظار داشته باشیم دیگران را نیز تحت تاثیر قرار دهد. اما فراموش نکنیم که شور و علاقه را نمیتوان جعل و یا به گونه ای تقلید کرد. هر چقدر این شور و علاقه مندی درونی تر باشد به نوعی مسری تر نیز هست.

### مزایای این روش :

۱. قابلیت بحث و گفتگو و تشویق
۲. طرح پرسشهای مورد علاقه
۳. محدودیت تعداد فراگیران
۴. انفرادی بودن

۵. دریافت بازخوراند
۶. پایش و ارزشیابی مناسب

### معایب این روش:

۱. وجود زمینه شکاف اجتماعی و فرهنگی بین فراگیران و مربیان
۲. گیرندگی محدود فراگیر، پریشانی فکر، عدم اهمیت به مسایل
۳. نگرش منفی نسبت به مربی و آموزش دهنده
۴. پیامهای متناقض
۵. عدم تاکید کافی مربی بر آموزش: کمبود اعتماد به نفس نسبت به مهارتها و دانش در مربیان، بی حوصلگی مربیان و اکراه داشتن مربی در آموزش فراگیران

### وضعیت هائی که در ارتباط چهره به چهره با آن روبرو می شوید:

آمادگی و ذهنیت افراد از خود و فرد پیام دهنده نقش مهمی در برقراری ارتباط دارد و موجب ایجاد موقعیتهای مختلفی در پذیرش یا رد ارتباط میگردد به عنوان مثال پذیرش پیام سلامت در خصوص مضرات سیگار از سوی فرد غیر سیگاری به مراتب موثرتر از فرد سیگاری است.

### وضعیت اول: «من خوب هستم- تو خوب هستی»

این افراد احساس خوبی نسبت به خودش داشته و در کارش اعتماد به نفس دارد این یک وضعیت سالم، خوش بینانه و مطمئن است. پذیرش این است که مردم علی رغم اختلافات جرئی و ناکامی هایشان، اساساً خوب هستند (این گروه قابلیت پذیرش آگاهی و آموزش را دارد)

### وضعیت دوم: «من خوب هستم- تو خوب نیستی»

افرادی که این وضعیت را اتخاذ می کنند اغلب از دیگران انتقاد می کنند و در حال تحقیر دیگران و سرزنش آنها می باشند. با این همه افرادی که مایلند کارها را برای دیگران انجام دهند نیز چنین حالتی را دارند.

### وضعیت سوم «من خوب نیستم - تو خوب هستی»

افراد دارای این دیدگاه اغلب خود را دست کم می گیرند و در برابر سایرین احساس حقارت می کنند و در نتیجه بشدت افسرده شوند و براحتی آموزش پذیر می باشند .

### وضعیت چهار «من خوب نیستم - تو خوب نیستی»

افراد دارای این دیدگاه، بسیار آسیب پذیر بوده و ممکن است قبلاً به مشکلاتی در سطوح بهداشتی و سلامت و مواجهه با اعتیاد به الکل و مواد مخدر یا بیماریهای مزمن دچار شده باشند. کار با آنها مستلزم هوشیاری است و لازم است که شخص آموزش دهنده بداند چگونه با این گروه ارتباط برقرار کند تا ضمن ارائه آموزش مناسب از بازیچه قرار گرفتن در دست این گونه فرد اجتناب کند.

## فصل ۷

# سهولت در امر یادگیری

یادگیری تسهیل شده یا سهولت در امر یادگیری نوعی یادگیری است که روی فراگیر متمرکز است و ارتباط ساختاری را رعایت نموده و همه فراگیران بطور همزمان و متقارن در امر یادگیری پیشرفت می نمایند که این مستلزم داشتن تجربه کافی و دانش لازم مربیان درباره عناوین و موضوعات و داشتن مهارت های عملی آموزش و نهایتاً رشد و بهبود مهارت های فردی و مسوولیت پذیری در فراگیران به منظور برقراری یک فضای آموزشی خوب است.

بنابراین آنچه در سهولت یادگیری مؤثر است ایجاد یک فضای آموزشی مناسب است که در ذیل به ذکر فاکتورهای مهم و مؤثر در ایجاد چنین فضای آموزشی می پردازیم .

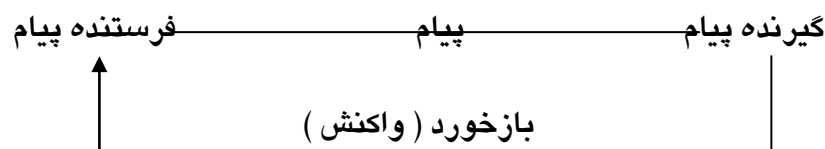
۱. محیط ( در مدرسه ، در آبادی ، در سایه درختان و در کارگاه آموزشی و ... )

۲. آرایش و ترتیب نشستن فراگیران

۳. زبان و گویش

۴. ارتباط برقرار کردن ( الف ) ارتباط کلامی ( ب ) ارتباط غیر کلامی

( هرگز در کلاس متکلم وحده نباشید و اجازه دهید ارتباط دو طرفته باشد )



( نمایش ساده ارتباط و مکالمه )

الف ( ارتباط کلامی ) شفاهی)

۱. مهارت های شنیداری

۲. مهارت های گفتاری

۳. مهارت های واکنشی ( بازخوردی )

ب ( ارتباط غیر کلامی ) غیرشفاهی)

ارتباط غیرکلامی به ما اطلاعات زیادی در مورد شخصیت و منش فراگیران می دهد. در این روش ، ارتباط برقرار کردن گفتاری دخالت ندارد و شامل موارد ذیل می باشد :

۱. حرکات صورت و بدن

۲. قیافه

۳. ژست

۴. نوع لباس پوشیدن

۵. فاصله بین گیرنده و فرستنده پیام

۶. اصوات نامفهوم

۷. نگاه کردن

▪ موانع در ایجاد ارتباط

۱. استفاده از زبان پیچیده به جای زبان ساده و محلی

۲. وجود سر و صدا و شلوغی در فضای آموزش

۳. طولانی بودن جلسات درس

۴. تعداد بیش از حد فراگیران

۵. استفاده از یک کانال ارتباطی خاص

۶. اجازه نفوذ و تأثیر اعتقادات و ارزش های فردی فراگیران و مربی در چرخه ارتباط

## ۵- ایجاد یک فضای آموزشی مناسب

الف - شعر ، بازی ، داستان سرایی ، لطیفه ، معما

ب - استفاده از هر روش تحت عنوان یخ شکنی فراگیران در شروع کلاس ها

ج - واگذاری مسولیت ها از قبیل تهیه گزارش کار ، نگهداشتن وقت ، فعالیت های اجتماعی و ارزیابی های روزانه به فراگیران

## ۶- فراگیران مشکل ساز

الف - آنهایی که ساکت هستند.

ب - آنهایی که خجالتی هستند .

ج - آنهایی که در کلاس می خوابند.

د - آنهایی که دوست دارند مربی را به بحث و مبارزه و مجادله بطلبند.

ه - آنهایی که فکر می کنند همه چیز را می توانند و عقل کل هستند .

و - آنهایی که دوست دارند در کلاس برتری جویند.

ز - آنهایی که دوست دارند کلاس را از موضوع و بحث خارج کرده و آن را مختل سازند.

اغلب فراگیرانی که در محیط کلاس مشکل ساز هستند آنهایی هستند که ساکت و خجالتی اند و یا آنهایی که شلوغ بوده و دوست دارند با هر شخصی در کلاس صحبت کرده و حرف بزنند .

چگونه مربی می تواند در خلال یک برنامه درسی ، فراگیران مشکل ساز را کنترل نماید؟

الف - گوش کنید

ب - قبول کنید

ج - روشن نمایید

د - مشکلات آنها را حل کنید

## ۷- آموزش انفرادی

فراگیران همگی مثل هم نیستند آنها در سطوح مختلف و از راههای گوناگون یاد میگیرند ممکن است مربی در خلال کلاس متوجه شود برخی از فراگیران در یادگیری کند هستند و در درک مفاهیم سریع نمیباشند این دسته از شاگردان رابتر است به صورت انفرادی و جدا آموزش داد. برای این دسته باید وقت کافی جهت بحث و توضیح اختصاص داد.

لازم است فراگیران بدانند که شما به آنها توجه دارید و این توجه و نگرانی شما آنها را دلگرم و امیدوار میکند .



## ۸- انگیزه

الف - آموزش می بایست متناسب و محرک و انگیزه دار باشد .

ب - تمایل به شرکت در آموزش و حفظ آن

ج - فراگیران باید احساس کنند به رسمیت شناخته شده اند.

## ۹- فراگیران بزرگسال

در ضمن اینکه شما به بزرگسالان آموزش می دهید باید بدانید چه چیزهایی آنها را به یادگیری علاقه مند مینماید چگونه میتوان انگیزه یادگیری را در آنها تقویت کرد.

همیشه موارد زیر را در مورد فراگیران بزرگسال رعایت نمایید:

الف-ملاحظه و احترام

ب-کاردانی و ابتکار

ج-مسئولیتها

د-سادگی و وضوح

ه-فرهنگ و سنتها

و-کمک و تعاون

## ۱۰ - وسایل کمک آموزشی

وسایل آموزشی (رسانه آموزشی) شامل تمام چیزهایی است که به روند یادگیری و آموزش کمک میکنند و موجب سوق دادن بحث به سمت واقعیت و تجربه مورد نظر می شوند .وسایل کمک آموزشی موجب ایجاد علاقه در بین فراگیران میشوند. انتخاب وسایل کمک آموزشی به موضوع و شرایط وامکانات و روش آموزش بستگی دارد.

۱. مثال های تصویری : شامل نقاشی ها، عکس ها ، چارت های آموزشی ویا علائمی هستند که برای توضیح وضعیت استفاده می شوند. . به تصاویر تیترو نام بدهید واز ذکر جزئیات غیر ضروری بپرهیزید و نکات مهم را نشان دهید.
۲. پروژکتور و اورهد : مطالب مفید را به طور مختصر با ماژیک مخصوص روی طلق یادداشت کنید ، جلوی پروژکتور نایستید ، زیاد از قلم های رنگی استفاده نکنید و همه مطالب و تصاویر روی طلق را به یکباره نمایش ندهید .
۳. تخته تحریر گچی : برای یادداشت کردن در جلسات سخنرانی وکلاس استفاده میشوند.نوعی دیگر به نام تخته وایت برد با ماژیک مخصوصی باشد .
۴. تخته های ماهوتی: یک تخته است که با یک لایه پارچه ماهوت پوشانیده شده است و بر روی آن تصاویر، اجسام مختلف و حروف بریده شده از یونولیت به راحتی می چسبند.
۵. ویدیو: کار با دستگاه ویدئو آسان است و در کار آیی دوره بدلیل یاد گیری از طریق دیداری موثر است . فیلم های آموزشی را می توان براحتی عقب و جلو برد .
۶. فیلم های آموزشی: ارتباط فیلم با موضوع علمی وعملی درس وجذاب بودن آن موجب تشویق فراگیران در یادگیری بهتروایجاد ایده ها و عقاید مختلف درذهن آنها میشود. در انتخاب فیلم توجه واحترام به فرهنگ وسنت های منطقه حائز اهمیت است.
۷. سرودها : سرود ها می توانند موجب ایجاد فضای دوستانه ومتحد در فراگیران شوند وبرای آن دسته افراد که سواد خواندن ونوشتن ندارند مفید واقع شوند . شعارهای آموزش بهداشت اهمیت زیادی در ارتقای سلامت دارند
۸. بازی ها : فعالیتهایی هستند که به وسیله آنها فراگیران سعی میکنند با رعایت قوانین بازی به هدف مورد نظر دست یابند.
- ۹.تمرینات : جهت افزایش یادگیری ودرک جزییات ومشکلات درصحنه عمل به کار می روند

با توجه به آنچه ذکرشد برای تسهیل درآموزش ومتعاقب آن قابل ارزیابی نمودن آموزش برای آن اصولی در نظرگرفته میشود که در اینجا به شرح ذیل آمده است:

- ۱ - فعال بودن یادگیرنده
- ۲ - احترام به یادگیرنده
- ۳ - اصل تناسب
- ۴ - اصل تداوم

۵ - اصل مسئله - محوری

۶ - اصل استقلال یادگیرنده

۷ - اصل یادگیری متقابل

### ۱- فعال بودن یادگیرنده

نقش اصلی یادگیری ها با فراگیر باشد (فراگیر ظرف نیست که پر شود بلکه خودش باید دانش خود را شکل دهد)

فراگیری باید به صورت فعال یا یادگیرنده فعال باشد که به عوامل زیر بستگی دارد:

- ارتباط محتوا با مسایل شغلی ( رابطه شغل و شاغل و محتوای آموزش)
- جالب بودن موضوع
- ارتباط با تجربیات قبلی
- انگیزه
- تأکید بر مشارکت فعال یادگیرندگان به جای پذیرش منفعلانه مطالب.
- تشویق یادگیرندگان به دسته بندی نظریاتشان و ارزشیابی آنان از طریق فعالیت های ذهنی و جسمی.
- فراهم نمودن فرصت های مختلف برای یادگیرندگان به منظور بیان آزدانه و خلاق، مهارت ها و نگرش ها .
- تأکید بر اندیشیدن، استدلال کردن و تصمیم گیری.

### ۲- احترام به یادگیرنده

- تلاش برای درک و فهم شرایط یادگیرندگان و نیازهایشان.
- از بین بردن موانع موجود بین مدرس و یادگیرندگان.
- برخورد صادقانه و مهربان مدرس.
- خلق محیط مناسب برای سهیم شدن افراد در تجربیات و نظریات.
- اعتقاد و باور به توانایی یادگیرندگان.
- القای باور توانایی یادگیری در سرتاسر حیات آدمی ( رد تصور پیری و عدم یا کاهش سرعت یادگیری )

### ۳- اصل تناسب

- تناسب مطالب با موقعیت های زندگی ( شغل و شاغل ).
- تناسب و ارتباط آموزش ضمن خدمت با دانش و تجربه یادگیرندگان.
- اقدام قبلی طراحان برنامه های آموزش ضمن خدمت نسبت به بررسی و تحلیلی تجربیات و دانش قبلی کارکنان در خصوص موضوع دوره های آموزشی.
- طراحی دوره ها به نحوی که در برگیرنده موقعیت های معنی دار و مبتنی بر تجربیات یادگیرندگان است.
- فراهم کردن باز خورد مناسب بر اساس نتیجه طبیعی فعالیت یادگیرندگان.
- فراهم کردن انگیزش درونی به جای انگیزش برونی.

#### ۴- اصل تداوم

بیانگر این موضوع است که روش ها و فنون اجرای کار با توجه به پیشرفت های علمی و فناوری، دائماً در حال تغییر است. بر این اساس سازمان ها ناگزیرند بر اساس تغییرات برنامه ریزی شده، منابع انسانی را برای این تغییرات آماده سازی کنند.

- به روز بودن مطالب.
- وجود نظام مستمر نیازسنجی
- الگوها و روش های جدید به منظور افزایش بازدهی و پیشرفت کار.
- پویایی و تحول در سیستم های آموزشی.

#### ۵- اصل مسئله- محوری

یکی از مهمترین ویژگی های آموزش مسئله- محوری است که توجیه منطقی برای برگزاری هر دوره ی آموزشی، وجود مسئله، شکل یا ضرورت ویژه ای در سطح جامعه است و فراگیران نیز با شرکت در دوره های آموزشی به دنبال هدف های حرفه ای و شغلی معینی هستند.

آموزش های مسئله- محور وجود مسئله یا ضرورت ویژه. آموزش های عملگرا مبتنی بر مشکلات اساسی محیط زندگی افراد. شفاف سازی نقش دوره ها در کمک به اجرای بهینه آموزش سلامت. توجیه بودن فراگیران از شرکت در دوره ها. توجیه منطقی برگزاری هر دوره آموزشی.

#### ۶- اصل استقلال یادگیرنده

به معنی تلقی کارآموزان به منزله یادگیرندگان مستقلی است که خود مسئولیت یادگیری خویشتن را به عهده دارند. در حقیقت یادگیرندگان باید خود هدایت جریان آموزشی را بر عهده گیرند و طراحان و مدرسان فقط نقش تسهیل کننده را بر عهده داشته باشند.

در راستای اصل استقلال یاد گیرنده:

- خلق محیطی که حداقل محدودیت را داشته باشد.
- خلق محیطی که مشوق و خود اتکایی را در یادگیری القاء کند.
- تشویق فراگیران در بررسی و دستیابی به راه حل های مختلف برای حل یک مشکل یا مسئله .
- تأکید بر انتقال یادگیری و نحوه استفاده از آموخته ها.
- استفاده از فنون مناسب برای تسهیل یادگیری مطالب پیچیده نظیر تأکید بر قوانین کلی درباره

مسائل جاری

#### ۷- اصل یادگیری متقابل

اگر چه مدرسان دوره های آموزشی عمدتاً افرادی متخصص و صاحب نظر می باشند، نظر به پیچیدگی های موجود در موقعیت های سازمانی، آنان نمی توانند پاسخگوی تمام مسائل و مشکلات باشند که فراگیران در محیط با آن دست به گریبانند. در واقع نمی توان از مدرس انتظار داشت که از تمام آنچه که فراگیران به دنبال آن هستند آگاه باشد. لذا تجربیات افراد شرکت کننده در دوره های مختلف یکی از غنی ترین منابع یادگیری دوره های آموزشی محسوب می شود.

- فراهم کردن امکان تبادل عقاید و نوآوری ها توسط مدرسان.
- ایجاد محیطی و فرصتی برای یادگیری متقابل فراگیران و مدرسین.
- دارا بودن روحیه باز و جستجوگر در مدرسان.
- انتشار تجارب و دانش دوره های قبلی .
- تکمیل فرم نظرخواهی و نظرسنجی فراگیران.
- اجازه ارائه نظر و راهنمایی و ارشادات توسط فراگیران.
- طراحی فرم و پرسشنامه راهبردی و مؤثر و قابل تجزیه و تحلیل و آنالیز.

## فصل آخر

# ارزشیابی

آخرین بخش از یک چرخه آموزشی ارزشیابی دوره آموزشی است که فعالیت هایی را که با هدف تعیین دستاوردهای برنامه انجام می شود در بر می گیرد در حقیقت ارزشیابی میزان دستیابی به اهداف را نشان می دهد. در کنار ارزشیابی معمولاً پایش را خواهیم داشت که رعایت استانداردها در طول اجرای دوره را شامل میشود. (پایش اقدامی ناظر به فعالیتهای و ارزشیابی اقدامی ناظر به نتایج و اهداف است)

کاربرد یافته های پایش و ارزشیابی

- پاسخ گویی در قبال تقاضاهای رسمی اداری و خواست مردم و جامعه
- کمک به تنظیم و تعدیل بودجه
- کمک به تصمیم سازی در مورد اختصاص منابع
- تحریک بررسی های عمقی در زمینه وجود مشکلات عملکرد و اصلاحات مورد نیاز
- کمک به فراگیران پرانگیزه برای تداوم ارتقای برنامه
- فرموله کردن و پایش عملکرد افراد طرف قرارداد
- حمایت از تلاش های به عمل آمده در برنامه ریزی های بلند مدت
- ارتباط بهتر با اعضای جامعه

همانگونه که اشاره شد ، فعالیتهای آموزشی بنوعی سرمایه گذاری برای آینده و بقا است. هدف اصلی این سرمایه گذاری ، توسعه منابع انسانی است و به عبارت دیگر رشد آگاهی و توانمندسازی و تبدیل توانائیهای بالقوه افراد به فعل است و علاوه بر آن آموزش وسیله ای برای پی بردن فراگیران به مشکلات و شناسائی مسائل موجود در جامعه و دستیابی به راه حلهای مناسب برای آنهاست.

در ارزشیابی آموزش باید برخی از مفاهیم اصلی از قبیل ملاک ، نشانگر و استاندارد روشن شود و بدون ابهام آنها را درک کرده و در عمل بکار برد .

### ملاکها، نشانگرها و استانداردها در ارزشیابی آموزشی

- ملاکهای ارزشیابی عبارتند از ویژگیها یا جنبه هایی از مورد آموزشی که قضاوت درباره آنها انجام میگردد .
- نشانگرها عبارتند از مشخصه هایی که برای گردآوری داده ها جهت قضاوت درباره ملاکهای مورد نظر بکار برده می شود .

- استاندارد به این سوال پاسخ می دهد که چقدر از ملاک مورد نظر کافی است تا بتوان وضعیت آن را مطلوب قلمداد کرد .

برای روشن تر شدن تفاوت‌های موجود بین ۳ عنوان فوق به مثالی درباره ارزشیابی سلامت انسان می پردازیم و آنگاه ملاکها و نشانگرها و استانداردهای آموزشی را بیان می کنیم . در تعریف سلامت آمده است : رفاه کامل جسمی روانی اجتماعی و نه فقط فقدان بیماری. براساس تعریف فوق برای ارزشیابی سلامت ملاکهایی مورد توجه قرار می گیرد که یک راه آن انجام آزمایش خون است در آزمایش خون چند چیز مورد توجه پزشک قرار میگیرد از قبیل : اوره، چربی ، قند خون ، تعداد گلوبولها که هریک از این ملاکها با واحد نشانگرهای مشخص سنجیده می شوند مثل سطح / تعداد و ... و برای هریک از این ملاکها استانداردهای مشخص سلامت تعیین شده است مثلاً استاندارد قند خون بین ۷۰-۱۰۵ در نظر گرفته می شود .

### ملاکهای ارزشیابی دوره های آموزشی

بنا به تعریف ، یک سیستم یا نظام آموزشی مجموعه ای از اجزاء به هم پیوسته ای است که برای تحقق هدف معین استقرار می یابد.

ملاکهای اصلی ارزشیابی آموزشی عبارتند از :

(درونداد، فرآیند، محصول، برونداد نهائی و پیامد)

**درونداد** : شامل فراگیران ، معلم یا مدرس ، برنامه درسی ، فضا، تجهیزات ، تشکیلات ، بودجه و مربیان بسیجی ، گروههای شرکتکننده در دوره های آموزش بسیج، مستندات و مواد آموزشی، سایر موارد

**فرآیند** : شامل فرآیند یاددهی، یادگیری ، فرآیند پشتیبانی ، فرآیند سازمانی

**محصول** : نمره های آزمونهای پایان دوره - گزارشهای پیشرفت و تغییر نگرش و رفتار

**برونداد نهائی** : خدمات علمی و تخصصی ارائه شده از سوی فراگیران ، دانش تولید شده ، دانش اشاعه یافته، اصلاح رفتارهای سلامت

**پیامد** : ارتقاء علمی، تقویت ارزشهای اجتماعی ، بازدهی ، رضایت فراگیران، ارتقا سلامت



## نشانگرهای آموزش :

به طور کلی نشانگرهای آموزشی می توانند وضعیت موجود یا مطلوب آموزشی را نمایان سازند و تغییرات آنها را آشکار سازند . لذا از نشانگرها می توان در موارد ذیل استفاده کرد.

الف - گزارش درباره وضعیت آموزشی

ب - تشریح عوامل و شرایط موثر بر بروز تغییرات

ج - نظارت بر تغییرات عوامل نظام آموزشی در طول یک دوره زمانی

د - مشخص کردن نقاط قوت و ضعف نظام آموزشی

هـ - آگاه کردن سیاست گذاران درباره اثر بخش ترین راههای بهبود نظام آموزشی

و - آگاه کردن تصمیم گیرندگان و مدیران نظام آموزشی

ز - تعیین اهداف نظام آموزشی

برای هر یک از ملاکهای نظام آموزشی، نشانگرهای مربوطه در نظر گرفته میشود که عبارتند از:

### ۱) نشانگرهای عوامل درونداد :

الف) ویژگیهای مربیان شامل :

۱- آخرین مدرک تحصیلی ۲- تدریس و آموزشهای مرتبط ۳- رشته تحصیلی ۴- محل تولد  
۵- توانائی تخصصی ۶- توانائی کلامی ۷- نگرش و انگیزه - در دسترس بودن ۹- سن و تجربه تدریس

ب) ویژگیهای فضا و تسهیلات شامل :

۱- اندازه و وسعت فضای آموزشی ۲- امکانات آموزشی ۳- متوسط تعداد فراگیران  
۴- ایاب و ذهاب

### ج) ویژگیهای تجهیزات آموزشی شامل :

۱- دستگاههای دیداری و شنیداری و کمک آموزشی ( شامل رایانه ها شبکه های رایانه ای ، تلویزیون ، نوارهای ویدیویی ، اورهد ، ویدئو پروژکشن ، ضبط صوت و...) ۲- کتابهای درسی و مواد آموزشی ( کیفیت و میزان استفاده از مواد آموزشی )

### د) ویژگیهای تشکیلاتی و ظرفیت اداری شامل :

۱ - سطح تحصیلات مدیران، مسئولان اجرایی و کارشناسان ستادی اداری ۲- سنوات خدمت در نظام آموزشی ۳- سنوات خدمت در سیستمهای مدیریت و اداره امور آموزشی ۴- توانائیهای فردی در انجام امور اداری

### و) ویژگیهای فراگیران شامل :

۱- پیش آزمون ۲- مهارتها و توانائیهای علمی فراگیر ۳- پیشرفت تحصیلی

### ۲) نشانگرهای عوامل فرآیند :

الف - رفتار سازمانی شامل : ۱- نظارت بر جریان و دوره های آموزشی ۲- تعداد دفعات، طول مدت دوره و هدف دوره ۳- نحوه مدیریت مدرسان در دوره ۴ روش تدریس ۵- تعامل مدرسان با فراگیران

### ب) رفتار مدرس شامل :

۱- وظایف مدیریتی در دوره ۲- وظایف مربوط به تدریس ۳- وظایف نظارت و ارزشیابی

وظایف مدیریتی مدرس شامل :

تماس با فراگیران - مدیریت کلاس و ثبت حضور و غیاب فراگیران - برقراری نظم در کلاس دوره

وظایف مربوط به تدریس شامل :

۱- آماده شده برای تدریس ۲- عرضه مطالب درسی در کلاس و سخنرانی و فن باین ۳- دریافت بازخورد از فراگیران و بازنگری ۴- اقدامات جبرانی

ج) رفتار یاد گیرنده شامل :

۱- میزان وقت صرف شده توسط فراگیران در دوره ها ۲- مطلوبیت زمان صرف شده فراگیران برای درس خاص ۳- اشتیاق فراگیران در فرآیند یادگیری و حضور در کلاس

۳) نشانگرهای عوامل برونداد نهایی :

۱- سطح دانش و مهارت‌های کسب شده آثار علمی تولید شده در سازمانها ، تفاوت میان برنامه درسی تصویب شده و اجرا شده ، پیشرفت تحصیلی ، نمره آزمون نهایی

۲- نگرش ( ایجاد انگیزش ، انضباط ، سختکوشی ، پرسشنامه نگرش سنجی

۳- آثار برابری فرصت‌های آموزشی ( پیشرفت تحصیلی در کسب دانش و مهارت برابری جنسیت شرکت کنندگان ، سن شرکت کنندگان

۴- نشانگرهای عوامل پیامد شامل:

تحول در نگرش و رفتار، شرکت در دوره های بعدی ، تحرک شغلی و مشارکت ، تغییر شاخصهای بهداشتی و بهبود شیوه زندگی

برای بررسی یک دوره آموزشی ضروری است کلیه موارد فوق الذکر رعایت شود اما گاهی نیاز است هر فصل آموزش بر اساس اهداف و انتظارات از فراگیران در پایان همان موضوع مورد ارزیابی قرار گیرد که به این منظور باید بر اساس اصول و اهداف از پیش تعیین شده ارزیابی صورت گیرد.

## چک لیست ارزشیابی وضعیت دوره آموزشی

### درونداد

#### الف) ویژگیهای معلمان

۱. توانایی کلامی مدرسان دوره چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲. تجربه تدریس مدرسان دوره ها چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳. آیا مدرسان دوره در دسترس هستند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴. مطابقت و همخوانی محتوای دوره با رشته تحصیلی مدرسان

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

#### ب) ویژگیهای فضا و تسهیلات

۱. اندازه و وسعت فضای آموزشی چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲. میزان دسترسی به کارگاهها و آزمایشگاه ها چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳. میانگین تعداد فراگیران

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴ - آیا مکان دوره، امکانات لازم را برای مطالعه و تعاملات بین افراد فراهم می سازد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۵ - آیا مکان دوره فرصتی را برای اندیشیدن، استراحت و گفتگو فراهم می کند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۶ - آیا مکان به اندازه کافی به محل اسکان و زندگی شرکت کنندگان نزدیک است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۷ - در مورد برگزاری دوره هایی که نیازمند منابع و تجهیزات خاص می باشند، آیا مکان انتخاب شده

مناسب بوده و دسترسی آسان مهیا بوده است ؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

### ج) ویژگیهای تجهیزات آموزشی

۱. دستگاههای دیداری و شنیداری (رایانه ها، شبکه های رایانه ای، تلویزیون، نوارهای

ویدیویی، اورهد، ویدئوپروژکشن، ضبط صوت و...)

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲. کیفیت و میزان استفاده از کتابهای درسی و مواد آموزشی چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

د) ویژگیهای تشکیلاتی و ظرفیت اداری

۱. سطح تحصیلات مسئولان و کارشناسان ستادی و دست اندرکاران اداری چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲. تجربه مسئولان و کارشناسان ستادی و دست اندرکاران در نظام آموزشی چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

ه) ویژگیهای فراگیران

۱. آياپيش آزمون برگزار ميشود؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲. پیشرفت تحصیلی فراگیران در فرآیند آموزشی چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳. رقبتهای فراگیران در شرکت در دوره های آموزشی چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴. تمایل فراگیران و رقبتهای ایشان نسبت به سرفصلهای دوره چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۵- ارزیابی شرکت کنندگان از تدریس مدرسان چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

### فرآیند آموزش

الف) رفتار سازمانی

۱- نحوه نظارت بر جریان و دوره های آموزشی چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- آیا هدف دوره، دفعات، و طول مدت دوره مشخص است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- نحوه مدیریت مدرسان در دوره چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴- تعامل مدرسان با فراگیران چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

ب) رفتار مدرس

۱- تماس با فراگیران

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- مدیریت کلاس و ثبت حضور و غیاب فراگیران

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- برقراری نظم در کلاس و دوره

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴- فن بیان و عرضه مطالب درسی در کلاس و سخنرانی توسط مدرس دوره چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۵- دریافت بازخورد از فراگیران و بازنگری چگونه است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۶- اقدامات جبرانی برای بهبود پیشرفت علمی فراگیران و آموزش انفرادی انجام میشود؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۷- وظایف نظارت و ارزیابی

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۸- اجرای آزمونهای کارهای مطالعاتی و گروهی

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

ج) رفتار یاد گیرنده

۱- اشتیاق فراگیران در فرآیند یادگیری و حضور در کلاس

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- نسبت فراگیران به مربیان و مدرسان دوره، متوسط تعداد فراگیران در کلاس و دوره

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- تنوع عناوین دوره های آموزشی عرضه شده در هر سال

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴- هزینه سرانه هر دوره آموزشی

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۵- بار علمی اعضای هیات علمی و مدرسان دوره ها

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۶- مطلوبیت زمان صرف شده فراگیران برای درس خاص

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

## برونداد نهایی دوره های آموزشی

۱- سطح دانش و مهارت های کسب شده توسط فراگیران چگونه است؟

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۲- آثار علمی تولید شده در جامعه چگونه است؟

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۳- تفاوت میان برنامه درسی تصویب شده و اجرا شده

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

پیشرفت تحصیلی و شغلی و میزان ارتقاء سطح سلامت جامعه پس از پایان دوره های آموزشی

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۴- نگرش

۱- ایجاد انگیزش در فراگیران چگونه است؟

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۲- ایجاد انضباط ، سختکوشی در فراگیران چگونه است؟

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۳- آیا پرسشنامه نگرش سنجی برنامه صورت میگیرد؟

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

## • آثار برابری فرصت های آموزشی

۱- پیشرفت تحصیلی در کسب دانش و مهارت

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۲- برابری جنسیت شرکت کنندگان و، سن شرکت کنندگان

☐ خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا

۳- مطلوبیت دوره های آموزشی براساس نظر شاهدان برگزارای دوره و افراد غیر فراگیر

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴- شهرت دوره های آموزشی براساس نظر سایر بخشها و سازمانها و جامعه

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۵- آیا ساز و کاری برای بررسی و گزینش افراد به منظور شرکت در دوره وجود دارد تا افرادی انتخاب شوند که دوره مطابق و جوابگوی نیازهای آنان باشد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

#### • روش ها

۱- آیا روش های مورد استفاده به طور صریح و شفاف توصیف شده اند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- آیا روش های مورد استفاده با مواردی چون مشخصات فرهنگی شرکت کنندگان، زمان در دسترس و زمینه های تجربی و حرفه ای کارآموزان هماهنگی دارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- آیا بین روش های منتخب و اهداف برنامه هماهنگی و انطباق وجود دارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

#### • محتوا و راهبردها

۱- آیا اهداف و محتوای برنامه برای مدرسین دوره توجیه شده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- آیا بین اهداف برنامه و محتوا و راهبردهای برنامه رابطه ی مستقیمی وجود دارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- آیا برنامه، تغییرات مورد نظر در نگرش شرکت کنندگان را پیش بینی کرده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴- آیا ابزاری برای سنجش نگرش های افراد در قبل از دوره وجود دارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

#### • منابع

۱- آیا منابع مورد استفاده در دوره با قلمرو طرح دوره تناسب و همخوانی دارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- آیا مدرسان خارج از سازمان در مراحل برنامه ریزی و تصمیم گیری برنامه مشارکت دارند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- آیا اجرای موفق برنامه، نیاز به آموزش های ویژه مدرسین و مجریان دارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐



## • سازمان های مجری

۱- آیا سازمان و اشخاص مسئول و مجریان دوره مشخص شده اند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- آیا وظایف و تکالیف به درستی به افراد محول شده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- آیا هماهنگی بین سازمانی صورت گرفته است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

## • نظام های ارزشیابی و پی گیری

۱- آیا عوامل کاهش دهنده ی انگیزه و بازدارنده شرکت افراد در دوره شناسایی و حذف شده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۲- آیا انگیزه های معینی برای افراد به منظور شرکت در دوره های آموزشی تعریف شده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۳- آیا نظامی طراحی شده است که به موجب آن طی دوره آموزش بر ارتقای شغلی و موقعیت

اجتماعی فراگیران تأثیر بگذارد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۴- آیا شرکت کنندگان از مزایای شخصی و شغلی حاصل از شرکت در دوره آگاهی دارند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۵- آیا کارکنان و نیروهای ستادی و مدیریتی از شرکت افراد در دوره حمایت می کنند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۷- آیا برای ارزشیابی پایان دوره پیش بینی لازم صورت گرفته است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۸- آیا نظارت بر عملیات اجرایی دوره جهت نیل به اهداف صورت میگیرد؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۹- آیا ارزشیابی، جنبه های کمی و کیفی برنامه و نتایج حاصل از آن را بررسی می کند؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۱۰- آیا پیش بینی لازم جهت اصلاح و نوسازی برنامه فراهم شده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۱۱- آیا به منظور ارزشیابی اثرات بلندمدت برنامه و دوره، ارزشیابی پیگیری در نظر گرفته شده است؟

خوب ☐ متوسط ☐ کم ☐ اصلا ☐

۱۲- آیا نتایج ارزشیابی به صورت بازخورد برای اصلاح برنامه های بعدی مورد استفاده قرار میگیرد؟

خوب □ متوسط □ کم □ اصلا □

منابع:

۱- برنامه ریزی استراتژی یک در نظام آموزشی: تالیف راجر کافمن

۲- برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت: تالیف دکتر کوروش فتحی واجارگاه

۳- اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی: تالیف دکتر علی اکبر سیف

۴- تکنولوژی آموزشی: تالیف علی بدرقه

۵- تحلیل هزینه منفعت در برنامه ریزی آموزشی: ترجمه دکتر کوروش فتحی واجارگاه

۶- کتاب بسیجی، الگوی زندگی سالم: تدوین و تالیف دکتر رضا توکلی شهرام رفیعی فرد و

همکاران (معاونت سلامت)

7. Bill Croocks The International NGO Training and Research Centre

8. Rossett;a ; Training needs assessment