

استفاده از روش های کاربردی در آموزش های حرفه ای و تخصصی

نوشته احمد پیروز

چکیده

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

روش های آموزشی بر تعامل عوامل موش در امر آموزش، زمانی می توانند موثر باشند که اجزای آن یعنی یاددهندگان، یادگیران، موضوع یادگیری، زمان و مکان یادگیری و منابع مالی- فیزیکی و انسانی برای یادگیری در ارتباط متقابل باشند.

روش های آموزشی در جدول ها و نمودارها نشان داده شده اند؛ هر یک از آنها می توانند در ایجاد توانایی ها و مهارت های ذهنی مدیران و کارکنان مبدع و سزنده باشد نقش مهمی، محسوس و استاد در بهره گیری از این روش ها در برنامه های آموزشی به منظور مشارکت، همفکری، برخورد اندیشه و تفکر مدیران و کارکنان موجب می شود. تکثیر و فرآوری و مشارکت برای بحث در فرآیندی به وجود آید.

استفاده از روش های آموزشی در برنامه های آموزشی حرفه ای و تخصصی از طریق مربیان، مدرسان و استادان در راستای تحقق هدف های آموزشی و ایجاد مهارت های امرایی و فناری و فنی می تواند رشد و پرورش ذهنی، فکری، عاطفی و روحی مناسب را در فراگیران تغییر دهد و در آنها تحول ایجاد کند.

مقدمه

عصر ما عصر ارتباطات و اطلاعات است که به سرعت نور در تعامل است. تفسیر و تحولات ناشی از آن در زمینه های اقتصادی، اجتماعی فرهنگی قابل توجه است، به نحوی که زمینه های ذهنی و فکری ما همواره تحت تاثیر پدیده ها و یافته های جدید قرار می گیرد و در تعاملات

فکری مفاهیم جدید جایگزین مفاهیم گذشته می شود امروزه سرعت، دقت، و کیفیت امور تابع تحولاتی است که صاحبان حرفه، صنعت، و فرهنگ در پی کشف بهترین روش های ساده و کیفی کردن امور هستند که در کوتاه ترین زمان ممکن به هدف های نمود دست یابند، این

مسئولان آموزشی مذکور با فراهم کردن امکانات و منابع مناسب، در جهت رفع نیازهای شغلی و ایجاد توانمندی‌ها چه تمهیداتی را در پاسخ به سئوالهای فوق به وجود آورده است؟

فصلاً این نکته نیز قابل توجه است، راهبردهای کلان مدیریت آموزشی مرکز که با دوردلزدیشی و تدبیر در سه دهه فرهنگ سازی، حرفه‌ای کردن، و توسعه مدیریت تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برنامه‌ریزی شده است، تمهیدات جدید را نیاز دارد. در این راستا مسئولان آموزشی و مدرسان در مراکز آموزش مدیریت باید از به کارگیری روش‌های آموزشی یکسویه و انتقال اطلاعات ذهنی بصورت استراحتی پرهیز کنند. روش‌های کاربردی، عملی، و مشارکتی در برنامه‌های آموزشی به گونه‌ای استفاده شود که فراگیران در حل مسائل، بررسی موارد خاص، ایفای نقش، و روش‌های دیداری، شنیداری و نوشتاری مشارکت داشته باشند تا هدفهای رفتاری (دانش، بینش و نوشتن) تحقق یابد.

نگارنده، این مقاله را به لحاظ اهمیت و ضرورت موضوع در مدیریت آموزشی به رشته تحریر در آورده است که استفاده درست از روش‌های آموزشی می‌تواند تغییرات رفتاری و قابلیت‌های فراوانی را در فراگیران به وجود آورد و نتایج حاصل از آن همان بهره‌دهی کیفیت، خلاقیت، نوآوری، بهره‌وری، ماندگسی و پویایی مدیریت در سازمان‌هاست.

روش چیست؟

روش در برگرفته معنی و مفاهیم خاصی است که در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، متناسب با هدف، هاد، ویژگی‌ها، و شرایط خاص هر یک از بخش‌های مذکور کاربرد دارد و از شیوه‌های خاص خود بهره

موضوع ممکن نخواهد شد مگر اینکه تعولسی مباحثی و محتوایی در هدف‌های کلان، راهبردها، و برنامه‌های تاکتیکی و عملیاتی در اسر آموزش سازمان‌های دولتی به‌وجود آید.

چگونگی استفاده از روش‌های آموزشی، با توانایی و نسلط مدرسان و استاوان در نحوه استفاده از آنها در برنامه‌های آموزشی ارتباط مستقیم دارد تا متناسب با هدفهای آموزش، میزان تغییرات رفتاری تعیین شده در فراگیران حاصل شود. یا به عبارت دیگر استاد و مدرس در کلاس، مهارت استفاده از منابع (نوشتاری، دیداری، و شنیداری) را با استفاده از تکنیک‌ها و ابزارهای آموزشی به گونه‌ای داشته باشد که هدف‌های رفتاری (دانش، توانایی، و بینش) محقق شود.

افراد آموزش‌دهنده که سال‌ها منابع و امکانات آموزشی را تجربه کرده‌اند بقیماً خود را در معرض چند سئوال قرار می‌دهند.

- آیا در چگونگی اجزای برنامه‌های آموزشی به لحاظ اهمیت در مبحث و نوع آموزش‌های کاربردی و علمی تغییر لازم به وجود آمده است؟
 - آیا معیارها و شاخص‌های اندازه‌گیری برای ایجاد مهارت‌های رفتاری، ادراکی، و فنی در اختیار مسئولان آموزشی قرار گرفته است؟
 - آیا سازمان‌های آموزشی از منابع مصرف‌شده مالی، فیزیکی، و انسانی حداکثر استفاده‌بهنه را در تحقق هدفهای آموزش کرده‌اند؟
 - آیا میزان تغییرات رفتاری فراگیران را پس از پایان دوره نسبت به آغاز دوره سنجیده‌اند؟
 - آیا ارزیابی از برنامه آموزشی را در فرایند ارزشیابی نهایی و پیگیری مشخص کرده‌اند؟
- طرح این گونه سئوالها اولاً، نوعی زمینه‌سازی و بسترسازی مفهومی برای مسئولان آموزشی است ثانیاً،

آموزش کاربردی و عملی تجهیز کند و از تکنولوژی روز آموزشی در ارائه مطالب درسی حفاقت استفاده مطلوب را ببرد.

تکنولوژی عصر حاضر زمینه‌های یادگیری را ساده کرده، توانایی مدرسان را در برقراری ارتباط با فراگیران و تعامل فکری بین آنان بالا برده است. استفاده از روش‌های گردشی، روح همگنی، همیاری و مشارکت را در تعلیم و تعلم سه و وجود آورده است و در افزایش فسادت تصمیم‌گیری و تجربه و تحلیل مسائل سازمانی فراگیران را توانمند ساخته است.

دانشندان و متخصصان کشورهای پیشرفته از روش‌ها و شیوه‌های آموزشی در مسائل و موضوع‌های مختلف درسی برای تحقق بخشیدن به هدف با هدف‌های مختلف به صورت کاربردی و عملی استفاده می‌کنند. نگارنده در این نوشته بیشتر سعی کرده است در جهت شفاف کردن و تبیین واژه روش و چگونگی استفاده از آن در آموزش برای مسئولان آموزشی و مدرسان نکات چندتی را توضیح دهد تا درک مشترکی بین مسئولان آموزش و مدرسان دوره‌های کاربردی به وجود آید.

واژه روش در نوشته‌های اوبس، سارینچی، اداری و

آموزش در برگیرنده مفاهیم و معانی زیر است:

- «توسلایه» طریقه، وسیله
- رویه و راه‌های فراگیری دانش‌ها و مهارت‌ها
- نظر احکام یک فعالیت
- بیان دادن گام به گام عمل
- راه‌های ایجاد نظم و ترتیب خاص در تفکر
- گاهی از کلمه تکنیک به‌عنوان فن نیز استفاده می‌شود:
- در انگلیسی در برابر لغت «متد» آمده است.

می‌جویند به طوری که در مسائل اداری و آموزشی نیز برای تحقق بخشیدن به هدف‌های کلی یا جزئی از شیوه‌های مختلف استفاده می‌شود و جریان کار را ساده، سریع و کیفی می‌کند.

مثلاً در امور دفتری و بایگانی در خصوص جریان نامه‌های وارده و صادره، ثبت و نگهداری آنها، امروزه به لحاظ ضرورت و اهمیت، روش‌های مکاتبه (رایانه‌ای) جایگزین روش‌های دستی گذشته شده است و همچنین در مورد روش‌هایی که در تنظیم اسناد مالی به کار گرفته می‌شد، امروزه نرم‌افزارهای مالی به کمک مدیران مالی آمده‌اند و روند کار مالی را در زمینه‌های درآمد و هزینه تسهیل کرده‌اند ضمن آنکه اطمینان، دقت و صحت جریان کار را نیز به وجود آورده‌اند. در مورد فعالیت‌های دیگر در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، امور پستی، حمل و نقل، گمرکی، تولید و فروش و سایر خدمات در سازمان‌های مربوط، روش‌های جدید رایج شده است و تغییرات زیادی را در بهبود کیفیت کالا و خدمات به وجود آورده است. نمونه این نوع تغییر و تحولات و جابه‌جایی روش‌ها در سطح سازمان‌های منطقه‌ای، ملی و فراملی زیاد است.

امروزه مورد پژوهان و محققان همواره در تلاش هستند تا شیوه‌هایی را کشف کنند که در جهت ساده و کیفی کردن امور در بخش‌های مربوط به سازمان خود بتوانند از اختراعات، ابداعات، و نوآوری‌های به دست آمده استفاده کنند و در معرض نمایش و استفاده عموم بگذارند. متأسفانه بخش آموزش در ایران از این مقوله جداً منقاد زیر برخی از مدرسان و استادان با شیوه‌های قدیمی و گذشته در کلاس‌ها به صورت یکسویه عادت کرده‌اند و یافته‌های علمی و ذهنی خود را با استفاده از شیوه‌ها و روش‌های معمول ساختاری به فراگیران منتقل می‌کنند. آنان مایل نیستند به هیچ وجه خود را با آخرین روش‌های

۳- روش عبارت است از چگونگی مراحل انجام کار

که به تدریج راه را به سوی حقایق پیچیده و دشوار هموار می‌سازد و فعالیت است که شرایط و موجبات یادگیری را در فرایند آموزش ساده می‌کند.

به عبارت دیگر، روش‌های آموزشی راه‌ها و شیوه‌هایی هستند که کاربرد آنها موجب تسهیل رفتاری در فراگیران می‌شود.

ویژگی‌های روش‌های آموزش کاربردی

قبل از بررسی ماهوی و محتوایی روش‌های آموزشی و برقراری روابط بین عواملی که در برنامه‌های آموزشی متناسب با سطح مدیریت و کارکنان ضروری است نکات ویژه‌ای هر یک از روش‌های کاربردی را بر حسب ویژگی‌های آن تجزیه و تحلیل کنیم.

• هیچ یک از روش‌های نامبرده در نمودار شماره ۱

در این نوشته را نمی‌توان به‌طور مطلق به عنوان بهترین روش آموزشی ارائه کرد. میزان استفاده و کاربرد هر یک از روش‌ها بستگی به عواملی مختلف دارد که در جدول شماره ۱ مشخص شده‌اند.

• در هر برنامه آموزشی یا هر موضوع درسی،

ممکن است از بیکی یا چند روش برای تحقق بخشیدن به هدف یا هدف‌های آموزشی متمایز از همدیگر استفاده کرد. بر حسب ضرورت، در هر برنامه آموزشی می‌توان به‌طور توانایی یا همزمان از روش‌های پیش‌بینی شده و مورد نظر بهره‌مند شد.

• بهره‌گیری درست از روش‌های مختلف

آموزشی در هر برنامه موجب افزایش کارایی و اثربخشی آن در برنامه آموزشی خواهد شد که در

نهایت رضایت مندی فراگیران برای مشارکت

بیشتر در بحث‌ها و فراهم می‌کند.

- اگر در برنامه آموزشی مهارت‌های متعدد، مانند مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی پیش‌بینی شود، رسیدن به هر یک از هدف‌های آموزشی مذکور مستلزم به‌کارگیری روش‌های جداگانه‌ای است که مدرسان و استادان باید در نظر بگیرند و آثار آن در فراگیران سبب همان میزان تغییرات رفتاری (دانش، نیتی، و توانش) باشند که از قبیل در برنامه آموزشی مشخص شده است.

- استفاده از روش‌های یادگیری متعدد، انگیزه‌های مختلف و واکنش‌های جدید را در فراگیران به وجود می‌آورد که خود موجب علاقه‌مندی و تغییر رفتار می‌شود.

- استفاده از وسایل کمک آموزشی به عنوان سخت‌افزارهای روش‌ها می‌تواند در برنامه‌های آموزشی مفید واقع شود به این اعتبار که اکثر هدف آموزشی ظاهر کردن یک فعالیت به صورت نمایش در حضور دیگران باشد. از روش‌های ابزاری نقش می‌توان استفاده کرد. در استفاده از روش‌های ابزاری نقش، وسایل کمک آموزشی مانند ویدئوکنفرانس، ویدئو پروژکتور، تلویزیون ملبار بسته و غیره را می‌توان به‌کار گرفت. اگر هدف آموزشی هدایت‌دهی و تعامل گروهی و تجزیه و تحلیل مسائل باشد باید از روش‌های تدریس و سخت‌افزارهای مربوط مانند پروژکتور، اوردهد، آپتیک، نمودارها و جدول‌های آماری استفاده کرد. وسایل کمک آموزشی مانند فلپ، اسلاید، ضبط صوت، نوار ویدئو، نوار کاست (C.D)، پروژکتورهای مختلف (۲۲-۱۶-۸ میلیمتری)، اوردهد، آپتیک، چارت، ایژل و غیره در برنامه‌های

تسلط و تبحر لازم در استفاده از روش‌های کاربردی را با توجه به نکات مورد اشاره در فوق داشته باشند، چون آموزش تغییر رفتاری است برای پاسخ به یک نیاز احساس شده، در غیر این صورت عوامل آموزشی بدون بررسی و مطالعه به صورت تقلیدی و سعی و خطا به کار گرفته می‌شوند و هزینه‌های مرئی و نامرئی منابع انسانی فیزیکی و مالی که از این بابت متوجه بیست‌المال می‌شود سرسام آور است.

مراحل یادگیری در نظام آموزش‌های کاربردی

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

۱. قلمرو شناخت (دانش)

تاکید بر هدف‌هایی دارد که نتایج عقلانی آن افزایش معلومات - آگاهی، فهم و اطلاعات و توانایی تفکر و اندیشیدن است و در واقع آنچه که به قوای ذهنی مربوط می‌شود. تغییر در دانش فراگیران روش‌های آموزشی خاصی را می‌طلبد که در فرآیند یادگیری به صورت جزء مشخص می‌شود.

فرآیند یادگیری دانش

- مرحله‌آشنایی یعنی فراگیر ابتدا با تعاریف، توصیف کلمات و اصطلاحات پیچیده دانش مورد نیاز آشنایی پیدا می‌کند.

آموزشی در اختیار مدرس و استاد است. استاد و مدرس باید تسلط و آشنایی کافی از آنان را متناسب با هدف‌های آموزشی داشته باشد تا بتوانند از امکانات و منابع علمی و آموزشی موجود حداکثر استفاده بهینه را بکنند.

شرایط استفاده از روش‌های کاربردی

روش‌های آموزشی که در برنامه‌های آموزش مدیران و کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرند باید مؤثرترین روش‌ها باشند که براساس عوامل پیش‌بینی شده و برحسب ملاحظات زیر انتخاب و به کار گرفته می‌شوند:

- روش‌های آموزشی باید بیشتر بر جنبه‌های کاربردی تاکید داشته باشند تا با به کارگیری از فنون و تکنیک‌های لازم (سخت‌افزارها) بتوان به هدف‌های آموزشی دست یافت.
- روش‌های آموزشی باید بیشتر به بررسی و حل مسائل و مشکلات سازمانی فراگیران تاکید داشته باشد تا بتوان راهکارها و راه حل‌های مناسبی را در پایان دوره‌ها ارائه کرد.
- روش‌های آموزشی باید بیشتر بر مشارکت و تبادل نظر تاکید داشته باشند تا از این طریق بین مدرسان و فراگیران ارتباط متقابل ایجاد شود و همچنین بین فراگیران مبادله اطلاعات علمی و تجارب سازمانی صورت پذیرد.
- روش‌های آموزشی باید بیشتر بر تجزیه و تحلیل مسائل اداری و وقایع حساس تاکید داشته باشد تا از این طریق نسبت به مسائل طرح شده در جلسات گروهی تصمیم‌گیری می‌شود. آموزش در فرآیند تغییر، زمانی می‌تواند موجب افزایش سطح ارتقای علمی و تغییر در نگرش‌ها و رفتارها شود که مسئولان آموزشی، به ویژه مدرسان و استادان،

- مرحله تجزیه و تحلیل یعنی فراگیر مسایل را تمیز می‌دهد تفکیک و مشخص می‌کند
- مرحله درک کردن یعنی فراگیر انتاج می‌کند و رابطه علت و معلول را تعیین و نسبت به بسط مطالب و تغییر آن اقدام می‌کند
- مرحله کاربرد یعنی فراگیر اطلاعات تحلیل شده را به نحو مطلوب به کار می‌گیرد
- مرحله ارزیابی یعنی فراگیر و مجربان آموزشی مقایسه و نتیجه گیری می‌کنند که آیا در ارائه آموزش های مربوط مدرسان و استادان برای هر یک از مراحل فوق از روش های آموزشی و سزهای استفاده کرده اند؟

- سخت افزارهای آموزشی را طبق برنامه آموزشی تعریف می‌کند
 - مرحله کاربرد یعنی فراگیر پس از آزمون سعی و خطا و چگونگی به کارگیری مناسب سخت افزارها، مهارت لازم را پیدا می‌کند
 - مرحله ارزیابی یعنی فراگیر آنچه را عمل کرده مقایسه می‌کند، آزمایش می‌کند و تشخیص می‌دهد.
- بنابراین، ضروری است که مدرس و استاد برای ایجاد مهارت های مورد نیاز فراگیر از روش های آموزش مربوط که در نمودار مهارت ها مشخص شده است استفاده کند

۲. قلمرو مهارت (توانش)

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

۳. قلمرو نگرش (بینش)

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

فرایند یادگیری مهارت

- مرحله تقلید یعنی فراگیر شاهد و ناظر بر اجرای عملیات طرح یا پروژه ای است که فرایند اجرایی عملیات را تقلید می‌کند شاهد چگونگی استفاده از سخت افزارها، مثلاً در آموزش، راه اندازی پروژکتورها، تلویزیون مدار بسته و فرایند اجرایی دوره است که غیاً انجام می‌دهد
- مرحله تمرین یعنی فراگیر با انجام دادن پروژه، به کارگیری اورهده، فیلم، نوار ویدئو و سایر

فرایند یادگیری تغییر نگرش

- مرحله برخورد با مفاهیم (گفتش) یعنی فراگیر مفاهیم را در گروه خوب گوش می‌کند، دست و توجه دارد، و در ذهن می‌سپارد
- مرحله برخورد متقابل (واکنش) یعنی فراگیر در گروه پاسخ می‌دهد، عمل می‌کند، و گزارش می‌دهد
- مرحله ارزش گذاری یعنی فراگیر بر می‌گزیند، توصیف می‌کند، و کامل می‌کند

- **مرحله تدوین و انسجام یعنی فراگیر مرتب**
می‌کند. ادغام می‌کند، و سازمان می‌دهد.
- **مرحله نهادینه کردن تلقی، باورها یعنی فراگیر**
تشنجی می‌دهد. استفاده می‌کند، و تجدید نظر می‌کند.
- **توانایی در ارائه منطقی مطالب و حفظ توانایی**
موضوع‌های مورد بحث بر حسب تجانس و هماهنگی فراگیران؛
- **توانایی در برقراری ارتباط موثر بین فرد با فرد، فرد با گروه، گروه با فرد، و گروه با گروه؛**
- **توانایی در توضیح مسائل پیچیده و ارائه راهکارهای مناسب؛**
- **توانایی در کارهای عملی و کارگامی و هدایت فراگیران به سوی هدف‌های از قبل تعیین شده؛**
- **توانایی استفاده از سخت افزارها و نرم افزارهای آموزشی براساس ارائه طرح درس؛**
- **توانایی در سنجش میزان یادگیری و پیشرفت فراگیران براساس هدف‌های آموزشی از پیش تعیین شده**

بسیار این، حیطة یادگیری فوق نیاز به استفاده از روش‌هایی دارد که مدرسان و استادان برای تحقق هدف‌های آموزشی بتوانند از آنان به درستی استفاده کنند. با توجه به شرایط فرهنگی و آموزشی کشور، ضروری است هر چه سریعتر به منظور سهولت کار و انطباق روش‌ها با هدف‌ها و عوامل دیگر آموزشی، موسسات و مراکز آموزشی روش‌های کاربردی را در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مشخص کنند و مدرسان و استادان این مراکز هر چه زودتر نسبت به توانایی استفاده از روش‌هایی که در نمودار مشخص شده است خود را تجهیز و آماده کنند.

عوامل انتخاب روش‌های آموزش کاربردی

با توجه به عوامل اصلی و فرعی انتخاب روش‌های آموزش در جدول شماره ۱ و شناخت مربیان، مدرسان، استادان و مسئولان آموزش از این عوامل و برقراری ارتباط روش‌های آموزش کاربردی با هدف‌ها، پیچیدگی موضوع، سطوح فراگیران، تجانس و تعداد فراگیران زمان و مکان آموزش از یک طرف و توانایی مدرسان و استادان در استفاده درست از این نرم افزارها و سخت افزارهای آموزش از طرف دیگر، تشخیص برای موفقیت برنامه آموزشی کارا و کارآمد خواهد بود.

اینکه ضروری است برای توجیه و تبیین بیشتر عوامل اصلی و فرعی انتخاب روش‌های کاربردی تعریف‌های روشن از مفاهیم مذکور در اختیار مسئولان آموزشی قرار گیرد که در این نوشته محالی برای تمسیر و تفسیر عوامل مندرج در جدول نیست.

توانایی‌های مورد نیاز در استفاده از روش‌های کاربردی

- هر مدرس دوره‌های آموزش کاربردی علاوه بر دانش دانش لازم و عالم بودن به موضوعی که ارائه می‌دهد بپایند دارای مجموعه‌ای توانایی‌های اولیه باشد:
- **توانایی در شروع سخنرانی و فضا سازی برای تعامل فکری و ذهنی فراگیران؛**
 - **توانایی در بیان مفاهیم و شبیهی مطالب مورد بحث؛**
 - **توانایی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در بحث‌ها و مسائل ارائه شده؛**
 - **توانایی در ایجاد پرسش و پاسخ و خارج شدن از فضای یکسو و یکنفره؛**

جدول شماره ۱. عوامل مؤثر بر انتخاب روش های آموزشی کاربردی

عوامل اصلی		ماهیت دوره آموزشی		ماهیت و ترکیب شرکت کنندگان		امکانات و تسهیلات			
۱	۲	۱	۲	۱	۲	۱	۲	۳	۴
- هدف دوره - تعداد شرکت کنندگان	مبتنی بر نیاز	پیش از شروع	پس از شروع	گروهی	گروهی	تعداد	جنسیت	تخصص	موقعیت
						مرد	زن	تخصص	موقعیت
- تجهیزات - صرف	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات
						تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات	تجهیزات
- سطح دوره - اعتبار شرکت کنندگان	سطح	سطح	سطح	سطح	سطح	سطح	سطح	سطح	سطح
						سطح	سطح	سطح	سطح
- نوع آموزش - سطح شرکت کنندگان	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش
						نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش	نوع آموزش
- زمان - اعتبارات	زمان	زمان	زمان	زمان	زمان	زمان	زمان	زمان	زمان
						زمان	زمان	زمان	زمان

هدفها همان تفسیر رفتار فرد در پیکس از مهارت های شغلی خود است.

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

برقراری ارتباط روش های آموزشی با مهارت های شغلی

روش های آموزشی مورد نیاز در دوره های آموزشی کاربردی در نظر گرفته شده برای مربیان، مدرسان، استادان و مسئولان آموزشی در نمودار شماره ۱ به گونه ای تفکیک و طبقه بندی شده اند که در نهایت به هدف های آموزشی ادراکی - رفتاری، فنی و مشترک دست یابند این

• تقویت مهارت‌های اولیه (نوشتاری، گفتاری، شنیداری و دهداری)؛

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

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

• افزایش قدرت تصمیم‌گیری؛

• تقویت ارتباط‌های موثر در گروه (رابطه فرد با فرد، گروه با فرد، و گروه با گروه)؛

• مهارت در ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس؛

• تقویت مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی و ...؛

• ایجاد توانمندی در به کارگیری یافته‌های علمی و فنی در فلسفه مدیریت؛

• ایجاد تحول در روحیه مدیران از طریق جایگزینی سیستم‌های پویا؛

• تلاش در ایجاد وحدت تفکر در مدیریت اجرایی کشور.

بدیهی است به کارگیری روش‌های مندرج در نمودار

شماره ۱ که هم‌اکنون پاره‌ای از آنها مورد استفاده

مدرسان و استادان فرار می‌گیرد مستلزم آن است که

مدرسان و استادان دوره‌های حرفه‌ای تخصصی و

مهارتی، توان و قابلیت لازم را در استفاده بهتر از آنان

داشته باشند در غیر این صورت آموزش‌ها به صورت

سستی کما فی السابق ارائه خواهد شد و اثر بخشی و

کارایی لازم را نخواهد داشت.

مطالعات فرابخشی
مقاله جامع علوم انسانی

جدول شماره ۲. کاربرد روش های آموزشی در دوره های حرفه‌ای، تخصصی و مهارتی

ردیف	عنوان روش	مصادف انگلیسی	مهارت‌های ادراکی	مهارت‌های رفتاری	مهارت‌های نفسی
۱	آموزش و پژوهش عملی	Action Training and Research	x		x
۲	شاگردی	Apprenticeship			x
۳	مجمع	Assembly	x	x	
۴	تکالیف درسی	Assignments (hand-outs)	x		x
۵	تحریک ذهنی	Brain Storming		x	
۶	جلسات بحث گروهی	Buzz Groups		x	
۷	فضایابی اداری	Case Method		x	
۸	مورد پژوهی	Case Study	x	x	
۹	روش درمانگاهی	Clinic Method	x		x
۱۰	بحث و مناظره	Colloquy	x	x	
۱۱	آموزش مکاتباتی	Correspondence - Learning	x		
۱۲	حادثه بحرانی	Critical Incident	x	x	
۱۳	کنفرانس	Conference	x		
۱۴	نمایش (نمایش دادن طرز انجام دادن عمل در حضور فراگیران)	Demonstration			x
۱۵	بحث و گفتگو	Discussion	x	x	
۱۶	ارائه و نمایش مطالب و لوازم آموزشی	Displays and Exhibits (With Materials)	x		x
۱۷	آموزش از راه دور	Distance Education	x		
۱۸	بازدید از محیط‌های آموزشی	Field Trips	x	x	x
۱۹	روش آموزش پنج مرحله‌ای هریارت	Five - Step Training Method	x	x	x
۲۰	نمایش فیلم های آموزشی	Films (With Materials)	x	x	
۲۱	بحث آزاد در عرصه	Forum	x		
۲۲	توزیع جزوه‌های آموزشی	Hand outs (With Materials)	x	x	
۲۳	بحث گروهی	Group Discussion	x		
۲۴	آزمایشگاه‌های روابط انسانی	Human Relations Laboratories		x	
۲۵	آموزش‌های کابزه ای	In - Baskets Training	x		
۲۶	کارورزی	Internship			x

ادامه جدول شماره ۲ ...

مهارت‌های فنی	مهارت‌های رفتاری	مهارت‌های انحرافی	معادل انگلیسی	عنوان روش	ردیف
x			Job Instruction Training	آموزش نحوه انجام دادن کار	۲۷
	x	x	Learner-Acquisition-Control	کنترل نحوه آموزش فراگیر	۲۸
		x	Lecture	سخنرانی	۲۹
			Management Games	بازی‌های مدیریت	۳۰
			Modeling	مدل سازی	۳۱
x		x	Models (With Materials)	مدل همراه با مطالب مربوطه	۳۲
		x	Newsletters (With Materials)	خبرنامه‌ها و بولتن‌های خبری	۳۳
x			Nominal Group Technique	فن تهیه دیدگاه های گروهی	۳۴
	x		Open Classroom	کلاس های آزاد	۳۵
		x	Panel	بحث گروهی هدایت شده	۳۶
		x	Problem - Solving	حل مسئله (مشکل)	۳۷
		x	Programmed Instruction	آموزش برنامه ای	۳۸
x		x	Publication- and Distribution of Teaching Materials	چاپ و توزیع مطالب آموزشی	۳۹
		x	Q & A Sessions	جلسات پرسش و پاسخ	۴۰
		x	Related Reading	مطالعه مطالب مربوط به درس	۴۱
		x	Role Playing	ایفای نقش	۴۲
	x	x	Round Table Training	میزگرد آموزشی	۴۳
		x	Seminar	سینار	۴۴
	x	x	Sensitivity Training	آموزش حساسیت	۴۵
	x		Syllabus	سرفصل مطالب درسی	۴۶
		x	Symposium	سمپوزیم	۴۷
		x	Syndicates	تشکیل گروه (سندیکا)	۴۸
		x	Simulation	همانند سازی	۴۹
x		x	Tours	گردش های علمی و بازدید	۵۰
		x	Delphi - Technique	تکنیک دلفای	۵۱
	x	x	Videotape (With Materials)	نوار تلویزیونی مدار بسته	۵۲
x			Workshop	کارگاه آموزشی	۵۳

نتیجه گیری

از بدو پیدایش انسان تاکنون، روش‌ها و فنون در تعلیم و تربیت و یادگیری به عنوان امری مستمر و دائمی محسوب و متغیر بوده است و در ابعاد مختلف، انسان برای سهولت یادگیری و انتقال مفاهیم از ابزارهای مختلف استفاده می‌کرده است.

یکی از ویژگی‌های انسان، تری‌پذیری و سرگذاری آن در خانواده، مدرسه، اداره، جامعه، و جهان است. برقراری ارتباط در محیط‌های آموزشی با چه روش‌های آموزشی صورت می‌پذیرد که نتایج آن متعادل کردن مسائل عاطفی، روحی و ذهنی انسان‌ها باشد؟ و با کدام روش می‌توان رفتارها و برخوردهای مطلوب و منطقی ایجاد کرد که نتایج آن متعادل کردن رفتارهای غیر متعادل، عادات ناپسند، و عکس‌العمل‌های منفی انسان‌ها باشند؟ با کدام روش می‌توان در گفتار، رفتار، و اعمال خود تغییر ایجاد کرده که نتایج آن در محیط‌های کاری شوق، شادایی، و خوشنودی همراه داشته باشد؟

شکل‌گیری روند طبیعی انسان، چون شوگرگرفتن، عادت کردن در محیط‌های خانوادگی، مدرسه، و سازمان امری طبیعی و خصیصه‌ای انسانی است که در موقعیت‌های مختلف زندگی شکل می‌گیرد. حال اگر ضرورت تغییر در روش‌های انجام دادن کار به لحاظ سرعت، وقت، صحت، و کیفیت انجام کار پیدا شود در نخستین وقت واکنش نشان می‌دهد. چون آشنایی و تسلط در استفاده از روش‌های جدید انجام دادن کار را ندارد، خواهان حفظ وضع موجود است و در برابر هر گونه تغییر و تحول در شیوه‌های انجام کار معترض می‌باشد. در اغلب دستگاه‌های اداری مقاومت در برابر تغییر و تحول و به کارنگرفتن روش‌ها و شیوه‌های مطلوب دیده می‌شود.

متأسفانه در بخش آموزش کماکان همان روش‌های قدیمی و سنتی است - شاگردی و متکلم و حقه‌بودن را در برنامه‌های آموزش بطور بکسویه به کار می‌گیرند.

در حالی که انسان معاصر امروزی در بسک چرخشگاه تمدنی قرار گرفته است که همه امور در حال گذر و نابابدارند. به این معنی که هدف‌ها، راهبردها، موازین، اصول و روابط اجتماعی، عهدنامه‌ها و میثاق‌های اجتماعی، محیط زیست، فنون، تکنیک‌ها، اطلاعات، سیستم‌ها و روش‌های انجام کار در حال تغییر و تحول هستند. در عصری حرکت می‌کنیم که هر لحظه پدیده‌های جدیدی در زمینه‌های مختلف وارد بازار کار و مصرف می‌شود. حال در شرایط کنونی چگونه باید همدگان به خود اجازه می‌دهد که با ابزارهای گذشته در برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای و تخصصی از روش‌های جدید آموزش استفاده نکند و بعد تصور کند که در کارشان اثر بخشی، کارایی و بهره‌وری دارد؟ فعلاً روش برشورد استادان و مدرسان در کلاس‌ها بیشتر تئوریک است تا کاربردی، خبر چند زمینه‌های تکنولوژیک و کاربردی، تعامل کاربردی با یکدیگر دارند. اما بحث بر سر ارتقای سطح علمی فراگیران است که استادان و مدرسان در ارائه مطالب تئوری بیشتر در کلاس‌های عملیاتی و کاربردی با استفاده از روش‌های مربوط برشورد می‌کنند. تاکیارآمدی روش ارائه مطالب تئوری، نظریه‌های عملی گذشته کشورهای پیشرفته است که به صورت تئوریک و تئوری برشورد می‌کردند ولی امروزه به لحاظ مشارکت مستقیم فراگیران در امر یادگیری تحول پیشگیری در سلامت و سواد و کشف پدیده‌های جدید به وجود آمده است.

البته لازم به ذکر آنکه باید این نکته را نیز به غیاب داشت که در انتخاب روش‌های تدریس فضا توانایی‌ها و

سر و صورت، گردش‌های علمی و کارهای کارگانهی و عملیاتی) زودتر از دیگران به نتیجه می‌رسند و تعدادی هم در شرایط طبیعی طبق برنامه آموزشی از قیاس نینس شده بر اساس اصول و فصولت عناصر و نظام حاکم بر امور آموزشی پیاپی می‌گیرند. در نهایت بعضی فراگیران در شرایط بهتر یادگیری قرار می‌گیرند که در انتخاب موضوع، نوع مطالب آموزشی، زمان، مکان و شیوه‌های حضوری و غیر حضوری خود نقش دارند.

علاوه آنکه مدرسان و استادانی می‌توانند در تدریس موفق باشند که به انواع فنون و روش‌های یادگیری آگاهی و تسلط داشته باشند تا در اجرای فرآیند آموزشی اهداف آموزشی تحقق پیدا کند.

یادگیری در واقع نتیجه داد و ستد اطلاعاتی بین فراگیران و فزادهندگان و محیط آموزشی است که فراگیر یاد بگیرد و فزادهندگان یاد بگیرند که چگونه یاد بدهند. □

قابلیت‌های ذهنی و فیزیکی مدرسان و استادان مورد توجه قرار نمی‌گیرد. بلکه در امری فرآیند یادگیری، شخصیت، منش، نحوه برخورد از لحاظ روحی عاطفی و ذهنی نیز مورد نظر هستند و مضافاً اینکه متناسب با نیازها، سطح، و تفاوت‌های فردی فراگیران نباید روش‌های آموزشی مناسب انتخاب شود تا حداکثر استفاده بهینه از عوامل مؤثر در امر آموزش‌های حرفه‌ای شود. زیرا بررسی از فراگیران به لحاظ تفاوت‌های فردی فقط با دیدن (تصاویر، نمودارها، جداول آسانی و دادن نمایش و به تصویر کشیدن کلمات روی وایت بورد) زمینه و قدرت یادگیری دارند و بعضی از فراگیران با شنیدن صوت و آهنگ صدا (سخنرانی‌ها، گفت و شنودها، شعارها، رادیو و تلویزیون، و سایر وسایل صوتی) بیشتر قدرت یادگیری دارند. عده‌ای از فراگیران از طریق حرکات بدنی (به کاربردن دست، پروژه‌های حرکتی ورزشی و نگاه دادن

منابع

الف - فارسی

- زمر دیان، اصغر (۱۳۵۶)، «فنون آموزش»، جزوه درسی مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، صص ۱۲.
- حقیقی، راضیه (۱۳۶۲)، «روش‌ها و فنون آموزش»، نشریه شماره ۱۸، دفتر امور استخدامی و آموزش سازمان سابق امور اداری و استخدامی کشور.
- بروس جویس و مارشا ویلی (۱۳۷۸)، «الگوهای جدید تدریس»، ترجمه محمدرضا بهرنکی، تابان.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۳)، «رهبری و مدیریت آموزشی»، راسخ.
- رونوفی، محمد حسین، «مدیریت رفتار کلاس (مهارت‌های آموزش و پرورش)»، بی تا، بی تا.
- بهرنکی، محمد رضا (۱۳۷۱)، «مدیریت آموزش و آموزشگاهی»، گلچین.
- ابطمی، سید حسین (۱۳۶۳)، «آموزش و بهسازی منابع انسانی»، مؤسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، سازمان گسترش و نوسازی منابع.
- فرشاد، محمد علی (۱۳۷۵)، «مدیریت عمومی در آموزش و پرورش» (ترجمه و تالیف)، الهام.
- بهرنکی، محمد رضا (۱۳۷۴)، «نظارت و راهنمایی تعلیماتی» (ترجمه)، کمال تربیت.

- مجدفر، مرتضی (۱۳۷۱)، تکنولوژی آموزشی، کردآوری سخنرانی اساتید، ایس.
- شیرازی، علی (۱۳۷۳)، مدیریت آموزشی، مشهد، جهاد دانشگاهی.
- گروبلند (۱۳۶۳)، هدفهای رفتاری برای تدریس، ترجمه آمان ا... صفوی.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۱)، مدیریت آموزشی، بهشت.
- فیوضات، حبیبی (۱۳۷۷)، مبانی برنامه ویزی آموزشی، ناشر مدرسه و نشر ویرایش.
- نیم و نعلبیک (۱۳۷۶)، برنامه ویزی برای آموزش اثر بخش، ترجمه محمد چهلبری، دانشگاه تربیت مدرس.

ب - خارجی

- "Training Methods and Techniques", **Personnel bibliography**, Series Number 19, U.S. Civil Service Commission, Washington, D.C., January 1966.
- Ingalls, John D.A, **Trainers Guide to Andragogy**, U.S. Government Printing Office, 1974.
- Pigors, Paul and Charles, A. Mgre, **Reading Personnel Administration**, N.Y., McGraw - Hill Book Co., 1969.
- Linstone H.A., et. al., **Delphi Technique**, Addison Wesley, 1975.
- Byers, Renth, **To Employee Training and Development in Public Sector**, Chicago, Illinois, International Personnel Management Association, 1974.
- Atkins, Lincoln and William M. Read, "Increase your Management Coaching Power", **Business Horizons**, Vol. 4, No. 1, Spring 1961, PP. 39-44.
- "The Incident Process of Supervisory", **Training Personnel**, Vol.31, No. 2, September, 1954, PP. 134-140.
- "The Role of Management in Educational and Reaserch", **Management Science**, Vol. 7, No. 2, January 1961, PP. 131-160.

پروژه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی