



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش های فنی و حرفه ای

روشها و فنون تدریس

دپارتمان علوم تربیتی و مهارت های مدیریت سرپرستی

۱۳۸۷

روشهای تدریس

آموزش و جایگاه روش تدریس

"روش تدریس" به عنوان ابزاری که به مربی، قدرت، اعتماد به نفس و هدف می‌دهد، همیشه او را در محیط تدریس یاری و همراهی، کرده است. پیش از این یک مربی موفق با یک روش تدریس موفق، مورد ارزیابی قرار می‌گرفته است. به عبارت دیگر دنبال نمودن منظم و مصرانه یک خط مشی و رویکرد از قبل تعیین شده، برای هدایت گروهی فراگیر برخوردار از نیازها، علایق، توانایی‌های فرهنگی - اجتماعی متفاوت از اجزاء لاینفک یک تدریس موفق و موثر، تلقی شده است. با این همه، آنچه که در عصر حاضر با آن روبرو هستیم، دیدگاه و رویکرد های کاملاً متفاوتی است که با توجه به تغییرات عمیق و سریعی که در کلیه ی زمینه ها اتفاق افتاده است، به وجود آمده است. بیش از هر چیزی، نگاه انسانی و علمی به فراگیر، و نیازهای او، برنامه ریزان و متخصصین تعلیم و تربیت را به این رویکرد سوق داده است که انتخاب و اجرای یک "روش تدریس" معین در جهت هدایت و تدریس یک گروه واحد، ولی ناهمگن و نامتجانس علمی و پسنندیده نیست (ریچاردز و راجرز: ۲۰۰۱). به عبارت دیگر سیستم آموزشی ما، الزاماً و اجباراً نمی‌تواند مستقل از تغییرات و تحولات چند دهه ی اخیر، عمل نماید و با تعصب و کوته‌بینی سنت تدریس را در فرم و شکل گذشته ی خود، حفظ کرده است. تحولات جدید، همراه با تحقیقات و مطالعات جدید، تعاریف جدید و ویژه ای را از انسان، نقش او و علایق و تفاوت های او ارائه کرده است و همه ی این تعاریف، به نحوی تاثیر خود را، در سیستم های آموزشی به جا نهاده است. هر یک از روش های تدریس به تنهایی مزایا و معایبی دارد و از اینرو غالباً بکارگیری مجموعه ای از روشهای تدریس و آموزش توصیه می‌شود تا کارآیی و اثربخشی بیشتری به همراه داشته باشد.

روش تدریس باید با توجه به اهداف آموزش مورد نظر در انتقال دانش، تغییر نگرش و مهارت های عملی و علمی رفتارهای فراگیران انتخاب شود.

دیدگاههای مختلف تدریس

۱- نگاه توصیفی (Descriptive):

همان نگاه صنعتی به تدریس است یعنی انتقال دانش و اطلاعات از سوی مربی به فراگیران. مربی متکلم وحده است و فراگیران حالت انفعالی دارند. نگاه توصیفی بیشتر در قالب روش سخنرانی می‌گنجد.

۲- نگاه موفقیتی (Success):

تدریس عامل موفقیت است. هر تدریس نتیجه اش یادگیری است. یعنی وقتی مربی می‌گوید: من فلان درس را تدریس می‌کنم باید طی آن فرایند یادگیری هم صورت گرفته باشد.

۳- نگاه ارادی:

نگاهی رفتارگرایانه است. مربی گام های آموزش را مشخص می‌کند. هدف ها را تعیین می‌کند و به فعالیتهای جهت می‌دهد. مثالی ملموس در این باره کارخانه است، در کارخانه طی فرایند تولید، مواد خام تبدیل به یک محصول قابل استفاده می‌شوند.

در این جا یادگیری و تدریس یک فرایند است.

۴- نگاه هنجاری:

در این نوع نگاه، همه چیز دید ارزشی دارند بعنوان مثال چه چیزی را باید به فراگیران آموزش دهیم؟ از چه روش استفاده کنیم.

۵- نگاه علمی :

در این نوع نگاه، مفهوم تدریس، منظم و روشن و دقیق بیان می شود و تدریس یعنی مجموعه فعالیتهای منظم و هدفداری که منجر به تغییر یا یادگیری فراگیر شود. یعنی فعالیت ها باید از قبل طراحی و برنامه ریزی شده باشند.

ساده ترین و مخرب ترین اشتباهی که مربی مرتکب می شود این است که ارتباط او ویادگیرنده مانند ارتباط یک بچه و معلم می باشد. مخصوصا اینکه بیشتر مربیان همیشه نحوه تدریس بزرگسالان به بچه ها را مشاهده کرده اند. اگرچه برای مربیان ضروری است که خودشان را به عنوان تسهیل کنندگان فرایند یادگیری بزرگسالان ببینند. در برنامه ریزی برای جلسات آموزشی به خاطر سپردن خصوصیات یادگیرندگان بزرگسال که در پایین آمده می تواند کمک کننده و مفید باشد:

ویژگیهای آموزش بزرگسالان:

۱. بزرگسالان سالم در تمام طول زندگیشان توانایی یادگیری دارند. ممکن است حفظ کردن مطالب زمان بیشتری بگیرد اما یادگیری باعزم و اراده بزرگسالان مسن می تواند به سرعت یادگیری فراگیران با سن و سال کم باشد.
۲. بیشتر بزرگسالان قبل از شروع یادگیری برای سوالهای از قبیل اینکه چرا آموزش اهمیت دارد؟ و چگونه می توان آن را بکارگرفت؟ جوابهای راضی کننده می خواهند.
۳. بزرگسالان عادت دارند در نقش بزرگسالان باشند به این معنی که آنها مایل وقادرند در تصمیم گیری که برای یادگیری آنها صورت می گیرد شرکت کنند.
۴. بزرگسالان اهداف خاصی برای یادگیری دارند و عموما می دانند که چگونه بهتر یاد می گیرند. ممکن است هیئت نمایندگان به تصمیم گیری درباره برقراری اهداف یادگیرندگان کمک کنند. مخصوصا مدیران، مهارتها و دانشی را که واقعا نیاز دارند بدست می آورند.
۵. بزرگسالان دوست ندارند شبیه بچه ها آموزش ببینند و مخصوصا توبیخ شدن جلوی دیگران را نمی پسندند.
۶. بزرگسالان شبیه سازمانی هستند که تصویر بزرگتر را می خواهند یعنی آموزش آنها در حد و اندازه خودشان بوده و با رشد عقلی آنها تناسب داشته باشد.
۷. بزرگسالان قبلا تجربه موقعیت های یادگیری را داشته اند و تصورات مثبت یا منفی درباره یادگیری و توانایی های خودشان را دارند.
۸. بزرگسالان ثروت بی نظیری از تجربیات شخصی برای سرمایه گذاری در یادگیری داشته اند و زمانی که یادگیری جدید به یادگیری قدیمی مربوط باشد می توانند دانش را انتقال دهند.
۹. بزرگسالان با دیدن آموزش می توانند نوع خوب و بد آنرا تشخیص دهند.
۱۰. در ابتدای جلسه آموزشی کارآفرینی، هدف و اهمیت کارآفرینی توضیح داده شود.
۱۱. شرکت کنندگان را در چارچوب جلسه آموزش ایمنی سهیم کنند.

۱۲. برای یادگیرندگان احترام اصولی قائل باشید، از آنها سوال کنید و واقعا به پاسخ هایشان گوش دهید (هرگز کسی را در مقابل دیگران توبیخ نکنید).
۱۳. در موقع مناسب تجربه و مهارت یادگیرندگان را تحسین و تأیید کنید. کاری کنید که عقایدشان را به زبان آورند و سعی کنید چیزی را که آنها به شما می گویند شما به آنها نگوئید. زمانی که مرتکب اشتباهی می شوند آنها را دستپاچه و خجالت زده نکنید.
۱۴. در صورت امکان به آنها اجازه انتخاب در چارچوب ساخته شده را بدهید مثلا از آنها بپرسید برای این تمرین مایلید دوفردونفر کار کنید یا به صورت تک نفره ؟
۱۵. از حرکت دادن دست و بدن در آموزش مانند دست به کمر ایستادن، حرکت دادن کنایه وار انگشت سبابه دوری کنید.
۱۶. شرکت کنندگان را ساکت و آرام نکنید. این کار از طریق تن صدا و نحوه بیان بیشتر از لغات موثر واقع می شود.
۱۷. حد خاصی از اداب و احترام متقابل بین یادگیرندگان در کلاس را حفظ کنید.
۱۸. در صورت بروز اشتباه در اطلاعات یا قضاوتتان آن را بپذیرید.
۱۹. مطمئن باشید که همه می توانند به طور کامل همه چیز را ببینند و بشنوند و مکان راحتی برای نوشتن دارند.

معیارهای انتخاب روش تدریس

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

انواع روش های تدریس

۱. سخنرانی
۲. بارش فکری
۳. نمایش و اجرای تمرین های عملی
۴. مباحثه
۵. ایفا نقش **Role Plying**
۶. بازدید از صحنه های واقعی
۷. پرسش و پاسخ
۸. حل مسئله

۱. سخنرانی

این نوع آموزش براساس کلام و صحبت مربی یا سخنران است

این روش که سابقه ای طولانی در نظامهای آموزشی دارد به ارائه مفاهیم به طور شفاهی از طرف مربی و یادگیری آنها از طریق گوش کردن و یادداشت برداشتن از طرف فراگیر می پردازد. در این روش یک نوع یادگیری و رابطه ذهنی بین مربی و فراگیر ایجاد می شود.

مراحل اجرای روش سخنرانی:

مرحله اول: آمادگی برای سخنرانی

- آمادگی از نظر تجهیزات (آیا در سخنرانی از وسایل آموزشی استفاده خواهد شد؟)
- آمادگی عاطفی (آیا من با آسودگی سخنرانی می کنم؟)
- آمادگی از نظر زمان (آیا زمان کافی برای آماده شدن وجود دارد؟)

مرحله دوم: مقدمه سخنرانی

- ۱- ایجاد رابطه بین مربی و فراگیر (مربی در ابتدای صحبت با فراگیران گپی بزند. لطیفه ای تعریف کند و ...)
- ۲- جلب توجه فراگیران: با فعالیتهایی همچون طرح سوال، بحث و گفتگو، استفاده از وسایل بصری می توان به این مهم دست پیدا کرد. در جلب توجه فراگیران، روایت نکات زیر می تواند بسیار مفید باشد: الف: شناخت علایق و خواسته های فراگیران (توجه به عواملی همچون سن، جنس، وضع اجتماعی، اقتصادی و ...)
- ب: ایجاد انگیزش (در فرآیند تدریس، بهتر است به فراگیر گفته شود موضوع مشکل ولی قابل فهم و حل می باشد.)
- ج: بیان صریح هدفها و نکات مهم سخنرانی
- د: استفاده از پیش سازمان دهنده: ارائه پیش سازمان دهنده باعث دسته بندی اطلاعات، حفظ کردن آنها می شود.
- ه) پیش آزمون و فعال کردن آگاهی و اطلاعات فراگیران: آزوبل می گوید: «یادگرفته های قبلی فراگیران مهمترین عامل در یادگیری آنهاست».

مرحله سوم: متن و محتوی سخنرانی

- ۱- جامع بودن محتوی: متن سخنرانی باید تمام اهداف آموزشی را در بر داشته باشد. فراگیرانی که سخنرانی مربیانشان جامعیت بیشتری داشته باشد بهتر یاد می گیرند.
- ۲- سازماندهی منطقی محتوی: اسکینر معتقد است وقتی مواد آموزشی خوب سازماندهی شوند. یادگیری آسانتر می شود زیرا سازماندهی قدرت درک مفاهیم را افزایش می دهد.
- ۳- استقرار توجه فراگیران در طول ارائه محتوی
- الف: تغییردادن محرک: تنوع در به کارگیری محرکها سبب بالا رفتن انگیزه یادگیری خواهد شد. بین تنوع در حرکات و حالات چهره مربی و پیشرفت تحصیلی فراگیران، رابطه مستقیم وجود دارد. تغییرات تُن صدا در هنگام صحبت متناسب با موضوع در یادگیری تأثیرگذار است. تحقیقات نشان داده است که رابطه تغییر محرک و پیشرفت تحصیلی در دبستان منفی و در دبیرستان مثبت است.
- ب: تغییر کانالهای ارتباطی: با تعییردادن ارتباط از سمعی به بصری احتمال تغییر مناسب در الگوی رفتاری به وجود می آید. بزرگسالان نظام آموزش بصری را بر سمعی ترجیح می دهند. (استفاده از اسلاید، نمودار، عکس و سایر رسانه های بصری)

ج: فعالیت جسمی: یادگیری باید به صورت فعالانه انجام شود. مربیان می توانند روش تدریس خود را با امکان درگیری جسمی و فکری فراگیران در روند یادگیری، غنی تر سازند. مثلاً با زنگ تفریحهای کوتاه مدت در بین سخنرانی، تکرار پاسخ فراگیران و استفاده از اسامی در مخاطب قراردادن آنها، موجب ایجاد توجه بیشتر در فرآیند تدریس شوند.

د: استفاده از طنز: کاربرد طنز در تدریس، میزان توجه و یادگیری فراگیران را افزایش می دهد (البته شوخیهایی که مربوط به مطلب تدریس شود).

ه: شور و حرارت سخنران: تحقیقات بیانگر این نکته است که مطالبی که با ذوق و شوق از جانب مربی ارائه شود بیشتر و بهتر یاد گرفته می شود. (آهنگ صدا، تغییر حالات چهره، ارتباط چشمی)

و: پرسش و پاسخ در حین سخنرانی: سوال کردن از فراگیران می تواند تأثیرات مطلوب زیر را داشته باشد:

- تأکید - تمرین - خودآگاهی - توجه - استراحت کوتاه - تکرار

مرحله چهارم: جمع بندی و نتیجه گیری

بعد از اتمام سخنرانی مربی می تواند:

الف: از فراگیران بخواهد که بعضی از نکات مهم درس را به خاطر بیاورند یا نظر خود را درباره آنها بگویند.

ب: به سوالهای فراگیران پاسخ گوید.

ج: نکات مهم و اساسی درس را گوشزد و مرور کند.

در پایان یک جلسه سخنرانی، مربی باید با فراگیران وارد مسائل غیررسمی شود تا خشکی و یکنواختی درس کاهش یابد و فراگیران در جلسات دیگر با رغبت بیشتر شرکت کنند.

مزایای این روش :

۱. توانایی مربی در برنامه ریزی و هدایت فراگیران در راستای اهداف آموزشی
۲. آرایه 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. بکارگیری وسایل کمک آموزشی به منظور کمک به تفهیم موضوع
۴. از اطاله کلام بپرهیزید و فقط نکات ضروری را ارایه کنید
۵. مثال هایی با کلمات ساده و مرتبط با فراگیران بزنید و 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. به تک تک افراد حاضر در کلاس نگاه کنید و سوالاتی از آنها بپرسید.
۱۰. روش سخنرانی به تنهایی روش کافی و خوبی نیست و باید آن را همزمان با سایر روش های تدریس استفاده کرد.

۲. طوفان فکری / بارش مغزی / یورش فکری

بنیان‌گذار و مبدع روش یورش فکری الکس اسبورن Alex Osborn {1938} می باشد؛ که تلاش او جهت بسط روش یورش فکری ستودنی است. به نظر اسبورن، این نام برازنده‌ی جلسه‌هایی بود که وی برگزار می کرد؛ چون یورش فکری به معنی بهره‌گیری از مغز برای یورش بردن به یک مسأله یا پرداختن به یک موضوع است.

تعاریف

در فرهنگ وبستر بارش فکری بدین صورت تعریف شده است: «به کارگیری فن‌گردهمایی که به وسیله‌ی آن عده‌ای، راه حل-هایی را برای مسأله‌ای از طریق ارائه‌ی مجموعه ایده‌های خود می‌یابند.»

تعریفی دیگر «بارش فکری عبارت است از اجرای فن و گردهمایی‌ای که از طریق آن عده‌ای می‌کوشند برای حل یک مسأله‌ی بخصوص، با انباشتن تمام افکار و اندیشه‌هایی که همان‌جا ارائه می‌گرد؛ راه حلی بیابند.»

نکات اساسی تعریف

۱. بارش فکری به صورت گروهی است.
۲. تلاش فکری و ذهنی به صورت گروهی انجام می‌گیرد؛ تا راه حلی به دست آید.
۳. راه‌هایی برای حل یک مسأله یا موضوع پیشنهاد می‌شود.
۴. بارش فکری نوعی حمله‌ی ذهنی به موضوع است؛ که طی آن، شرایطی ایجاد می‌شود تا شرکت‌کنندگان فی‌البداهه نظر خود را ابراز دارند.

همایش‌هایی به سبک بارش فکری پدیده‌ی جدیدی نیست؛ بلکه نزدیک به ۴۰۰ سال قبل در هند، مربیان هندی این روش را

در آموزش تعالیم دینی به کار می بردند. واژه‌ی هندی معادل یورش فکری « پرابی بارشانا » است. معنی « پرابی » بیرون از خود و « بارشانا » سؤال است. که روی هم معنای آن سؤال از بیرون پاسخ از درون می‌باشد.

قوانین روش بارش فکری

قانون اول: انتقاد ممنوع

هیچ یک از اعضاء حق انتقاد از سایر اعضاء را ندارد؛ چون در جلسه‌ی بارش فکری افراد اندیشه‌ها و نظرات صحیح/ غلط/ بی معنی/ غیر منطقی و ... خود را ارائه می‌دهند. و انتقاد نمودن؛ قضاوت نمودن و ارزشیابی فکر و نظر اعضاء سبب ناکامی جریان ایده سازی می‌شود و هم‌چنین سبب خود سانسوری می‌گردد.

قانون دوم: پرواز در رؤیا

« پرده را برداریم؛ بگذاریم که احساس هوایی بخورد » هر گونه قید و بند فکری را کنار بگذاریم. برای ارائه‌ی ایده‌ای خلاقه بایستی از مرز منطق معمول و خطوط قرمز متداول عدول کرد. در واقع هر گاه بخواهید منطقی ایده‌ای خلاقانه بیافرینید؛ راه به جایی نخواهید برد. بنابراین با آرامش خیال و بدون ترس از انتقاد، به ایده سازی اقدام کنید.

قانون سوم: کمیت گرای/ هر چه بیشتر بهتر!

طبق این قانون تا می‌توانید اندیشه و ایده‌های متفاوت و بیشتری بیان کنید؛ از میان ایده‌های بیشتر می‌توان ایده‌های بهتری را استخراج کرد. اگر جلسه‌ی یورش فکری به خوبی هدایت شود در مدت ۲۰ دقیقه می‌توان در حدود ۲۵۰ ایده پدید آورد.

قانون چهارم: ترکیب، تلفیق، تغییر دادن و تکوین اندیشه‌ها

می‌توان با تغییر دادن نظرهای خود و دیگران یا مشابه سازی و یا ادغام آن‌ها، نظریات جدیدی را ارائه نمود. و پیش از ارزشیابی، ایده‌ها بیش از پیش تکمیل گردند.

قانون پنجم: مستند سازی ایده‌ها

هر ایده‌ای که ارائه می‌شود؛ هر چند پیش پا افتاده، باید ثبت شود. ایده‌های ثبت شده در معرض دید اعضای گروه قرار گیرد. پر کردن برگه‌های نظرات توسط منشی گروه و نصب آن در معرض دید، لازم است.

چند نکته:

یک: به نظرات غیر منطقی و غیر معقول توجه ویژه‌ای بشود.

دو: حضور افراد داوطلبانه و اختیاری است. (البته در مراکز بهتر است با روش‌های مناسب فراگیران را تشویق به شرکت نمود؛ ولی به هر حال اجباری در کار نباشد.)

سه: موضوع‌های مناسب برای یورش فکری، موضوع و مطلب مشخص است. دوری نمودن از کلی گویی و ابهام در طرح مسأله ضروری است.

مراحل اجرای روش تدریش مبتنی بر یورش فکری

مرحله‌ی نخست: بیان و ارائه‌ی قوانین یورش فکری

علام و بازگویی قوانین جلسه‌ی یورش فکری / نصب قوانین بر روی تابلو اعلانات / تعیین منشی

مرحله‌ی دوم: ارائه‌ی موضوع یا مسأله

بهتر است این مرحله را با این عبارت «چه شیوه‌ها و راه‌هایی هست تا...؟» شروع کنیم.

مرحله‌ی سوم: آغاز ابراز ایده یا فکر

به صورت‌های متفاوت / نوبتی، جریان چرخشی

مرحله‌ی چهارم: نمایش ایده‌ها برای تکوین

قرار دادن همه‌ی ایده‌ها در معرض دید

مرحله‌ی پنجم: بررسی و ارزشیابی ایده‌ها

بررسی ایده‌ها / درجه بندی / دادن امتیاز

زمان و طول جلسه‌ی بارش مغزی:

طبق نظر دکتر سیدنی.جی.بارنز که تبحر خاصی در مدیریت جلسه‌ی بارش مغزی دارد؛ زمان را بین ۲۰ تا ۴۵ دقیقه تعیین می-کنیم.

مزایای این روش :

۱. برقراری ارتباط آزاد بین فراگیران
۲. رایحه 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. ترکیب نظرات و جمع بندی تفکرات و بسط و گسترش نتایج
۷. چیدمان مناسب فراگیران و تجهیزات

۳. نمایش و اجرای تمرین های عملی (Demonstration)

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 عملی آماده شوند . پس باید ابتدا دانش منتقل شود تا مربی بتواند مهارت های عملی را به فراگیران یاد دهد.

مراحل اجرای روش نمایشی

- ۱- مرحله آمادگی:

معلم باید هدف از تدریس را دقیقاً مشخص کند و امکانات لازم را از قبل فراهم نماید و از سالم بودن آن ابزار اطمینان حاصل کند.

- ۲- مرحله توضیح:

معلم قبل از انجام تدریس، باید اهداف تعیین شده را برای فراگیران به وضوح بیان کند، نحوه و علت انجام دادن عمل را توضیح دهد و سؤالاتی را که انتظار دارد فراگیران در پایان تدریس، پاسخ دهند را مطرح کند که باعث جلب توجه فراگیران شود.

- ۳- مرحله نمایشی:

معلم باید روش صحیح کار و مراحل آن را به نمایش بگذارد و بعنوان مثال فرآیند کار یک موتور دیزل را به فراگیران توضیح دهد.

۴- مرحله آزمایش و سنجش:

بعد از اجرای مراحل بالا، مربی باید از فراگیران بازخورد دریافت کند تا متوجه شود که فراگیران موضوع را فهمیده اند یا نه (مهارت لازم را کسب کرده اند یا نه؟) و در صورت بروز مشکل، مربی نقایص را برطرف نماید که با پرسشهای کتبی یا شفاهی می تواند به این موضوع دست یابد.

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. درک نکردن ارتباط بین نمایش و اهداف یادگیری توسط فراگیر

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. امکان مشاهده نمایش از زوایای مختلف
۷. ارائه کامل نمایش یکبار با توضیح و یکبار بدون توضیح
۸. اجرای آهسته نمایش به منظور آموزش مهارت های عملی
۹. خلاصه ای از مراحل را مجدداً بیان و مرور کنید.

۴. مباحثه

در این روش فراگیران بیش از مربی صحبت می کنند، اغلب خوب است که فراگیران بصورت گروهی مباحثه کنند

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 با تسهیلاتی که ایجاد میکند آسانتر و روانتر کرده و آنرا هدایت کند و مراقب باشد تا بحث از مسیر خود خارج نشود. 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.

روش بحث گروهی

روش بحث گروهی، گفتگویی است سنجیده و منظم درباره موضوعی خاص که موردعلاقه مشترک شرکت کنندگان در بحث است. این روش برای کلاسهایی قابل اجراست که جمعیتی بین ۶ تا ۲۰ نفر داشته باشند. روش بحث گروهی، روشی است که به فراگیران فرصت می دهد تا نظرها، عقاید و تجربیات خود را با دیگران در میان بگذارند و اندیشه های خود را با دلایل بیان کنند.

چه دروس و موضوع هایی را می توان با روش بحث گروهی تدریس کرد؟

۱- موضوعهایی که بتوان درباره آن نظرات مختلف و متفاوت ارائه داد.
۲- فراگیران درباره موضوع، اطلاعات لازم را داشته باشند یا بتوانند کسب کنند.
۳- موضوع موردعلاقه مشترک شرکت کنندگان در بحث باشد.
(در این روش، فراگیران بیش از استفاده از کتاب یا معلم، خود موفق به یافتن نتایج، اصول و راه حلها هستند و این در صورتی است که فراگیران به موضوع علاقه مند باشند.)

موضوعاتی چون ریاضیات، علوم طبیعی، مهندسی و ... برای بحث گروهی کارآیی ندارند و در عوض علمی چون کار آفرینی، علوم اجتماعی، تاریخ، اقتصاد، فلسفه، علوم سیاسی و روان شناسی و جامعه شناسی با این روش قابلیت تدریس دارند. درباره موضوعاتی که فراگیران کمتر به آن علاقه مند هستند مربی باید به نوعی در فراگیران ایجاد علاقه کند و در آنها حساسیت بوجود آورد مثلاً با طرح سوال، پخش یک فیلم و ...

اجرای مطلوب روش بحث گروهی تا اندازه زیادی بستگی به شخصیت مربی و درجه خونگرمی او دارد. مربی که از این روش استفاده می کند باید قدرت تصمیم گیری داشته باشند. و طوری بحث را هدایت کند که موضوع به بیراهه کشیده نشود.

در چه موقعیتی و برای چه هدفی می توان از روش بحث گروهی استفاده کرد؟

- ۱- ایجاد علاقه و آگاهی مشترک در زمینه خاص
- ۲- ایجاد و پرورش تفکر انتقادی (یعنی فراگیر بتواند براساس استدلال و شواهد به تجربه و تحلیل بپردازد.)
- ۳- ایجاد توانایی اظهارنظر در جمع (بیشتر فراگیران از این که در کلاس اظهارنظر کنند، می ترسند.)
- ۴- تقویت توانایی انتقاد پذیری (به شرطی که انتقادگری به معنای عیبجویی و ایراد گرفتن نباشد.)
- ۵- ایجاد و تقویت توانایی مدیریت و رهبری در گروه (در این روش یک نفر بعنوان مدیر گروه انتخاب می شود که وظیفه اش زمانبندی و هدایت بحث است.)
- ۶- تقویت قدرت بیان و استدلال. (در این روش اکثر فراگیران فعال هستند، ساکت نمی نشینند.)
- ۷- تقویت قدرت تجزیه و تحلیل و تصمیم گیری
- ۸- آشنایی با روش کسب اطلاعات و حل مسایل

۹- ایجاد رابطه مطلوب اجتماعی

مراحل اجرای روش بحث گروهی:

مرحله اول: آمادگی و برنامه ریزی بحث گروهی

۱- انتخاب موضوع :

موضوعات و عناوین روش بحث گروهی و ارتباط آنها با هدف، باید در قالب کلمات و جملات صریح و روشن بیان شود.

۲- فراهم کردن زمینه های مشترک:

قبل از شروع بحث گروهی، لازم است سطح اطلاعات فراگیران درباره موضوع یکسان شود.

۳- تعیین نحوه آرایش شبکه های ارتباطی:

ترتیب قرار گرفتن و نشستن فراگیران، در نوع ارتباط موثر است.

- رهبر گروه

- فراگیران

- شخص مهمان

- ناظر یا ارزیاب

مرحله دوم: روش اجرای بحث گروهی

۱- وظایف مربی در روش بحث گروهی

الف: فراهم کردن امکانات

ب: شرکت در بحث:

مربی موظف است در شروع بحث، تحت عنوان مقدمه هدف و ضوابط بحث گروهی را شرح دهد و باید نقش خود را در جریان بحث تا حد یک شنونده کاهش دهد.

ج: کنترل و هدایت بحث

۲- وظایف فراگیران در جریان بحث گروهی

مربی باید نقش فراگیران را بدقت به آنان بیاموزد. فراگیران باید درباره موضوع از قبل، مطالعه کنند. صحبت های یکدیگر را قطع نکنند. با یکدیگر صحبت نکنند، کاملاً به صحبت های دیگران گوش کنند، انتظار نداشته باشند که نظر آنها حتماً پذیرفته شود.

مزایای این روش :

۱. انتقال مطالب آموزشی زیاد در زمان کم

۲. بروز نظرات و ایده های جدید و خلاقیت فکری و امتحان عقاید

۳. مشارکت فعالانه همه فراگیران در فرآیند یادگیری

۴. ارتقای مهارت های برقراری ارتباط و مهارت های کلامی در فراگیران

۵. تثبیت دانش در ذهن فراگیران بواسطه تکرار و مداخله در موضوع درسی

معایب این روش:

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

۵. ایفای نقش : « Role Playing »

ایفای نقش روشی است که برای تجسم عینی موضوعات و درس‌هایی که برای نمایش مناسب باشند می‌توان بکاربرد. در این روش فرد یا افرادی از فراگیران موضوعی را به صورت نمایش کوتاه اجرا می‌نمایند مانند مصاحبه با کارآفرینان توسط فراگیران دوره مربیگری کار آفرینی.

از ویژگی‌های روش ایفای نقش مشاهده کنندگان (فراگیران) با خود نمایش و ایفاگران نقش ، ارتباط عاطفی بر قرار می‌نمایند. با هیجان عملیات نمایش دوستان خود را دنبال می‌کنند و خود را در صحنه احساس می‌کنند. چرا که کلیه حواس فراگیران درگیر نمایش می‌شود و عمل یادگیری بهتر صورت می‌گیرد.

افرادى که در روش ایفای نقش شرکت دارند عبارتند از :

- ۱- مربی یا مسئول اجرا : برنامه ریزی ، فراهم کردن امکانات ، و مدیریت اجرایی عملیات و برنامه نمایش به عهده مربی است و اوست که در حقیقت ، کارگردان نمایش است .
- ۲- ایفاگران نقش : ایفاگران نقش فراگیرانی هستند که به طور داوطلب یا انتخابی در برنامه شرکت می‌کنند. این افراد الزاماً نیازی به داشتن تجربه و ذوق هنری در زمینه نمایش ندارند.
- ۳- مشاهده کنندگان : سایر فراگیران جزء مشاهده کنندگان به حساب می‌آیند. این افراد در جریان یا پایان نمایش می‌توانند درباره عملیات نمایش اظهارنظر ، سؤال یا بحث کنند.

مراحل اجرای روش ایفای نقش

در اجرای روش ایفای نقش ، معمولاً باید مراحل زیر دنبال شود :

- ۱- تعیین موضوع و نوشتن آن به صورت نمایشنامه
- ۲- فراهم کردن شرایط و وسایل لازم برای اجرای نمایش
- ۳- تعیین نقش‌هایی که باید ایفا شوند .
- ۴- آماده کردن فراگیران برای ایفای نقش ، از قبیل گرم کردن و تمرین دادن

۵- توضیح مختصر در مورد موضوع و هدف نمایش برای فراگیران

۶- اجرای نمایشنامه

۷- بحث درباره محتوا و چگونگی اجرای نمایشنامه و ارزشیابی نتایج

مزایای این روش :

۱. مربی میتواند از قدرت عملکرد و شناختی که توسط فراگیران بدست آمده، آگاهی پیدا کند.
۲. فراگیران قادر به تمرین در موقعیتی بسیار نزدیک به واقعیت می باشند .
۳. فراگیران اعتماد به نفس بیشتری در زمان مواجهه با واقعیت پیدا می کنند .
۴. فراگیران می توانند بطور مستقل کارکنند و با فراگیری قواعد و نقش خود متکی به غیر نباشند .
۵. این روش باعث تداوم علاقه فراگیران به حضور در برنامه درسی می شود .
۶. ایجاد حس همکاری و ارتباط و و اکنش متقابل میان فراگیران

معایب این روش:

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

افزایش توانایی این روش:

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

۶. بازدید از صحنه های واقعی

در این روش فراگیران قادرند موقعیت های حقیقی را تجربه کنند و از نزدیک با آن آشنا شوند و آنرا تجربه نمایند .

مثال : اعزام گروهی از کارشناسان خودرو سازی به صحنه تصادف جهت آشنا و بررسی علل تصادف ، نحوه تصادف و مشاهده قسمتهای صدمه دیده خودرو که باعث می شود این اطلاعات و دانسته های آنها بطور عینی مرور شود و آنها سعی می کنند تا راه حلهایی جهت جلوگیری از بروز این نوع تصادفات پیدا نمایند .

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 :

۱. ایجاد اعتماد به نفس بالا در فراگیران
۲. رویارویی فراگیران با مردم و واقعیت جامعه
۳. افزایش مهارت ها و ایجاد نگرش عمیق و بروز رفتارهای مطلوب
۴. تماس نزدیک و ملموس با واقعیت ها
۵. انس گرفتن فراگیران با فعالیت و کار و توسعه تجربیات
۶. ایجاد علاقه در فراگیران نسبت به درس و پذیرش بیشتر دانش
۷. افزایش درک و فهم بهتر مشکلات و مسایل جامعه

معایب این روش :

۱. عدم امکان بازدید از صحنه های واقعی
۲. وقت گیر و هزینه بر است و نیاز به هماهنگی، همکاری و مراقبت دارد .
۳. به علت آزادی این روش ممکن است فراگیران آن را جدی نگیرند .
۴. تعداد فراگیران کمی را می توان به همراه برد .
۵. دشواری در نقل و انتقال
۶. ایجاد انتظارات زیاد در مردم منطقه
۷. دشواری ایجاد ارتباط میان اهداف آموزش و تجربیات حاصله در صحنه
۸. اتلاف وقت، سرخوردگی فراگیران و خستگی و دلزدگی از آموزش به دلیل عدم سازماندهی و برنامه ریزی مناسب .
۹. احتمال انحراف مسیر آموزش (طرح مسایل جانبی از سوی مردم منطقه)

افزایش توانمندسازی این روش :

۱. برنامه ریزی صحیح برای بازدیدها و حضور فعال مربیان و کمک مربیان
۲. تشویق فراگیران در خلال بازدید از صحنه ها ، به دنبال کردن روش های دیگر
۳. اهداف بازدیدها برای فراگیران و مسئولین روشن شود .
۴. کمک به فراگیران برای جمع بندی پرسش و پاسخ هایی که در بازدید صحنه های واقعی پیش می آید
۵. تشویق افراد حاضر در صحنه (مردم، مسئولین و....) در کمک به فراگیران در جمع آوری اطلاعات

۶. دیدار مجدد از صحنه ها بمنظور پیگیری فعالیت های ویژه امکان پذیر باشد .
۷. تهیه خلاصه هایی از بازدید فراگیران به منظور برقراری رابطه بین ادراکات و یافته های خود با اهداف آموزشی
۸. تهیه نقشه و عکس و فیلم محل (خصوصاً تصاویر هوایی) قبل از رفتن به منطقه به منظور هدایت و رهبری مسیر حرکت ذهنی فراگیران
۹. 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 .

۷. پرسش و پاسخ

در این روش آموزشی ، مربی با پرسیدن سوالاتی 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 درصورت 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 :

۱. افزایش سرعت یادگیری
۲. شروع خوب برای یک مباحثه
۳. هشیار سازی فراگیران نسبت به مطلب و موضوع کلاس
۴. سنجش یادگیری نسبت به آموخته ها و آنچه از قبل می دانند
۵. تشویق به تمرین کردن و مهارتهای فکری
۶. مرور مفاد درسی
۷. تشویق فراگیران به مطالعه بیشتر

معایب این روش :

۱. کناره گیری برخی از فراگیران بدلیل پرت شدن حواس یا نداشتن آمادگی لازم
۲. هدر رفتن زمان
۳. دلسردی و ناامیدی فراگیران هنگامه ارائه پاسخ غلط
۴. خجالت کشیدن عده ای از فراگیران و ترس از تحقیر شدن

۵. طولانی شدن سوال و جواب و خارج شدن کلاس از کنترل مربی
۶. ارائه پاسخ های حدسی و بدون تفکر به سوالات و ایجاد شبهه در فراگیران

توانمندسازی این روش :

۱. پیروی از یک الگوی مناسب برای سوال کردن (از همه سوال شود)
۲. صبر و حوصله در زمان جوابگویی فراگیر
۳. جنبه های مثبت جواب را گرفته و فراگیر را تشویق کنید .
۴. راهنمایی و تشویق در زمان تلاش به پاسخگویی و تحسین فراگیر در زمان پاسخگویی درست
۵. طراحی سوالات به سمت چیزهایی که نمی دانند
۶. مربی نباید وانمود کند همه چیز را می داند باید با فراگیران بزرگسال صادق باشد
۷. بیش از حد از این روش استفاده نکنید ، ارائه پاسخ صحیح و نهایی به طور مختصر و مفید و قاطع

۸. روش حل مسئله

حل مسئله فرایندی است برای کشف توالی و ترتیب صحیح راههایی که به یک هدف یا یک راه حل منتهی می شود . در موقعیتی که انسان با مسئله ای روبرو می شود باید بر موانع یا مشکلاتی که بر سر راه رسیدن به هدف وجود دارد غلبه کند .

راههای حل مسئله

۱. حل مسئله از طریق آزمایش و خطا
۲. حل مسئله از طریق بینش به کشف قواعد و الگوی روابط و یا اصولی که در مسئله نهفته است دلالت دارد و به محض اینکه عوامل مذکور شناخته شوند مسئله مستقیماً حل خواهد شد.
۳. حل مسئله با روش تحلیلی – تحلیل تدریجی و گام به گام در جهت رسیدن به حل مسئله به فهم کامل کلیه مراحل و روابط مربوط نیاز دارد . این روش آمیزه ای از روش آزمایش و خطا ، بینش و تفکر منطقی است .
۴. حل مسئله با روش دیویی – جان دیویی فرایند حل مسئله را با پیدا کردن عواملی که موجب مسئله شده اند آغاز میکند

فرایند حل مسئله از نظر دیویی دارای پنج مرحله به شرح زیر است :

- ۱- مشخص کردن مسئله
- ۲- حدس زدن یا مشخص کردن علل مسئله
- ۳- در نظر گرفتن راه حل های ممکن
- ۴- انتخاب بهترین راه حل
- ۵- اجرای راه حل انتخابی و نتیجه گیری