

# روشهای تدریس

## تعریف تدریس:

از تدریس، تعریفهای متعددی ارائه شده است. بعضی تدریس را «بیان صریح مربی و یا معلم درباره آنچه که باید یاد گرفته شود» می دانند، و گروهی دیگر تدریس را «همورزی متقابلی می دانند که بین مربی و کارآموز و محتوا در کارگاه جریان دارد.» عده زیادی از مربیان و متخصصان تعلیم و تربیت، «فراهم آوردن شرایط، و اوضاع و احوالی که یادگیری را برای کارآموز آسان کند،» تدریس نامیده اند. از بررسی مجموعه تعاریف ارائه شده در این زمینه، می توان نتیجه گرفت که تدریس یک فعالیت است، اما نه هر نوع فعالیتی، اعمال و فعالیتی که به طور عمدی و بر اساس هدف خاصی انجام می گیرد. فعالیتی که بر پایه و مطابق وضع شناختی شاگردان انجام پذیرد و موجب تغییر در آنان گردد. در هر صورت اگر یادگیری را «تغییر در رفتار ارگانیسم بر اثر تجربه» بدانیم، بدون شک فعالیتی که شرایط را برای تغییر فراهم کند، و یا ایجاد شرایطی که تجربه را آسان نماید و تغییر لازم را در کارآموز سبب شود، تدریس گفته می شود. در نتیجه، عمل تدریس، یک سلسله فعالیت‌های مرتب، منظم، هدفدار و از پیش طراحی شده است. فعالیتی که هدفش ایجاد شرایط مطلوب یادگیری است، فعالیتی که به صورت تعامل و رفتار دو سویه بین مربی و کارآموز جریان دارد. یعنی ویژگیها و رفتار مربی بر فعالیتها و اعمال کارآموز تاثیر می گذارد، و بالعکس از ویژگیها و رفتارهای آنان متاثر می شود. این تاثیر، ممکن است به صورت مستقل و یا غیر مستقل به وقوع بپیوندد، به عبارتی دیگر، تدریس عبارت است از تعامل یا رفتار متقابل مربی و کارآموز، بر اساس طراحی منظم و هدفدار معلم، برای ایجاد تغییر در رفتار شاگرد. این تعریف، دو ویژگی خاص برای تدریس مشخص می کند:

۱. وجود تقابل یا رابطه متقابل بین مربی و کارآموز.

۲. هدفدار بودن فعالیت‌های مربی.

نکته مهم در یک فرایند تدریس، این است که مربی مشخص کند چه باید یاد گرفته شود، تا بر اساس آن محتوای آموزشی و فعالیت‌های متناسب با درک و فهم شاگردان فراهم گردد. در واقع توجه به سه نکته زیر در جریان تدریس لازم و ضروری است:

۱. تدریس باید هدف داشته باشد.

۲. روش تدریس باید متناسب با هدف و مقصود باشد، یعنی بیان کننده آن چیزی باشد که قرار است یاد گرفته شود.

۳. مفاهیم به طریقی ارائه شود، و یا شرایط تغییر به طریقی فراهم گردد که مطابق فهم و توانایی کارآموزان باشد.

بنابراین مربی باید توجه داشته باشد که طراحی سنجیده و آگاهانه فعالیت‌های مربوط به تدریس، برداشتن اولین گام به سوی تدریس مبتنی بر هدف و مقصود خواهد بود.

## عوامل مؤثر در تدریس

تدریس، امر ساده ای نیست. مربی در تدریس با متغیرهای متفاوتی سرو کار دارد. او سعی می کند با دستکاری و کنترل متغیرهای مختلف، شرایطی به وجود آورد که در آن یادگیری صورت گیرد. شناخت و کنترل همه عوامل و متغیرهای دخیل، کار آسانی نیست، و شاید بتوان گفت غیر ممکن است. بدون شک در ایجاد محیط یادگیری عواملی

همچون ویژگیهای مربی و کارآموز، ساخت نظام آموزشی، محتوای آموزشی و دهها متغیر دیگر می توانند مؤثر باشند. بدیهی است که مربی نمی تواند همه عوامل مذکور را تحت کنترل درآورد. در این قسمت از بحث به تحلیل بعضی از عوامل مهم مؤثر در تدریس خواهیم پرداخت.

## ۱- ویژگیهای شخصیتی و علمی مربی

### ۱- الف) ویژگیهای شخصیتی مربی و نقش آن در تدریس

در این مبحث، ابتدا به بررسی ویژگیهای شخصیتی مربیان و سپس به تأثیر و نقش رفتار آنان بر فرآیند تدریس می پردازیم. در روند این بررسی، بیشتر به تحلیل نوع نگرش و روابط مربی نسبت به کارآموزان توجه می شود، و آنان را به دو گروه کارآموزنگر و درس نگر تقسیم می کنیم.

۱- الف-۱) **مربیان کارآموزنگر**: این گروه از مربیان، کارآموز را هسته مرکزی فعالیت خود قرار می دهند و او را محور اصلی فعالیتهای آموزشی می دانند. آنان فعالیت و رشد همه جانبه کارآموزان را در نظر می گیرند، مواد درسی و انتقال دانش را برای پرورش آنها به کار می برند. این گروه به طور کلی، به پرورش استعداد کارآموزان شوق فراوان دارند. البته نباید تصور کرد که مربیان دیگر هیچ توجهی به کارآموزان ندارند، بلکه می توان گفت که این دسته از مربیان بیشتر از سایرین، کارآموزان را در نظر دارند، و رفتارشان نسبت به کارآموزان به گونه ای است که هر مشاهده کننده ای در اولین برخورد متوجه آن می شود.

مربیان کارآموزنگر، اگر اطلاعات و دانش زیادی هم داشته باشند، انتقال همه آنها را به کارآموزان چندان مهم نمی دانند، بلکه بیشتر فعالیت خود را بر عمل آموزش و پرورش کارآموز متمرکز می کنند تا انتقال مواد درسی. اینان از میان علوم، بیشتر به علوم انسانی مخصوصاً روانشناسی توجه دارند. گروه کارآموزنگر را می توان به دو دسته کوچکتر: «کارآموزنگر فردی» و «کارآموزنگر جمعی» تقسیم کرد. کارآموزنگر فردی به ویژگیهای فردی کارآموزان بیشتر توجه دارد، و یکایک آنان را شناسایی می کند و با هر کدام مطابق خصوصیات فردیش رفتار می کند. در حالی که «کارآموزنگر جمعی» بیشتر به جمع کارآموزان و پرورش جمعی آنان توجه دارد، و یک یک آنها را مورد توجه قرار نمی دهد. این گروه از مربیان، با استفاده از روانشناسی پرورشی و روانشناسی نوجوانی به تربیت و پیشرفت کلی همه کارآموزان تلاش می کنند. رفتار این مربیان، نسبت به رفتار مربیان کارآموزنگر فردی رسمیت است. این دسته از مربیان، چندان به عواطف و خواستههای کارآموزان توجه ندارند.

۱- الف-۲) **مربیان درس نگر**: مربیان درس نگر، بیشتر به درس اهمیت می دهند تا پرورش کارآموزان، تمام کوشش آنها بر این است که به هر طریقی که شده درس را به کارآموزان، انتقال دهند. گروه درس نگر، به کارآموزان و تفاوتهای فردی آنان توجهی ندارند، یا آن را چندان مهم تلقی نمی کنند. به نظر این گروه، کارآموزان موظفند که درس را به طور کامل یاد بگیرند، و به مربی پس بدهند. به اعتقاد افراد این گروه، حقایق علمی کارآموزان را برای زندگی اجتماعی آماده می سازد، به همین دلیل کسب دانش در درجه اول اهمیت دارد. این مربیان به علوم و فنون رغبت فراوان دارند. بسیاری از دبیران دبیرستانها و جمعی از مربیان مدارس ابتدائی و گاهی تعدادی از اساتید نظام آموزشی جامعه ما را این دسته از مربیان تشکیل می دهند.

گروه درس نگر را نیز می توان به دو گروه کوچکتر: درس نگر علمی، و درس نگر فلسفی تقسیم کرد. گروه «درس نگر علمی» بیشتر علاقه مند به رشته های علمی هستند و می کوشند تا از این نظر دانش خود را روز به روز گسترش دهند. با آنکه مطالب درسی آنها گزینشی درسهای فلسفی و اجتماعی را ندارد، ولی به سبب اطلاعات وسیعی که در رشته های علمی دارند، می توانند کارآموزان را به سوی خود جلب کنند. تأثیری که مربیان درس نگر

علمی بر کارآموزان می گذارند ، ناشی از شخصیت آنان نیست ، بلکه زادهٔ وسعت اطلاعات آنهاست . چنین تأثیری معمولاً تأثیری تعلیمی است نه تربیتی ، ولی با این وصف آنها به طور غیر مستقیم بر کارآموزان تأثیر تربیتی هم می گذارند . اگرچه علاقهٔ این گروه از مربیان بیشتر به رشته های علمی و مواد درسی است تا کارآموزان ، ولی دلبستگی آنها به علم باعث می شود که گاهی کارآموزان با علاقهٔ فراوان در کلاس درسشان حاضر شوند . این گروه از مربیان ، اگر به نیاز و علاقهٔ کارآموزان توجه کنند و با آنها ارتباط مطلوب برقرار سازند، می توانند مربیان خوب و مفیدی باشند و تأثیر مثبتی بر کارآموزان بگذارند.

گروه « درس نگر فلسفی» با اینکه به درس بیشتر از کارآموزان توجه دارند ، اما چون اغلب به مسائل کلی و اجتماعی می پردازند، کلاسشان گیراست. کارآموزان نسبت به این مربیان گرایش بیشتری دارند. این گروه ، با شخصیت بارزی که دارند ، به عنوان سرمشق و انسان آرمانی مورد توجه کارآموزان واقع می شوند ، تمام توجه آنان را به خود جلب می کنند، تا جایی که کارآموزان نسبت به ویژگیها و امکانات خود غافل می شوند، و برای بسط شخصیت خود مجالی نمی یابند. چنین مربیانی، معمولاً به فردیت کارآموزان توجه نمی کنند، و به روش تدریس هم اعتنایی ندارند. اما این مربیان به علت آرمان گرایی خاص و شخصیت بارز و نافذی که دارند، کارآموزان را مجذوب خود می کنند، به طوری که کارآموزان نه تنها آنها را به راحتی می پذیرند، بلکه الگوی زندگی خود را نیز قرار می دهند. اگرچه تأثیری که این گروه از مربیان بر روی کارآموزان می گذارند ، ممکن است تا مدتها دوام داشته باشد، اما احتمال دارد که آنها ، بدون توجه به تواناییها و قابلیت‌های خود ، تمام رفتار و عقاید مربیان خود را مو به مو اجرا کنند و هیچ گونه ابتکار و نو آوری از خود نشان ندهند. از نظر نوع رفتار نیز می توان شخصیت‌های مربیان را به چند دسته تقسیم کرد: مربی چه « کارآموزنگر» باشد و چه « درس نگر» ، ممکن است در رفتار خود با کارآموزان رفاقت طلب یا اقتدار طلب باشد. منظور از اقتدار طلب، لزوماً دستور یا فرمان ظالمانه نیست ، ممکن است فردی را خیلی دوست داشته باشیم، ولی با او با اقتدار رفتار کنیم، مانند بعضی از والدین یا مربیان . می توان گفت که حالت و نوع اقتدار ممکن است مضر یا مفید باشد، عادلانه یا ظالمانه ، مؤثر یا بی اثر باشد. پس وقتی می گوییم «مربی اقتدار طلب» باید دو نوع رفتار را در نظر مجسم کنیم ، یکی رفتاری که بیشتر دستوری و آمرانه است ، ولی ناشی از دلسوزی و نیکخواهی است، نه خشم و خصومت . دیگری رفتار آمرانهٔ مربی که چندان علاقه و توجهی به کارآموز ندارد و به طور کلی عصبی و ضعیف است . بنابراین بطور کلی با توجه به رفتار مربی و علاقهٔ او به کارآموز یا درس می توان مربیان را به چهار گروه اقتدار طلب درس نگر، اقتدار طلب کارآموزنگر، رفاقت طلب درس نگر و رفاقت طلب کارآموزنگر تقسیم کرد.

آشنایی با ویژگیهای شخصیتی مربیان برای کلیه دست اندرکاران آموزش در سازمان و کسانی که می خواهند در آینده به شغل شریف مربی گری اشتغال ورزند بسیار مفید خواهد بود، زیرا باعث می شود که آنان در درجه اول خود را از دریچهٔ چشم دیگران ببینند و ارزیابی نمایند . پس از شناسایی خود بکوشند تا خود را اصلاح کنند، و هر روز گامی به جلو بردارند ، و از این واقعیت غافل نباشند که شخصیت مربی همانند شخصیت کارآموزان به مرور زمان کامل خواهد شد.

### **تأثیر شخصیت و رفتار مربی بر فرآیند تدریس**

در فرایند تدریس ، رفتار و کردار مربی از اهمیت خاصی برخوردار است . برای کارآموزان ، عمل و رفتار مربی معیار مناسبی است برای ارزشیابی مطالب ، گفته ها ، وصایا و رهنمودهای او . بنابراین ، مربی باید در رفتار و اعمالش آن قدر بزرگووار باشد که نمونه و الگوی کارآموزانش قرار گیرد . کارآموزانش را آزاده بار بیاورد و به آنها

بیاموزد که انسانیت قابل تحقق است و خود نیز نمونه تحقق یافته انسانیت باشد. مربی در رابطه با کارآموزانش نباید این حق را به خودش بدهد که کارآموز را به دلیل اینکه یک نسل از او دیرتر به دنیا آمده است، یا چند سال از او کوچکتر است، پذیرنده همه حرفهایش بداند. مربی باید در هنگام تدریس، به همه کارآموزان توجه کند، اغلب کارآموزان مخصوصاً در دوره راهنمایی و سالهای اول دبیرستان، با توجه به اقتضای سنی خود به توجه بیشتر مربی نیاز دارند، و دوست دارند که به اظهار نظرهای آنان توجه شود و طرف مشورت قرار گیرند. اگر مربی به این مسأله اساسی توجه نکند و کارآموزانش را در تصمیم گیریها دخالت ندهد، و یا همیشه از تعداد خاصی نظر خواهی کند، کارآموزانش برای جلب توجه او و اثبات وجود خود، دست به کارهایی خواهند زد که نظم کلاس در هم بریزد و تدریس دچار شکست گردد.

مربی نباید در برخورد با کارآموزان عدالت را فراموش کند. او نباید بین کارآموزان تفاوت و تمایز قائل شود. اگر کارآموزان احساس کنند که مربی بین آنها تبعیض قائل شده است، به او توجه و اعتماد نخواهند کرد. نگاه محبت بار مربی، همانند صدایش باید به طور یکسان بین همه کارآموزان توزیع شود. زیرا، تمام رفتار مربی برای کارآموزان قابل تعبیر و تفسیر است.

مربی باید وقت شناس باشد. مربی خوب، کسی است که زودتر از کارآموزان وارد کارگاه شود و دیرتر از آنان از کارگاه خارج گردد، تا بتواند برای کارآموزان الگوی نظم و ترتیب شود. وضع ظاهری و سخن گفتن مربی از عواملی هستند که در تدریس او اثر می گذارند. مربی که با موهای ژولیده، لباس کثیف و نامرتب و به طور کلی سر و وضعی نامناسب وارد کلاس شود، نمی تواند الگوی مناسبی برای کارآموزان باشد. او باید ساده پوشی و تمیز پوشی را همواره رعایت کند. با لحن مهربان و صمیمی صحبت کند و از تکیه کلامهای بی مورد اجتناب ورزد، آهسته صحبت نکند و به گونه ای صحبت کند که همه کارآموزان به راحتی صدای او را بشنوند.

#### ۱- ب) تأثیر شخصیت علمی مربی بر فرایند تدریس

مربی هر اندازه دارای رفتار انسانی مطلوب باشد، ولی از نظر علمی ضعیف و ناتوان تلقی گردد، مورد قبول کارآموزان واقع نخواهد شد. شخصیت متعادل، همراه با تسلط علمی مربی، او را از نظر کارآموزان با ارزش و اعتبار می سازد. مربی از نظر علمی قوی است که با روشها و تکنیکهای ارائه محتوا و چگونگی برقراری ارتباط آگاه و مسلط باشد. مربی باید از نظریه های جدید ارتباطی، از دانشهای جدید روانشناسی و علوم رفتاری به ویژه روانشناسی تدریس و یادگیری، آگاهی کافی داشته باشد، آگاهی از علوم اجتماعی به ویژه روانشناسی اجتماعی نیز او را یاری خواهد کرد تا فرهنگ و ویژگیهای خاص طبقات اجتماعی کارآموزان را تا حدودی بشناسد و با شناخت خصوصیات فردی و اجتماعی آنان به برنامه ریزی فعالیتهای آموزشی بپردازد.

روش تدریس، باید متناسب با اصول آموزش و پرورش و خصوصیات کارآموزان انتخاب شود؛ زیرا وظیفه اساسی مربی، تنها درس دادن و پس گرفتن درس نیست، بلکه مهمترین وظیفه او همکاری و راهنمایی یکایک کارآموزان برای رسیدن به هدفهای مطلوب آموزش و پرورش کارآموز است. تسلط بر محتوا و موضوع درس، از مهمترین ویژگیهای مربی است. با وجود اینکه دامنه علوم حتی در یک رشته خاص، بسیار وسیع و گسترده شده است، و کمتر کسی می تواند بر همه آنها دست یابد، لازم است که مربی حداقل بر مطالبی که تدریس می کند مسلط باشد. برای تحقق چنین منظوری باید مطالعه مستمر و دائم داشته باشد.

#### ۲- ویژگیهای کارآموزان و تأثیر آن بر فرایند تدریس

آگاهی از فرایندهای شناختی کارآموزان، در سنین مختلف، از ضروریترین وظایف مربی است. زیرا، فرایند رشد کارآموز، علایق، میزان انگیزش، بلوغ عاطفی، سوابق اجتماعی و تجارب عملی گذشته از عواملی هستند که همواره بر روش کار مربی در کارگاه اثر می‌گذارند. کارآموزان، صفات زیادی مانند: راستگویی، دروغگویی، شهامت، ترس، اضطراب، پرخاشگری، تلاش و بسیاری از صفات مطلوب و نامطلوب را با خود از خانواده به درون کارگاه می‌آورند. اگر مربی تصور کند بدون شناخت کارآموزان، و بدون آگاهی از فرایند رشد ذهنی، عاطفی و اجتماعی و عملی آنان در انجام وظایف آموزشی موفق باشد، سخت در اشتباه است.

مربی نمی‌تواند بدون توجه به ویژگیهای کارآموزان آنان را به کار کردن وادارد و به عبارت دیگر کار را برآنان تحمیل کند. زیرا، فعالیت‌های عقلی، عملی، اخلاقی و اجتماعی کارآموز تابع ارادهٔ مربی نیست. تدریس مربی باید براساس نیاز، علاقه و تواناییهای ذهنی کارآموزان تنظیم گردد. البته این بدان معنی نیست که کارآموزان هرچه دلشان خواست باید انجام دهند، بلکه به این معنی است که فعالیت و کار کارگاه باید مورد علاقه و دلخواه کارآموزان باشد. آنها خود شخصاً باید عامل باشند نه اینکه اعمال و وظایف از طرف مربی برآنان تحمیل گردد.

ساخت ذهنی، هوش و تجربه‌های علمی کارآموز، مسأله دیگری است که در روش تدریس باید به آن توجه شود. بنابراین، مربی باید برنامه و مواد آموزشی را مطابق سطح درک و فهم کارآموزان عرضه کند تا برای آنان قابل جذب باشد. یعنی برنامهٔ درسی و نوع و مقدار تکلیف، باید براساس مراحل رشد ذهنی و تواناییهای مختلف کارآموزان پی ریزی شود. زیرا، هر غذای فکری (برنامه درسی) برای همهٔ سنین، به یک اندازه مناسب نیست. مربی باید توجه داشته باشد که سیر تکوینی مراحل رشد، از لحاظ سن و محتوای تفکر، یکبار برای همیشه و به طور ثابت تعیین نشده است. بنابراین، او می‌تواند به مدد روشهای سالم، بازده کار کارآموزان را افزایش دهد، و حتی رشد معنوی آنان را، بی آنکه به استحکام آن لطمه ای بزند، تسریع نماید.

مربی باید به کارآموزان فرصت دهد تا دانش خود را خودشان بسازند. کارآموزان، بیشتر از آنکه به آموزش مستقیم نیازمند باشند به فرصتهای یادگیری از طریق مستقیم و تجربه عملی محتاجند. بنابراین، بهتر است که مربیان تا حد امکان از آموزش و انتقال مستقیم مفاهیم بکاهدند و به فراهم آوردن فرصتهای یادگیری و ترتیب دادن مواد آموزشی برای ایجاد شرایط مطلوب یادگیری عملی، اقدام کنند.

حال در ادامه بحث به توضیحی اجمالی در خصوص انواع روشهای تدریس خواهیم پرداخت.

## انواع روشهای تدریس

### الگوی تدریس / الگوی عمومی تدریس

#### الگوی تدریس چیست؟

الگو، معمولاً به نمونه کوچکی از یک شیء یا به مجموعه ای از اشیای بیشمار گفته می‌شود که ویژگیهای مهم و اصلی آن شیء بزرگ یا اشیاء را داشته باشد. الگوی تدریس، چهارچوب ویژه ای است که عناصر مهم تدریس در درون آن قابل مطالعه است. انتخاب یک الگوی تدریس، بستگی به نوع آگاهی مربی از فلسفه و نگرشهای تعلیم و تربیت خواهد داشت. تدریس یک فرآیند است و فعالیتی است که در داخل یک الگو صورت می‌پذیرد، الگوهای تدریس متعددی توسط صاحب نظران معرفی شده اند که به مهمترین آنها اشاره خواهیم کرد.

## الگوی عمومی تدریس (general teaching model)

این الگو، توسط "رابرت گلنر" در سال ۱۹۶۱ مطرح شد که در ۱۹۷۱ توسط "راجرز" و "رابینسون" بسط داده شد.

### در این الگو، فرآیند تدریس به پنج مرحله تقسیم می‌شود:

تعیین هدفهای تدریس و هدفهای رفتاری: مربی باید هدفهای تدریس خود را به صورتی عینی و قابل اندازه‌گیری تعریف و مشخص کند.

تعیین رفتار ورودی و ارزشیابی تشخیصی: اصطلاح رفتار ورودی در اینجا منعکس‌کننده کلیه یادگیریهای گذشته فراگیران، تواناییهای عقلی، وضع انگیزشی و برخی عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر در یادگیری و میزان رشد آنان است.

تعیین شیوه‌ها و وسایل تدریس: در این مرحله مربی با آگاهی از شرایط و موقعیت آموزشی یکی از روشها مانند روش سخنرانی، آزمایشی، آموزش انفرادی و ... را انتخاب کند و وسایل تدریسی را نیز با توجه به مفاهیم و شرایط و ویژگیهای فراگیران را برگزیند.

سازماندهی شرایط و موقعیت آموزشی: مربی باید قادر باشد که با ابتکار و خلاقیت، حداکثر استفاده از امکانات موجود، در امر تدریس و تحقق اهداف آموزشی را ببرد.

ارزشیابی و سنجش عملکرد: مربی در این مرحله علاوه بر ارزشیابی‌های معمولی می‌تواند عملکرد کارآموزان را در موقعیتهای متعدد، مانند انجام دادن پروژه، شرکت در فعالیتهای آموزشی و ... را ارزیابی کند و در صورت عدم موفقیت با توجه به نتایج ارزشیابی به ترمیم و اصلاح مراحل قبلی الگو اقدام کند.

### تعریف روشهای تدریس

از مراحل مهم طراحی آموزشی، انتخاب روش تدریس است. مربی بعد از انتخاب محتوی و قبل از تعیین وسیله، باید خط مشی و روش مناسب تدریس خود را انتخاب کند. به مجموعه تدابیر منظمی که برای رسیدن به هدف، با توجه به شرایط و امکانات اتخاذ می‌شود "روش تدریس" گویند.

### روش نمایشی (نمایش علمی) / روش آزمایشی (آزمایشگاهی)

این روش بر مشاهده و دیدن استوار است. افراد مهارتهای خاصی را از طریق دیدن فرا می‌گیرند. بعنوان مثال مربی در کارگاه آموزشی تصمیم دارد کار کردن با یک وسیله را به کارآموزان یاد دهد، از طریق این روش می‌تواند عمل کند. مهمترین حسن این روش، به کارگیری اشیای حقیقی و واقعی در آموزش است و بیشتر برای درسهایی که جنبه عملی و فنی دارند کاربرد دارد.

### مراحل اجرای روش نمایشی

۱- مرحله آمادگی:

مربی 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:

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

۳- مرحله نمایشی:

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

۴- مرحله آزمایش و سنجش:

بعد از اجرای مراحل بالا، مربی باید از کارآموزان بازخورد دریافت کند تا متوجه شود که کارآموزان 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.

### **محاسن و محدودیتهای روش نمایشی**

از محاسن این روش می توان از به کارگیری اشیای حقیقی و واقعی نام برد. این روش، در کارگاه ها که اغلب با ماشین آلات سر و کار دارند، و وسایل کار بسیار محدود است، روش مناسبی است. اما با توجه به این که کارآموزان نمی توانند از راه تجارب مستقیم و از راه عمل و تمرین و تکرار، مهارت لازم را کسب کنند، یادگیری از کیفیت چندان مطلوبی برخوردار نخواهد بود.

### **روش آزمایشی (آزمایشگاهی)**

اساس این روش بر اصول یادگیری اکتشافی استوار است. در این روش، موقعیت و شرایطی فراهم می شود تا کارآموزان خود از طریق آزمایش به پژوهش بپردازند و جواب مسأله را کشف کنند. این روش، فعالیتی است که در جریان آن، کارآموزان عملاً با به کار بردن وسایل و تجهیزات و مواد خاص درباره مفهومی خاص تجربه کسب می کنند. برای موضوعات عملی روش بسیار مناسبی است ولی در روانشناسی و سایر علوم انسانی نیز از آن استفاده می شود.

این روش می تواند کیفیت یادگیری را افزایش دهد. برای ارضای حس کنجکاوی و تقویت نیروی اکتشاف و اختراع و پرورش تفکر انتقادی فراگیران بسیار مفید است و اعتماد به نفس و رضایت خاطر را در دانش آموزان ایجاد میکند.

## نقش معلم در این روش، هدایت شاگردان و نظارت بر کار آنهاست

با توجه به این که انجام بعضی از آزمایشها خطرناک است باید در ابتدا آن آزمایش توسط مربی با دقت صورت گیرد و سپس کارآموزان در حضور مربی به آزمایش بپردازند با این حال، رعایت موارد ذیل می تواند مفید باشد:

- ۱- وسایل و ابزار آزمایش قبل از تدریس فراهم و سازماندهی شود.
- ۲- قبل از آزمایش، برای اطمینان و گرفتن نتیجه مطلوب، آزمایش به صورت تمرینی انجام شود.
- ۳- هنگام آزمایش، وسایل موردنیاز روی جعبه آزمایش قرار داده شود.
- ۴- برای جلوگیری از انحراف توجه کارآموزان، وسایل اضافی، در داخل جعبه آزمایش گذاشته شود.
- ۵- قبل از آزمایش به وسیله پرسش، توجه کارآموزان به جریان آزمایش جلب شود.
- ۶- آزمایش به گونه ای انجام شود که همه کارآموزان بر راحتی بتوانند آن را ببینند.
- ۷- در ضمن آزمایش، از سایر روشها، مثلاً روش سخنرانی نیز استفاده شود.

## محاسن و محدودیتهای روش آزمایشی

### الف) محاسن :

چون یادگیری از طریق تجارب مستقیم حاصل شده است، یادگیری با ثبات تر و موثرتر خواهد بود. کارآموزان علاوه بر دست یافتن به هدفهای آموزشی، روش آزمایش کردن را نیز یاد می گیرند. در کارآموزان انگیزه مطالعه و تحقیق را تقویت می کند. حس کنجکاوی شاگردان را ارضا می کند و به آنها اعتماد به نفس می دهد. نیروی اکتشاف، اختراع، و تفکر علمی را در شاگردان تقویت می کند. این روش، فعالیتهای آزمایشی را برای فراگیران جالب و شیرین می کند، و در نتیجه آنان را کمتر خسته و بی حوصله می کند.

### ب) محدودیتهای آنها :

- ۱- احتیاج به وسایل و امکانات فراوان دارد، لذا در مقایسه با سایر روشهای تدریس از نظر اقتصادی گران تمام می شود.
- ۲- به مربیان آگاه و مجرب که خود با روش آزمایشی آشنایی داشته باشند، نیاز دارد.
- ۳- نسبت به سایر روشها ممکن است اطلاعات و معلومات کمتری در اختیار کارآموزان قرار دهد، و دامنه لغات و مفاهیم آنان را تقویت نکند.
- ۴- در صورت عدم کنترل، ممکن است به صورت غلط اجرا شود، و این روش غلط در رفتار کارآموزان تثبیت گردد.



در روش آزمایشگاهی مربی برای هرچه بهتر کردن این روش باید نکات زیر را رعایت کند:

- گروه بندی کارآموزان بر اساس امکانات و تعداد کارآموزان
- تعیین وظایف اعضای کارآموزان هر گروه و مراحل فعالیت
- انجام روش صحیح آزمایش برای کارآموزان
- تقسیم بندی وسایل موجود در آزمایشگاه برحسب نیاز هر گروه
- رعایت نکات ایمنی
- ارائه گزارش از شاگردان در مورد آزمایشهای صورت گرفته

### 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 کلاسهای قابل اجراست که جمعیتی بین ۶ تا ۲۰ نفر داشته باشند. روش بحث گروهی، روشی است که به کارآموزان فرصت می دهد تا نظرها، عقاید و تجربیات خود را با دیگران در میان بگذارند و اندیشه های خود را با دلایل هستند 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، کارآموزان بیش از استفاده از کتاب یا مربی، خود مولف به یافتن نتایج، اصول و راه حلها هستند و این در صورتی است که کارآموزان به موضوع علاقه مند باشند.)
- موضوعاتی چون ریاضیات، علوم طبیعی، مهندسی و ... برای بحث گروهی کارآیی ندارند و در عوض علوم چون علوم اجتماعی، تاریخ، اقتصاد، فلسفه، علوم سیاسی و روان شناسی و جامعه شناسی با این روش قابلیت تدریس دارند.

درباره موضوعاتی که کارآموزان کمتر به آن علاقه مند هستند مربی باید به نوعی در کارآموزان ایجاد علاقه کند و در آنها حساسیت بوجود آورد مثلاً با طرح سوال، پخش یک فیلم و ...

مربی باید تا حد امکان مفید را نیز به فراگیران معرفی کند و به هر یک از آنها یک منبع ارائه کند تا در بحث گروهی، دیدگاههای مختلف مطرح شود و این موضوع به توانایی علمی و مغنی مربی برمی گردد. به عبارت دیگر، اجرای مطلوب روش بحث گروهی تا اندازه زیادی بستگی به شخصیت معلم 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 کارآموز بتواند براساس استدلال و شواهد به تجربه و تحلیل بپردازد.)
- ۳- ایجاد توانایی اظهارنظر در جمع (بیشتر کارآموزان 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 دانش آموزان 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

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 کارآموزان درباره موضوع یکسان شود.

۳- تعیین نحوه آرایش شبکه های ارتباطی:

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

- رهبر گروه - کارآموزان - شخص مهمان - ناظر یا ارزیاب

#### مرحله دوم: روش اجرای بحث گروهی

۱- وظایف معلم در روش بحث گروهی

الف: فراهم کردن امکانات

ب: شرکت در بحث:

معلم 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 کارآموزان در جریان بحث گروهی

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

## محاسن و محدودیتهای روش بحث گروهی

الف) محاسن

- ۱- سهیم شدن در عقاید و تجربیات یکدیگر (کارآموزان)
- ۲- تقویت حس همکاری و احساس دوستی
- ۳- ارزیابی افراد از خود
- ۴- تقویت اعتماد به نفس و پرورش روحیه نقادی
- ۵- تقویت قدرت مدیریت و رهبری فراگیران
- ۶- تقویت قوه استدلال و اندیشه و نظم بخشی به افکار

ب) محدودیتهای

- ۱- این روش برای کلاسهای پرجمعیت قابل اجرا نیست.
- ۲- برای شاگردان دوره ابتدایی چندان مناسب نیست.
- ۳- روش اجرای آن بسیار مشکل است و به مهارت احتیاج دارد.

## الگوی پیش سازمان دهنده (preadvance-organizer model)

"پیش سازمان دهنده" یک مطلب یا مفهوم کلی است که در مقدمه تدریس می آید تا مبحثی را که به کارآموزان ارائه داده می شود با مباحث پیشین همان درس مربوط سازد و پایه ای برای ارتباط مفاهیم جدید با پیشین شود. در این الگو، معمولاً مطالب از کلی به جزئی مورد بررسی قرار می گیرد. برای تشریح بیشتر مسئله می بایست با دو مفهوم ساخت شناختی و یادگیری معنادار آشنایی پیدا کرد.

### ۱-۱ ساخت شناختی چیست؟

مجموعه اطلاعات و مفاهیمی که در زمینه یک رشته درس در ذهن فرد به وجود می آید، "ساخت شناختی" او را از آن مجموعه دانش تشکیل می دهد. مثلاً مفاهیم درس فیزیک که از قبل در ذهن کارآموز به وجود آمده است، بر روی هم ساخت شناختی او را در علم فیزیک تشکیل می دهد.

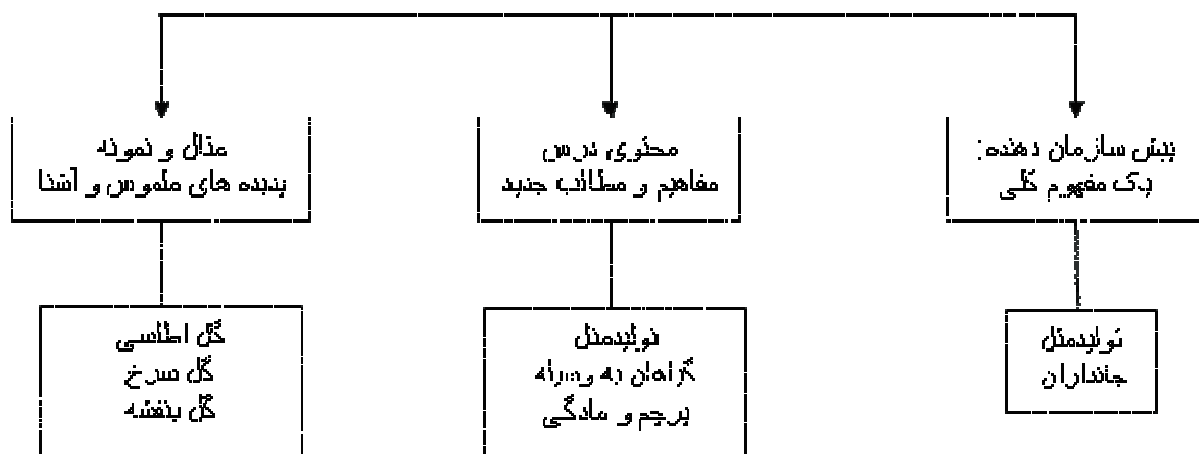
### ۲-۱ یادگیری معنادار چیست؟

به آن نوع یادگیری گفته می شود که مفاهیم جدید ارائه شده، ریشه در مفاهیم گذشته فرد داشته باشد و براساس آن بنا شود.

## ویژگیهای الگوی پیش سازمان دهنده:

۱- مراحل اجرای الگوی پیش سازمان دهنده:

در ابتدا پیش سازمان دهنده ارائه می شود که باید از مطالب درس جدید کلی تر باشد سپس معلم به ارائه مطالب و مفاهیم درس جدید می پردازد و در آخر کار برای تفهیم بیشتر مطالب جدید باید مثالها و نمونه هایی ارائه می دهد.



## ۲- چگونگی کنش و واکنش معلم نسبت به شاگردان در الگوی پیش سازمان دهنده:

در این الگو مربی نقش انتقال دهنده و ارائه کننده مفاهیم درس را دارد و کارآموزان، دریافت کننده و پذیرنده مطلب درسی هستند. برای اثر بخشیدن به این الگو، مهمترین نکته این است که مربی باید برای ارائه مطالب درسی، مناسبترین پیش سازمان دهنده را انتخاب کند. جهت ارتباط، همیشه از طرف کارآموز یا کارآموزان است.

## ۳- ماهیت روابط میان گروهی:

در این الگو، مربی با فرد فرد کارآموزان یا با کل آنها ارتباط پیدا می کند ولی این ارتباط یک طرفه است یعنی کارآموزان معمولاً با او و با یکدیگر ارتباط ندارند و در واقع مربی بر کلاس مسلط است. برای افزایش روابط میان گروهی در این الگو، مربی می تواند با طرح پرسشهای راهنمایی کننده، فراگیران را به شرکت در بحثهای کلاس علاقه مند کند.

## ۴- شرایط و منابع لازم در الگوی پیش سازمان دهنده:

در این الگو، مربی و کتاب و کلاس درس فقط منابع و شرایط آموزشی هستند. در این الگو مربی باید بتواند مطالب کلی را از جزئی تمیز دهد. باید سخنران خوبی باشد، به فراگیران فرصت دهد تا در فرآیند آموزشی شرکت جویند. مربی در هر موقعیت آموزشی، یکی از منابع متعدد اطلاعات است و سایر منابع از جمله ابزارهای آموزشی، به کارآموزان امکان می دهند تا به مطالب درسی از زاویه های مختلف نگاه کنند.

## محاسن و محدودیتهای الگوی پیش سازمان دهنده:

الگوی پیش سازمان دهنده، الگوی مناسبی برای دروس نظری است و مناسب برای نظامهای آموزشی فقیر می باشد. در این الگو از یک زمان آموزشی محدود می توان حداکثر استفاده را کرد. از اتلاف وقت جلوگیری می شود. مفاهیم، بطور منظم در ساخت شناختی کارآموزان جای می گیرد.

از محدودیتهای آن می توان به: در این الگو تمام تصمیمات توسط مربی گرفته می شود به نیازها و علایق و تواناییهای کارآموزان کمتر توجه می شود، محتوا با زندگی واقعی کارآموزان چندان ارتباطی ندارد. به مسائل روانی، عاطفی و اجتماعی کارآموزان کمتر توجه می شود.

## روشهای آموزش انفرادی

در این نوع روشها، شاگردان بر حسب توانایشان پیش می روند. روحیه استقلال طلبی کارآموزان در اجرای پروژه های کوچک و بزرگ تقویت می شود. اولین و اساسی ترین گام در راه تحقق چنین هدفی پذیرفتن مفهوم کارآموز محوری در طراحی و آموزش است.

### اهداف آموزش انفرادی:

- ۱- رعایت تفاوت های فردی:  
اگر در کلاس تفاوت های فردی در نظر گرفته نشود، خستگی، انزجار و تنفر از فعالیت آموزش تقویت خواهد شد.
- ۲- رشد استقلال در عمل و یادگیری:  
کارآموزان در آموزش انفرادی روش آموختن مستقل می گیرند، یعنی یاد می گیرند که چگونه یاد بگیرند.
- ۳- عادت به مطالعه:  
در این روش کارآموزان معلومات بیشتری را کسب می کنند. کسب معلومات بیشتر، رضایت از فعالیت های آموزش را فراهم می کند و در اثر ادامه فعالیت کارآموز به مطالعه عادت می کند.

### یادگیری تا حد تسلط:

براساس این نظریه، یادگیری و پیشرفت تحصیلی فراگیران به طور وسیعی با زمان یادگیری بستگی دارد. (کارول، ۱۹۶۳) به عقیده کارول شاخص اصلی استعداد تحصیلی کارآموزان، زمان است. در یادگیری تا حد تسلط اگر روش تدریس مطلوب و عالی باشد، وقت کمتری نیاز خواهد بود و استعداد هر فرد در این روش نقش بسزایی دارد.

بلوم معتقد است مهارت یادگیری در حد تسلط روی مفهوم خود، کارآموزان اثر می گذارد. کارآموزان به ارزش و کفایت خود پی می برند و این روش، یکی از قویترین منابع سلامت روحی است. در این روش مربی سعی می کند روشهای آموزش خود را براساس تفاوت های فردی تنظیم کند.

### تدریس خصوصی:

اساس کار در این نوع آموزش، توجه به زمینه ها، علایق و توانایی های شخصی کارآموزان است. در این روش، مربی باید به یک مجموعه عوامل تقویت کننده مثبت مجهز باشد. هر شاگرد باید با خودش مقایسه شود. جلسات آموزش، باید به اندازه کافی کوتاه مدت باشد تا کارآموز از آموزش، خسته و بیزار یا متنفر نشود. محیط آموزشی باید راحت، همراه با تفریح و مناسب با من و وضعیت تحصیلی فرد سازماندهی شود.

### آموزش برنامه ای (programmed instruction):

یک نظام آموزش انفرادی است که کوشش می کند یادگیری را با نیازهای کارآموزان، هماهنگ سازد. در این روش، مواد آموزشی به واحدهایی کوچک تقسیم می شود که چهارچوب یا گام نامیده می شود. این گام ها براساس دانش قبلی کارآموز و تنظیم شده است. هر گام کارآموز را به هدف نهایی نزدیک می سازد. از نظر تنظیم مطالب، آموزش برنامه ای به دو صورت خطی یا شاخه ای عرضه می شود.

در آموزش برنامه ای خطی، کارآموز باید تمامی گام ها را مطالعه کند و قدم به قدم پیش رود و برای درک مطلب، کارآموز باید تمامی گامهای قبلی را با دقت مورد مطالعه قرار دهد. گامها باید کوتاه باشند. بازخورد بی درنگ داده شود.

در برنامه شناخه ای کارآموز براساس توانایی خود این آموزش را دنبال می کند یعنی اگر بعد از هر گام به سؤال پاسخ صحیح بدهد به صورت خطی پیش می رود و در صورت دادن پاسخ غلط به گامهای جبرانی سوق داده می شود. که هدف از گامهای جبرانی، این است که کارآموز با دریافت مطالب اضافی، اشتباه خود را تصحیح کند و در آموزش برنامه ای شناخه ای، همه کارآموز تمام قسمت‌های برنامه را نمی خوانند. در این نوع آموزش نقش مربی، تهیه هدف های آموزش، آشنایی با مواد و تجهیزات آموزشی، رسیدگی به فرد کارآموز آن و ارزش یابی برنامه آموزش خواهد بود.

### **آموزش به وسیله رایانه :**

این روش به مانند آموزش برنامه ای است با این تفاوت که پیشرفت در مطالعه در کنترل ماشین است و فقط زمانی که شناکرد در یک مرحله از آموزش موفق شد، اجازه پیشرفت و ریاضت مطالب تازه به او داده می شود. کامپیوترهای مورد استفاده در آموزش، «ماشین آموزش» نامیده می شوند. ماشین های آموزشی وسایلی هستند که آموزش را به طریق منظم عرضه می کنند، و موجب فعالیت کارآموز و بازخورد فوری و آموزش انفرادی می شوند.

### **مبانی نظری تدریس :**

در این مبحث، به بررسی مفاهیمی که در زمینه تدریس رایج است می پردازیم.

#### **۱-Instruction:**

آموزش فعالیتی است هدف دار و از پیش تعیین شده که هدف آن فراهم نمودن فرصتها و موقعیت هایی است که امر یادگیری را تسریع می کند.

#### **۲-Teaching:**

تدریس، سلسله فعالیتهای منظم و مرتبی است که از قبل طراحی شده است و هدف آن ایجاد شرایط مطلوب برای تغییر و تسهیل یادگیری توسط فراگیران است. تدریس بدون تعامل مربی و کارآموز بی معنی است. تدریس آن فعالیتی است که با حضور مربی در کلاس انجام می شود.

#### **۳-Training:**

تعلیم به معنای کارآموزی است یعنی فراگیر حرفه یا مهارتی را یاد می گیرد. هدف از تعلیم، شکوفایی همه جانبه استعدادها نیست، بلکه نظم بخشی به فنون و مهارت هایی است که در حرفه ای معین به آن نیاز دارد.

در این بحث سعی می شود نگاهی گذرا به برخی دیدگاههای مختلف تدریس داشت.(مربیان محترم برای بررسی بیشتر می توانند به منابع پایان فصل مراجعه کنند.)

#### **۱- نگاه توصیفی (Descriptive):**

همان نگاه صنعتی به تدریس است یعنی انتقال دانش و اطلاعات از سوی مربی به کارآموز آن. مربی متکلم وحده است و کارآموز آن حالت انفعالی دارند. نگاه توصیفی بیشتر در قالب روش سخنرانی می گنجد. (می توان معلمان درس نگر را در این طبقه دسته بندی کرد)

## ۲- نگاه موفقیتی ( success):

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

## ۳- نگاه ارادی:

مربی گام های آموزش را مشخص می کند. هدف ها را تعیین می کند و به فعالیت های جهت می دهد. مثالی ملموس در این باره کارخانه است، در کارخانه طی فرایند تولید و مواد خام تبدیل به یک محصول قابل استفاده می شوند. 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 کارآموزان 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 فعالیت های منظم و هدفداری که منجر به تغییر یا یادگیری کارآموز شود. یعنی فعالیت ها باید از قبل طراحی و برنامه ریزی شده باشند.

## روش سخنرانی

این روش که سابقه ای طولانی در نظام های آموزشی دارد به ارائه مفاهیم به طور شفاهی از طرف مربی و یادگیری آنها از طریق گوش کردن و یادداشت برداشتن از طرف کارآموز می پردازد. در این روش یک نوع یادگیری و رابطه ذهنی بین مربی و کارآموز 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 کارآموز (مربی در ابتدای صحبت با کارآموز ان گپی بزند. لطیفه ای تعریف کند و ...)

۲- جلب توجه کارآموزان: با فعالیت های همچون طرح سوال، بحث و گفتگو، استفاده از وسایل بصری می توان به

این مهم دست پیدا کرد. در جلب توجه کارآموزان، روایت نکات زیر می تواند بسیار مفید باشد: الف: شناخت علایق

و خواسته های کارآموزان (توجه به عواملی همچون سن، جنس، وضع اجتماعی، اقتصادی و ...)

ب: ایجاد انگیزش (در فرایند تدریس، بهتر است به کارآموز 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 کارآموزان: 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. شاگردانی که سخنرانی معلمانشان 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 کارآموزان در طول ارائه محتوی
- الف: تغییر دادن محرک: تنوع در به کارگیری محرکها سبب بالا رفتن انگیزه یادگیری خواهد شد. بین تنوع در حرکات و حالات چهره مربی و پیشرفت تحصیلی کارآموزان، رابطه مستقیم وجود دارد. تغییرات تن صدا در هنگام صحبت متناسب با موضوع در یادگیری تأثیرگذار است.
- ب: تغییر کانالهای ارتباطی: با تغییر دادن 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 کارآموزان در روند یادگیری، غنی تر سازند. مثلاً با زنگ تفریحهای کوتاه مدت در بین سخنرانی، تکرار پاسخ کارآموزان 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 کارآموزان 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 کارآموزان 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 کارآموزان بخواهد که بعضی از نکات مهم درس را به خاطر بیاورند یا نظر خود را درباره آنها بگویند.
  - ب: به سوالهای شاگردان پاسخ گوید.
  - ج: نکات مهم و اساسی درس را گوشزد و مرور کند.
- در پایان یک جلسه سخنرانی، مربی باید با کارآموزان وارد مسائل غیررسمی شود تا خشکی و یکنواختی درس کاهش یابد و کارآموزان در جلسات دیگر با رغبت بیشتر شرکت کنند.

## محاسن و محدودیتهای روش سخنرانی

### الف) محاسن

روش سخنرانی، مختص کلاسهای پرجمعیت است. روش بسیار ارزانی است. این روش می تواند تا حد زیادی با برنامه مربی تطبیق یابد. با توجه به موقعیتهای زمانی و مکانی و مجموعه تجهیزات، روش سخنرانی بسیار انعطاف پذیر است موقعیت سخنرانی ممکن است سبب تقویت اجتماعی، ذوق زیبایی، علاقه، اعتماد به نفس و



کاهش احساس تنهایی شود.

### **(ب) محدودیت روش سخنرانی**

در این روش، چون مربی متکلم وحده است کارآموزان چندان فعال نیستند. بیشتر از حس شنوایی استفاده می شود. قدرت تکلم کارآموزان چندان تقویت نمی شود. تفاوت‌های فردی در آن منظور می گردد. و محدودیت روش سخنرانی بیشتر متعلق به عدم کاربرد صحیح آنهاست. این روش، مستلزم وجود برخی از خصوصیات شخصیتی مانند صدا، روش سخنگویی، روانی سخن، آرامش و نظم و ... است.

امید است بعد از مطالعه این مجموعه به نکاتی مفید برای بهبود روش تدریس خود برسید.

### **منابع :**

شعبانی حسن، مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روشها و فنون تدریس)، انتشارات سمت سال ۱۳۷۱  
صیف علی اکبر، روانشناسی پرورشی ، انتشارات آگاه