



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

مقدمه‌ای بر آموزش

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:

- فرآیند پنج مرحله ای آموزش را نام ببرند.
- هر یک از پنج مرحله فرآیند آموزش را تشریح کنند.
- آموزش را تعریف کنند.
- معنای لغوی و اصطلاحی پداگوژی در آموزش های فنی و حرفه ای را بازگو کنند.
- حوزه های پداگوژی را تشریح کنند.
- تعریف درستی از مربی آموزش فنی و حرفه ای ارائه کنند.

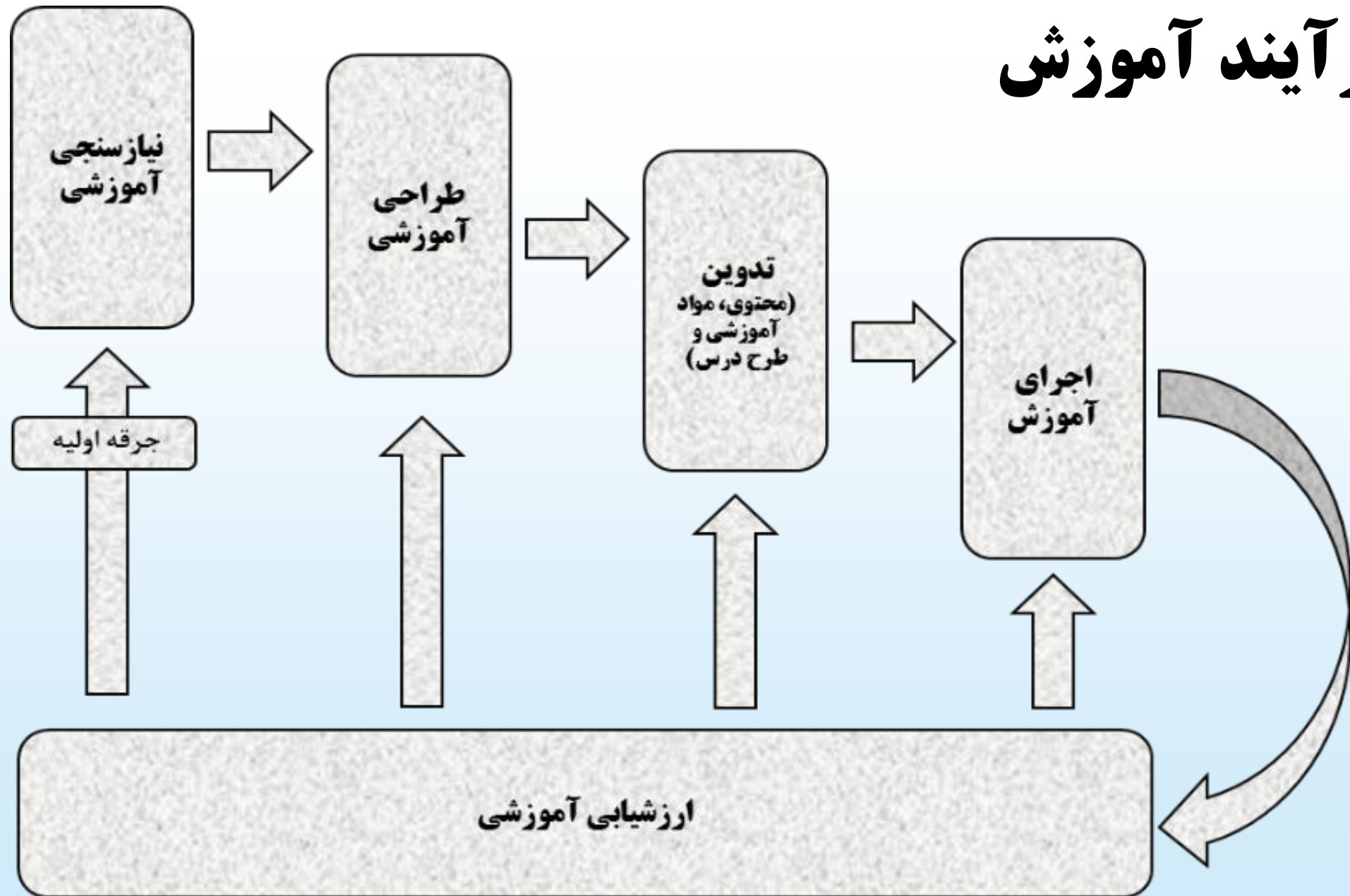
تعریف آموزش

آموزش مجموعه ای از فرآیندهای نظام مند است که جهت برآورده کردن اهداف یادگیری مرتبط با شغل کنونی و یا آینده فراگیران طراحی می شود.

آموزش اثربخش

- نیازهای فرد، سازمان و جامعه شناسایی شود.
- هدف از اجرای یک فعالیت آموزشی بطور واضح تشریح گردد.
- برای تحقق اهداف، برنامه آموزشی طراحی و تدوین گردد.
- فضای مناسب و تسهیل کننده جهت یادگیری فراهم گردد.
- آموزش به گونه ای اجرا گردد که برای فراگیران انگیزه یادگیری ایجاد شود.
- به منظور بهبود آموزش از فعالیت های آموزشی اجرا شده ارزشیابی بعمل آید.

فرآیند آموزش



شکل ۱-۱: نمودار فرآیند آموزش

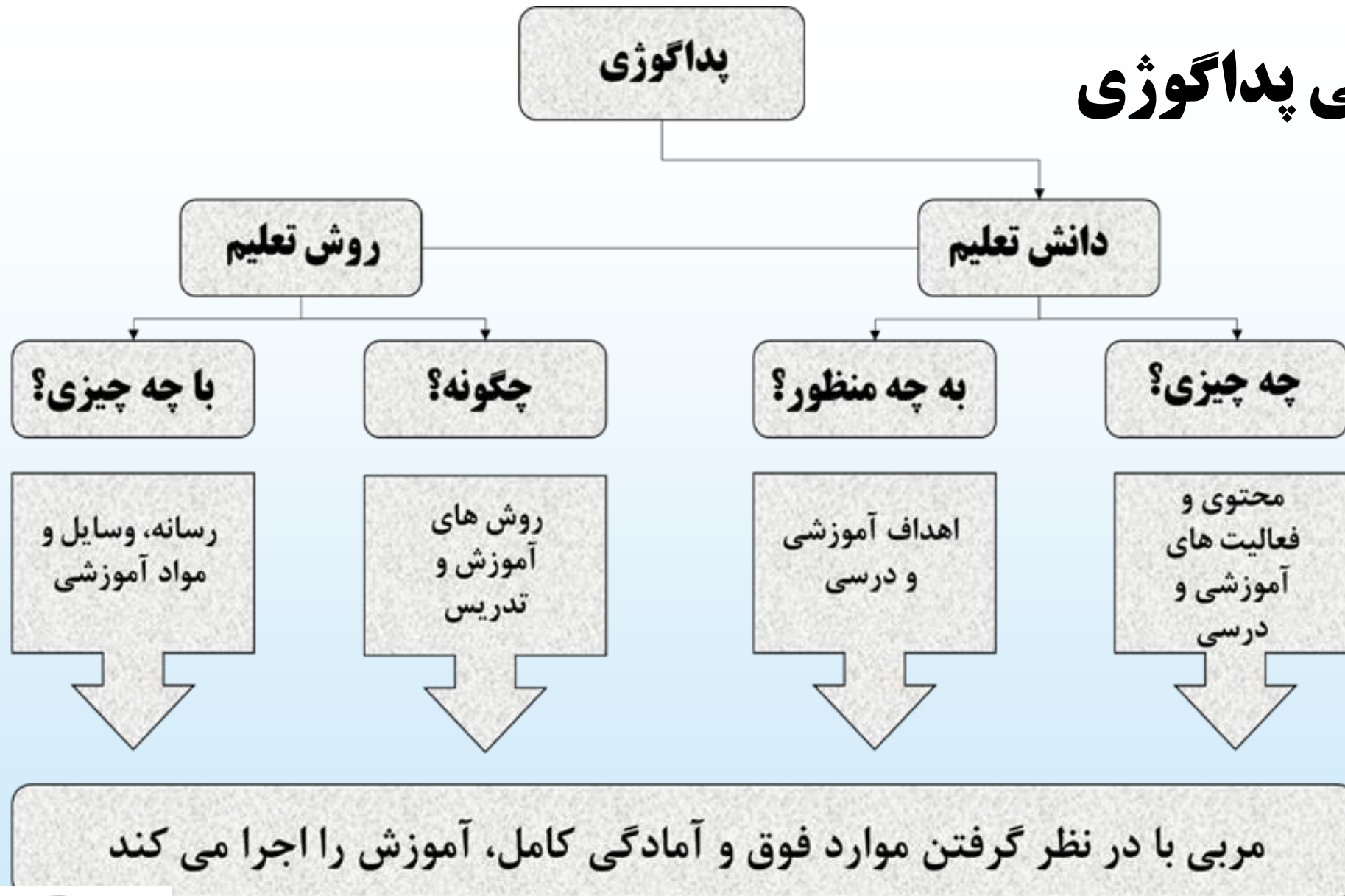
مفهوم پداگوژی (Pedagogy)

پداگوژی از واژه لاتین Pais+Agogos به معنای مربی کودک گرفته شده است.

➡ پداگوژی اصطلاحاً به معنای علم، هنر و مهارت تدریس می باشد.

➡ پداگوژی در آموزش های فنی و حرفه ای به مفهوم علم، هنر و مهارت تدریس با هدف آماده سازی افراد برای انواع مشخصی از زندگی شغلی است.

حوزه موضوعی پداگوژی



شکل ۱-۲: حوزه های موضوعی پداگوژی

مربی آموزش های فنی و حرفه ای (Trainer)

مربی آموزش های فنی و حرفه ای به کسی گفته می شود که دانش، مهارت، نگرش و الگوهای عملکرد درست را در یک حرفه معین در فراگیران ایجاد و ارتقا می دهد.

مربی کیست؟



کار روزانه یک مربی





سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش های فنی و حرفه ای

نیازسنجی آموزشی

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

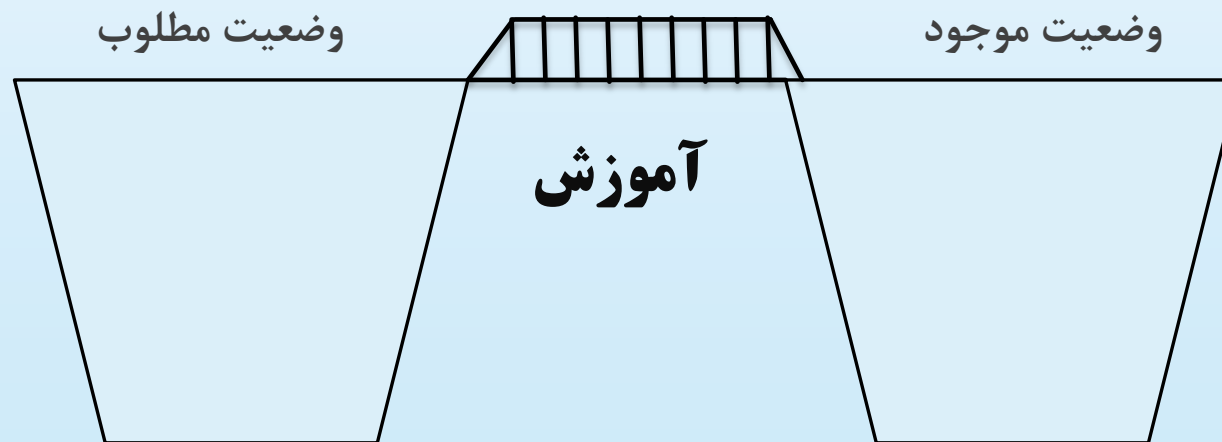
- 
- در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:
- نیاز آموزشی را تعریف کند.
 - منشاء نیازهای آموزشی را توضیح دهند.
 - اهمیت نیازسنجی آموزشی را تشریح کنند.
 - نیاز به آموزش یا عدم نیاز به آموزش را در موقعیت های مختلف تجزیه و تحلیل کنند.
 - روش نیازسنجی آموزشی (شنا) را توصیف کنند.
 - بر اساس مطالعات موردی ارائه شده نیازهای آموزشی را تجزیه و تحلیل کنند.

آموزش مبتنی بر نیاز

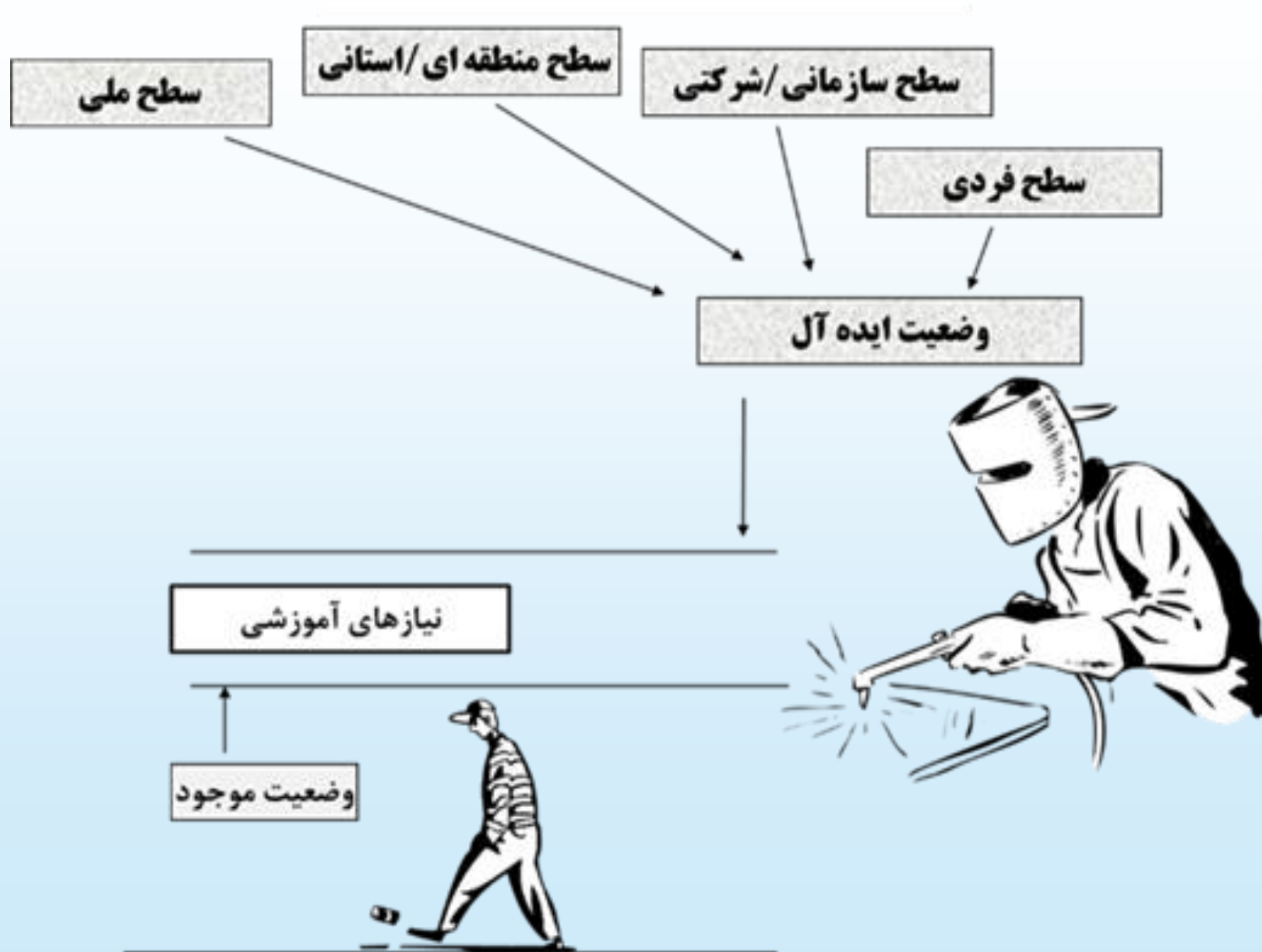
یک برنامه آموزشی در اتاق مجزا و بدون در نظر گرفتن محیط آموزشی طراحی نمی شود. موفقیت هر برنامه آموزشی منوط به درک و شناسایی نیازها و خواسته های فرد، جامعه و سازمان می باشد.

تعریف نیاز آموزشی

فاصله بین "آنچه هست" و "آنچه باید باشد"، را نیاز آموزشی گویند.
هدف از آموزش ایجاد و بهبود دانش، مهارت و نگرش افراد در یک حوزه مشخص حرفه ای است.



منشاء نیاز آموزشی



اهمیت نیازسنجی آموزشی

$$PD=EP-AP$$

نقص در عملکرد

عملکرد مورد انتظار

عملکرد واقعی

نیازسنجی آموزشی یک روش نظام مند برای شناسایی تفاوت بین عملکرد واقعی و مورد انتظار و علل آن است. برای اینکه بدانیم کمبودها دقیقاً کجاست و آیا آموزش می تواند راه حل مناسبی برای رفع آن کمبودها باشد به نیازسنجی آموزشی احتیاج داریم.

فواید نیازسنجی آموزشی

- نیازسنجی آموزشی به ما در پاسخ به سوالات زیر کمک خواهد کرد:
- چرا بین عملکرد فعلی و مورد انتظار تفاوت وجود دارد؟
- کمبودها و نقائص را چگونه شناسایی کنیم؟
- افراد چه چیزی "می دانند" و چه چیزی "باید بدانند"؟
- افراد، سازمان و جامعه به کدام آموزش نیاز دارند؟
- کدام آموزش می تواند مفید باشد؟
- آیا آموزش همیشه راه حل مناسبی است؟

چه زمانی آموزش لازم است؟

تحلیل نیاز کمبودها و نقائص عملکردی و علل آنها را شناسایی می کند.

اگر کمبود و نقص به دانش، مهارت و نگرش افراد مربوط شود، آنگاه به آموزش نیاز داریم. اما اگر با وجود دانش، مهارت و نگرش لازم، افراد برای انجام کار با موانع عملکردی روبرو باشند، آنگاه به جای آموزش تلاش کنیم آن موانع را برطرف کنیم.

چه زمانی آموزش لازم نیست؟

آموزش همیشه اولین گزینه برای برطرف کردن کمبودها و نقائص به شمار نمی رود. برای مثال؛

- ▶ انتظارات کاری نامشخص از افراد
- ▶ فقدان ابزار و منابع لازم برای انجام کار
- ▶ ناهمخوانی بین مهارت های افراد و نیازهای شغلی
- ▶ بیماری، صدمات، درد، افسردگی، استرس و ...

تمرین

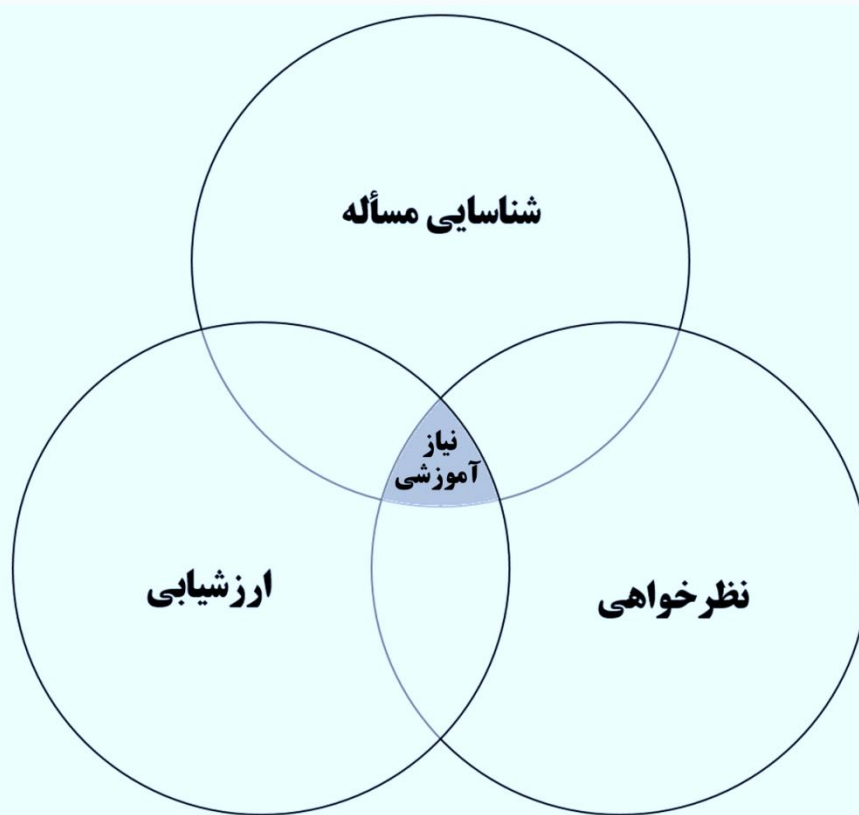
موقعیت های زیر را مطالعه و در قالب فلوجارت ارائه شده تجزیه و تحلیل کنید.

- ۲۰ تن از کارکنان خط تولید کارخانه قرار است تا پایان اسفند ماه بازنشسته شوند.
- متوسط غیبت و تاخیر کارکنان اداری شرکت ۲۰٪ افزایش پیدا کرده است.
- از زمان استخدام کارکنان جدید برای خط تولید میزان مرجوعی کالا ۱۰٪ افزایش داشته است.
- از هنگام استخدام کارگر جدید برای دستگاه پرس هر هفته آن را ۵ الی ۶ بار تعمیر کرده ایم.
- از وقتی سیستم تهویه مطبوع جدید را نصب کرده ایم، روزی یک بار خراب می شود.
- تعداد شکایت دریافتی از مشتریان در بخش بازاریابی افزایش یافته است.

روش نیازسنجی آموزشی (شنا)

برای نیازسنجی آموزشی می توانید از روش زیر استفاده کنید:

- شناسایی مسأله
- نظرخواهی
- ارزشیابی



شناسایی مسأله

پیدا کردن یا تشخیص مسأله:

مسائل سازمانی عموماً در موقعیت‌هایی شبیه زیر قابل تشخیص و شناسایی است: افزایش نارضایتی مشتریان، پایین آمدن کیفیت محصول، دستورالعمل‌های کاری جدید، بالا رفتن هزینه‌ها، اجرای استانداردهای جدید و ...

جمع‌آوری اطلاعات درباره مسأله:

مشاهده افراد در حین کار، پرسشنامه، مشاوره و مصاحبه، آزمون، بررسی نمونه‌های کاری و تحقیق در اسناد سازمان از جمله؛ فرم‌های ارزشیابی کارکنان، دستورالعمل‌ها و سیاست‌های سازمان، گزارش‌های ممیزی، گزارش برنامه‌های آموزشی

نظرخواهی

چنانچه کمبود ها و مسائل سازمان را شناسایی کردید و به این نتیجه رسیدید که این کمبودها و مسائل به حوزه دانش، مهارت و نگرش افراد مربوط می شود، در این صورت باید بررسی کنید که آیا این نیازها سنخیتی با نیازها و اهداف سازمانی دارد یا خیر.

ارزشیابی

در این مرحله با توجه به نتایج داده ها و اطلاعات بدست آمده از طریق تکنیک های مختلف در مورد نوع نیاز آموزشی تصمیم گیری می کنید. ممکن است به این نتیجه برسید که آموزش بهترین گزینه نیست.



مطالعه موردی ۱: تحلیل نیاز آموزشی در شرکت نوآوران

مطالعه موردی ۲: تحلیل نیاز آموزشی در شرکت هواپیمایی اوج



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی

و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

طراحی آموزشی

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:

- طراحی آموزشی را تعریف کنند.
- حیطه های سه گانه یادگیری را تشریح کنند.
- نکات مهم در نوشتن اهداف را نام ببرند و تشریح کنند.
- انواع اهداف آموزشی را نام ببرند.
- برای هر یک از سطوح حیطه های یادگیری، یک هدف آموزشی در رشته تخصصی خود بنویسند.

طراحی آموزشی

طراحی آموزشی شامل بکارگیری داده های نیازسنجی آموزشی متناسب با چارچوب ها، امکانات و شرایط سازمانی به منظور طراحی اهداف آموزشی و برنامه درسی می باشد.

تهیه و تنظیم اهداف آموزشی

مهمترین گام در طراحی آموزشی تهیه و تنظیم اهداف آموزشی می باشد. هدف آموزش تغییر در سه حیطه یادگیری می باشد. لذا تنظیم اهداف باید دربرگیرنده سه حیطه فوق باشد.

متخصصان حوزه علوم تربیتی یادگیری را در سه حیطه شناختی، روان- حرکتی و عاطفی دسته بندی و برای هر حیطه، سطوحی در نظر گرفته اند.

بحث گروهی: آشنایی با حیطه های یادگیری

نوشتن اهداف کلی و جزئی

- اهداف بر سه دسته کلی، جزئی و رفتاری دسته بندی می گردد.
- برای مثال، «آشنایی با عناصر لازم جهت بررسی و واریسی جامع حوادث» باشد.
- اهداف کلی را می توان با چندین هدف جزئی بطور دقیق تر بیان کرد. برای مثال، «تعریف واژه ها و اصطلاحات کلیدی از قبیل عامل خطا؛ حادثه؛ حادثه جدی؛ علت مستقیم» تشریح هدف از بازرسی بررسی و واریسی حوادث، گزارش و واریسی یک حادثه، تحلیل علل حوادث و برآورد عوامل موثر
- با استفاده از کمیت های قابل اندازه گیری می توان اهداف جزئی دقیق تری نوشت. برای مثال، تعداد ----- (پرتاب) صحیح از ----- بار یا حداقل ----- درصد صحیح

نکات مهم در نوشتن اهداف آموزشی

➤ در نظر گرفتن گروه مخاطب

➤ توجه به پیش نیازها

➤ تنظیم اهداف سه گانه

➤ تنظیم گستره اهداف

➤ تنظیم اهداف رفتاری

گروه مخاطب

گروه هدف خود را از نظر نیازها و شرایط شناسایی کنید. اهداف آموزشی "کارشناسان فروش تازه کار" با اهداف "کارشناسان فروش با ۲۰ سال سابقه کاری" متفاوت است.

پیش نیازها

تعیین پیش نیاز شامل دوره های آموزشی و یا معادل سازی تجربیات بزرگسالان در تنظیم اهداف آموزشی مفید است.

تنظیم اهداف سه گانه

در تنظیم اهداف به تمام حیطه های یادگیری (دانش، نگرش و مهارت - دمن) توجه کنید. تعیین دقیق اهداف به شما در ارزشیابی دقیق تر دوره کمک می کند.

اهداف دانشی، مهارتی و نگرشی (دمن)

➡ **اهداف دانشی:** مربوط به حقایقی است که یک فراگیر می تواند در زمان های مناسب به خاطر بیاورد و استفاده کند.

➡ **اهداف مهارتی:** اهداف مهارتی به فرد می آموزد چگونه عملی خاص را انجام دهد و به یک کار حرکتی/جسمانی (نظیر "روشن کردن کامپیوتر") مربوط می شود.

➡ **اهداف نگرشی:** اهداف نگرشی به نحوه فکر کردن، احساس و رفتار فرد درقبال چیزی مربوط می شود. برای مثال، رعایت نکات ایمنی در انجام کار

تنظیم گستره اهداف

برای گنجاندن هر هدف جزئی در یک دوره آموزشی به سوالات زیر پاسخ دهید:

➤ چند نفر از گروه هدف، آن کار یا وظیفه خاص را انجام می دهند؟

➤ برای انجام آن کار یا وظیفه چه مدت زمان اختصاص می یابد؟

➤ میزان اهمیت آن کار یا وظیفه به چه میزان می باشد؟

➤ این کار یا وظیفه چند بار تکرار می شود؟

➤ میزان سختی و پیچیدگی آن کار یا وظیفه چه مقدار می باشد؟

تنظیم اهداف رفتاری

منظور از اهداف رفتاری اهداف عینی، قابل مشاهده و قابل اندازه گیری می باشد.

افعال مبهم: دانستن، یادگرفتن، فهمیدن، ارزیابی کردن، بکاربردن دانش، پرورش خلاقیت، خوب قضاوت کردن

افعال رفتاری: نوشتن، تعریف کردن، تکرار کردن، نامیدن، فهرست کردن، بازگو کردن، بحث کردن، توضیح دادن، تشریح کردن، مرور کردن، ترجمه کردن،

تمرین: برای هر یک از موضوعات زیر اهداف آموزشی رفتاری
(در سه حیطه دانش، مهارتی و نگرش) تنظیم کنید.

.....دانش:	آموزش خدمات مشتری
.....مهارتی:	
.....نگرش:	

آموزش رانندگان جوان
مهارت های سرپرستی ویژه سرپرستان تازه کار

تمرین: برای هر یک از سطوح حیطه های یادگیری، یک هدف آموزشی در رشته تخصصی خود بنویسید.

حیطه شناختی

سطح	هدف آموزشی در رشته
دانش	
ادراک	
کاربرد	
تجزیه و تحلیل	
ترکیب	
ارزشیابی	



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

طرح درس

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:

- طرح درس را تعریف کنند.
- مزایای طرح درس را توضیح دهند.
- اجزای طرح درس را نام ببرند.
- در بحث طرح درس، سه بخش مخاطب، شرایط و موضوع را برای یک دوره آموزشی در رشته تخصصی خود تجزیه و تحلیل کنند.
- مراحل تهیه یک طرح درس را تشریح کنند.
- نحوه اولویت بندی محتوی بر اساس اهمیت را بازگو کنند.
- با استفاده از دستورالعمل مربوطه برای یک جلسه آموزشی طرح درس تهیه کنند

چرا طرح درس

طرح درس به مثابه یک نقشه مسیر رسیدن به اهداف یادگیری را هموار می کند.

تعریف طرح درس

➤ طرح درس سندی مکتوب است که در آن موضوع آموزش، روش های تدریس، مواد آموزشی و زمانبندی آموزش بر اساس اهداف یادگیری تعیین می گردد.

مزایای طرح درس

- مشخص می کند مربی برای نیل به مقصد آموزشی چه اقدامات و فعالیت هایی را باید انجام دهد.
- به مربی امکان می دهد تا طبق یک زمانبندی مشخص فعالیت های آموزشی را دنبال کند.
- محتوی آموزشی را طبق توالی و ترتیب تعیین شده دنبال کند.
- مسیر مناسب برای دستیابی به هر یک از اهداف آموزشی را به مربی نشان می دهد.
- ابزار و وسایل آموزشی لازم برای اجرای تدریس را پیش بینی و آماده سازی کند.
- کنترل می کند که فراگیران تا چه حد به اهداف یادگیری دست یافته اند.

اجزای طرح درس

- موضوع درس
- اهداف کلی و جزئی درس
- محتوی درس
- روش تدریس
- رسانه، وسایل و مواد آموزشی
- زمانبندی

تهیه طرح درس

- تحلیل مخاطب
- تحلیل شرایط
- تحلیل موضوع

مراحل تهیه طرح درس

1. اهداف آموزشی را تعیین کنید.
2. وضعیت فراگیران خود را بررسی کنید.
3. محتوی درسی را بر اساس ساختار مناسب تعیین کنید.
4. روش تدریس و ارائه محتوی را تعیین کنید.
5. زمانبندی لازم برای ارائه محتوی را تعیین کنید.
6. وسایل، تجهیزات و مواد آموزشی لازم برای آموزش را پیش بینی کنید



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی

و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

تهیه برنامه درسی

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:

- برنامه درسی را تعریف کند.
- انواع روش های تهیه برنامه درسی را تشریح کنند.
- روش تهیه برنامه درسی مبتنی بر شایستگی را تشریح کند.
- بر اساس الگوی ارائه شده یک برنامه درسی بر اساس الگوی شایستگی تدوین کند.

تعریف برنامه درسی

برنامه درسی عبارت است از تشریح محدوده، محتوا و روند ارائه مطالب آموزشی و این امر مستلزم "تشریح اهداف آموزشی" می باشد.

روش های تهیه برنامه درسی

- تجزیه و تحلیل شغلی و رفتاری
- تجزیه و تحلیل هدف
- طوفان فکری
- مونتاژ
- تهیه برنامه درسی بر اساس ساختار توانایی ها

تجزیه و تحلیل شغل

تجزیه و تحلیل شغلی یعنی مشاهده مستقیم فعالیتها و رفتار کارگران و کارکنان در حین کار

مزیت: بدست آوردن توضیحات و مطالب دقیق درمورد توانایی های مربوط به آن حرفه

عیب: عدم کاربرد برای عملیاتی که مربوط به مشاغل فکری است

تجزیه و تحلیل شغل

در تجزیه و تحلیل شغل سعی می کنیم به اطلاعات زیر دست پیدا کنیم:

❖ وظایف اصلی شغل مورد نظر

❖ وسایلی که در انجام هر مرحله از آن شغل به شکلی از آنها استفاده می شود

❖ مراحل که هنگام اجرا باید رعایت شود

❖ نکات ایمنی شغل مورد نظر

تجزیه و تحلیل هدف

تشریح عملیات یک کار و تقسیم بندی آن به اجزاء و قسمتهای کوچک تر را تجزیه و تحلیل هدف گوئیم. عملیات ناشناخته و غیر معلوم را می توان با این روش تجزیه و تحلیل کرد.

کاربرد این روش در عملیات واقعی مشکل است زیرا عملیات به قسمت های بسیار ریز تجزیه و تقسیم می شود.

مثال تجزیه و تحلیل هدف

«میخکوبی به روش صحیح»

- ۱- درست در دست گرفتن میخ
- ۲- درست بدست گرفتن چکش
- ۳- کوبیدن چکش روی میخ
- ۴- کوبیدن چکش روی میخ تا کاملاً در چوب فرو رود
- ۵- حصول اطمینان از اینکه میخ بصورت عمودی در چوب فرو رفته است

طوفان فکری

در این روش گروه مرجع (مربیان، مدیران، سرپرستان و مجریان و افرادی که به نوعی با صنایع و طیف وسیعی از توانایی ها و مهارت‌های مربوط به آن حرفه در ارتباط هستند) گردهم آمده و طی فرآیندی آزادانه و بدون محدودیت دیدگاه‌های خود را در خصوص یک موضوع مطرح می سازند.

مونتاژ

استفاده از چند برنامه درسی برای تهیه یک برنامه درسی جدید را مونتاژ
گوییم. این روش برای دوره های آموزشی جدید کاربرد ندارد.

تهیه برنامه درسی بر اساس ساختار شایستگی

در این روش دانش، مهارت و نگرش (شایستگی های) مورد نیاز یک فرد شاغل در انجام یک شغل مشخص توسط گروه مرجع از طریق بحث گروهی آزاد تدوین می گردد.

فرآیند تهیه برنامه درسی بر اساس شایستگی



- سطح الف: کار بسیار مهم که به شایستگی (دانش، مهارت و نگرش) سطح بالا نیاز دارد.
- سطح ب: کار معمولی که به شایستگی (دانش، مهارت و نگرش) سطح متوسط نیاز دارد.
- سطح ج: کار کم اهمیت تر که به شایستگی (دانش، مهارت و نگرش) سطح اندک نیاز دارد.



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

روش‌های تدریس

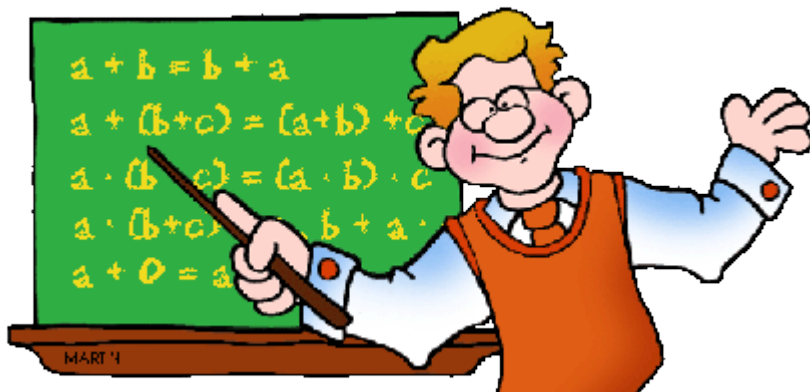
اهداف درس

در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:

- اهمیت بکارگیری روش های تدریس در آموزش را توضیح دهند.
- انواع روش های تدریس را نام ببرند.
- ویژگی ها، دلایل و موارد بکارگیری روش های تدریس را ذکر کنند.
- مزایا و معایب هریک از روش های تدریس را فهرست وار بازگو کنند.
- مهارت های بکارگیری هر یک از این روش ها را در تدریس تشریح کنند.
- با استفاده از دستورالعمل ارائه شده، بکارگیری روش های تدریس مناسب برای یک موقعیت آموزشی را تمرین کنند.

برگه کوچکی بردارید و به سوال زیر پاسخ بدهید

بهترین معلم شما در طول دوران
تحصیلی چه کسی بوده است؟ چرا؟



تمرین «این چه روشیه؟» « روش »



بنظر شما کار این آقا چه خوبی ها و بدی هایی دارد؟
می توانید به من کمک کنید که کارم را بهتر انجام دهم؟

روش « »



چرا از این روش استفاده می کنیم؟ چطوری؟

روش « »



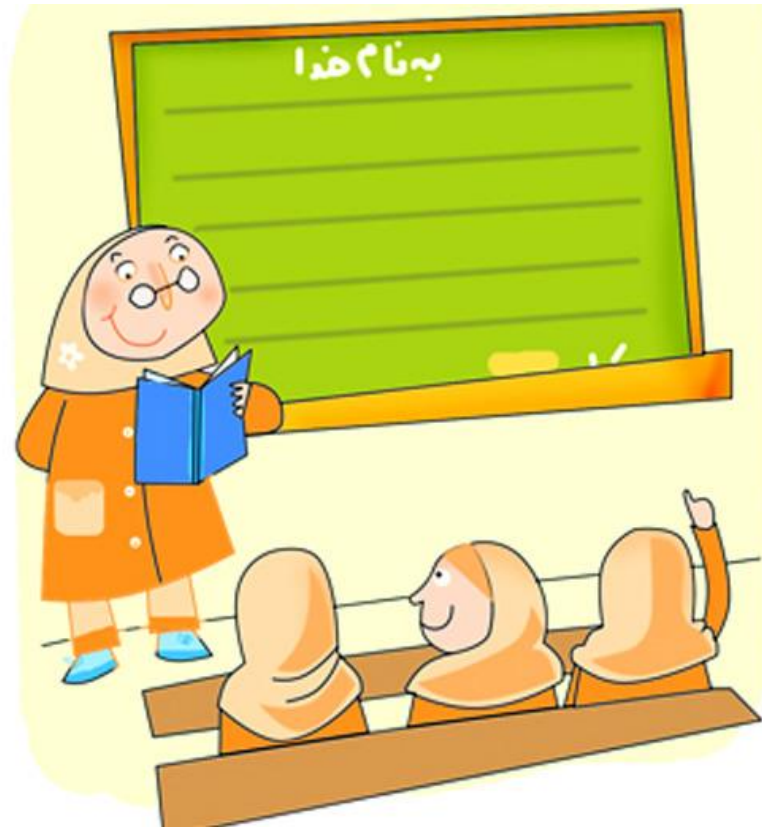
این کار چه فایده ای دارد؟ چه بدی هایی دارد؟
چطور می توانیم این کار را بهتر انجام دهیم؟

روش « »



در انجام این روش چه نکاتی را باید رعایت کنیم؟

روش « »



این روش در چند مرحله انجام می شود؟

روش » »



بنظر ما این روش چه فایده هایی دارد؟
از این روش چطور برای آموزش استفاده می کنیم؟

روش « »



این روش چه فایده هایی دارد؟

روشی « »



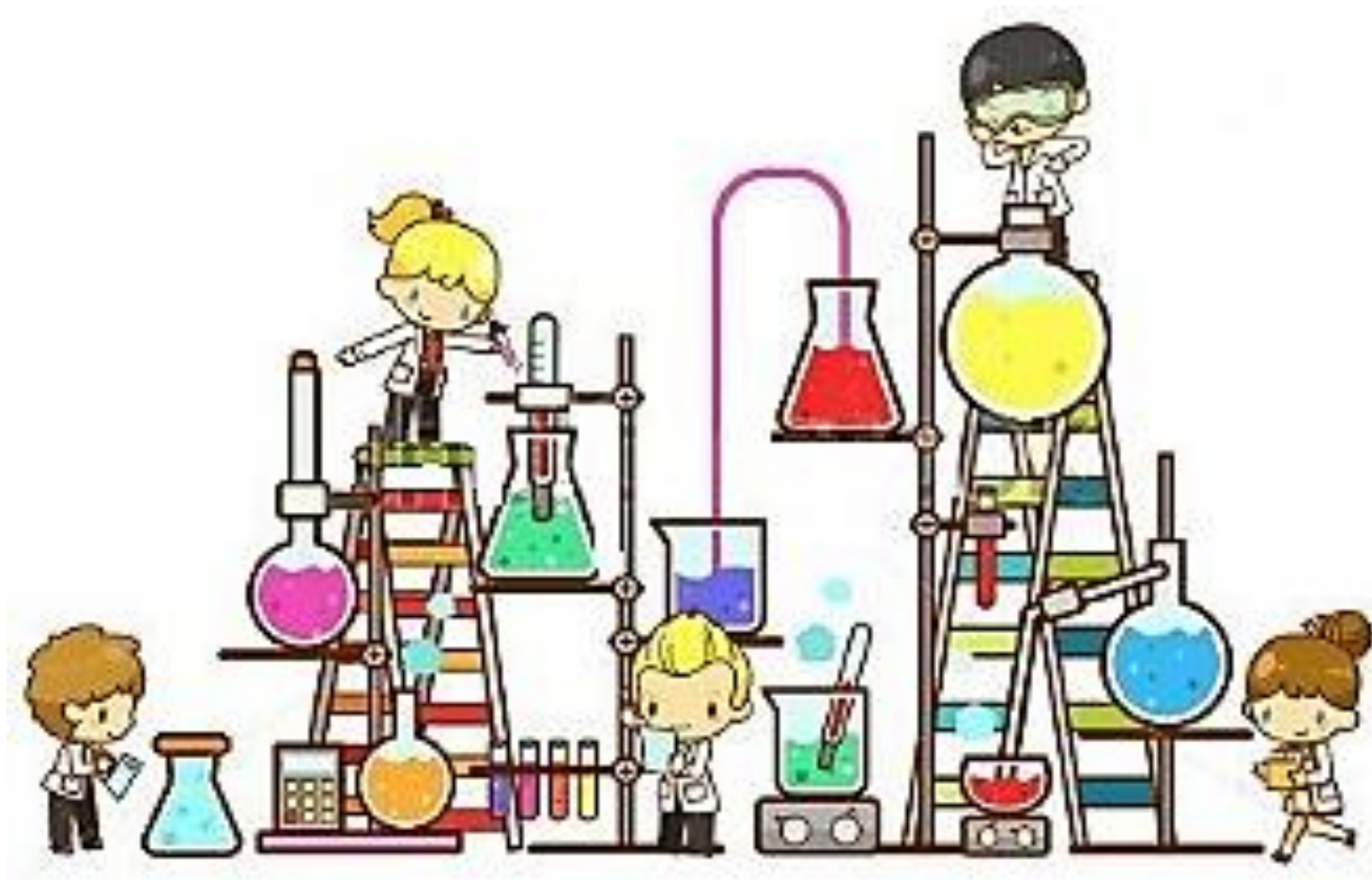
چی کار می کنیم؟ چه فایده ای دارد؟

روش » »



چی کار می کنیم؟ چه فایده ای دارد؟

روش « »



چی کار می کنیم؟ چه فایده ای دارد؟

روش « »



برای اجرای روش باید به چه چیزهایی توجه کرد؟

روش « »



همدلی از شما یک مربی خوب می سازد



روش « »





سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

فناوری آموزشی

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این فصل از فراگیران انتظار می رود:

- اصطلاح فن آوری آموزشی را از بعد سخت افزاری و نرم افزاری تعریف کنند.
- اهمیت بکارگیری وسایل و مواد کمک آموزشی را توضیح دهند.
- نقش حواس مختلف در یادگیری و تاثیر آن را در بخاطر سپاری مطالب درسی با کمک نمودار تشریح کنند.
- وسایل و مواد کمک آموزشی را تعریف کنند.
- اثرات بکارگیری وسایل و مواد کمک آموزشی را فهرست وار بازگو کنند.
- انواع وسایل و مواد کمک آموزشی را نام برده و کاربرد آن را تشریح کنند.
- با استفاده از دستورالعمل های مربوطه، کار با ویژولایزر و تابلو هوشمند را تمرین کنند.
- اثرات بکارگیری و نکات مهم بهنگام استفاده از فیلم آموزشی در کلاس درس توضیح دهند.
- دلایل بکارگیری رایانه در آموزش را فهرست وار بیان کنند.
- تکنیک های بصری سازی شامل نقشه پردازی ذهنی، کارت رنگی و بصر سازی ارزیابی را تشریح کنند.

چرا فن آوری آموزشی؟

سوال:

چگونه می توان آموزش و یادگیری را اثربخش تر ساخت؟
با نیازهای متنوع فراگیران چگونه باید برخورد کرد؟
چه الگوها و روش هایی به آموزش فراگیران در سطوح مختلف کمک می کند؟
چگونه می توان از میزان درک فراگیران ارزیابی به عمل آورد؟
شیوه های کاهش مشکلات رفتاری در کلاس درس کدام است؟
چگونه روابط خود با فراگیران را بهبود دهیم؟
چگونه فراگیران را در فرآیند یادگیری درگیر کنیم؟
چگونه نقش یک مشاور آموزشی را برای فراگیر خود بازی کنیم؟

دو برداشت از فناوری آموزشی

➡ **فن آوری آموزشی (بعد نرم افزاری) Technology of Education**
به تکنیک ها، الگوها و روش ها در فرآیند یادگیری- یاددهی اطلاق می شود

➡ **فن آوری در آموزش (بعد سخت افزاری) Technology in Education**
بیانگر نقش بکارگیری تجهیزات و وسایل در فرآیند یادگیری است

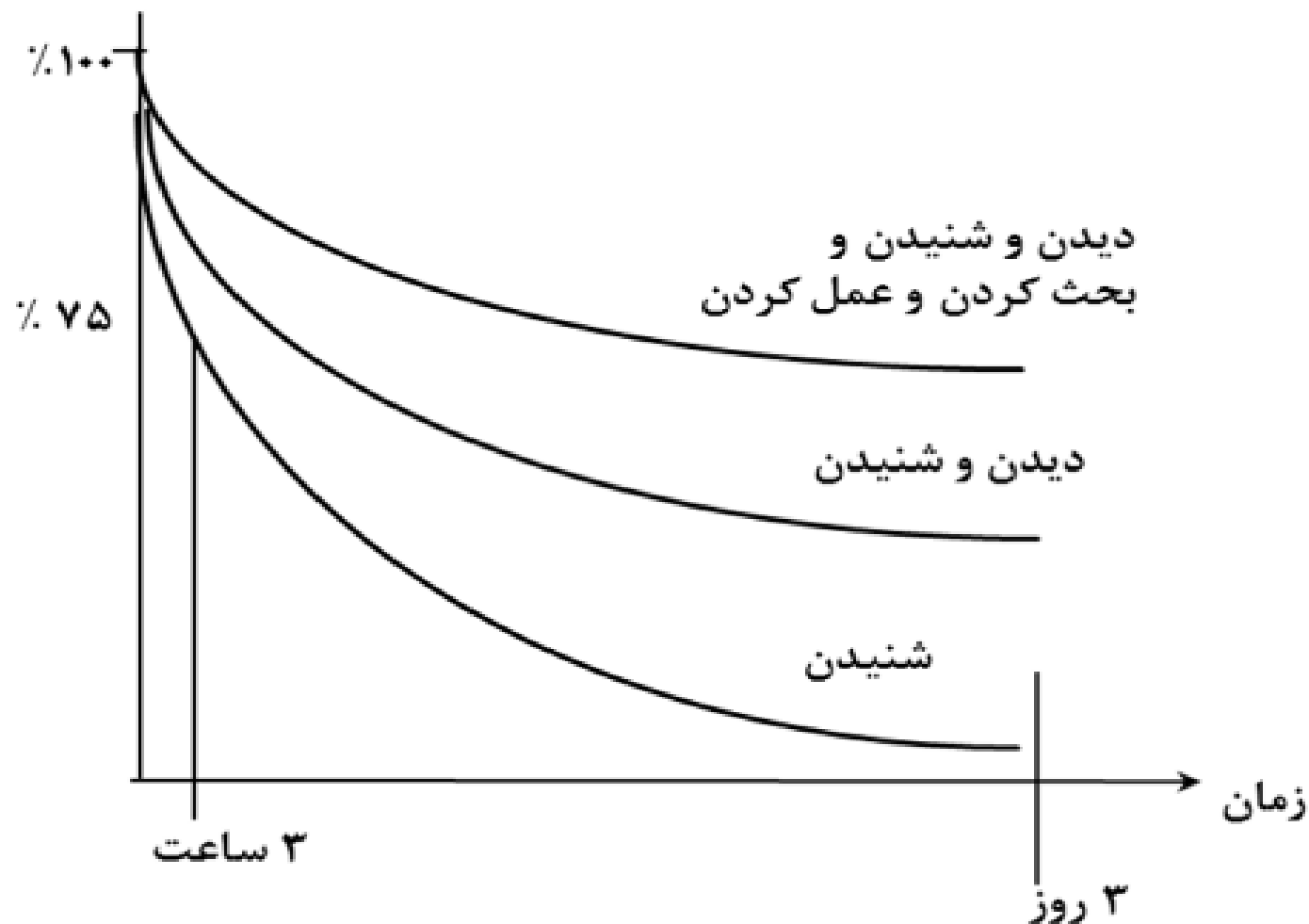
فن آوری آموزشی و وسایل کمک آموزشی

شکل ۱-۶: فناوری آموزشی



نقش حواس در یادگیری

میزان بخاطر سپاری



نقش بصری سازی در آموزش

محتوی یادگیری علاوه بر "گفته شدن" باید "به چشم بیاید" و "بصری سازی" شود.
بصری سازی شکل دادن یک تصویر ذهنی از آموخته ها در فراگیر است.

کنفسیوس، فیلسوف چینی در سه جمله بر نقش حواس در یادگیری و فهم مطالب تاکید می کند:

می شنوم و فراموش می کنم

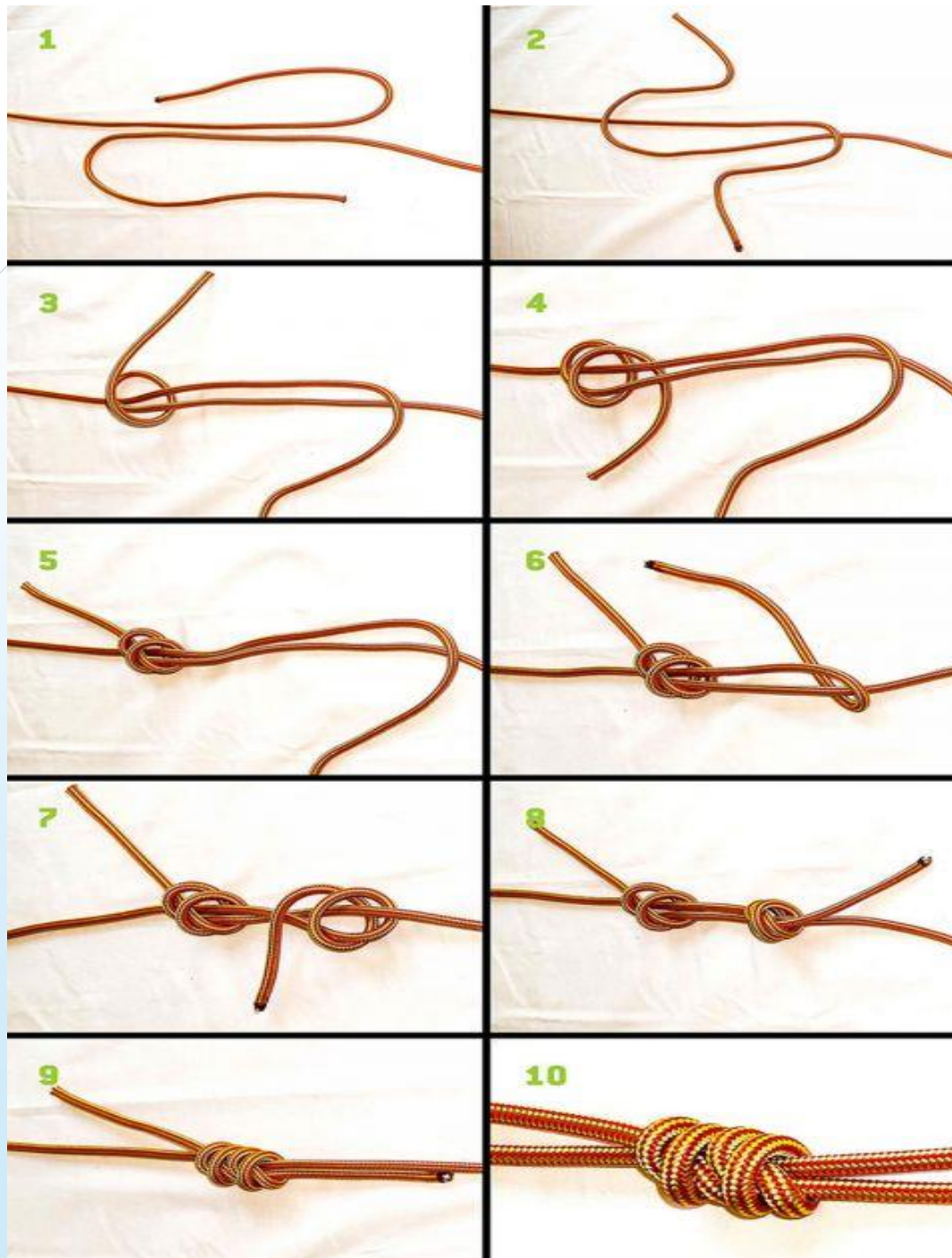
می بینم و بخاطر می سپارم

عمل می کنم و می فهمم.

اثرات بکارگیری فناوری در آموزش

- تجربه واقعی و بی واسطه: شبیه ساز پرواز یا رانندگی
- درگیر کردن حواس بیشتر: فیلم آموزشی موتور خودرو
- ایجاد انگیزه برای فراگیر: تابلو هوشمند
- درک روشن فراگیر از مطالب پیچیده: مدل کلاچ
- مشاهده اجزا سیستم های غیر قابل مشاهده و درک روابط آنها: مدل سیلندر خودرو
- اجرای آموزش در زمان کمتر: پوستر ایمنی تابلوهای برق
- خودآموزی: جزوه آموزشی عیب یابی از طریق دستگاه دیاگ

گره دوسر طناب



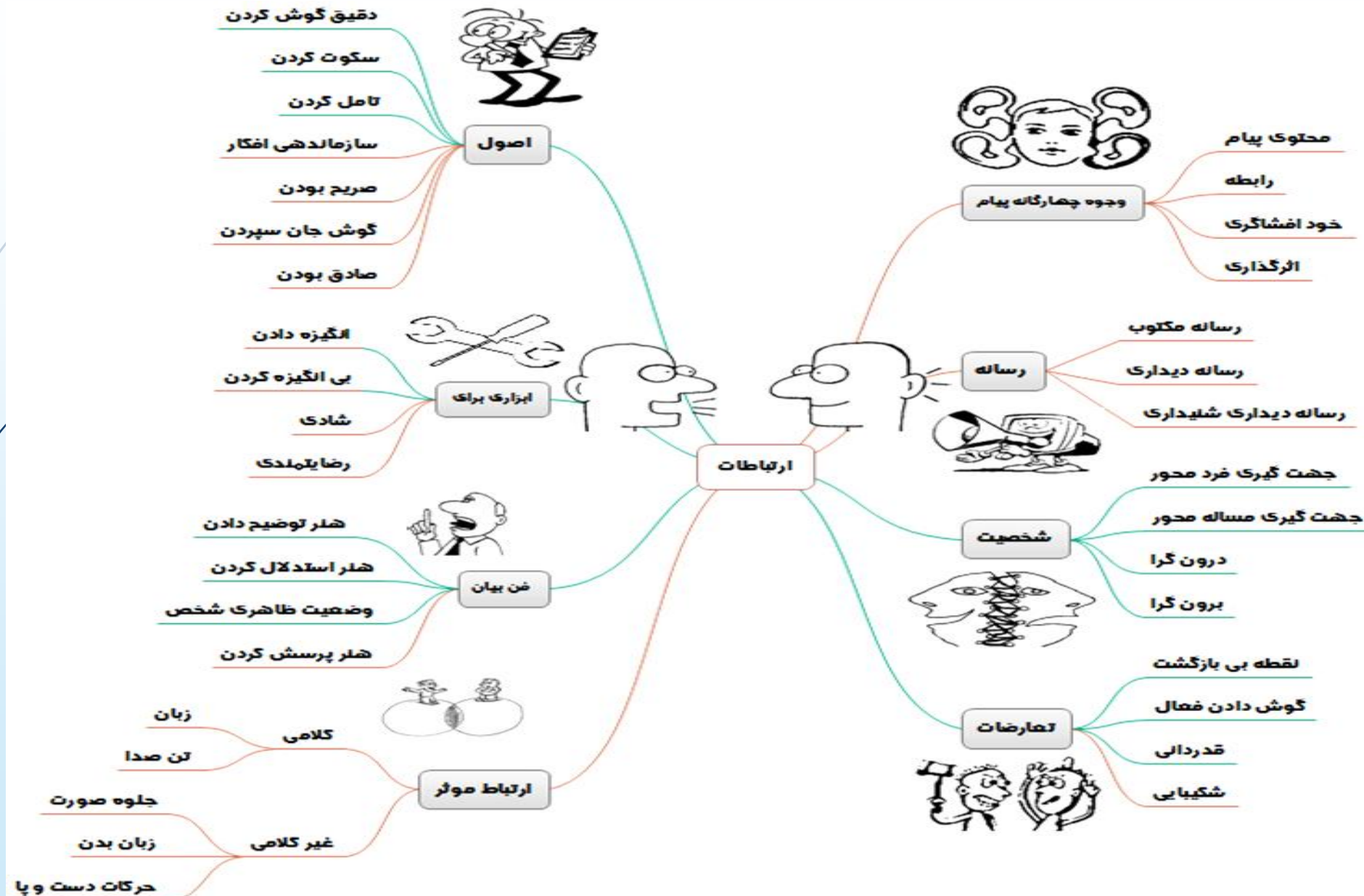
هرم تجربه یادگیری



انتخاب وسایل و مواد کمک آموزشی

- تناسب موضوع با محتوی آموزشی
- امکان تجربه واقعی و مستقیم یادگیری
- ساده و قابل فهم
- امکان دسترسی
- تنوع
- سالم بودن وسایل
- برنامه جایگزین
- قابلیت رویت

تکنیک های بصری سازی در آموزش

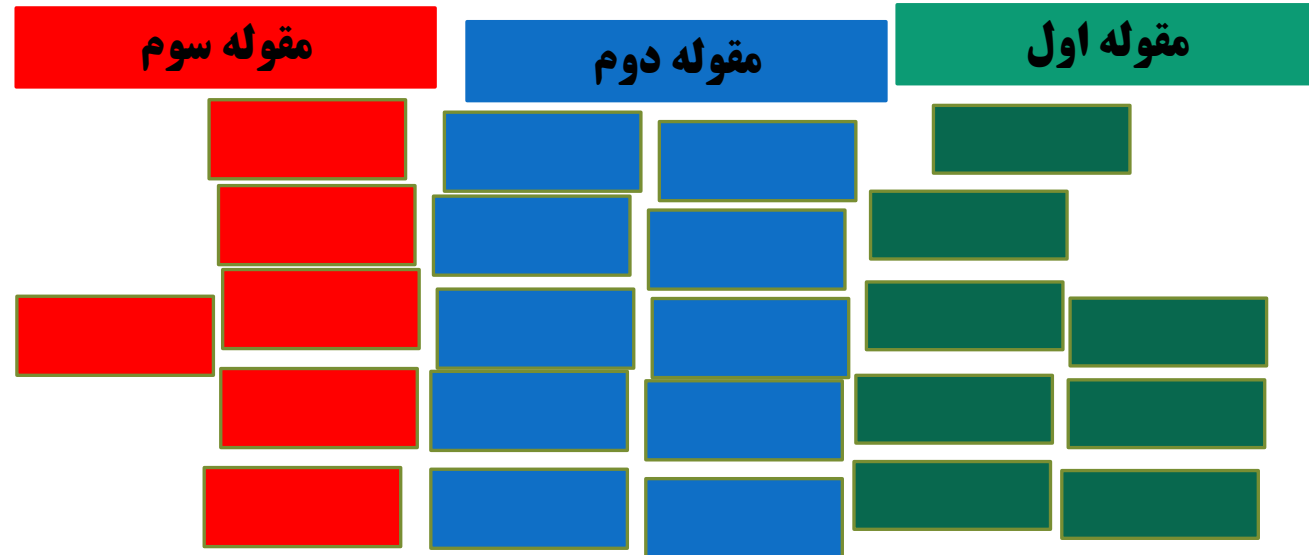


تکنیک های بصری سازی در آموزش

کارت های رنگی

- مساله را روی یک کارت نوشته و روی تخته الصاق کنید.
- مساله را به خوبی برای فراگیران تشریح کنید.
- کارتهای رنگی را به تعداد مساوی بین فراگیران توزیع کنید.
- از فراگیران بخواهید راه حل های پیشنهادی خود را روی هر کارت بنویسند.
- بر روی هر کارت یک راه حل نوشته شود.
- کارتهای را جمع آوری و روی تابلو الصاق کنید.
- درباره هر کارت بحث و آن را بر اساس رنگ مقوله بندی کنید (رنگ ها قراردادی است)
- کارتهای دارای موضوع مشترک در کنار هم قرار می گیرد.
- راه حل های روی هر کارت با معیارهای قراردادی ارزیابی و نمره دهی می شود.
- راه حل نهایی از بین راه حل های مختلف انتخاب می شود.

راه حل پیشنهادی



تکنیک های بصری سازی در آموزش

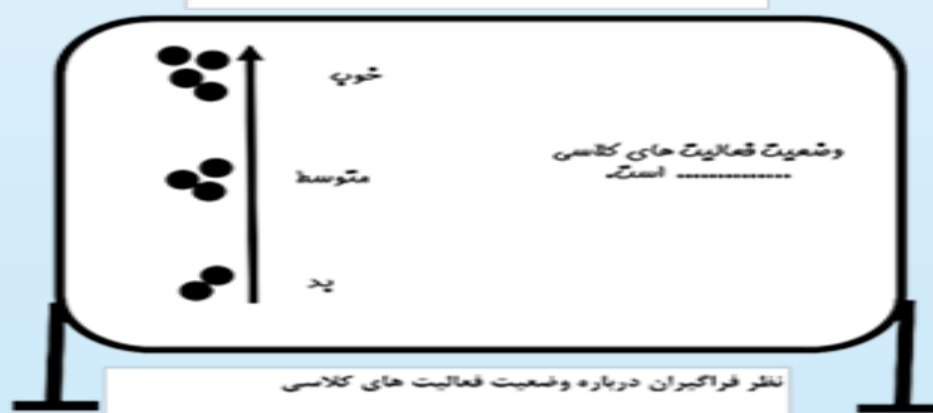
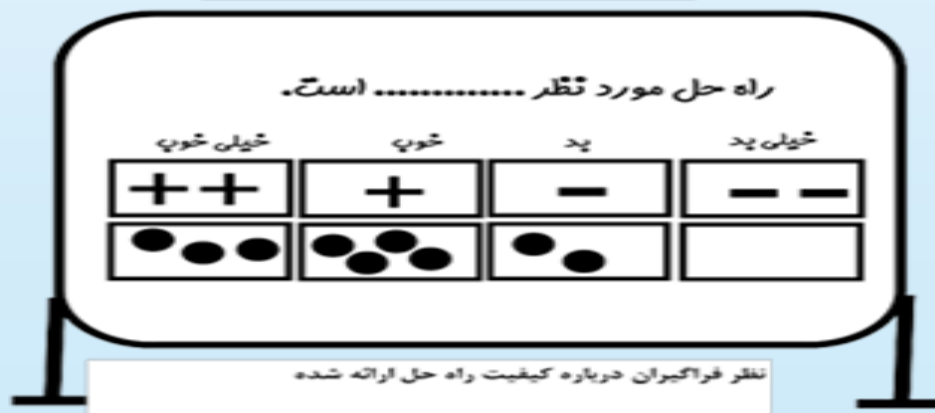
بصری سازی در ارزیابی

به منظور ارزیابی، قضاوت درباره محتوی آموزشی، نحوه عملکرد مربی، رابطه مربی و فراگیر، تصمیم گیری درباره محتوی و روش تدریس و وضعیت کلی آموزشی



ردیف	موضوع آموزش ترجیحی	تعداد پرچسب	اولویت
۱	رفتار یا فراگیران مشکل دار	۳	۱
۲	ایجاد انگیزه در آموزش	۲	۲
۳	توسعه استاندارد شایستگی	۲	۲
۴	پرتابه ریختن آموزشی	۱	۳

نظر فراگیران درباره اولویت موضوعات درس





سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

اجرای آموزش

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این کلاس از فراگیران انتظار می رود:

- نقش مربی در آموزش های فنی و حرفه ای را توضیح دهند.
- حوزه های وظایف مربی آموزش فنی و حرفه ای را فهرست وار نام ببرند.
- مربی آموزش فنی و حرفه ای را تعریف کنند.
- شایستگی های مربی آموزش فنی و حرفه ای را نام ببرند.
- تکنیک تعلیم کار و مراحل اجرای آن در آموزش های فنی و حرفه ای را تشریح کنند.
- مطابق با تکنیک تعلیم کار، برگه تجزیه کار را تکمیل و یک موضوع را اجرا کنند.
- راهکارهای پیشنهادی خود برای کنار آمدن با انواع فراگیران در کلاس درس را بیان کنند.
- توانایی اجرای عملی در حوزه تخصصی خود پیدا کنند.

کارگردانی تئاتر و مریگری



تمرین

درباره تصاویر زیر فکر کنید. به نظر شما این افراد در حال انجام چه کاری هستند؟ چه تفاوتی در حوزه کاری و شیوه کاری آنها وجود دارد؟ چرا به آنها مربی می گوییم؟



شایستگی های مربی فنی و حرفه ای



«اگر یک پزشک، وکیل یا دندانپزشک همزمان مجبور بود ۴۰ نفر را در دفتر کارش راه بدهد؛ ۴۰ نفر که دارای نیازهای متنوع باشند؛ و برخی از آنها دوست نداشته باشند در آنجا حضور داشته باشند؛ و مشکل درست کنند؛ و آن پزشک، وکیل یا دندانپزشک مجبور بود برای نه ماه بدون کمک دیگران؛ با مهارت خاص خود با آنها سرو کله بزند، آنگاه شاید درک اندکی از شغل معلم در کلاس درس پیدا می کرد» (دونالد کوپین)



پرسش

به نظر شما یک مربی فنی و حرفه ای می بایست چه شایستگی هایی داشته باشد؟



شایستگی های مربی فنی و حرفه ای

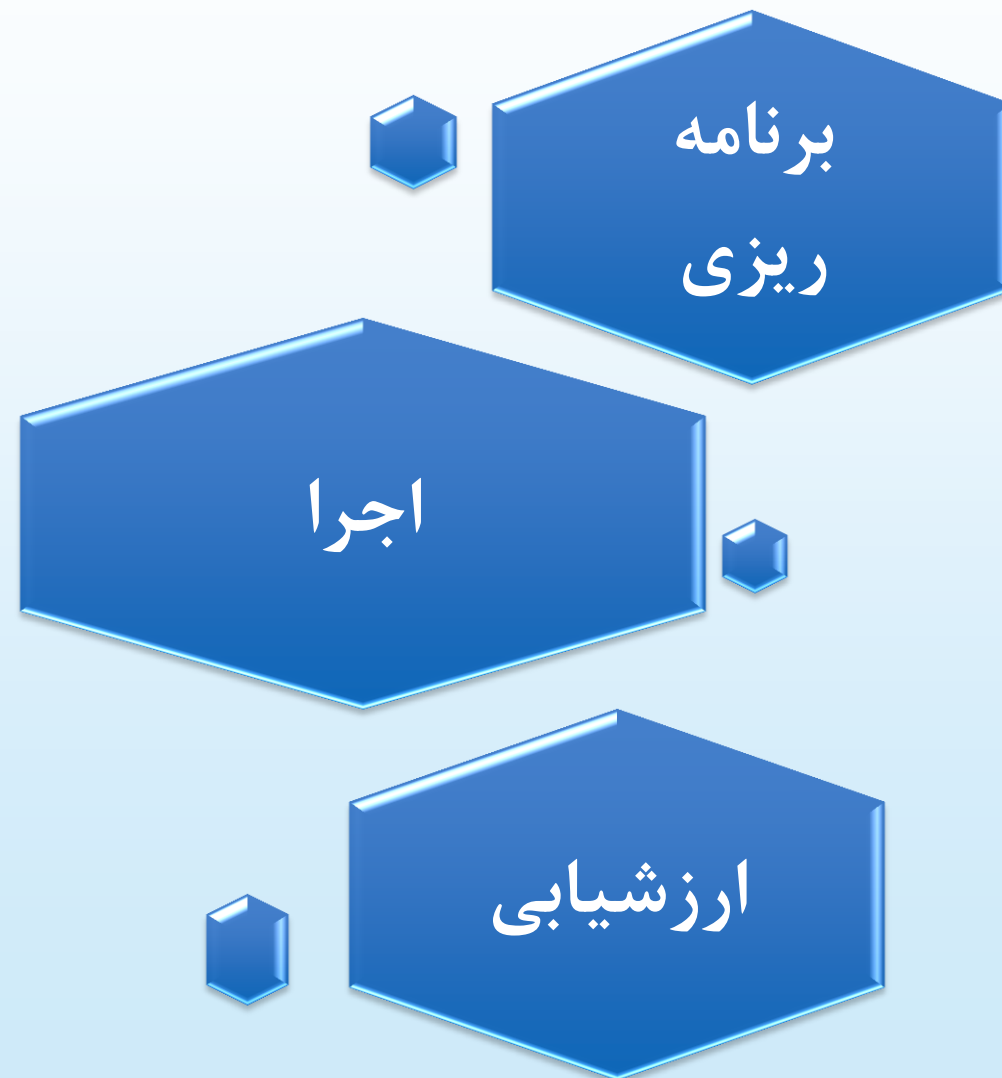


تمرین

▶ در قالب گروه‌های کلاسی، وظایف و مسئولیت‌های مربی را در حوزه اجرای آموزش بیان کنید.



حوزه های وظایف مربی



وظایف مربی در حوزه اجرای آموزش

هدایت کار آموزان

کمک به خودآموزی

نظارت بر کار آموزان
و ارزیابی نتایج

ارائه مباحث عملی

تعلیم کار در کارگاه

ارائه پروژه عملی

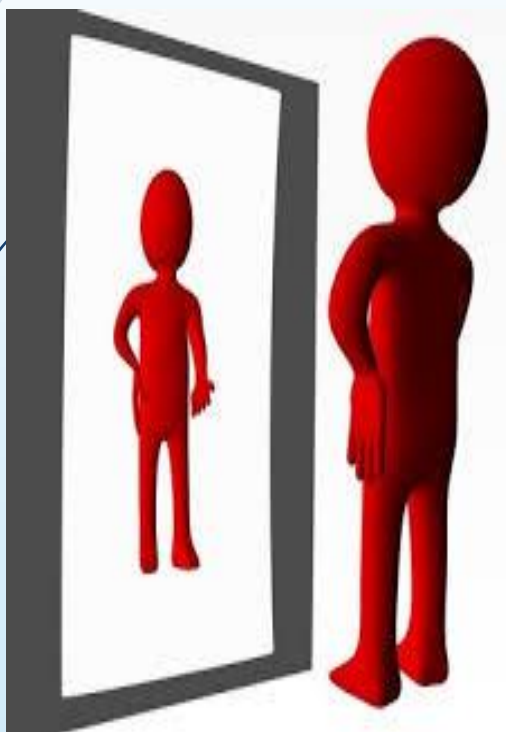
ارائه مباحث تئوری

استفاده از وسایل
کمک آموزشی

ارائه مباحث ایمنی

خود ارزیابی:

فهرست و ارسی ارزیابی عملکرد مربی در حوزه اجرای آموزش



با مطالعه دقیق هر عبارت یا جمله این فهرست مشخص کنید، کدام شایستگی را دارا می باشید و در کدامیک نیاز است برای کسب و احراز آن بیشتر تلاش کنید. بنابراین در ستون آخر جدول، از حرف "م" برای بیان شایستگی های موجود و از حرف "ن" برای شایستگی های مورد نیاز استفاده کنید.

تکنیک تعلیم کار

این تکنیک در طول جنگ جهانی دوم در آمریکا ابداع شد و از سال ۱۹۵۰ تاکنون عامل بسیاری از موفقیت های صنایع ژاپنی بوده است.

پیش نیاز تکنیک:

آماده سازی فراگیران

- فراگیران را از نظر ذهنی و عاطفی آماده کنید.
- کار را با ذکر عنوان (موضوع) بیان کنید.
- از فراگیران بخواهید آموخته های قبلی خود در خصوص این کار را بیان کنند.
- علاقه آنان به یادگیری این کار را ترغیب کنید.
- فراگیران را در جایی مناسب قرار دهید تا انجام کار توسط شما را ببینند.

مراحل اجرای تکنیک تعلیم کار



مرحله اول: تجزیه کار



ردیف	تمام های انجام کار	نکات کلیدی	نکات ایمنی

مرحله دوم: ارائه و نمایش کار توسط مربی



- کار را خودتان انجام دهید.
- بیان کنید. نشان دهید. نمایش دهید.
- قسمت به قسمت پیش بروید و هر بار یک گام مهم را نمایش دهید.
- روی تک تک نکات کلیدی تاکید و نکات ایمنی در هر گام را گوشزد کنید.
- دلایل اهمیت انجام این کار را بیان کنید.
- بیش از حد تسلط توضیح ندهید.
- کار را دوباره انجام دهید و همزمان از فراگیری بخواهید مراحل انجام کار را بیان کند.
- مطمئن شوید فراگیران مراحل انجام کار را کاملاً درک کرده اند

مرحله ۳: انجام کار توسط فراگیر (تحت نظارت مربی)



- ✓ بلافاصله اشتباهات فراگیران را اصلاح کنید.
- ✓ از فراگیران بخواهید با تمرین، کار را تکرار کنند.
- ✓ سوال پرسید.
- ✓ این کار را ادامه دهید تا مطمئن شوید فراگیران کار را فرا گرفته اند.
- ✓ در صورت احتمال وجود خطر، قبل از انجام کار، خطرات و نکات ایمنی مربوطه را به فراگیران گوشزد کنید.



مرحله ۴: کنترل و پیگیری

- ✓ کار را برای انجام دادن به کارآموز بسپارید.
- ✓ تعیین کنید چه کسی (راهنمای آموزشی) از این به بعد به وی کمک خواهد کرد.
- ✓ بطور مرتب کنترل کنید و آنها را ترغیب کنید سوال پرسند.
- ✓ کنترل و نظارت را کم کم کاهش دهید تا فراگیران کار را در حد معمول به درستی انجام دهند.

مدیریت رفتار کلاسی



انواع فراگیران در کلاس



- فراگیر دودل
- فراگیر انحصار طلب
- فراگیر یادش بخیر
- فراگیر بحث
- فراگیر بی توجه
- فراگیر سرسخت
- فراگیر کینه توز
- فراگیر منفی باف
- فراگیر لوده
- فراگیر خود نما
- فراگیر خارج از گود
- فراگیر بی زبان
- فراگیر وراج



فراگیر دودل

خصوصیت:

➡ خجالتی و اغلب ساکت

وظیفه مربی:

- از گروههای دو یا سه نفره برای بحث استفاده کنید.
- بهتر است هراز گاهی، افراد ساکت را مؤدبانه صدا بزنید ("فکر نمی کنم تا به حال درباره این سوال از X پاسخی شنیده باشیم").
- از افراد خجالتی سؤالات آسان بویژه درباره تجارب روزمره، بپرسید.
- در زمان استراحت آن ها را به داخل جمع بکشانید و از روش های یخ شکنی استفاده کنید.



فراگیر انحصار طلب

خصوصیت:

➡ سخنگو و خودنما

وظیفه مربی:

- ➡ مؤدبانه اما محکم و قاطع از این فراگیر بپرسید: "اگر اشکالی ندارد نظر شخص دیگری را هم جویا شویم؟ چندین نفر هنوز فرصتی برای پاسخ پیدا نکرده اند"
- ➡ استفاده از همکلاسی ها برای کنترل این گونه افراد راه خوبی است.
- ➡ ضمن حمایت از تلاش دیگر اعضاء گروه برای برقراری تعادل، از طریق بذله گویی و با لحنی نرم، محیط محترمانه ای ایجاد کنید: "چی! دوباره شما؟" یا «ای بابا! دست از سر ما بردار. به بقیه هم فرصت بده»



فراگیر بحاث

خصوصیت:

➡ ستیزه جو و به دنبال مخالفت کردن و رسوا کردن مربی و سایرین

وظیفه مربی:

- یکی از رویکردهای مقابله با این فراگیر، اجازه دادن به گروه برای رویارویی با اوست:
"کسی می خواهد جواب این فراگیر را بدهد؟"
- از افتادن در دام اذیت های این فراگیر و گل گل با وی اجتناب کنید.
- از وی دعوت کنید بعد از کلاس در مورد آن موضوع گفتگو کنید.
- فراگیران همیشه از مربیان انتظار دقت و صبر دارند.



فراگیر بی توجه

خصوصیت:

■ گوش نمی دهد و مشغول انجام کار دیگری است یا موبایل بازی می کند

وظیفه مربی:

- غیر مستقیم او را متوجه سازید
- از وی بخواهید آنچه را گفتید تکرار کند
- از وی نظرخواهی کنید
- از او بخواهید نظر خود را در مقایسه با نظرات دیگران تحلیل کند



فراگیر کینه توز

خصوصیت:

➡ از سر خصومت سوالاتی مطرح می کند و به دنبال کف کردن مربی است

وظیفه مربی:

- ❖ بهترین پاسخ به کینه توزی این فراگیر حفظ آرامش و خونسردی است
- ❖ می توانید بجای این فرد، افراد کلاس را خطاب قرار داده و به آنها پاسخ دهید.
- ❖ اگر پاسخ سؤال این فراگیر را نمی دانید، می توانید به او بگویید: "سؤال خیلی عالی، ولی نمی خواهم تو را به غلط بیاندازم." و پاسخ دهی را به جلسه بعد موکول کنید.



فراگیر منفی باف

خصوصیت:

➡ نسبت به همه چیز بدبین است و غرغر می کند

وظیفه مربی:

➡ او را به سمت مثبت اندیشی هدایت کنید

➡ به او گوشزد کنید: "درسته نظرت این است، اما همه ما برای پیدا کردن پاسخ های سازنده

برای این مشکلات اینجا گرد آمده ایم."

➡ گاهی اوقات بهتر است فقط با یک عبارت کوتاه پاسخ او را بدهید: "اوه! بله می فهمم."



فراگیر لوده

خصوصیت:

■ شوخی های نابجا و گاهها آزاردهنده می کند.

وظیفه مربی:

- یک مربی اثربخش باید در کلاس نظم ایجاد کند
- اگر شوخی ها باعث آزردهی دیگر فراگیران است برخورد کند
- فراگیر را بعد کلاس فراخوانده و جدی با وی صحبت کند
- هرگز به شوخی هایش پاداش ندهید
- زمان هایی که جدی است و به کلاس کمک می کند، از وی تمجید کنید



فراگیر و راج

خصوصیت:

➡ مدام با نفر کناری اش گپ می زند

وظیفه مربی:

- فراگیر یا نفر کناری اش را به اسم صدا بزنید؛ یک سؤال آسان بپرسید و از او بخواهید موضوعات بحث شده را بازگو کند، سپس از او نظرخواهی کنید.
- راه حل دیگر سکوت است. بحث تان را متوقف کنید تا گپ زدن آنها تمام شود و بفهمند که افراد کلاس منتظر آنها هستند.

تمرین نهایی

براساس مطالبی که تاکنون آموختید و با استفاده از طرح درس، برگه تجزیه کار و فهرست واریسی ارزیابی عملکرد مربی در حوزه اجرای آموزش، یکی از موضوعات تخصصی رشته خود را انتخاب کنید و خود را برای اجرای آزمایشی در مدت زمان ۴۵ دقیقه در حضور فراگیران آماده نمایید.



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

پداگوژی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

ارزشیابی مهارت

دپارتمان علوم تربیتی و کارآفرینی

اهداف درس

در پایان این مبحث از فراگیران انتظار می رود:

- ارزشیابی آموزشی را تعریف کنند.
- ضرورت ارزشیابی در نظام حرفه آموزی را تشریح کنند.
- چهار سطح ارزشیابی از دیدگاه کرک پاتریک را نام برده و هریک را به تفصیل شرح دهند.
- با رعایت نکات مهم در طراحی سوال، از هر یک از انواع آزمون کتبی نمونه‌ای طراحی کنند.
- با استفاده از فرمول ارائه شده یک نمونه آزمون کتبی را بارم بندی کنند.
- نقش آزمون‌های عملی در آموزش‌های فنی و حرفه ای را تشریح کنند.
- نحوه بارم بندی آزمون‌های عملی را تشریح کنند.
- بر اساس نمونه‌های ارائه شده، پروژه‌ای را برای یکی از موضوعات رشته تخصصی خود تهیه کنند.
- با استفاده از کاربرگ‌های مربوطه یک نمونه کامل آزمون مهارت تهیه کنند.
- ویژگی‌های آزمون استاندارد را بشناسند.

ارزشیابی

تایلر: «وسیله‌ای برای تعیین میزان رسیدن یک برنامه به هدف‌های آن»

ایزریل: «گام پایانی در فرایند آموزش، با هدف بهبود آموزش و یا انجام قضاوت در مورد اثربخشی برنامه های آموزشی»

ارزشیابی یک فرایند مستمر است که در طول یک فرایند جهت اطمینان از صحت فعالیت های صورت گرفته انجام می شود



ارزشیابی آموزشی

فرایند مستمر و مداوم جمع آوری اطلاعات و
تفسیر آن به منظور تصمیم‌گیری صحیح در
مورد برنامه‌های آموزشی آتی

سطوح ارزشیابی



سطح ۱: عکس العمل

احساس فرد به دوره آموزشی و میزان رضایت وی را
مشخص می کند.



نمونه فرم ارزشیابی واکنش فراگیران

لطفاً دور مددی که بیانگر میزان موافقت شما با هر جمله می باشد خط بکشید.

(۱- کاملاً مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- نظری ندارم، ۴- موافقم، ۵- کاملاً موافقم)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| ۱. مربی کار خوبی کرد که اهداف دوره را در ابتدا شرح داد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲. مربی در خلال توضیحاتش از وسایل کمک آموزشی به خوبی استفاده کرد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۳. مربی در علاقمند نمودن فراگیران به مبحث خوب عمل کرد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۴. مربی فراگیران را به مشارکت و پرسش ترغیب می کرد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۵. مربی قبل از ورود به مبحث جدید از یادگیری مطالب قبلی توسط همه مطمئن می شد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۶. مربی قبل از ورود به مبحث جدید مطالب مهم را خلاصه و جمع بندی می کرد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۷. به طور کلی شما این مربی را چگونه ارزیابی می کنید؟ (یک مورد را تیک بزنید) | | | | | |
| ۱- ضعیف (این مربی را به دیگران توصیه نمی کنم) | | | | | |
| ۲- متوسط (زمانی که مربی دیگری نباشد این مربی را به دیگران توصیه می کنم) | | | | | |
| ۳- خوب (این مربی را بیش از دیگر مربیان توصیه می کنم) | | | | | |
| ۴- عالی (این مربی بهترین مربی بود که تاکنون داشتم) | | | | | |

نکات مهم در طراحی پرسشنامه ارزیابی واکنش فراگیران

- مشخص کنید که دقیقا به دنبال یافتن چه چیزی هستید (اهداف دوره را در نظر بگیرید).
- سوالاتی را تهیه و مکتوب کنید که مستقیما اطلاعات مورد نیازتان را استخراج کنند.
- مقیاسی را برای ارزیابی اطلاعات بدست آمده، مشخص نمایید.
- فرم ها را به صورت بی نام تهیه نمایید تا فراگیران بدون نگرانی و صادقانه به آن پاسخ دهند.
- از ویژگی‌های افراد پرسش نکنید (سن و جنسیت و...)
- در انتهای فرم فضای خالی برای نظرات تکمیلی فراگیران در نظر بگیرید
- در مورد بهترین زمان برای ارائه پرسشنامه تصمیم‌گیری کنید
- در صورتی که ترجیح دادید در حین دوره یا بلافاصله در پایان دوره، پرسشنامه را ارائه نمایید، بهتر است فردی غیر از خود مربی این کار را انجام دهد

تمرین

یک پرسشنامه ارزیابی واکنش فراگیران برای دوره
آموزشی حرفه‌ای خود طراحی نمایید.





سطح ۲: یادگیری

قلب فرایند ارزشیابی است و میزان فراگیری دانش، مهارت و تغییر نگرش فرد در طی دوره آموزشی را معین می کند.

هدف آموزش:

- دانش افزایی (آزمون کتبی)
- مهارت شغلی (آزمون عملی)
- تغییر نگرش (بررسی رفتار)

سطح ۳: رفتار

بررسی میزان تغییراتی است که در رفتار فراگیران پس از شرکت در دوره آموزشی حاصل شده است و آن را می توان با ادامه ارزیابی در **محیط واقعی کار** روشن ساخت.

بهترین راه برای سنجش میزان تغییر رفتار مشاهده عملکرد فرد در طی زمان می باشد



سطح ۴: نتایج

بالا ترین و دشوار ترین بخش ارزشیابی

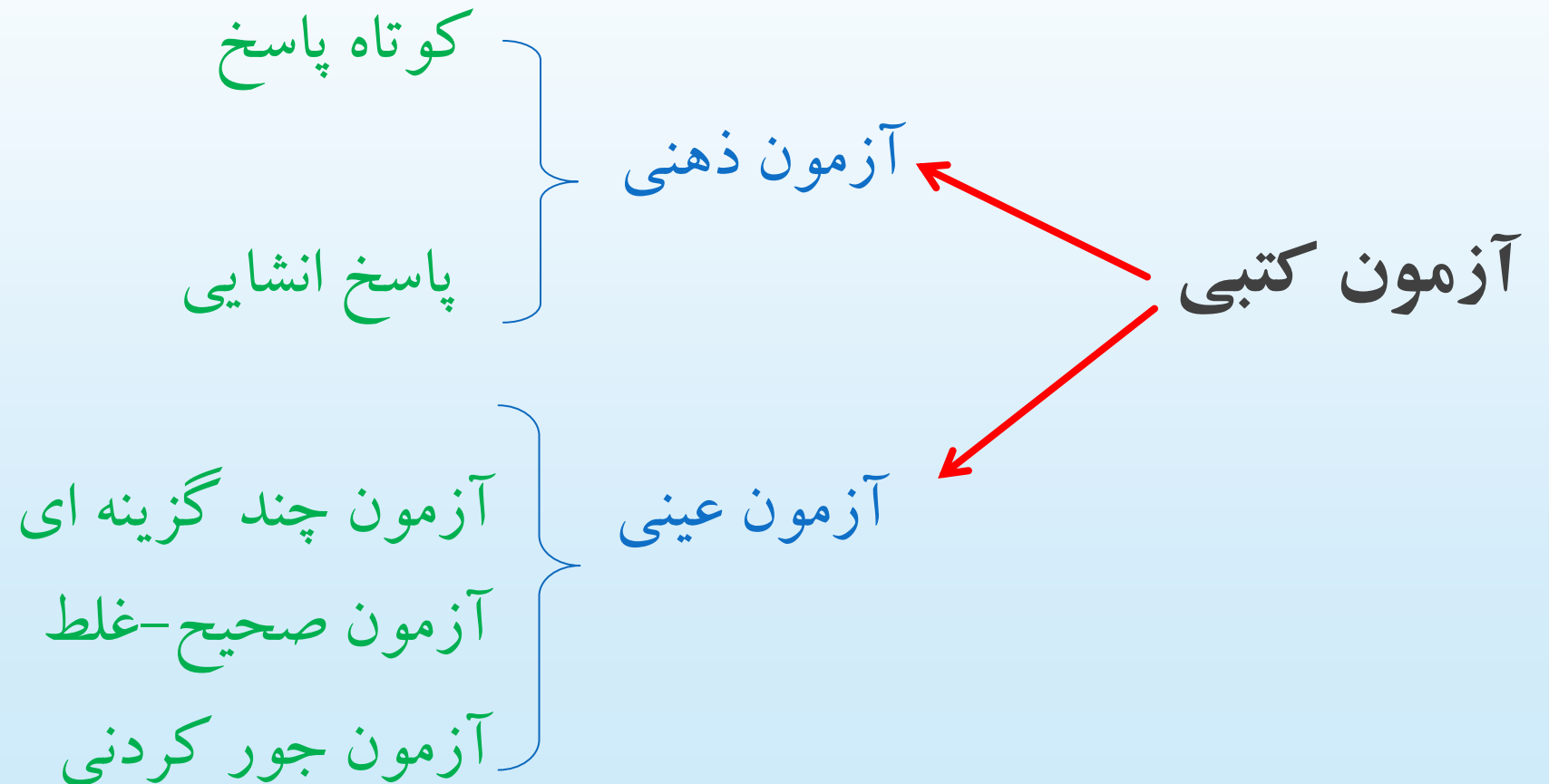
آخرین سطح ارزیابی اثربخشی یک دوره آموزشی، ارزیابی تغییر ایجاد شده پس از دوره در سطح بهره وری سازمان است.

ارزیابی سطح نتایج تعیین کننده موفقیت فرایند آموزشی از مرحله نیازسنجی و برنامه ریزی تا ارزشیابی می باشد.



آزمون کتبی

برای سنجش میزان یادگیری فراگیران در حوزه دانش (حیطه شناختی) عموماً از آزمون‌های کتبی (کاغذ و قلمی) استفاده می‌گردد.



آزمون های پاسخ انشایی

این نوع آزمون برای سنجش محفوظات ذهنی فراگیر در طی دوره آموزشی استفاده می شود.

پاسخ به این آزمون ها نیازمند مطالعه عمیقتر و کسب مهارت های نوشتاری می باشد. بر اساس میزان آزادی آزمون شونده در پاسخ دادن به پرسش ها به دو دسته تقسیم می شود:

گسترده پاسخ و محدود پاسخ



مزایا

معایب

☐ طراحی ساده پرسش ها

☐ سنجش عمقی دانش

☐ امکان حدس زدن کم است

☐ اعمال سلیقه مربی در تصحیح

☐ زمانبر بودن فرایند تصحیح

☐ نیاز به مهارت های نوشتاری

☐ عدم امکان تصحیح توسط فرد غیر متخصص

نکات مهم در طراحی آزمون‌های پاسخ انشایی

۱. پرسش‌ها باید ساده و قابل فهم باشند.
۲. پاسخ پرسش‌ها تامین کننده اندازه گیری هدف‌های آموزشی باشد.
۳. پرسش‌ها مختصر، واضح و بدون ابهام باشند.
۴. از کاربرد کلمات چه کسی، چه وقت، کجا و ... که به عنوان قیدهای محدود کننده هستند خودداری کنید.
۵. تا حد ممکن تعداد پرسش‌ها را افزایش دهید و تمام بخش‌های محتوا را در نظر بگیرید.
۶. چیدمان پرسش‌ها را به ترتیب ساده تا مشکل قرار دهید تا استرس فراگیران را کاهش دهد.
۷. تصحیح برگه‌ها به صورت پرسش به پرسش انجام شود.
۸. در نمره دهی بیش از حد سختگیر یا سهل گیر نباشید و به مفهوم توجه کنید.
۹. قبل از اجرای آزمون پرسش‌ها را بر اساس اهداف آموزشی بارم بندی کنید.
۱۰. بهتر است برگه‌ها به صورت ناشناخته و توسط چند مصحح مختلف، تصحیح شوند.



تمرین

یک آزمون دارای ۵ پرسش پاسخ انشایی از محتوای آموزش حرفه‌ای خود تهیه نمایید.

نمونه یک پرسش گسترده پاسخ:

چهار سطح ارزشیابی کرک پاتریک را بطور کامل شرح دهید.

نمونه یک پرسش محدود پاسخ:

حیطه‌های یادگیری را در حد یک پاراگراف توضیح دهید.

آزمون‌های کوتاه پاسخ

این آزمون‌ها مجموعه‌ای از پرسش‌های مختصر می‌باشند که اغلب برای سنجش هدف‌های آموزشی سطح پایین استفاده می‌شوند.

پرسشی-استفهامی

کامل کردنی

تشخیصی-تداعی

آزمون‌های کوتاه پاسخ

نکات مهم در طراحی آزمون‌های کوتاه پاسخ

۱. پرسش را به گونه‌ای طراحی کنید که با یک کلمه، عدد، فرمول، عبارت یا جمله ای کوتاه کامل و معنادار شود.

۲. پرسش را بدون نقل مستقیم از کتاب یا جزوه آموزشی بنویسید.

۳. اشارات نامربوط دستوری را حذف کنید و پرسش‌ها را به صورت روشن و بدون ابهام طراحی نمایید.

۴. در پرسش‌های کامل کردنی جای خالی را به نکات مهم اختصاص دهید و آن را در انتهای پرسش قرار دهید.

۵. از آوردن جاهای خالی متعدد در یک پرسش خودداری نمایید.

۶. هر پرسش را با توجه به یک هدف آموزشی طرح کنید.

۷. هر پرسش را طوری طراحی نمایید که تنها یک پاسخ درست داشته باشد.

۸. تا حد امکان از آزمون کوتاه پاسخ پرسشی به جای کامل کردنی استفاده نمایید.



تمرین

یک آزمون دارای ۹ پرسش کوتاه پاسخ (استفهامی، کامل کردنی و تداعی) از محتوای آموزش حرفه‌ای خود تهیه کنید.

نمونه یک پرسش کوتاه پاسخ استفهامی:

کسب مهارت به کدام حیطة یادگیری بر می گردد؟ پاسخ: حیطة روان-حرکتی

نمونه یک پرسش کوتاه پاسخ کامل کردنی:

ارزیابی واکنش فراگیران به آموزش در سطح ارزشیابی کرک پاتریک قرار دارد. پاسخ: عکس العمل

نمونه یک پرسش کوتاه پاسخ تداعی:

بکارگیری مواد آموزشی در کدامیک از مراحل فرآیند آموزش قرار دارد. پاسخ: مرحله اجرای آموزش
(در پرسش کوتاه پاسخ تداعی، فراگیر ابتدا مراحل ۵ گانه فرآیند آموزش را تداعی می کند و سپس به پاسخ می رسد).



آزمون‌های چند گزینه‌ای

بهترین و پرکاربردترین نوع آزمون‌های عینی
بمنظور ارزشیابی یادگیری در حیطه شناختی

هر پرسش از یک بدنه اصلی و یک گزینه درست و چندین گزینه
نادرست غیر قابل حدس تشکیل شده است

مزایا

معایب



- | | |
|---|--|
| ☐ آسانی تصحیح و نمره دهی بدون نیاز به تخصص | ☐ سطحی بودن سنجش محتوا |
| ☐ سنجش محتوای بیشتر در زمان محدود | ☐ زمانبر بودن فرایند طراحی پرسشها |
| ☐ عدم اعمال سلیقه مربی در تصحیح | ☐ امکان تقلب |

نکات مهم در طراحی آزمون‌های چندگزینه‌ای

- هر پرسش باید یک موضوع مهم یا هدف آموزشی را بسنجد.
- پرسش‌ها را به صورت واضح و روشن و قابل درک برای آزمون شوندگان بنویسید.
- گزینه‌های یک پرسش با هم تجانس داشته باشند و تا حد امکان نزدیک بهم باشند.
- هر پرسش تنها یک گزینه درست داشته باشد.
- از بکار بردن گزینه‌های "همه موارد" و "الف و ب" یا "هیچکدام" خودداری کنید.
- گزینه‌های هر پرسش باید از لحاظ دستوری با بدنه اصلی مطابقت داشته باشد.
- در پرسش‌های منفی زیر کلمه یا عبارت منفی خط بکشید

- پرسش ها مستقل از یکدیگر باشند و پاسخ یک پرسش در بدنه پرسش دیگر مستتر نباشد.
- طول گزینه درست نسبت به سایر گزینه ها بیشتر نباشد
- سعی کنید گزینه ها کاملا واقع گرایانه باشند و از اشتباهات متداول در دوره انتخاب شوند.
- پرسش های چهارگزینه ای مناسب هستند و آوردن گزینه های بیشتر هم از لحاظ طراحی آزمون و هم پاسخ دهی وقت گیر هستند.
- تا حد ممکن در بدنه پرسش به جای جمله ناتمام از جمله پرسشی استفاده نمایید.
- پرسش ها را پس از طراحی برای ارزیابی به مربی دیگری بدهید تا مشکلات احتمالی آن را رفع کند.
- پرسش ها را به صورت پیش آزمون و پس آزمون به دو گروه آموزش ندیده و آموزش دیده بدهید می بایست نتایج گروه اول خوب و گروه دوم ضعیف شود.



تمرین

یک آزمون دارای ۵ پرسش چهار گزینه ای از محتوای آموزش حرفه ای خود تهیه کنید.

❖ نمونه یک پرسش چهار گزینه ای:

برای "طرح یک مساله عمومی برای تعداد زیادی شنونده" از کدام روش بهتر است استفاده کنیم.

د- اکتشافی

ج- توضیحی

ب- سخنرانی

الف- بحث

آزمون‌های صحیح – غلط

ساده‌ترین نوع آزمون‌های عینی می‌باشند که در آن تعدادی جمله به فراگیران داده می‌شود و از آن‌ها می‌خواهند که صحیح یا غلط بودن هر کدام را مشخص کنند.

این نوع آزمون تنها مطالب سطحی و اطلاعات جزئی فراگیران را می‌سنجد و محدود به یادآوری مطالب در حیطه شناختی یادگیری است، بنابراین بهتر است این نوع پرسش‌ها به تنهایی در یک آزمون استفاده نشوند.



نکات مهم در طراحی آزمون‌های صحیح-غلط

- هر جمله یک هدف آموزشی را بسنجد.
- هر یک از جمله ها واضح و روشن و بدون ابهام نوشته شوند.
- از بکار بردن کلماتی از قبیل: غالبا، همیشه، گاهی اوقات، هرگز و ... اجتناب کنید.
- هر جمله می بایست کاملا صحیح یا کاملا غلط باشد.
- تعداد جمله‌های صحیح و غلط برابر باشد یا جمله‌های غلط کمی بیشتر باشد.
- سعی کنید طول جمله‌های صحیح و غلط برابر باشد تا احتمال حدس زدن کاهش یابد.
- از جمله‌های چند قسمتی و پیچیده استفاده نکنید.



تمرین

یک آزمون دارای ۵ پرسش صحیح- غلط از محتوای آموزش
حرفه‌ای خود تهیه کنید.

❖ نمونه یک پرسش صحیح- غلط (راهنما: عبارت زیر را از نظر صحیح یا غلط
مشخص کنید).

در طراحی آزمون چندگزینه‌ای هر پرسش باید یک هدف آموزشی را بسنجد.
پاسخ: صحیح

آزمون‌های جورکردنی

یکی دیگر از انواع آزمون عینی است که از دو ستون تشکیل شده است. ستون اول شامل پرسش‌ها و ستون دوم دربرگیرنده پاسخ‌ها و احتمالاً چند مورد اضافی انحرافی می‌باشد.

نکات مهم در طراحی آزمون‌های جور کردنی

- مفاهیم مهم را مورد پرسش قرار دهید.
- پرسش‌ها و پاسخ‌های همگون تهیه نمایید.
- تا حد ممکن پرسش‌ها و پاسخ‌ها را مختصر کنید.
- در راهنمای پاسخگویی اطلاعات کامل در مورد شیوه پاسخ دادن به پرسش‌ها را بیاورید.
- تعداد پاسخ‌ها بهتر است بیشتر از تعداد پرسش‌ها باشد.
- پرسش‌ها را با شماره و پاسخ‌ها را با حروف مشخص کنید.
- از بکار بردن جمله‌های ناتمام در فهرست پرسش‌ها اجتناب کنید.
- عبارت‌های طولانی را در پرسش و مطالب مختصر را در پاسخ بیاورید.
- تمام پرسش‌ها و پاسخ‌ها را در یک روی کاغذ قرار دهید



تمرین

یک آزمون دارای ۵ پرسش جور کردنی از محتوای آموزش حرفه‌ای خود تهیه کنید.

نمونه یک پرسش جور کردنی: راهنما: مشخص کنید هر یک از کلمات کلیدی (ستون سمت راست) مربوط به کدامیک از حیطه‌های یادگیری (ستون سمت چپ) می باشد؟

کلمه کلیدی	حیطه یادگیری
------------	--------------

(۱) دانش	الف) حیطه روان - حرکتی
----------	------------------------

(۲) مهارت	ب) حیطه عاطفی
-----------	---------------

(۳) نگرش	ج) حیطه شناختی
----------	----------------

بارم بندی آزمون‌های کتبی

بارم بندی پرسش‌ها عبارتست از دادن ارزش به هر پرسش

بارم بندی آزمون‌های کتبی به دو روش انجام می شود:

۱- بarm بندی یکنواخت ۲- بarm بندی نسبی

روش بarm بندی در آزمون‌های عینی یکنواخت و در آزمون‌های ذهنی
اغلب نسبی می باشد

محاسبه نمره خام در آزمون چند گزینه ای

$$X = T - \frac{F}{n - 1}$$

X نمره خام فراگیر، T تعداد پاسخ های صحیح، F تعداد پاسخ های غلط و n تعداد گزینه های پرسش



تمرین

اگر در یک آزمون با ۴۰ پرسش چهارگزینه‌ای، فراگیری به ۲۴ پرسش، پاسخ صحیح داده باشد، به ۱۰ پرسش نیز پاسخ نداده باشد. نمره خام وی چند می شود؟



آزمون عملی

ارزشیابی مهارت‌های عملی که در طبقه بندی هدف‌های آموزشی در حیطه روان-حرکتی قرار دارند، از طریق اجرای آزمون عملی امکان‌پذیر است با مشاهده مستقیم مربی یا متخصص ماهر

مشاهده به دو روش انجام می شود: ۱- کلی ۲- جزئی

در اغلب آموزش‌های حرفه ای هم فرایند و هم فرآورده در طی آزمون عملی مورد سنجش و ارزشیابی قرار می گیرند.

نکات مهم در طراحی آزمون‌های عملی

- هدف‌های مشاهده و آزمون از قبل مشخص گردد.
- سعی کنید مشاهده در شرایطی طبیعی و بدون آگاهی آزمون شونده انجام پذیرد تا آنچه که از رفتار وی ثبت می‌شود، به واقعیت نزدیک باشد
- مشاهده رفتار و عملکرد آزمون‌شونده در دفعات مختلف صورت گیرد تا ارزیابی دقت بیشتری داشته باشد.
- از روش‌ها و فنون گوناگون مشاهده استفاده نموده و نتایج را جزء به جزء مکتوب کنید.

مراحل اجرای آزمون عملی

➤ مشخص کردن اهداف آزمون و بازدهی عملکرد (دقت، سرعت، ترتیب صحیح مراحل کار، مهارت، رعایت نکات ایمنی)

➤ تعیین شرایط و موقعیت اجرای آزمون

➤ تدوین دستورالعمل و راهنمای آزمون

روش های مشاهده در آزمون عملی

استفاده از فهرست وارسی (چک لیست)

روش مقیاس درجه بندی



نمونه اي از فهرست وارسى براى ارزشيابى عملى

فهرست وارسى آزمون عملى

فهرست وارسى فرايند عملكرد

وجود يا عدم وجود هر يك از موارد زير را در آزمون بررسى كنيد	بله	خير
الف) تهيه يك طرح كامل براى پروژه		
ب) تعيين مقدار مواد مورد نياز		
پ) انتخاب ابزار و تجهيزات مناسب		
ت) رعايت صحيح دستورالعمل ها		
ث) استفاده درست و ماهرانه از ابزارها		
ج) استفاده از مواد بدون اسراف و ريخت و پاش		
چ) رعايت نكات ايمنى و بهداشت		

فهرست وارسى ويژگي هاي محصول يا فرآورده عملكرد

الف) محصول درست و كامل به نظر مي رسد		
ب) ابعاد محصول با طرح اصلي كاملا مطابقت دارد		
پ) ويژگي هاي محصول همانند الگو اصلي مي باشد		
ت) قطعات و اجزا به درستي بهم وصل شده اند		
ث) كارکرد محصول كاملا صحيح است		

نمونه اي از مقياس درجه بندي براي ارزشيابي عملي

راهنما: هر يك از موارد زير را به صورت زير ارزش گذاري نماييد.
 1=ضعيف 2=كمتر از متوسط 3=متوسط 4=خوب 5=عالي

درجه بندي فرايند عملکرد يا شيوه اجرا

عملکرد فراگير در هر يك از موارد زير چگونه بود؟	1	2	3	4	5
الف) تهيه يك طرح كامل براي پروژه					
ب) تعيين مقدار مواد مورد نياز					
پ) انتخاب ابزار و تجهيزات مناسب					
ت) رعايت صحيح دستورالعمل ها					
ث) استفاده درست و ماهرانه از ابزارها					
ج) استفاده از مواد بدون اسراف و ريخت و پاش					
چ) رعايت نكات ايمني و بهداشت					

درجه بندي محصول يا فرآورده عملکرد

الف) محصول درست و كامل به نظر مي رسد					
ب) ابعاد محصول با طرح اصلي كاملا مطابقت دارد					
پ) ويژگي هاي محصول همانند الكو اصلي مي باشد					
ت) قطعات و اجزا به درستي بهم وصل شده اند					
ث) كارکرد محصول كاملا صحيح است					



تمرین

یک نمونه فهرست واری برای آزمون عملی حرفه خود طراحی نمایید. یک نمونه مقیاس درجه بندی برای آزمون عملی حرفه خود طراحی کنید.

بارم بندی آزمون عملی

فعالیت‌ها و رفتارهای آزمون شونده در اجرای نقشه کار و یا دستورالعمل آزمون و خصوصیات محصول یا فرآورده عملیات، برحسب اهمیت جهت دستیابی به اهداف تعیین شده اولویت‌بندی شده و امتیاز کل تعیین شده به موجب این اولویت‌بندی بین ویژگی‌های **محصول نهایی** و **رفتارهای آزمون شونده** تقسیم می‌شود.

رعایت **موارد ایمنی** و **مدیریت زمان** هم از جمله مواردی هستند که در امتیازدهی به یک پروژه عملی می‌بایست منظور شوند

ارزیابی نگرش فراگیران

یکی از ساده‌ترین ابزارهای سنجش تغییر در نگرش فراگیران مقایسه پاسخ‌های فراگیران به پرسشنامه سنجش نگرش، قبل و بعد از دوره آموزشی می باشد.

نمونه پرسشنامه سنجش نگرش

نگرش شما نسبت به توانمند سازی کارکنان

راهنما: لطفا میزان موافقت خود با هر یک از جمله‌های زیر را بر اساس اعداد داده شده، مشخص کنید.

(۱=کاملاً مخالفم؛ ۲=مخالفم؛ ۳=نظری ندارم؛ ۴=موافقم؛ ۵=کاملاً موافقم)

۱. توانمند سازی کارکنان تنها به معنی کشیدن کار بیشتر از افراد کمتر است.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۲. توانمند سازی کارکنان به معنای اجازه دادن به هر فرد برای مشارکت

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

ایده‌هایش در بهسازی سازمان است.

۳. برنامه توانمند سازی رابطه من را با مدیرم بهبود می بخشد.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۴. توانمند سازی به زندگی کاری من در این سازمان معنای بیشتری بخشیده است.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۵. فرایند توانمند سازی تاثیر مثبتی بر ارتباطات کارکنان با مدیریت دارد.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

ویژگی‌های آزمون استاندارد

➡ **روایی** آزمون:

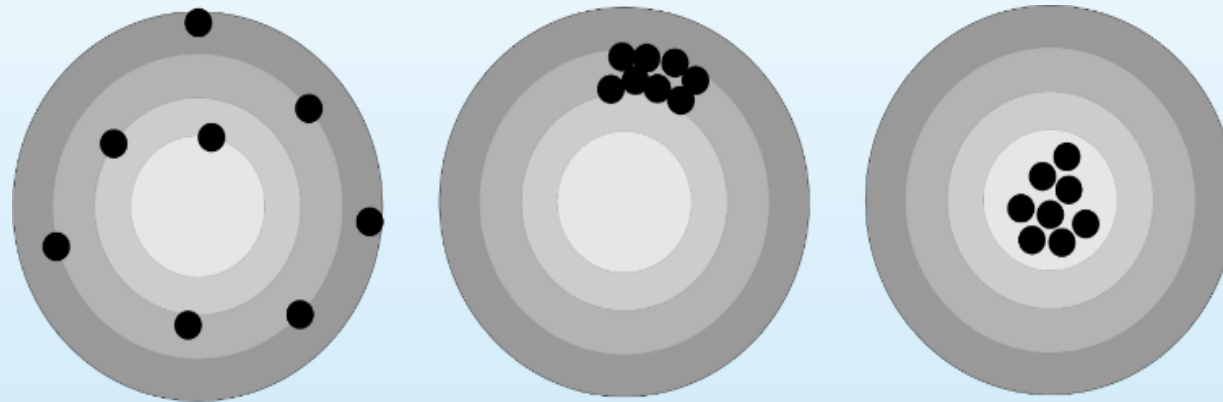
آزمونی دارای روایی است که برای اندازه‌گیری هدفی که برای آن طراحی شده است، کافی و مناسب باشد.

➡ **پایایی** آزمون:

منظور از پایایی یک آزمون دقت و قابلیت اعتماد نتایج آن است (تکرار پذیری آزمون)

رابطه روایی و پایایی آزمون

هر آزمون روایی حتما پایا هم هست، اما در مقابل یک آزمون می تواند پایا باشد اما روا نباشد.

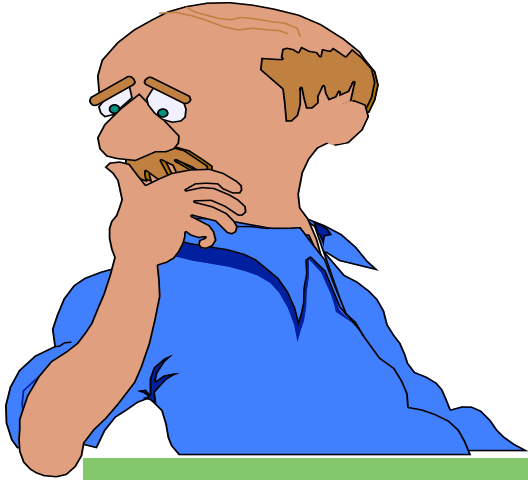




تمرین

پس از مطالعه کامل دو نمونه آزمون مهارت، کاربرگ ۱-۸ (انتهای کتاب) برای آزمون مهارت را در رشته تخصصی خود تکمیل کنید.

حیطه های یادگیری



حیطه عاطفی



حیطه شناختی



حیطه روان - حرکتی

سطوح یادگیری در حیطه شناختی

ارزشیابی

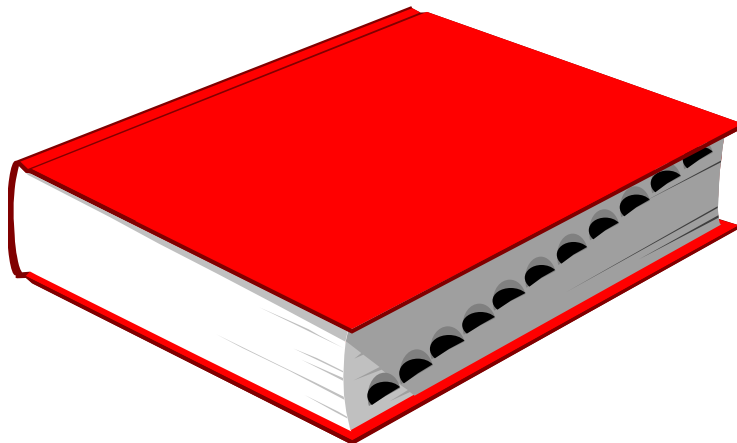
ارزشیابی	ترکیب				
ترکیب	تجزیه و تحلیل				
تجزیه و تحلیل	ترکیب	کاربرد			
کاربرد	تجزیه و تحلیل	ترکیب	درک		
درک	کاربرد	تجزیه و تحلیل	ترکیب	دانش	
دانش	درک	کاربرد	تجزیه و تحلیل	ترکیب	ارزشیابی

حیطه شناختي

الف : سطح دانش:

این سطح ، صرفاً "جنبه حفظي دارد.

افعال یادگيري در این سطح عبارتند از: تعريف کردن ، نام بردن ، بيان کردن ، توصيف کردن و...

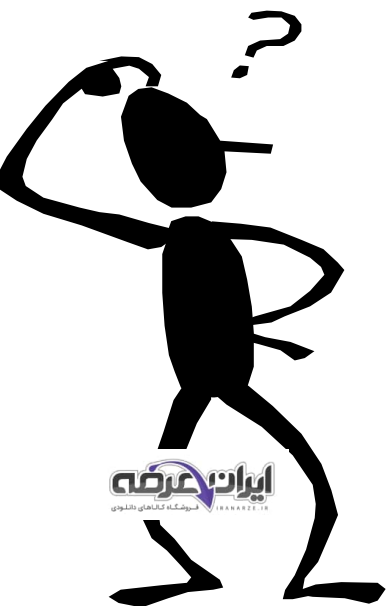


حیطه شناختي

ب (سطح ادراكي :

پي بردن به مفهوم يك مطلب وبيان آن باجملاتی كه فراگیرخود آنرا میسازد.
افعال رفتاري مورد نظر مانند برگردان مطالب به زبان ساده , ترجمه
کردن ,

تفسیر کردن , بازنویسی کردن , خلاصه کردن و غیره .



حیطه شناختي

ج (سطح کاربردي (سطح بکار بستن) :

فراگیر توانايي بکار بردن اصول ، قوانین ،
روشها در موقعیتهای عینی مشخص و مناسب
بدون آنکه هیچ گونه راه حلی در اختیار
او گذاشته شود را دارد .

افعال رفتاري مورد استفاده شامل :

انجام دادن ، محاسبه کردن ،

تولید کردن ، تغییر دادن.

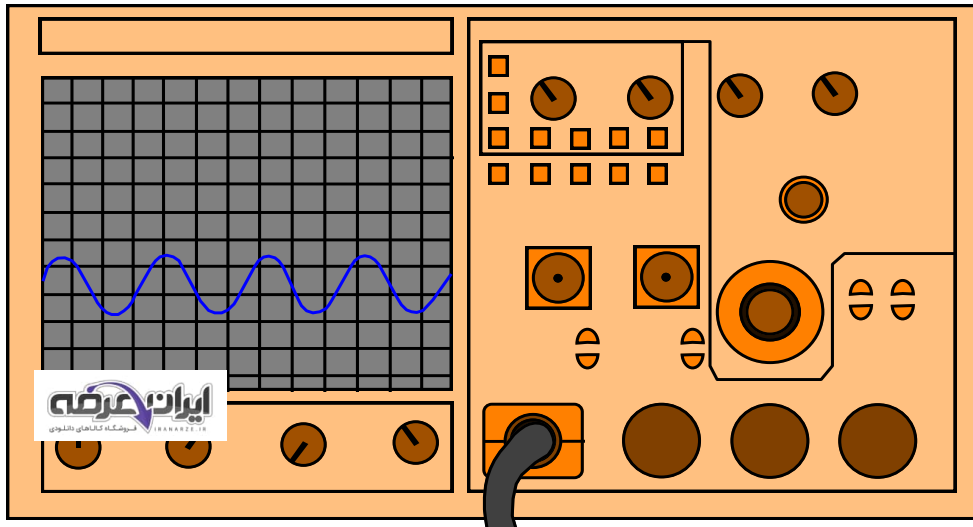


حیطه شناختی

د (سطح تجزیه و تحلیل:

در این سطح از فراگیران انتظار می رود که قدرت تجزیه و تحلیل کل به اجزاء تشکیل دهنده آنرا داشته باشد

افعال رفتاری مورد استفاده: تجزیه کردن ، استنباط کردن ، تفکیک کردن ، مشخص کردن ، رسم کردن و غیره.



حیطه شناختی

ه) سطح ترکیب:

یادگیرنده بایستی توانایی و قدرت به هم آمیختن اجزاء در جهت ساختن یک کل یا مجموعه را داشته باشد
افعال رفتاری مورد نظر در این سطح شامل :
ترکیب طراحی کردن ، سوار کردن ،
بازنویسی کردن .



حیطه شناختي

(و) سطح ارزشیابی :

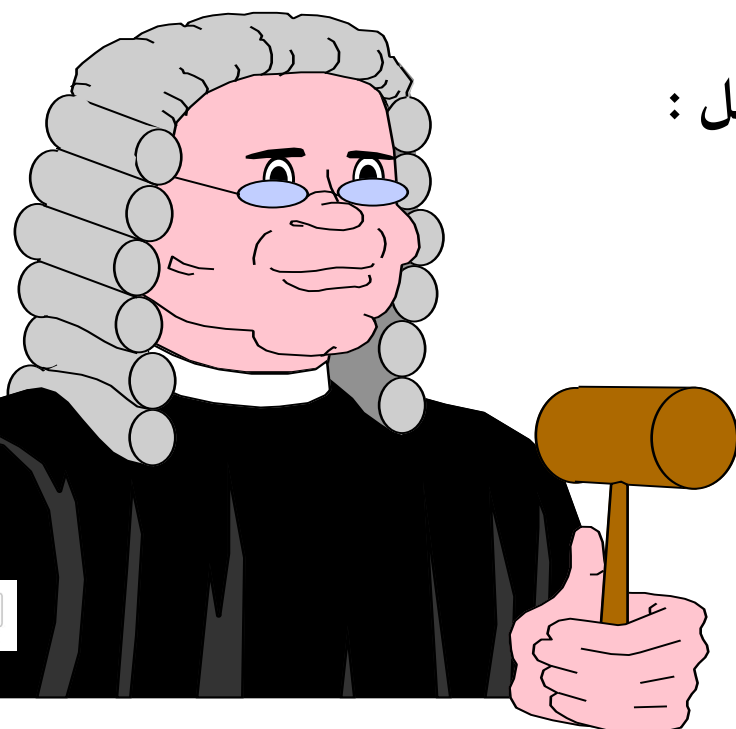
در این سطح یادگیری فراگیر بایستی توانایی قضاوت درباره ارزش مطالب مورد نظر را داشته باشد.

افعال رفتاری این سطح یادگیری شامل :

ارزیابی کردن ، انتقاد کردن ،

اثبات کردن ، مقابله کردن ،

نتیجه گیری کردن می باشند .

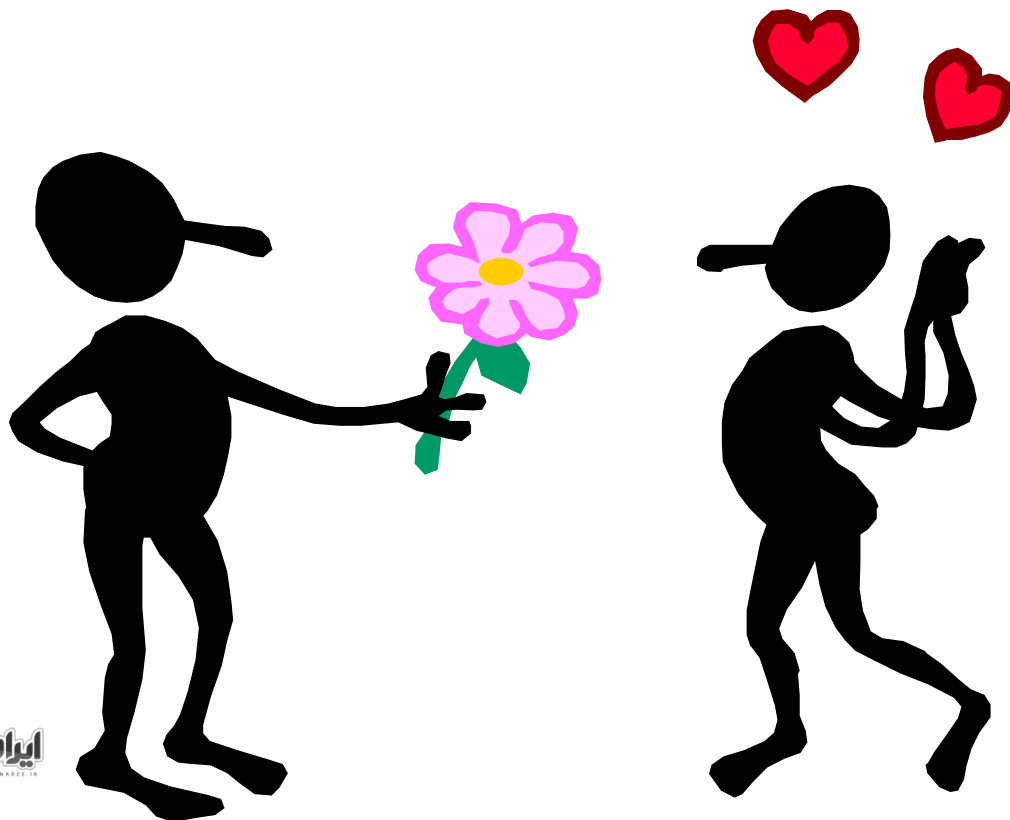


سطوح یادگیری در حیطه عاطفی



حیطه عاطفي

يادگيري در اين حيطه بيشتر با مسائل احساسی و رواني منطبق
مي باشد



حیطه عاطفي

الف (دریافت وتوجه کردن:

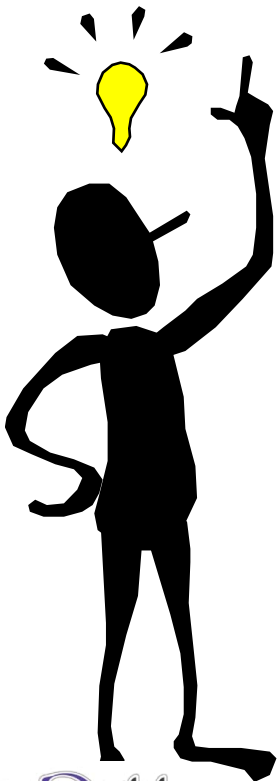
در صورتیکه مطالب در فراگیر انگیزه ایجاد کند منطبق بر نیاز عاطفي رواني وي باشد ، فراگیر به دقت فراگیری آنها دارد .

افعال رفتاري: رسیدن ، دنبال کردن ،
دقت کردن ، توجه داشتن
وانتخاب کردن مي باشد.



حیطه عاطفی

ب (پاسخ:



فراگیر پس از دریافت مطالب فعال شده عکس العمل نشان می دهد این عکس العملها در سوال کردن و اظهار علاقه به مطالب نشان دادن ظاهر می گردد.

افعال رفتاری: پاسخ گفتن و جواب دادن ،
بحث کردن ، تمرین کردن ، مطالعه کردن ،
پذیرفتن و استقبال کردن .

حیطه عاطفي

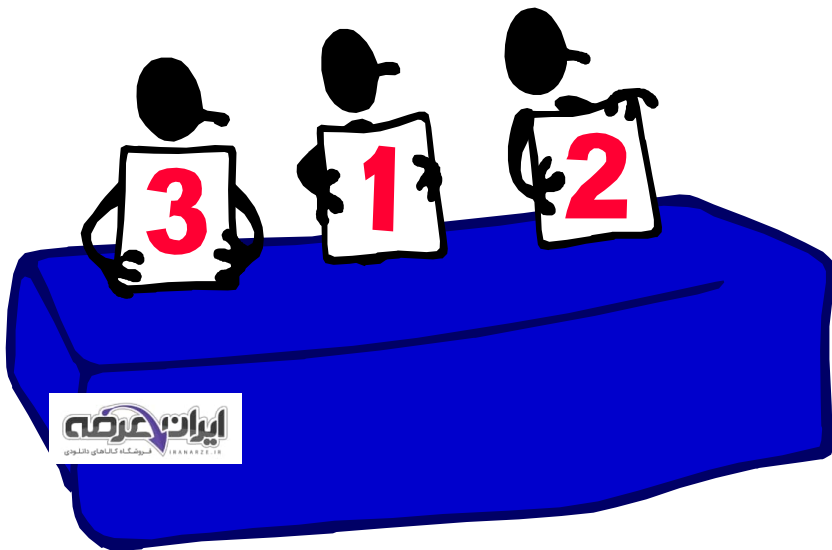
ج (ارزش گذاري (ارج نهادن) :

فراگیر پس از شنیدن مطالب آموزشی مورد علاقه و درگیر شدن در امر یادگیری ، مطالب یادگیری را ارزیابی کرده و برای آن ارزشی قائل می شود .

افعال رفتاری : تصدیق کردن ،

کامل کردن ، سهیم شدن ،

آغاز کردن ، دنبال کردن و کار کردن .

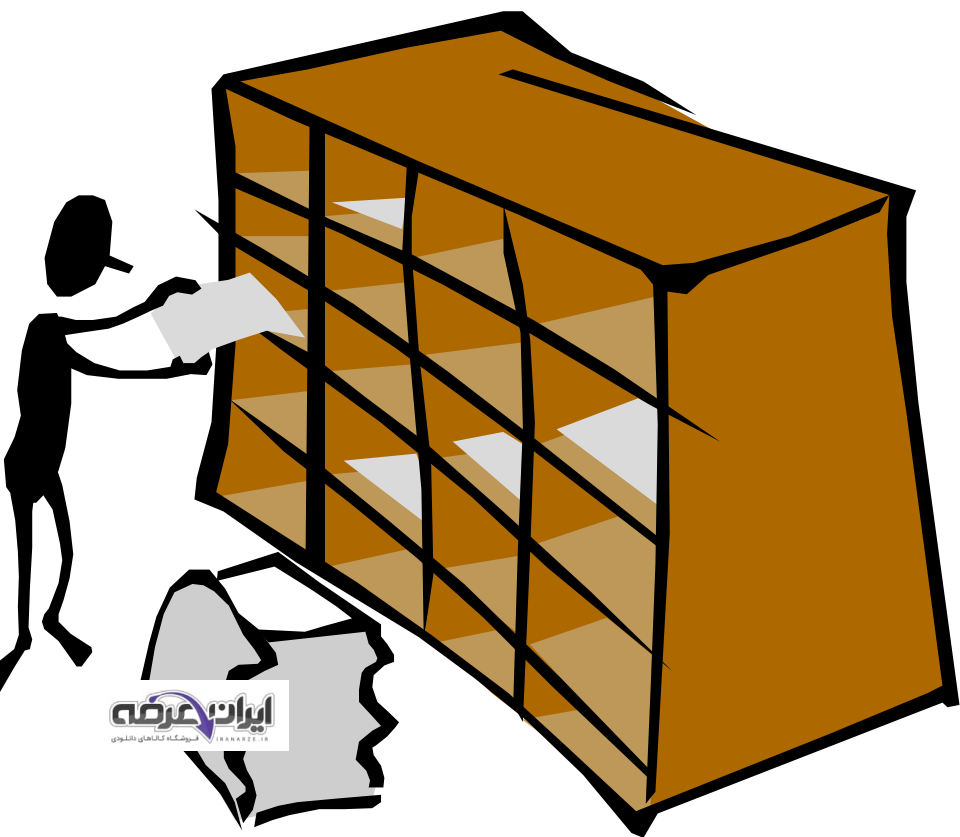


حیطه عاطفي

د) سازمان بندي (سازماندهي ارزشها) :

در این سطح یادگيري فراگیر به سازماندهي در تدوین اهمیت مطالب مي پردازد
بنابراین در اینجا ،

- تاکید بر مقایسه نمودن و بسط دادن ،
- ترکیب نمودن ارزشها مطرح است .
- افعال رفتاري : طرفداري کردن ،
- دفاع کردن ، تعمیم دادن ،
- آماده کردن ، ارتباط دادن و...



حیطه عاطفي

ه) پايدار شدن:

فراگير ارزشهاي را فراگرفته است كه براي مدت زماني طولاني در وجودش پايدار مي گردد و رفتار او را كنترل مي كند.

افعال رفتاري : رفتار كردن ، عمل نمودن ،
اجرا كردن ، پيشنهاد
كردن ، گوش دادن ، خدمت كردن.



حیطه روان – حرکتی

در این حیطه بیشتر به مهارت‌های فیزیکی تاکید می‌کند و سعی می‌کند آنرا رشد دهند.



این حیطه با حرکات ارادی و هدفدار که مستلزم استفاده هماهنگ از عضلات ، اعصاب ، گیرنده های اختصاصی اعصاب مرکزی است ارتباط پیدا می‌کند .

حیطه روان - حرکتی

الف (تقلید و مشاهده:

در این سطح یادگیری از حیطه روان - حرکتی فراگیر به مهارت علاقه دارد و به ابزار و وسایلی که آن مهارت نیاز دارد بخوبی آشناست و

با کمک مربی سعی می کند

آنها مانند مربی انجام دهد .

افعال رفتاری: ضربه زدن ،

بسته بندی کردن،

مخلوط کردن، کج کردن



حیطه روان – حرکتی

ب (اجرای مستقل:

فراگیر سعی می کند فعالیت و مهارت را به تنهایی انجام دهد ، به تنهایی تمرین کند و به تنهایی بسازد.

افعال رفتاری: بریدن ، پاره کردن ، تراشیدن ، اره کردن ،

نوشتن ، خم کردن و ...

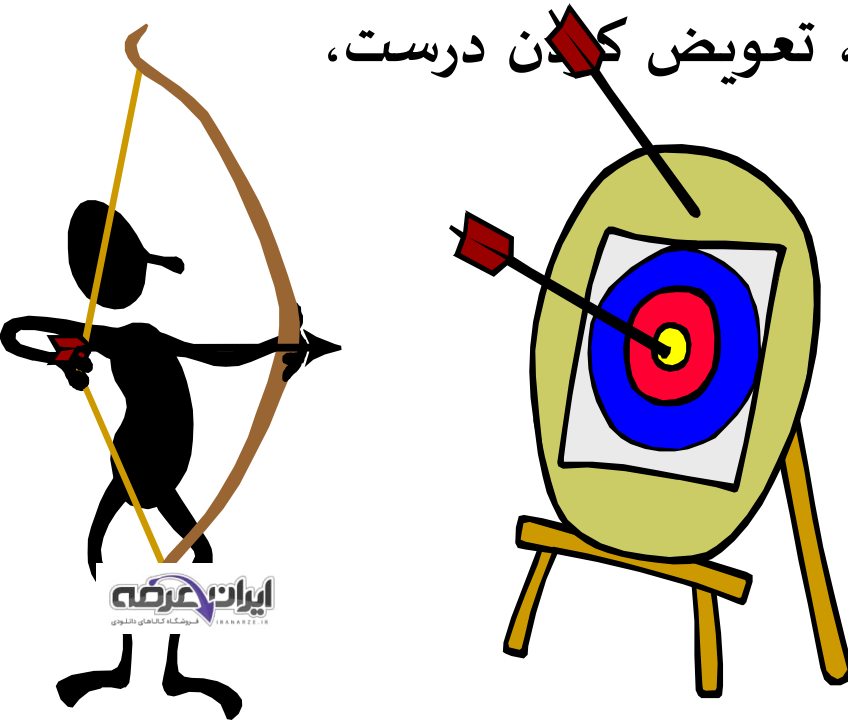


حیطه روان – حرکتی

ج (دقت در عمل :

فراگیر سعی می کند فعالیت و مهارت مورد نظر را به نحو احسن و با دقت کامل انجام دهد .

افعال رفتاری: ضبط کردن ، نمایش دادن ، تعویض کردن درست ،
سوراخ کردن درست و ...



حیطه روان – حرکتی

(د) تسلط پیدا کردن (عادی شدن) :

فراگیر سعی می کند با تکرار و تمرینهای مداوم به کار تسلط پیدا کند و انجام آن فعالیت برایش عادی شود
یعنی یک مهارت دربیاید .

افعال رفتاری: بامهارت ساختن ،

بامهارت چرخ کردن ،

بامهارت چرخ خیاطی رابکار انداختن ، و .



به نام خالق خلاقیت

ایران

ژاپن



کشور آتش‌فشانی و زلزله‌خیز ژاپن از ۴ جزیره‌ی بزرگ و ۳۹۰۰ جزیره‌ی کوچک تشکیل شده است. مساحت ژاپن ۳۷۸ هزار کیلومتر مربع (کمتر از یک چهارم وسعت ایران) و جمعیت آن ۱۲۵ میلیون نفر (تقریباً ۲ برابر ایران) است. بیش از ۶۷ درصد این کشور را کوه و جنگل و ۱۵ درصد آن را زمین‌های کشاورزی فرا گرفته است. این کشور فاقد هرگونه منابع طبیعی مثل نفت و گاز است ولی درآمد سرانه‌ی مردم آن ۳۸ هزار دلار (۱۵ برابر ایران) می‌باشد. این نشانگر آن است که سطح رفاه در این کشور آسیایی از آمریکا و بسیاری از کشورهای اروپایی نیز بالاتر است و توجه به نیروی انسانی و مدیریت آن، راز توسعه و پیشرفت ژاپن بوده است.

مدارس ژاپن



در ژاپن مساحت هر کلاس عادی
۷۴ مترمربع است. مساحت
مدرسه‌ی ۶ کلاسه ۱۰ هزار
مترمربع و مساحت یک مدرسه‌ی
۱۲ کلاسه ۱۶ هزار مترمربع
است. هر مدرسه‌ی ابتدایی
دارای اتاق تکثیر، اتاق بهداشت
، اتاق موسیقی ، سالن
غذاخوری ، سالن ورزش و
استخر سرپوشیده و زمین چمن
است.





ساعت حضور دانش‌آموزان در مدارس ۴۴ ساعت در هفته است و از ساعت ۸ صبح تا ۴ عصر به صورت پیوسته ادامه دارد. دانش‌آموزان ابتدایی ۲۲ ساعت و متوسطه ۱۶ ساعت را در کلاس درس سپری می‌کنند و بقیه‌ی ساعات با برنامه‌هایی مانند فعالیت‌های گروهی ، جشن‌ها و ناهار و استراحت سپری می‌شود. (دانش‌آموزان مدارس ابتدایی ایران ۲۴ ساعت و در مقاطع راهنمایی و متوسطه ۳۳ یا ۳۶ ساعت به مدرسه می‌روند که تقریباً تمام این ساعات در کلاس سپری می‌شود) هر سال تحصیلی ۲۴۰ روز است. (سال تحصیلی در ایران کمتر از ۱۸۰ روز است) در مدارس ابتدایی به ایجاد محیطی شاداب ، جذاب ، دوستانه و با نشاط ، بیشتر از آموختن مسائل علمی تاکید شده است. در مدارس ابتدایی به بازی ، کاردستی ، موسیقی و خانه‌داری (آشپزی و خیاطی و نظافت) توجه بسیار می‌شود. این گونه برنامه‌ها یک سوم اوقات دانش‌آموزان را به خود اختصاص می‌دهد.









یکی از برنامه‌های مدارس ژاپن اجرای برنامه‌های یادگیری در
همه‌ی زندگی است. در حقیقت یادگیری در تمام عمر به

اندازه‌ی آموزش و پرورش رسمی اهمیت دارد. **شعار**

آنها این است "هر فرد در هر جا و

هر زمان باید بیاموزد".



ویژگی مدارس ژاپن



— به دانش آموز نمره داده نمی شود و هیچ دانش آموزی مردود نخواهد شد. نمره ، ابزاری برای کنترل نیست و مربی واقعا پرورش دهنده است.

— کارگروهی مبنای آموزش است. کلوپ ها و گروه های مختلف در مدارس فعال هستند و دانش آموز در گروه های مختلف عضو می شود و انجام کار جمعی را می آموزد.

— آموزش مسئولیت پذیری با دادن مسئولیت های کوچک به کودکان مثل پرورش یک گل و وادار کردن او جهت پاسخ گویی نسبت به این مسئولیت.

— هزینه ی آموزش در تمام مدارس روستاها و شهرها یکسان است.

— در ژاپن ، سرایدار وجود ندارد و وظیفه ی تمیز نگه داشتن مدارس حتی سرویس های بهداشتی به صورت گروهی به دانش آموزان سپرده می شود.

ویژگی مدارس ژاپن



— در مدارس ژاپن ، گروه‌های ویژه‌ای مثل شاگرد اول‌ها ، با استعدادها ، پیش‌تازان و فرزندان وجود ندارد. همه می‌توانند در اردوها و برنامه‌های مختلف شرکت کنند.

— همه‌ی دانش‌آموزان با هر شکل و قیافه و وضعیت مالی و استعداد در هر جای کشور (پایتخت و شهر و روستا) به طور یکسان آموزش می‌بینند و مدارس تیزهوشان یا مدارس ویژه وجود ندارد.

— در ژاپن استعدادها شناسایی می‌شود و بعد از دوره‌ی راهنمایی تفکیک‌ها صورت می‌گیرد. به کسی به خاطریک استعداد خاص نسبت به دیگران بهای خاصی داده نمی‌شود ، چون هر کدام از دانش‌آموزان در زمینه‌ی خاصی استعداد دارند.

— در مدارس ژاپن ، شادی و سرو صدا و جنجال موج می‌زند و کسی با چوب و کتک و فحش و تشرمانع از خوشحالی و جیغ و داد و تحرک بچه‌ها نمی‌شود..

— ژاپنی‌ها اصلاً از خرج کردن برای تجهیز مدارس ابایی ندارند و بودجه‌های هنگفتی صرف تجهیز مدارس به کتابخانه ، آزمایشگاه ، زمین بازی ، وسایل ورزشی ، استخر شنا ، سالن نمایش ، وسائل سمعی و بصری و حتی گلخانه می‌کنند.

ویژگی مدارس ایران



- نمره ملاک اصلی است.
- هیچ دو مدرسه‌ای مثل هم نیستند.
- تفاوت مدارس شهر و روستا ، از زمین تا آسمان است.
- کافی است دانش‌آموزی نمرات خوبی داشته باشد تا به عنوان گل سرسبد مدرسه انتخاب شود.
- یک دانش‌آموز به دلیل کسب نمرات خوب ، حق شرکت در تمام اردوها را دارد و فلان دانش‌آموز دیگر در طول تمام دوران تحصیل حتی یک اردو هم نتوانسته برود.
- تشکیل گروه‌هایی مثل فرزندان و پیش‌تازان و استفاده‌ی خاص افراد این گروه‌ها از امکانات آموزش و پرورش ، که متأسفانه افراد این گروه‌ها معمولاً همان شاگرد اول‌های مدارس هستند.
- تعدادی از دانش‌آموزان به دلیل وضعیت مالی خوب و رفتن به مدارس خاص ، آینده‌ی تضمین شده‌ای دارند و بسیاری از دانش‌آموزان پر استعداد به دلیل وضعیت مالی نا مطلوب امکان رشد ندارند.
- آموزش کارگروهی هم که دیگه نیاز به گفتن ندارد.
- وضعیت تجهیز مدارس هم ... (بسیاری از امثال ما تا دوره‌ی دانشگاه فقط یکی دو بار به آزمایشگاه رفته‌ایم که امکان دست زدن به وسایل را هم نداشتیم)



اگر کسی می تواند آن را انجام دهد ، تو
بیش از حد می توانی آن را انجام دهی ،
اگر هیچ کس نمی تواند آن را انجام
دهد، تو باید آن را انجام دهی.
نسخه ایرانی آن :

"اگر کسی می تواند آن را انجام دهد ،
به او اجازه دهید این کار را انجام دهد.
اگر هیچ کس نمی تواند آن را انجام دهد
، چرا اتلاف وقت ما بر روی آن !!!!"

**A Great JAPANESE
Proverb:**

***"If one can do it, U too
can do it,
If none can do it, U must
do it."***

&

***Its IRANIAN Version:
"If one can do it, let him
do it.***

***If none can do it, why
waste our time on it!!!!"***



















دانشگاه هنر ژاپن دانشگاه هنر ایران

iranparsi.com



اولین روز مدرسه در کشور ما



اولین روز مدرسه در ژاپن





یادمان نرود یکی از شعارهای مهم ژاپنی ها که از کم سن ترین تا کهن
سال ترین ژاپنی آن را میداند

ژاپن را ژاپنی ها ساختند

ایران را ما باید بسازیم