



مفاهیم آموزش و یادگیری

تعریف یادگیری و تحلیل مفاهیم آن

یادگیری تنها در محیط درس صورت
نمی گیرد. بلکه شامل تمام
مهارتها، گرایشها، دانشها و معلوماتی است که
آنان در طول زندگی خود کسب می کنند.
برای یادگیری تعاریف گوناگونی ارائه شده
است:

*کسب اطلاعات ، معلومات یا مهارت‌های خاص

*انتقال مفاهیم علمی از فردی به فرد دیگر

*رفتار گرایان : عبارت است از تغییر در رفتار قابل مشاهده و اندازه گیری.

*گشتالت : یادگیری عبارتست از کسب بینش‌های جدید یا تغییر در بینش‌های گذشته.

جامع ترین تعریف

یادگیری عبارت است از

فرایند

تغییرات

نسبتاً پایدار

در رفتار بالقوه فرد

بر اثر تجربه

عوامل مؤثر در یادگیری :

- 1- آمادگی
- 2- انگیزه و هدف
- 3- تجارب گذشته
- 4- موقعیت و محیط
- 5- روش تدریس معلم
- 6- رابطه کل و جزء
- 7- تمرین و تکرار

تحلیلی بر فرایند یادگیری انسان:

یادگیری در انسان برخلاف سایر حیوانات در مراحل مختلف رشد متفاوت است .

اگرچه انواع یادگیریها را می توان
در نوع انسان جستجو و مطالعه کرد
ولی اینگونه نیست که هر یک از این انواع بطور مجزا
در انسان شکل گیرد ،

یادگیری انسان را باید در مجموعه ای نگریست
که محور اصل آن قدرت اندیشه و تفکر است .

تعاريف آموزش

❖ بيان صريح معلم درباره آنچه كه بايد يادگيرنده بياموزد .

❖ تعامل متقابل بين معلم و شاگرد و محتوا كه در كلاس درس جريان پيدا مي كند .

❖ فراهم آوردن موقعيت و اوضاع و احوالي كه يادگيري را آسان مي كند .

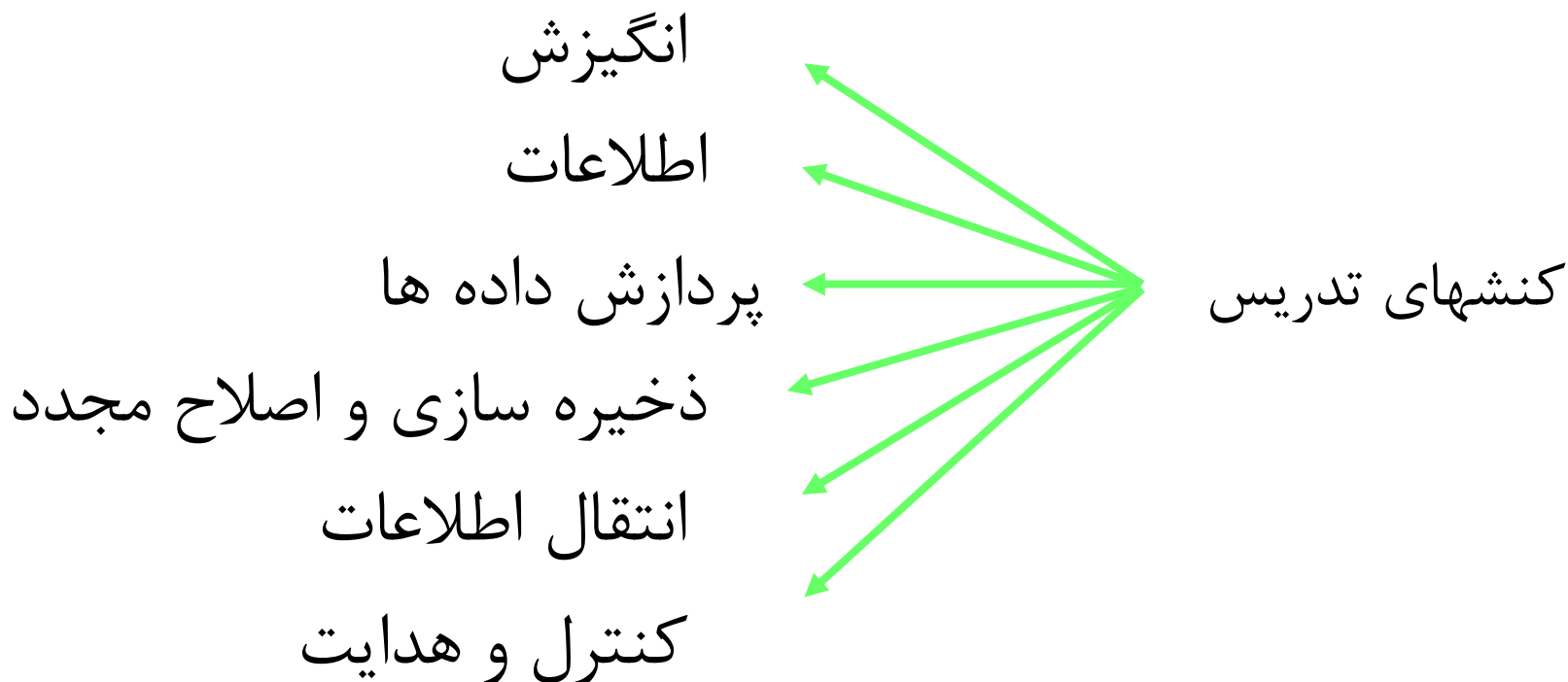
❖ تعامل يا رفتار متقابل معلم و شاگرد ، بر اساس طراحي منظم و هدفدار معلم ، براي ايجاد تغيير رفتار شاگرد .

توجه به سه نکته در جریان تدریس لازم است

- (1) تدریس باید هدف داشته باشد.
- (2) روش تدریس باید متناسب با هدف و مقصود باشد ، یعنی بیان کننده آن چیزی باشد که قرار است یاد گرفته شود.
- (3) مفاهیم به طریقی ارائه شود یا شرایط تغییر به طریقی فراهم گردد که مطابق فهم توانایی یادگیرندگان باشد.

کنش های تدریس

کنشهای تدریس جریاناتی است که در فراگیران رخ می دهد و یا اعمالی هستند که در تدریس باید مورد توجه قرار گیرند.



تفاوت بین آموزش و یادگیری

☆ آموزش و یادگیری دو فرایند جدا هستند
و هر کدام باید نظریه خاص خود را داشته باشند.

☆ یادگیری در همه جا و همیشه و بدون آموزش
صورت خواهد گرفت.

☆ هر آموزشی همیشه منجر به یادگیری نخواهد شد.

☆ نظریه های یادگیری
همیشه معطوف به یادگیرنده است
اما نظریه های آموزش
بیان کننده ، پیش بینی کننده و کنترل کننده موقعیتی
هستند که در آن موقعیت
رفتار یادگیرنده تغییر می کند.

☆ نظریه های یادگیری
راههای یادگیری شاگرد را بیان می کند
در حالی که نظریه های آموزش
توصیف کننده روشهایی است که بدان وسیله
یک فرد ، فرد دیگری را تحت تأثیر قرار می دهد.

تأثیر شخصیت علمی معلم در فرایند تدریس

معلم هر اندازه

دارای رفتار انسانی مطلوب باشد

ولی از نظر علمی ضعیف و ناتوان تلقی شود

مورد قبول یادگیرندگان واقع نخواهد شد .

شخصیت متعادل ، همراه با تسلط علمی معلم ،

اورا از نظر یادگیرندگان

باارزش و اعتبار می سازد .

در این خصوص معلم باید :

✂ به روشهای ارائه محتوا و چگونگی برقراری ارتباط ، آگاه و مسلط باشد.

✂ آگاه از نظریه های جدید ارتباطی ، دانشهای جدید روانشناسی بویژه روانشناسی اجتماعی باشد .

✂ روش تدریس او مناسب با اصول آموزش و پرورش و خصوصیات یادگیرندگان باشد.

✚ تسلط بر محتوا و موضوع درس داشته باشد .

✚ توانایی ایجاد رابطه و پیوند بین جامعه و مکان
تدریس را داشته باشد .

✚ توانایی آشنا کردن یادگیرندگان با آرمانهای
ارزشمند انسانی را داشته باشد.

✚ با برنامه ریزی و طراحی آموزشی آشنا باشد .

ویژگیهای یادگیرندگان و تأثیر آن در فرایند تدریس

هر فردی دارای ویژگیهای

اخلاقی ، ذهنی ، عاطفی ، اجتماعی ، فرهنگی و
طبقاتی منحصر به خود است

و معلم علاوه بر آشنایی با این ویژگیها
باید متناسب با آنها به تدریس بپردازد .

عدم هماهنگی یادگیرنده در هر کدام از این ویژگیها و
آموزش

منجر به شکست امر تدریس می شود .

نظریه های یاد گیری



نظريه هاي يادگيري



معلم مي تواند با شناسايي :
”چه چيزي؟“ ”چه کسي؟“ ”چگونه؟“
تدريس را مورد بررسي قرار دهد .

شناسايي ”چگونگي؟“ ،

مستلزم شناخت نظريه هايي است که فرايند يادگيري را
توضيح مي دهند .

رویکرد های نظریه های یادگیری

- نظریه های رفتاری : رفتارگرایی
- نظریه های شناختی: شناخت گرایی
- نظریه های ساختاری : ساختارگرایی

1- نظریه رفتار گرایی

behaviorism



رفتار چیست؟

رفتار تابعی است از شرایط محیطی و شخصیت

رفتار مجموعه ای از فعالیت هاست که در یک واحد زمانی از فرد سر می زند.

رفتار عبارتست از تمامی فعالیتهای قابل مشاهده افراد. یعنی آنچه افراد انجام می دهند.

رفتار عبارتست از هر نمود و عمل و موضع‌گیری که از انسان در زندگی مادی و معنوی بروز می‌نماید.

این مکتب کلیه رفتارهای انسان را
توسط علل و عوامل محیطی،
به جای نیروها و عوامل درونی،
قابل توضیح و تشریح می‌داند.

رفتارگرایی بر رفتار قابل مشاهده تمرکز دارد.



رفتارگرایی، دیدگاهی است که می‌گوید
تجارب قابل‌مشاهده، تبیین شود رفتار باید به وسیله
نه به وسیله‌ی فرآیندهای ذهنی.



از نظر رفتارگرایان،
رفتار آن چیزی است
که انجام می‌دهیم
و مستقیماً قابل‌مشاهده است



این نظریه‌ها، یادگیری را
ایجاد و تقویت رابطه و پیوند

بین محرک و پاسخ در سیستم عصبی انسان می‌دانند.

از نظر صاحب‌نظران این رویکرد، در فرآیند یادگیری،
ابتدا "وضع یا حالتی" در یادگیرنده اثر می‌کند،
سپس او را وادار به فعالیت می‌نماید

نظریه های رفتاری

الف. نظریه شرطی سازی کلاسیک

1- نظریه پاولف : شرطی سازی کلاسیک (بازتاب)

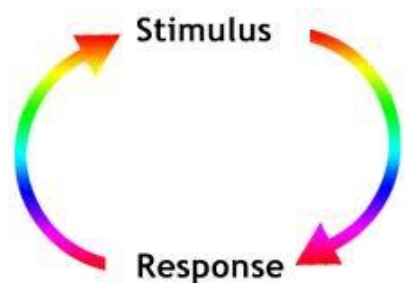
2- نظریه یادگیری ثرندایک: یادگیری از راه کوشش و خطا

ب. نظریه شرطی سازی کنش گر

3- نظریه اسکینر

1- نظریه پاولف : شرطی‌سازی کلاسیک

بازتاب‌های طبیعی یا اولیه یک جان دار را می‌توان



به کمک شرطی‌سازی،

گسترش داد.

بازتاب، رابطه‌ی ساده بین

یک پاسخ و محرکی است که

از طریق تأثیرگذاری بر یکی از اعضای حسی

آن پاسخ را تولید می‌کند.



رویداد هایی که

به دفعات کافی با یکدیگر رخ می دهند ،

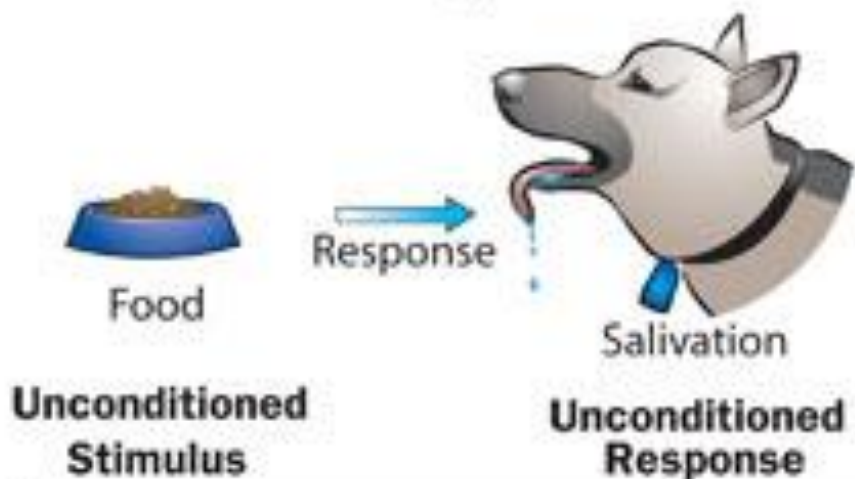
ممکن است برای همیشه

بین آنها ارتباط و پیوندی برقرار می شود

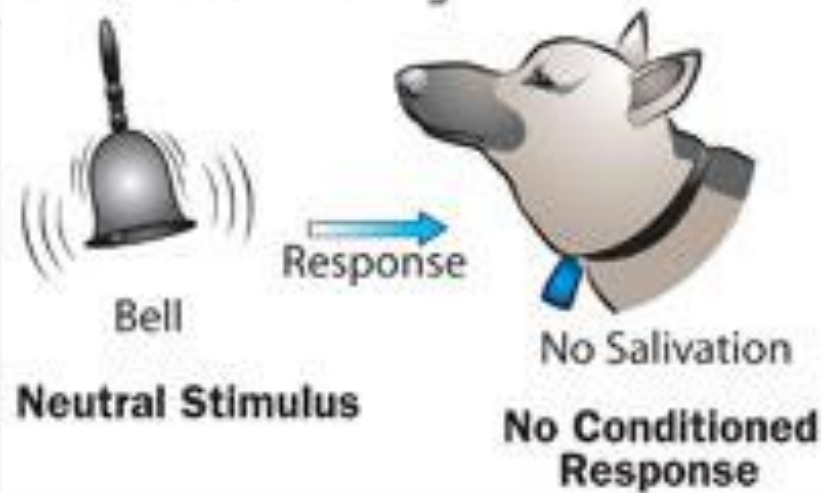
(Principle of Continuum اصل مجاورت)

How Dog Training Works

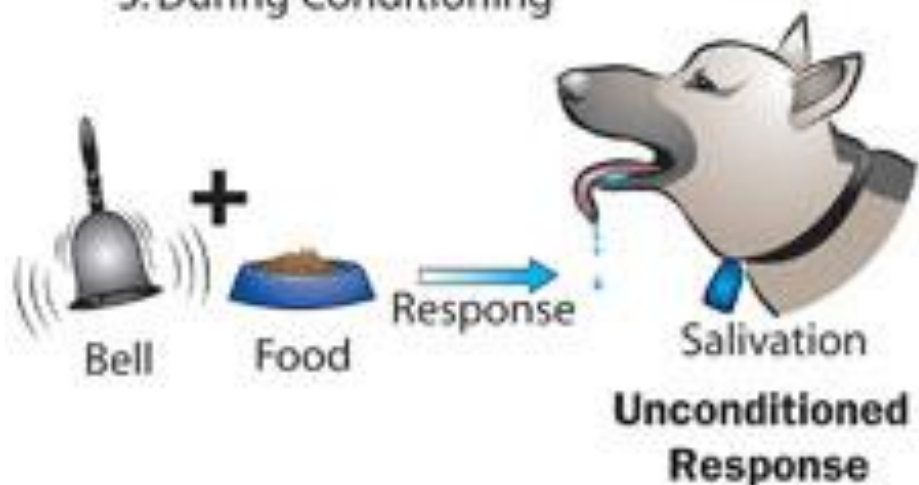
1. Before Conditioning



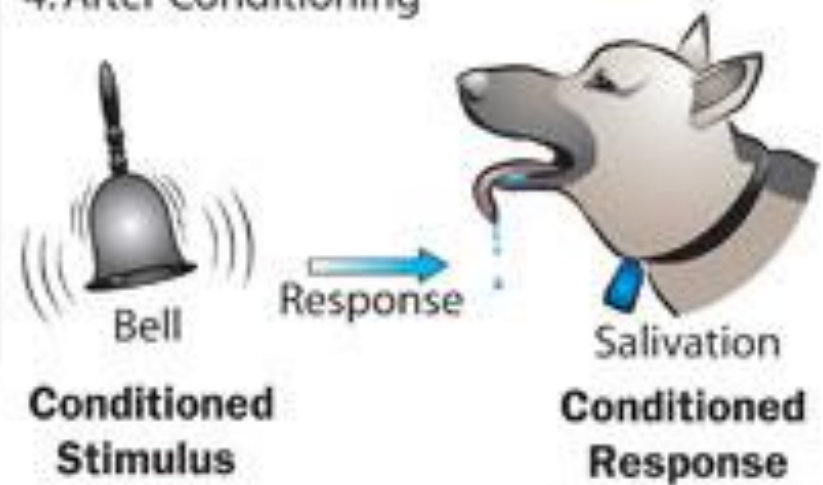
2. Before Conditioning



3. During Conditioning



4. After Conditioning



استفاده از کاغذ یادداشت مصرف داروی دیورتیک



گذاشتن دارو در کنار قند دان



مصرف داروی دیورتیک

مشاهده قند دان مصرف داروی

دیورتیک



2- نظریه یادگیری ثرندایک:

یادگیری از راه کوشش و خطا

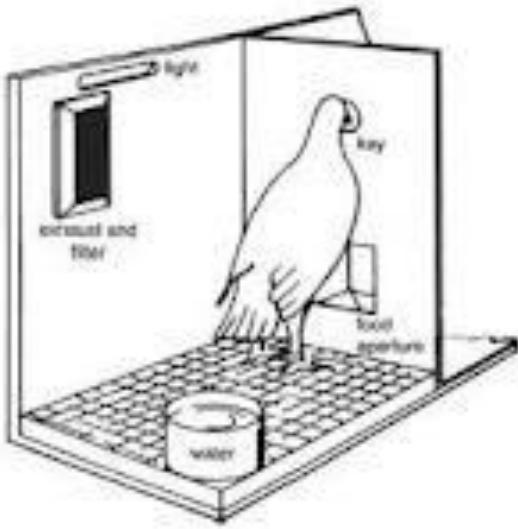
محرک‌هایی که بعد از رفتار واقع می‌شوند، بر رفتارهای آینده تأثیر می‌گذارند

قوانین آزمایش و خطای ثورندایک:

- قانون اثر
- قانون تمرین
- قانون آمادگی



قوانین آزمایش و خطای تورندایک:



- قانون اثر

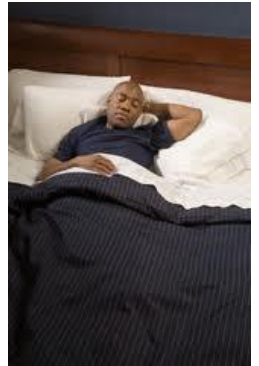
- قانون تمرین

- قانون آمادگی

قانون اثر:

اگر عملی، تغییر خشنودکننده‌ای را در محیط به دنبال داشته باشد، احتمال این که آن عمل در موقعیت‌های مشابه تکرار شود، افزایش خواهد یافت.

در حضور تنگی نفس قرار گرفتن در پوزیشن نیمه نشسته



اما اگر رفتاری

تغییر ناخوشایندی را در محیط به دنبال داشته باشد، احتمال تکرار آن کاهش می‌یابد.



مصرف غذای نمک دار.....ورم پاها و احساس خستگی

قانون آمادگی:



یادگیرنده باید از لحاظ
رشد جسمی، عاطفی و ذهنی
به اندازه کافی رشد کرده باشد
تا بتواند مفهومی مورد نظر را فرا بگیرد.



• مثال:

- یک کودک مفهوم قانون مند کردن مصرف دارو ها را نمی داند.
- بسیاری از بزرگسالان قابلیت تطابق با تغییرات ناشی از بیماری را ندارند و باید با زبان خودشان با آن ها حرف زد.

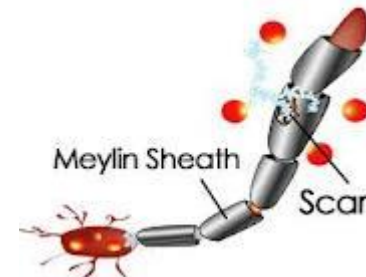
قانون تمرین:

هر قدر محرکی را که پاسخ رضایت بخش به دنبال دارد،
بیشتر تکرار کنیم،
رابطه‌ی بین محرک - پاسخ، پایدارتر خواهد بود.

MS رعایت رژیم غذایی در مبتلایان به



کاهش حملات عود بیماری



3- نظریه اسکینر: شرطی‌سازی کنش‌گر

اگر نتایج رضایت‌بخشی به دنبال یک رفتار بیاید،
آن رفتار امکان بروز بیشتری می‌یابد
و اگر آن نتایج رضایت‌بخش نباشد،
رفتار مربوط به آن بروز پیدا نمی‌کند.

همین نتایج رضایت‌بخش و غیر رضایت‌بخش است که
شرطی‌شدن عامل یا کنش‌گر، نامیده می‌شود.



نام دیگر رفتار کنش‌گر،

رفتار فعال است؛

زیرا برخلاف رفتار پاسخ‌گر،

ارگانیزم در انجام این‌گونه رفتار، فعال است

و بر روی محیط، عمل یا کنش می‌کند.

از این‌رو، اسکینر بر آن نام کنش‌گر را نهاده است

تنبيه

(ارائه یک محرک آزار دهنده)

چون روی غذایت نمک می ریزید، من تمام نمک دان ها را جمع می کنم تا غذای کاملاً بی نمک بخورید.

تقویت مثبت

(ارائه یک محرک مطلوب)

اگر روی غذایتان نمک نریزید، من امروز غذای مورد علاقه شما را سفارش می دهم.

محروم کردن

(حذف یک محرک مطلوب)

چون از نمک زیاد استفاده می کنید، امروز نمی توانیم غذای مورد علاقه تان را به شما بدهم. باید سبزیجات بخورید!

تقویت منفی

(حذف یک محرک آزار دهنده)

می دانم که از مصرف غذای بی نمک ناراحتید، ولی من به شما جای گزین های مناسب را معرفی می کنم.

هدف در رویکرد رفتاری چیست؟

رسیدن یادگیرنده

به یادگیری در حد تسلط

(دستیابی به 80-90 درصد اهداف تعیین شده

توسط مدرس).



برای آموزش عالی مناسب نیست زیرا:

❖ مانع فرایند خلاق بویژه در دوره های تحصیلات تکمیلی می شود

❖ خود ابتکاری و خودتنظیمی درونی را کاهش می دهد
یادگیری عمیق را ایجاد نمی کند.



2- نظریه شناخت گرایی cognitivism

هر انسانی

در ذهن خود

اطلاعات عدیده ای دارد

که می تواند در یادگیری

به او کمک کند.

به مطالعه

فرایندهای ذهنی شامل چگونگی

تفکر، ادراک، به یادآوردن و

یادگیری

می پردازد.





یادگیری، یک فرآیند درونی است
که ممکن است به صورت
تغییر فوری در رفتار آشکار، ظاهر نشود
بلکه به صورت توانایی‌هایی در فرد ایجاد شده،
و در حافظه‌ی او ذخیره می‌شود
و هر وقت که بخواهد، می‌تواند
آن توانایی‌ها را مورد استفاده قرار دهد.



بدین صورت که آموخته‌های جدید
فرد

با ساخت‌های شناختی قبلی او
تلفیق می‌گردد.

پس دائماً
ساخت شناختی خود را
گسترش می‌دهد.



كسب معرفت يك فرآيند است نه يك محصول
بنابر اين معلم

نباید

اصول و قواعدي را كه شاگردان بايد ياد بگيرند
به آنان بياموزد

بلکه باید سعی کند

تا خودشان براي کشف اصول و قواعد درگیر شوند.

در اين نوع از يادگيري مهم نيست که شاگرد

چه مي آموزد

بلکه مهم اين است که

چگونه مي آموزد.



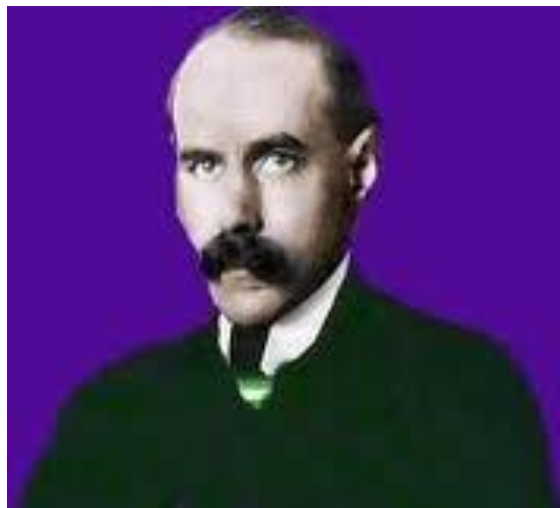
نظریه های شناخت گرایی

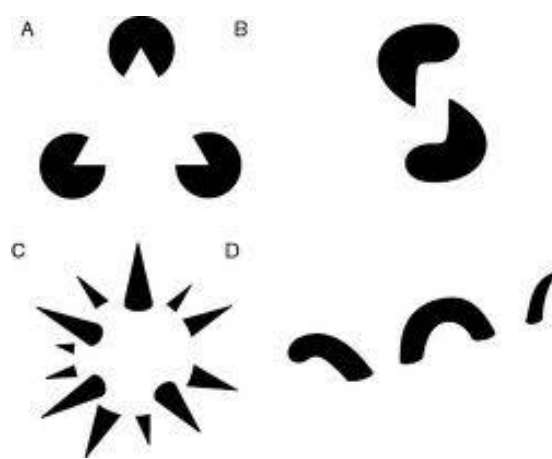
1- نظریه گشتالت (ورتهایمر)

2- نظریه یادگیری معنی دار کلامی (آزوبل)



1- نظریه یادگیری گشتالت (ماکس ورتهایمر)



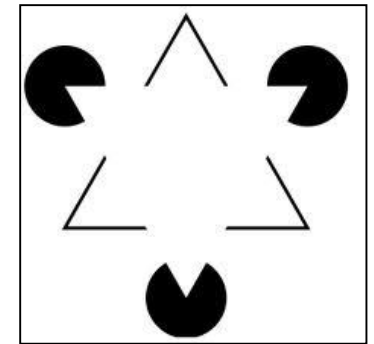
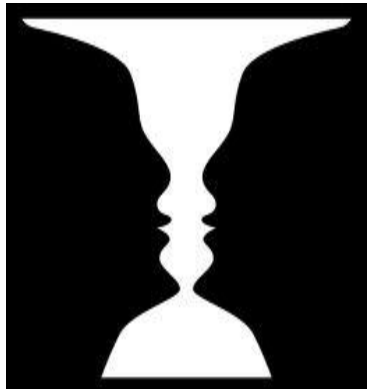


نظریه گشتالت بر پایه این ایده است که
ما چیزها را به صورت یک کلّ یکپارچه
تجربه می‌کنیم.

این متفکران
به جای شکستن افکار و رفتار به کوچکترین عناصر،
عقیده دارند که باید کلّ تجربه را مورد نظر قرار داد.
به عقیده آنها،

کلّ بزرگتر از مجموع اجزا است.

یادگیری در این رویکرد، عبارت است از
بیش حاصل از درک موقعیت یادگیری
به عنوان یک کل یکپارچه



و آن هم

از طریق **کشف** روابط میان
اجزای تشکیل دهنده موقعیت یادگیری
حاصل می شود.

یادگیری زمانی به بینش می‌رسد که بتواند
از راه درک روابط میان اجزای موقعیت یادگیری
به صورت یک کل سازمان‌یافته،
به تمامیت آن موقعیت پی‌ببرد.

بنابراین برای آموزش نحوه مصرف دارو به بیمار،
نباید فقط به خود دارو پرداخت .
بلکه باید تمام جوانب بیماری را با زبان او
برایش توضیح داد
تا خود به اهمیت مصرف صحیح دارو برسد.

2- نظریه یادگیری معنی‌دار کلامی (دیوید آزوبل)





ساخت شناختی عبارت از

مجموعه‌ای از اطلاعات، مفاهیم،
اصول

و تعمیم‌های سازمان‌یافته‌ای است
که فرد قبلاً در یکی از رشته‌های
دانش، آموخته است.

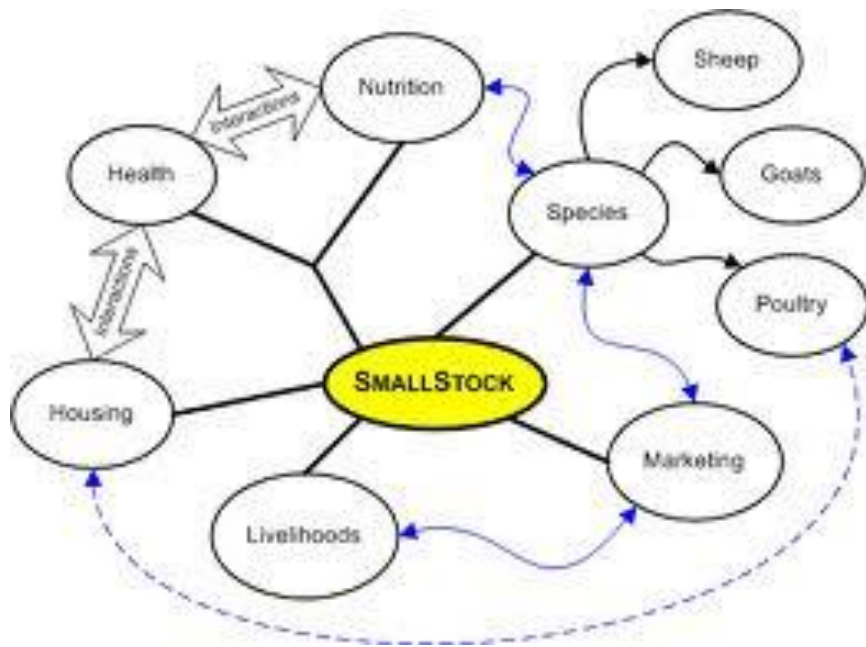
یک مطلب هنگامی معنادار می شود
که قابل ارتباط دادن با مطالبی باشد
که از پیش در ساخت شناختی یادگیرنده وجود دارد.

یادگیری معنی دار

از راه ایجاد ارتباط بین مطالب تازه
و مطالب قبلا آموخته شده، به وجود می آید.



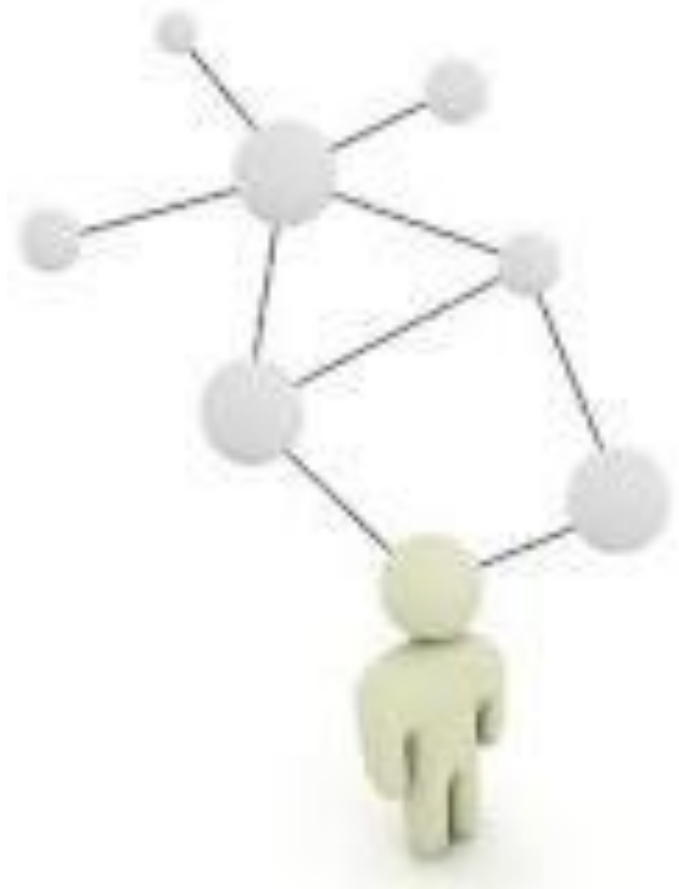
هنگام یادگیری مطلب تازه به صورت معنی دار،
آن مطلب جذب ساخت شناختی یادگیرنده می شود.



در روش آموزشی آزوبل
پیش سازمان دهنده ها
نقش اصلی را بر عهده دارند.

پیش سازمان دهنده
مجموعه ای از مفاهیم مربوط به مطلب یادگیری بوده،
و هدف آن ،

جلب توجه یادگیرنده به مفاهیم جدیدی است
که باید فرا گرفته شود.



پیش سازمان دهنده ها
روابط میان مطالب را برجسته می سازند
و مطالب جدید را
به آن چه قبلا کسب شده
ربط می دهند.

۳- نظریه ساختارگرایی

Constructivism

ساختارگرایی با تاکید بر
نقش فرد به عنوان سازنده دانش

و با تاکید بر

تعامل اجتماعی به عنوان ساختارگرایی اجتماعی
ارائه شده است.

یادگیرنده نقش فعال در خلق و ساخت دانش خود دارد.



نقش مدرس در رویکرد ساختارگرایی

- 1- تسهیل کننده فرایند یادگیری،
- 2- تاکید بر یادگیری تا عملکرد،
- 3- حمایت از تفکر انتقادی و توجه به دانش ساخته شده در ذهن یادگیرنده.
- 4- استفاده از سوال های مناسب برای تسهیل یادگیری
- 5- ارائه محتوای دانش بصورت منسجم.
- 6- تاکید بر تعامل اجتماعی



نقش یادگیرنده دیدگاه ساختارگرایی

- 1- شرکت فعالانه در ساخت دانش،
- 2- استفاده از یادگیری قبلی برای بازساخت دانش جدید،
- 3- استفاده از راهبردهای خودتنظیمی برای تنظیم یادگیری خود
- 4- استفاده از مهارت‌های تفکر انتقادی و درگیر شدن در یادگیری.
- 5- ساختن دانش با همیاری دیگران.



هدف عمده دیدگاه ساختارگرایی

به حداکثر رساندن

توانایی های شناختی و انگیزشی

یادگیرنده



ماهیت فرایندهای شناختی





کلیه فرایندهای ذهنی فرد را
فرایندهای شناختی می نامند.

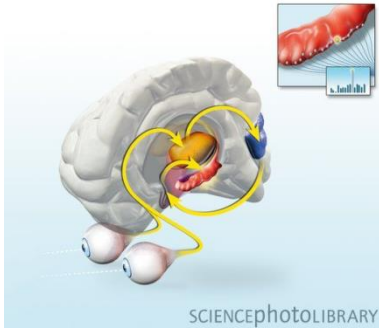
شامل:

- فکر کردن
- خواندن
- نوشتن
- حل مسئله
- خلاقیت
- همه عملکردهای
جذاب ذهن
- بازشناسی
- یادآوری
- خود گاهی

همه فرایندهای ذهنی **غیر قابل مشاهده** هستند
به همین دلیل باید برای ارزیابی آن ها
از روش های غیر مستقیم استفاده کنیم.



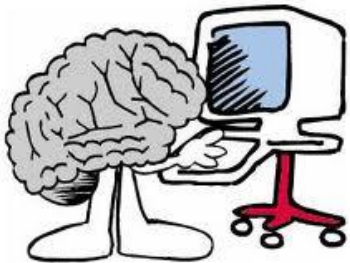
ما تنها می توانیم نتایج فرایندها ،
یعنی **تغییر رفتار** را مشاهده کنیم



دریافت کننده های حسی

شامل کلیه گیرنده های حسی است.

صرف نظر از نوع حواس ، گیرنده های حسی
اطلاعات مربوط به محرک ها را
به درون سیستم پردازش اطلاعات انسان
منتقل می کنند.



نقص در گیرنده های
حسی تاثیر زیادی بر پردازش اطلاعات می گذارد.

یکی از مهم ترین فرایندهای شناختی ، **ادراک** است .



ادراک فراتر از احساس اشیاء است .



تفاوت بین احساس و ادراک یک چیز
مشابه تفاوت بین دیدن و شناختن است .

قبل از آن که فرد بتواند معنای محرکی را تشخیص دهد
چند فرایند شناختی باید انجام پذیرد .

هر فرایندی زمان مناسب خود را می طلبد
لذا ادراک امری آنی نیست

اما گاهی قبل از این که این زمان تامین گردد،
محرک ناپدید می شود .

نکته:

قاعدتا باید زمانی که محرک ناپدید می شود
تحلیل آن نیز به سرعت متوقف شود

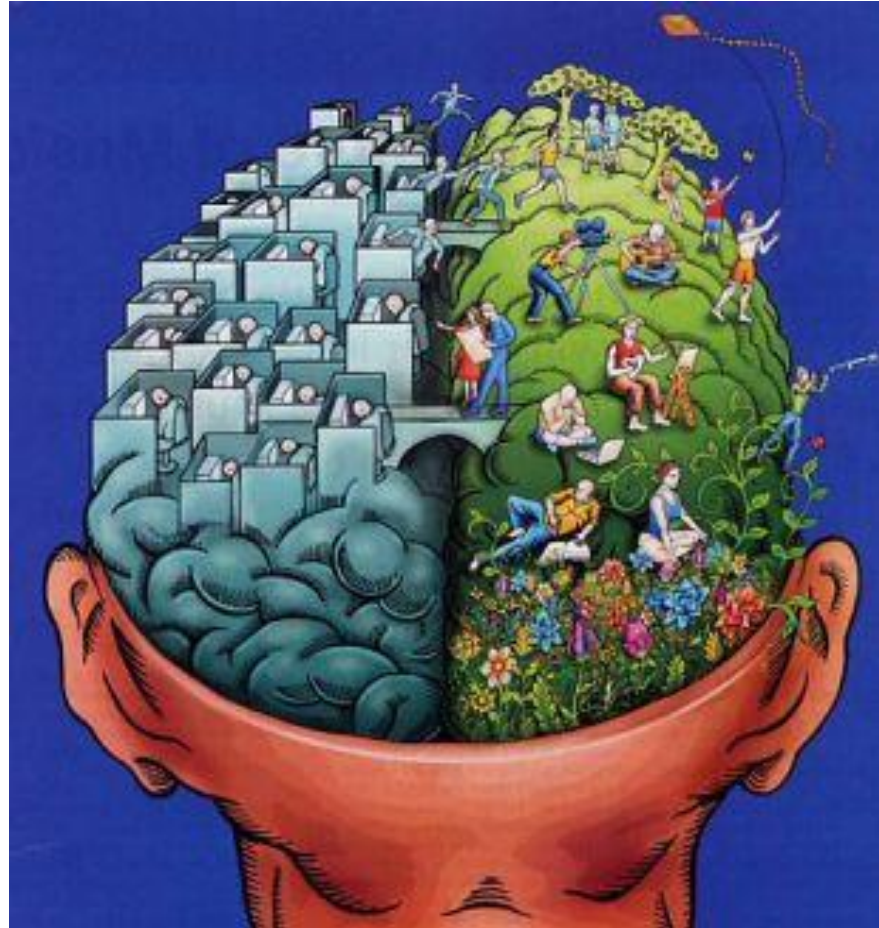


اما این اتفاق نمی افتد!

زیرا انسان دارای یک نوع سیستم نگهداری است که آثار
محرک را در خود حفظ می کند.

این سیستمها ، ثبت کننده های حسی هستند.

حافظه





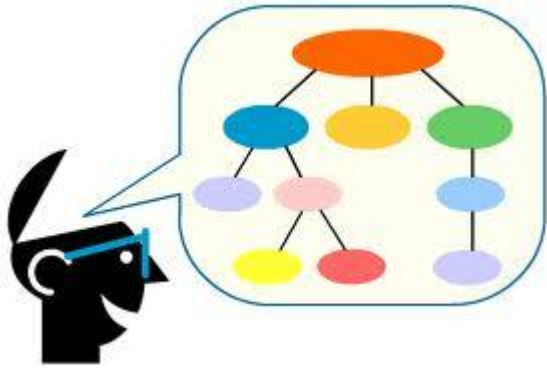
حافظه چیست ؟



لازمه فکر کردن ،

انباشتن تجارب گذشته در یک طرح سازمان یافته
به نام **حافظه** است.

تجارب قبلی ما از حافظه برگرفته می شود
و بر نحوه تفسیر ما از وقایع موثر است.



حافظه دراز مدت

مخزن دائمی اطلاعات مربوط به جهان اطراف،
حافظه دراز مدت است.

میزان درک تا حد زیادی به دانش قبلی فرد وابسته است.

ادراک زمانی محقق می شود که ،
محرک برای فرد معنا پیدا کند.

فرد تجارب خود را آگاهانه از حافظه دراز مدت فرا می خواند.

حافظه کاری



هدایت ادراک، اتخاذ تصمیمات ،
حل مسئله ، و خلق دانش جدید
توسط آن انجام می گیرد.

حافظه کاری بخشی از الگوی پردازش اطلاعات است که
عمل تفکر
در آن انجام می گیرد.

برای یادگیری با معنا باید محرک ها
بازشناسی، طبقه بندی، و از محرک های دیگر تفکیک شود.

توجه یعنی

اختصاص کامل فعالیت مغزی فرد
به کاری که انجام می شود.

مسائلی موجب جلب توجه

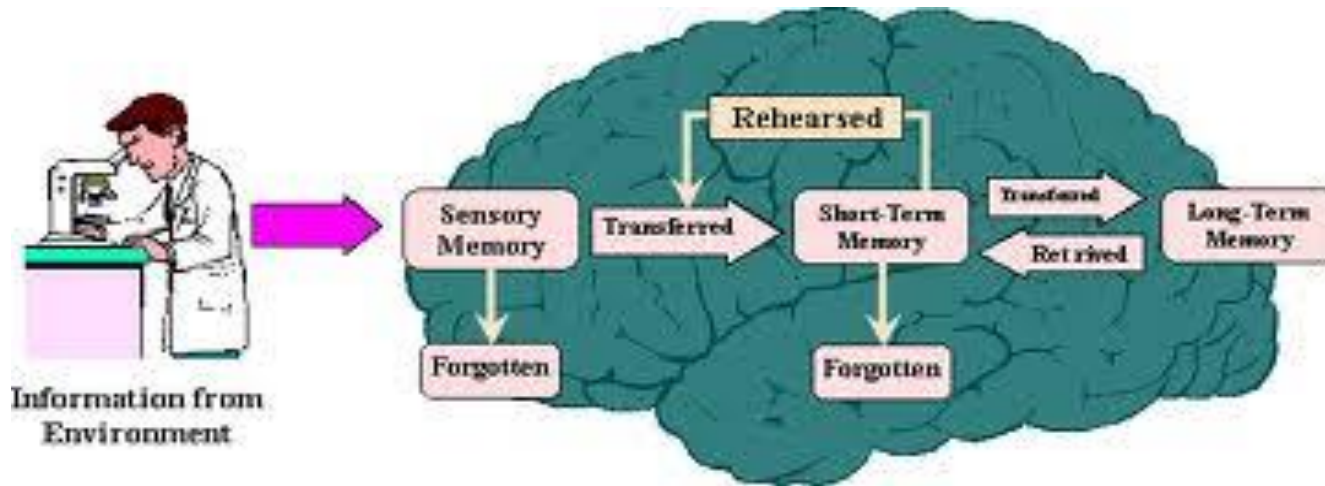
فرد می شود که

او بتواند برای آن ها معنایی

پیدا کند.

حافظه کوتاه مدت

بخشی از حافظه کاری است



مخزنی برای نگهداری موقت اطلاعات ورودی تلقی می شود.

علاوه بر نگهداری موقت اطلاعات جدید ، اطلاعات فراخوانده شده از حافظه دراز مدت را نیز در خود نگه می دارد.

در آن محفوظات قدیم فرد با اطلاعات جدید او در هم می آمیزد و **عمل فکر کردن** رخ می دهد.

شناخت حافظه به شما کمک می کند

تا در **انتخاب روش تدریس خود**

تصمیمی بگیرید که به

بهبود حافظه یادگیرنده

منجر شود.



طبقه بندی اطلاعات :

ساخت مفاهیم

مفاهیم

دسته هایی از محرک ها (اطلاعات) هستند

که افراد آن ها را بر اساس

مشترکات ادراکی

دسته بندی می کنند.



با قرار دادن اطلاعات جدید

در تقسیم بندی هایی که از قبل موجود است،

از پیچیدگی جهان کاسته می شود.



مثال: مفهوم هواپیما

وقتی یک هواپیمای سم پاش قدیمی را می بینیم

لزومی ندارد گیج شویم

زیرا این شیء را در

طبقه ” هواپیما ”

به صورت یک مفهوم

در حافظه خود جای داده ایم.

حافظه نظام مند است:

- مفاهیم را می توان در یک سلسله مراتب سازمان داد.



- برخی از مفاهیم کلی ترند.....مثل حیوان

- برخی مفاهیم خاص ترند.....مثل گربه



- برخی مفاهیم بسیار خاص هستند.....مثل گربه سفید ایرانی



انسان هر محرکی را بر اساس
مشابهت های اداری خویش
در طبقه ای خاص قرار می دهد.

یکی از وظایف معلمان
تقلیل مفاهیم به مهم ترین موارد تشابه
(صفات تعریف کننده) است.

برای آموزش مفاهیم و ساختن مفاهیم جدید:

- اهداف یادگیری خود را در اختیار یادگیرنده قرار دهید (به طور روشن به او بگویید قرار است چه مطلبی را بیاموزد)
- همه صفات و ویژگی های غیر ضروری یک مفهوم را کنار بزنید.
- مفهوم جدید را به آن چه فرد از قبل می داند پیوند دهید.
- مطلب را با مثال های مثبت و منفی تشریح کنید.
- یادگیرنده را تشویق به شرکت فعال کنید و به او بازخورد دهید.
- یادگیری آن مفهوم را مورد ارزیابی قرار دهید.



شناخت و تدوین هدف های آموزش

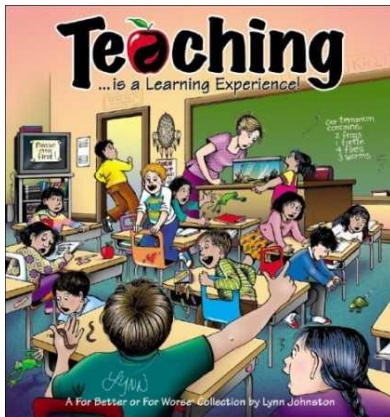
اهداف آموزشی :

پس از مطالعه این فصل دانشجو باید بتواند موارد زیر را تعریف ، توضیح و تحلیل کند .

- هدف

- ضرورت تعیین هدفهای آموزشی

- منابع تعیین هدفهای آموزشی



تعریف هدف



❧ **دیوئی :** هدف به منزله روشی است برای دگرگون ساختن موقعیت موجود ، و هدف شایسته هدفی است که باتوجه به اوضاع و احوال موجود اتخاذ شود .
هدف مرحله نهایی یک سلسله فعالیت مستمر است .

❧ **بنیامین بلوم :** هدفهای تربیتی ، بیان صریح روشهایی است که با استفاده از آن می توان انتظار داشت که رفتار شاگرد تغییر کند .

❧ **رابرت اف.می گر :** هدف بیان وضعیت مطلوبی است که باید در شاگرد به وجود آید .

اصول دیوئی در تعیین هدفهای آموزشی

1. روش و وسیله باید متناسب با هدف انتخاب شود.
2. هدف نباید تغییر ناپذیر و غیر قابل انعطاف باشد.
3. هدف باید فرد را به فعالیت بر انگیزد و به فعالیت او جهت دهد.
4. هدف باید با اوضاع و احوالی محیط شخصی موافق باشد.
5. هدفها باید عینی و قابل تصور و تحقق باشند.



اگر هدفهای تربیتی تهیه و تنظیم نشوند مشکلات زیر به وجود خواهد آمد :

✓ امکان حرکت و فعالیت صحیح و در نهایت تحقق اهداف نظام میسر نخواهد شد .

✓ اساس قابل قبولی برای ارزشیابی نتیجه کار در نظام آموزشی در دست نخواهد بود .

✓ هیچ مبنای معتبری برای طراحی و انتقاب مواد و وسایل ، محتوا و روشهای آموزشی وجود نخواهد داشت .

✓ شاگردان نمی توانند کوششهای خود را سازمان و جهت دهند .

✓ فعالیتهای پراکنده و بی نتیجه از طرف افراد مختلف صورت خواهد گرفت .

منابع تعیین هدفهای آموزشی



✓ نیاز شاگرد

✓ نیاز جامعه

✓ دیدگاههای متخصصان

طبقه بندی و تحلیل هدفهای صریح آموزشی در حیطه یادگیری



طبقه بندی های مختلفی از هدفهای آموزشی ارائه شده است که معروفترین آنها طبقه بندی بنیامین بلوم است. در این طبقه بندی هدفهای آموزشی در سه حیطه شناختی ، عاطفی و روانی ، حرکتی قرار می گیرند .

سطوح مختلف
هدفهای آموزشی
در حیطه شناختی



ارزشیابی
و قضاوت

ترکیب

ترکیب

تجزیه و
تحلیل

تجزیه و
تحلیل

تجزیه و
تحلیل

به کار
بستن

به کار
بستن

به کار
بستن

به کار
بستن

فهمیدن

فهمیدن

فهمیدن

فهمیدن

فهمیدن

دانش

دانش

دانش

دانش

دانش

دانش

نمودار سطوح
مختلف هدفهای
آموزشی در حیطه
عاطفی

تبلور ارزشهای
سازمان یافته
در شخصیت



سازماندهی ارزشها	سازماندهی ارزشها			
ارزشگذاری	ارزشگذاری	ارزش گذاری		
پاسخ دادن	پاسخ دادن	پاسخ دادن	پاسخ دادن	
دریافت و توجه کردن	دریافت و توجه کردن	دریافت و توجه کردن	دریافت و توجه کردن	دریافت و توجه کردن

نمودار سطوح

مختلف اهداف

آموزشی در حیطه

روانی - حرکتی

عادی شدن
عمل

هماهنگی
حرکات

هماهنگی
حرکات

دقت در
عمل

دقت در
عمل

دقت در
عمل

اجرای عمل
بدون کمک

اجرای عمل
بدون کمک

اجرای عمل
بدون کمک

اجرای عمل
بدون کمک

مشاهده و
تقلید

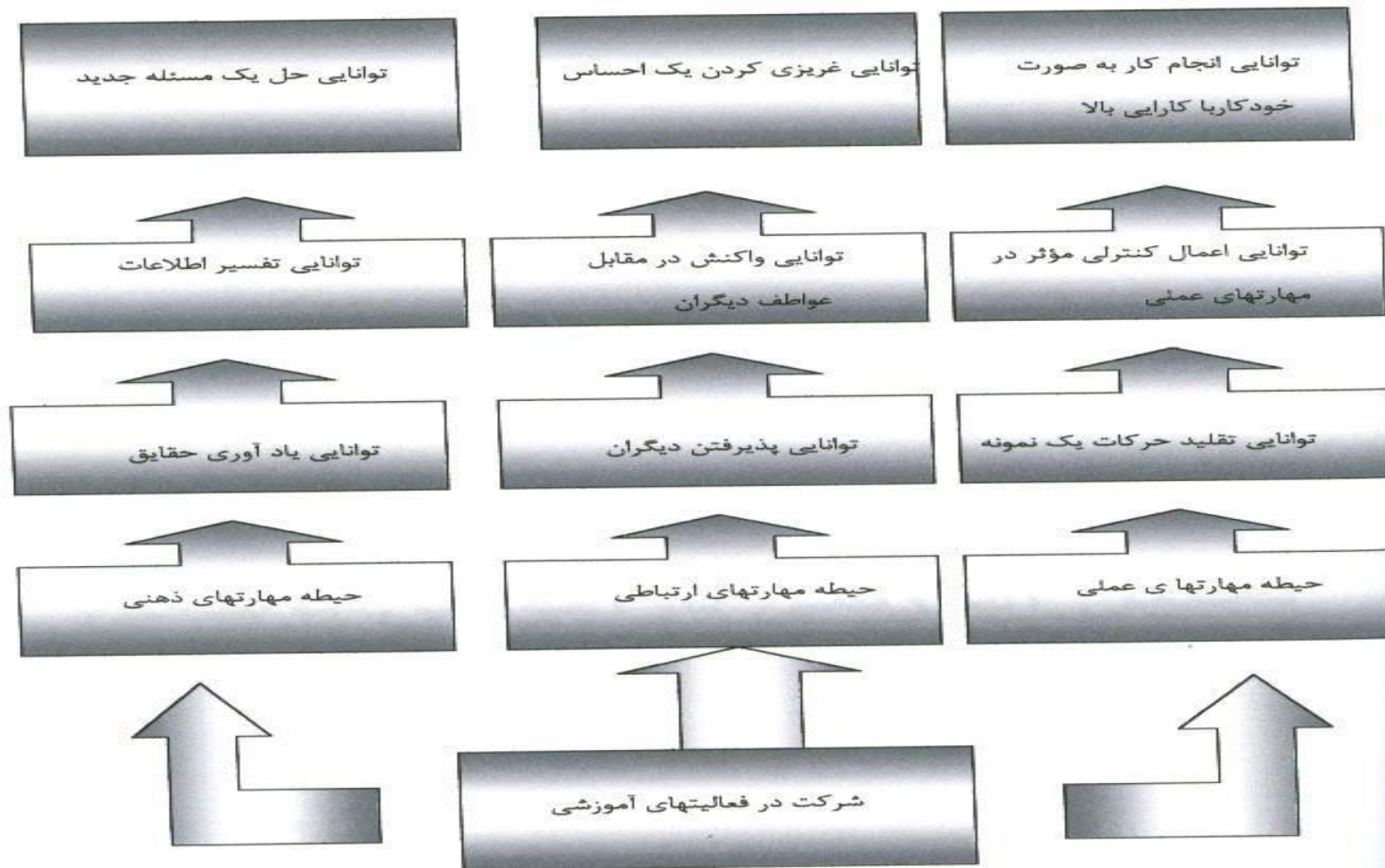
مشاهده و
تقلید

مشاهده و
تقلید

مشاهده و
تقلید

مشاهده و
تقلید

The Three Classifications (Simplified)



نمودار ۷-۳ طبقه بندی سه گانه اهداف آموزشی (ساده شده)

پیشنهاد شده توسط گیلبرت

ارزشیابی

ارزشیابی

• آزمون‌ها به طور غیر مستقیم میزان اثر بخشی تدریس را هم نشان می دهند.

➤ آزمون‌های کتبی وسیله ارزشمندی در فرایند فراگیری محسوب می شود.

➤ آزمون کتبی، حتی اگر به بهترین و مناسبترین نحو ساخته و تهیه شده باشد نمی تواند زوایای پیشرفت تحصیلی فراگیران را نشان دهد.

- به همین دلیل باید امتحانات دیگری مثل

- سنجش عملکرد،

- مشاهده رفتار،

- بررسی نگرش و علاقه و توجه به نوآوری

ابداع و همراه با آزمون های کتبی به کار گرفته شود.

اهداف ارزشیابی

- هدف اولیه از آزمونهای پیشرفت تحصیلی:

اطمینان یافتن از میزان یادگیری است،
- ولی می تواند مقاصد دیگری را هم برآورده کند.

اهمیت ارزشیابی در آن است که منظور و هدف از انجام آن
را دقیقاً بدانیم.

اهداف ارزشیابی

• اهداف جنبی:

1. باعث دوره شدن محتوای درسی می شود.
 - اگر نتایج آزمون در کلاس بعد از آن مورد بحث قرار گیرد، به عنوان دوره کردن و یا تأکیدی بر روی نکات اساسی و اصول مربوط به درس به کار می رود.
2. نقاط ضعف دانشجویان را در درس روشن می سازد.
 - قسمتهایی از درس را که دانشجو باید وقت بیشتری صرف یادگیری یا تمرین بر روی آن بکند، مشخص می کند.
3. ضعفهای مدرس را در امر تدریس نشان می دهد.
 - کدام قسمتها را خوب آموزش نداده و کدام قسمت به توضیح بیشتری نیاز دارد.
4. دانشجو را نسبت به یادگیری مفاد درسی مسئول می کند.
 - وقتی دانشجو بداند پس از ارائه مطالب درسی از او آزمون گرفته می شود، آن درس را بهتر یاد می گیرد.

ارزشیابی (Evaluation)

- اصطلاح ارزشیابی به طور ساده به تعیین ارزش (value) برای هر چیزی یا داوری ارزشی کردن (value judgment) گفته می شود.
- ارزشیابی به یک فرایند نظامدار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می شود به این منظور که تعیین شود آیا هدفهای مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق هستند و به چه میزانی .
- یکی از ویژگی های مهم ارزشیابی تعیین کیفیت (quality) است. در فرایند ارزشیابی داوری ارزشی با توجه به کیفیت به عمل می آید.
- کیفیت را در ارزشیابی پیشرفت تحصیلی به عنوان دانش، مهارتها و توانایی هایی که از دانش آموزان پس از آموزش انتظار می رود تعریف کرده است.

- مجموعه سوالها ” آزمون“
- اجرای آزمون و نمره گذاری آن ”آزمودن“ یا ”اندازه گیری“
- داوری در باره نتایج آزمون یا اندازه گیری ”ارزشیابی“

اگر نتایج آزمون مورد استفاده مفدوش باشد ارزشیابی انجام شده نیز قابل اعتماد نخواهد بود. بنابر این ارزشیابی های درست بر پایه اطلاعات دقیق استوارند.

سنجش (Assessment)

- سنجش عملکرد به فرایند اندازه گیری عملکردهای نهائی و کمکی فراگیران در حین دوره عملکرد و پایان آن گفته می شود (گلیزر, ۱۹۶۲).
- سنجش یک اصطلاح کلی است و به صورت فرایندی تعریف می شود که برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز تصمیم گیری در باره دانش فراگیران, برنامه ها و سیاستها مورد استفاده قرار می گیرد.
- سنجش به یک تحلیل جامع و چند وجهی از عملکرد گفته می شود (ویگینز, ۱۹۹۳).
- سنجش و اندازه گیری عملکرد تلاشی است سیستماتیک برای دانستن اینکه سازمان تا چه حد جوابگوی نیازهای مردم, ارباب رجوع و مشتری بوده و توانایی سازمان در برآورده نمودن آن تا چه اندازه است.

انواع ارزشیابی:

- ارزشیابی نیز مانند هر موضوع دیگری از جهات گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است.
- از دیدگاه محققان ارزشیابی دارای انواع متعددی است که هر کدام متناسب با رویکرد شناختی خود این موضوع را مورد بررسی و کنکاش قرار داده اند.
- متخصصان ارزشیابی را به چهار دسته تقسیم بندی کرده اند.
- ۱- ارزشیابی آغازین (pre evaluation)
- ۲- ارزشیابی تشخیصی (Diagnostic evaluation)
- ۳- ارزشیابی تکوینی (Formative evaluation)
- ۴- ارزشیابی تراکمی (sumative evaluation)

• ارزشیابی آغازین:

نخستین ارزشیابی که پیش از فعالیت به اجرا درمی آید ارزشیابی آغازین یا سنجش آغازین نامیده می شود. این نوع ارزشیابی به دو منظور مورد استفاده قرار می گیرد.

• آیا یادگیرندگان بر دانشها و مهارتهای پیش نیاز تکلیف تازه از قبل تسلط داشته اند؟

• یادگیرندگان چه مقدار از هدفها و محتوای تکلیف تازه را قبلا یاد گرفته اند. به عبارت دقیقتر سنجش آغازین به منظور اندازه گیری رفتارهای ورودی بکار می روند. همچنین این نوع سنجش به منظور جایابی یا یایه گزینی مورد استفاده قرار می گیرد.

• ارزشیابی تشخیصی:

• این نوع ارزشیابی معمولا با هدف تشخیص مشکلات بکار می رود. ارزشیابی تشخیصی زمانی بکار می رود که مدیر با مشکلات مکرر در یک یا چند کارمند رو می شود که با روشهای معمول ارزشیابی قابل رفع شدن نیستند و به دنبال کشف علت‌های زیر بنائی مشکلاتی است که به کمک‌های اولیه پاسخ نمی دهند

ارزشیابی تکوینی (Formative)

- ارزشیابی تکوینی هنگامی وجود دارد که یادگیری و فعالیت هنوز در جریان است و امکان رفع مشکلات کاری و برطرف کردن نواقص روش مدیریت و یا انجام فعالیت وجود دارد.
- هدف عمده این نوع ارزشیابی مشخص کردن مشکلات و آموزش به منظور رفع آن مشکلات می باشد و بر عملکردهای کمکی یا بین راه مبتنی است.
- هدف از اجرای ارزشیابی تکوینی در مورد برنامه ها یا مواد آموزشی آگاه ساختن تولید کنندگان برنامه از نواقص برنامه خود و کمک به اصلاح آنهاست .

ارزشیابی تراکمی (SUMATIVE)

- نوعی از ارزشیابی است که ویژه عملکرد پایان دوره یا هدفهای نهایی است.
- مدیر به کمک این ارزشیابی معلوم می کند که کارکنان تا چه اندازه به هدفهای اصلی دست یافته اند و پیشرفت کلی آنان چه وضعیتی دارد.

• ارزیابی آینده نگر

• ارزیابی آینده نگر، همانطور که از نامش پیداست نوعی ارزیابی است که:

- ۱- قبل از تهیه برنامه انجام می شود،
- ۲- برای تعیین، منطقی بودن یا حقانیت ایجاد برنامه صورت می گیرد.

• یک ارزیابی آینده نگر،

• مشخص می کند که آیا مسئله یا نیازی وجود دارد که حقانیت ایجاد برنامه ای برای حل آن مسئله یا تامین آن نیاز را توجیه نماید و به این سوال نیز پاسخ می دهد که، در صورت عدم اجرای برنامه مورد بحث جامعه با چه پیامدهای منفی مواجه می گردد.

مراحل ارزشیابی آموزشی

- ۱- مرحله طراحی
- , مرحله طراحی با این سوالات سروکار دارد. چه کاری انجام خواهیم داد؟
(زمان آینده)
- ۲- مرحله فرایندی.
- مرحله فرایندی با این سوال سروکار دارد که چگونه آن را انجام می‌دهیم؟
(زمان حال)
- ۳- مرحله فرآورده ای.
- با این سوال سروکار دارد که چگونه آن را انجام دادیم؟ (زمان گذشته)

تصمیمها و فعالیتهای سه مرحله اصلی ارزشیابی

مرحله ارزشیابی	زمان اجرا	نوع تصمیمها	فعالیت های ویژه
<p style="text-align: center;">مرحله طرح ریزی</p>	<p>پیش از اجرای برنامه، آموزش، پروژه و غیره</p>	<p>۱- نتایجی که قرار است بدست آیند. ۲- اعمالی که باید انجام شود.</p>	<p>۱- تحلیل موقعیت ۲- تعیین و توصیف هدفها ۳- توصیف پیش نیازها ۴- تهیه وسایل اندازه گیری ۵- توصیف استراتژیها ۶- انتخاب طرح پژوهشی ۷- تدارک برنامه زمان بندی</p>
<p style="text-align: center;">مرحله فرایندی</p>	<p>ضمن اجرای برنامه، آموزش، پروژه و غیره</p>	<p>چقدر مراحل طرح ریزی شده به اجرا در می آیند. ۲- چه تغییراتی لازم است.</p>	<p>۱- اجرای پیش آزمون ۲- اجرای آزمون رفتار ورودی ۳- سنجش مناسب بودن هدفها ۴- جمع آوری دوره ای داده ها ۵- تحلیل اثر بخشی استراتژیها</p>
<p style="text-align: center;">مرحله فرآورده ای یا تولیدی</p>	<p>پس از اجرای برنامه، آموزش، پروژه و غیره</p>	<p>اثر بخشی کلی برنامه آموزش و غیره ۲- اقدامات آتی</p>	<p>۱- جمع آوری داده های مربوط به هدفها مثلا اجرای پس آزمون جمع آوری داده های مربوط به بازده های پیش بینی نشده ۳- تحلیل و تفسیر داده ها ۴- تهیه گزارش</p>

انواع آزمون ها و اصولی کلی در طراحی آزمون

آزمون های باز پاسخ انشایی (گسترده پاسخ)

این نوع از آزمون ها به آزمون تشریحی یا انشایی شهرت دارند و آزمون هایی هستند که برای اندازه گیری سطوح بالای هدف های آموزشی نظیر کار بستن، تحلیل، ترکیب و ارزشیابی مورد استفاده قرار می گیرد.

آزمون کوتاه پاسخ

این آزمون ها در حد واسط دو نوع آزمون های انشایی و کوتاه بسته پاسخ قرار دارند. سؤال های آزمون های کوتاه پاسخ، بسیار شبیه سؤال های آزمون های تشریحی هستند، زیرا آزمون شوندۀ خود باید پاسخ را تهیه کند، اما از جهت شبیه پاسخ های آزمون های عینی هستند، زیرا سؤال ها و جواب ها بسیار دقیق و مشخص هستند. آزمون کوتاه پاسخ، از مجموع های سؤالات کوتاه تشکیل می شود که غالباً برای سنجش هدف های آموزشی سطح پایین طرح می شوند. و به سه دست هی پرسشی، کامل کردنی و تشفیعی (تداعی) تقسیم میشوند.

آزمون کوتاه پاسخ کامل کردنی: در این نوع از سؤالات، یک عبارت نوشته می شود که یک یا دو کلمه ی کلیدی آن از جاهای متفاوت برداشته شده است

آزمون کوتاه پاسخ تشفیعی (تداعی): آزمونی است که سؤالات آن به صورت سؤالی یا کامل کردنی ارائه نمی شوند، بلکه به صورت جمله ی امری هستند و دانش آموز با دیدن قسمتی از سؤال، پاسخ آن را به خاطر می آورد.

این نوع آزمون ها، به دلیل این که دارای جواب کاملاً دقیق و مشخص هستند، به آزمون های عینی شهرت دارند. دقت نمره گذاری در این نوع از آزمون ها بالاست و نظر مصحح در آن تأثیری ندارد.

انواع آن عبارت اند از:

سوالات صحیح - غلط

نیز می گویند. برای هر سؤال آن دو « دو گزینه ای » به این سوالات پاسخ پیش بینی شده که تنها یکی از آن ها درست است. سوالات صحیح - غلط بر چهار نوع عاند:

اصلاحی: در این نوع سؤال، به آزمون شونده جمله یا متنی داده می شود که در آن غلط یا غلط هایی وجود دارد. دانش آموز باید مورد یا موارد اشتباه را خط بزند و صحیح آن را بنویسد.

صحیح - غلط فوشه ای:

در این نوع سؤال که به آن

نیز می گویند، تنه ی سؤال به صورت یک جمله ی ناتمام « صحیح - غلط نوشته می شود و به دنبال آن، تعدادی جواب قرار می گیرد. بدین ترتیب، هر یک از جواب های پیشنهادی باید به عنوان صحیح یا غلط مورد قضاوت قرار گیرد.

آزمون های جورکردنی

در این نوع از آزمون ها، یک جمله رهنمود (پرسشی و یا امری) و دو نوع ستون وجود دارد. ستون اول معرف پرسش ها و ستون بعد نشان دهنده ی پاسخ هاست. سؤالات جورکردنی به چهار نوع تقسیم م ی شوند:

۱. **جورکردنی ساده:** در این دسته از سؤالات، هر پرسش یک پاسخ دارد که به وسیله ی فط به یکدیگر متصل می شوند.

۲. **جورکردنی رده بندی شده:** در این نوع سؤال، یک پاسخ را می توان بیش از یک بار به کار برد. بنابراین، تعداد پرسش ها می تواند بیشتر از تعداد پاسخ ها باشد.

۳. **جورکردنی توضیحی:** در این نوع از آزمون ها برای شاگردان دو، سه و یا چهار نوع واژه ی کلیدی تدارک دیده و از آن ها خواسته می شود که به سؤالات مورد نظر در ارتباط با هر یک از واژه های کلیدی پاسخ دهند.

۴. **جورکردنی ماتریسی:** در چنین آزمونی، در یک ستون معرف ها (مورد پرسش) به صورت عمودی و در ستون های دیگر معرف ها (پاسخ ها) به طور افقی آورده م ی شوند و در نهایت از دانش آموزان خواسته می شود که با توجه به پاسخ ها، در ستون عمودی و با مراجعه به هر اتاقک، در داخل آن پاسخ دهد

سوالات چندگزینه ای

در این نوع از سوالات از دانش آموزان خواسته می شود که پاسخ صحیح را از بین چند گزینه انتخاب کنند. سوالات گزینه ای ممکن است از نوع دو گزینه ای، سه گزینه ای، یا چهارگزینه ای باشند.

در این آزمون ها یک تنه در سؤال وجود دارد که مسئله را مطرح میکند و یا این که ممکن است به صورت یک جمله ی ناقص بیان شده باشد. بهترین نوع آن، آزمون های چهار یا پنج گزینه ای است. در این نوع از آزمون ها، تنها یک پاسخ صحیح وجود دارد و بقیه غلط هستند. دانش آموز باید جواب درست را از بین پاسخ های داده شده انتخاب و در پاسخ نامه، درستون درست آن علامت بزند

اصول آموزش به بیمار روش سخنرانی

روشی است که طی آن ،مفاهیم
به طور شفاهی

از طرف پرستار ارائه می شود
و بیمار به آن ها گوش می دهد
و یادداشت بر می دارد.





قبل از انتخاب روش سخنرانی ، باید به 7 سوال زیر پاسخ دهید:

1- آیا آمادگی دارید که برای بیماران به نحو مطلوب
تدریس کنید؟

2- آیا می دانید چگونه با بیماران رابطه عاطفی مناسب
برقرار کنید؟

3- آیا می توانید با بیماران رابطه ذهنی و علمی برقرار
کنید؟

4- آیا می توانید اندیشه های خود را به طور منسجم سازمان دهید؟

5- آیا توانایی ارائه منظم اندیشه و افکار خود را از طریق سخنرانی دارید؟

6- آیا می توانید بیماران را برانگیزید تا به سخنرانی شما توجه کنند؟

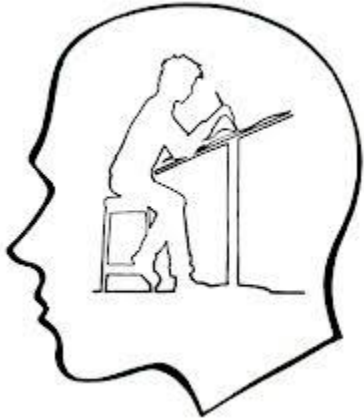
7- آیا فکر می کنید روش سخنرانی روش موثری برای آموزش محتوای مورد نظر شما است؟





مهارت توضیح
دادن
در یک سخنرانی

الف) شفاف سازی موضوع سخنرانی



شفاف سازی سخنرانی وابسته به سه مورد است:

- سخنران بر مطلب احاطه کامل داشته باشد.
- انتقال اطلاعات به روش مطلوب صورت گیرد.
- در هر زمان ، میزان دریافت و درک بیمار از اطلاعات ارائه شده، تحت کنترل باشد.

(ب) ایجاد توجه



سه استراتژی می تواند
به افزایش توجه بیمار کمک کند:

1- استفاده از ژست مناسب (مدرس باید علاقه
خود را به موضوع سخنرانی نشان دهد.)

2- استفاده از مثال ها و قیاس های متناسب

3- استفاده از روش مناسب برای توضیح



ج) متقاعد کردن بیماران

- متقاعد کردن، اساس تغییر نگرش است.

- اگر مساله پیچیده باشد، نتیجه گیری نهایی باید توسط پرستار انجام شود.

- اگر مطالب ساده و ارتباطات شفاف باشد، نتیجه گیری نهایی بهتر است بر عهده بیماران باشد.

آماده سازی یک سخنرانی

آماده سازی یک سخنرانی در 10 مرحله صورت می گیرد.



1- انتخاب موضوع سخنرانی : lecture topic



سخنران بایددقیقا بداند
که قرار است
راجع به چه موضوعی سخنرانی کند.

2- free association - تداعي آزاد

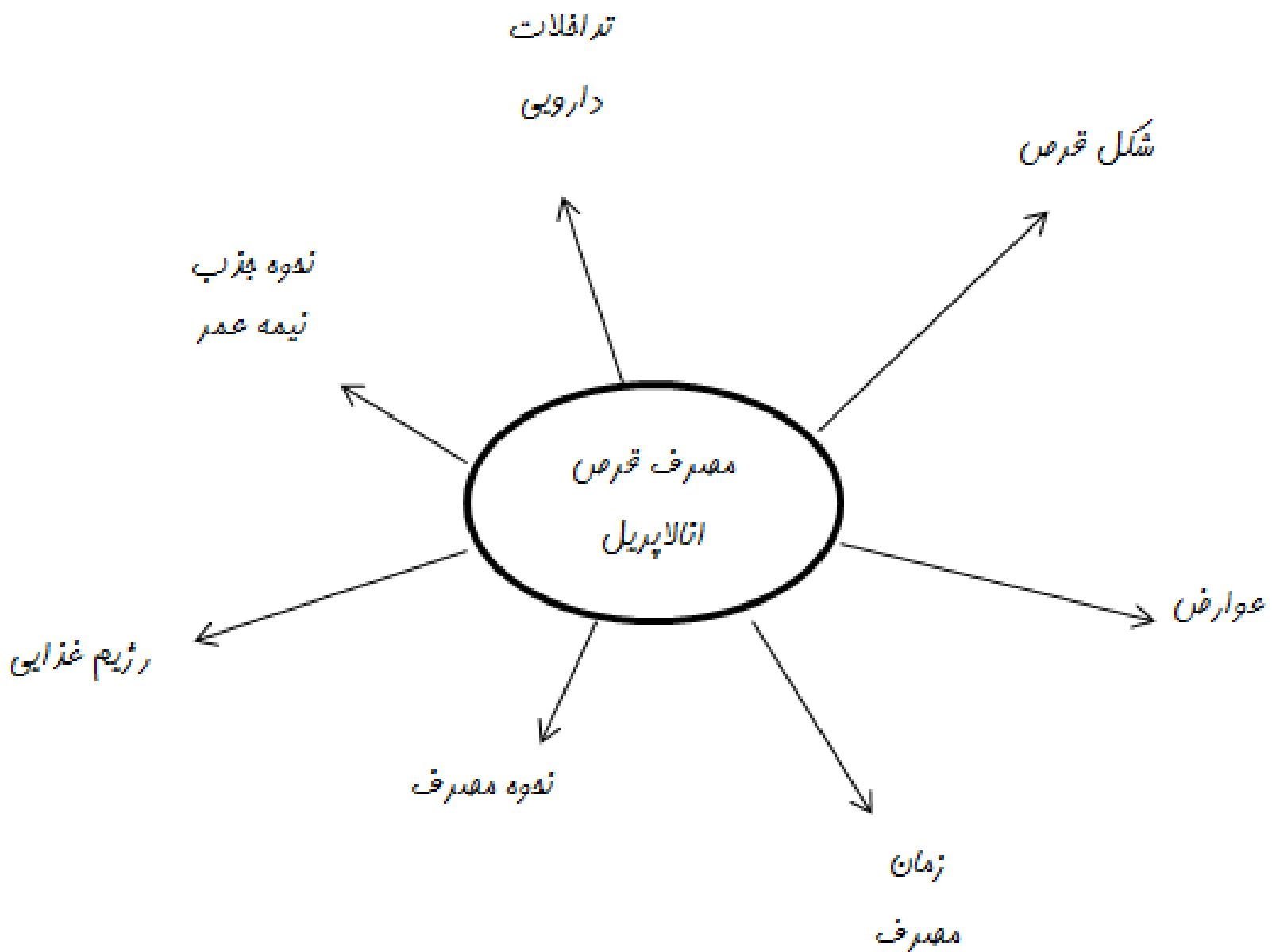
concept map و کشیدن نقشه مفهومی

برای یک جلسه سخنرانی:



- سخنران باید هر آن چه را که در رابطه با موضوع سخنرانی به ذهنش می رسد، بر روی کاغذ به ریز بنویسد (تداعي آزاد).

- عناوین را مرور کرده ، مواردی را که برای سخنرانی اش مناسب است انتخاب کند.



3- انتخاب یک عنوان جامع برای آن جلسه working title

- عنوان باید با هدف سخنرانی مرتبط باشد.
- بعد از انتخاب عنوان، اهداف اختصاصی باید نوشته شود.

4- نوشتن اهداف رفتاري

کلید نوشتن یک هدف آموزشی موثر،
اختصاصي کردن و قابل اندازه گيري کردن آن است.
چنين هدفی باید 5 ویژگی داشته باشد:

Who will do how much(how well) of what by when?

1- چه کسی؟

2- چه کاری را؟

3- چه قدر یا به چه خوبی؟

4- چه چیزی را؟

5- چه وقت؟

بیمار در پایان آموزش باید یک بار روش مناسب کنترل نبض رادیال را
نشان دهد.

5- تعیین ساختار structure و محتوای سخنرانی content

- در یک سخنرانی مطلوب، رئوس مطالب، نکات مهم، و مسیر و جهت بحث باید مشخص باشد.

- بیماران باید بتوانند بدون پراکندگی ذهنی، در مورد موضوع فکر کرده و اندیشه های خود را توسعه دهند.

- سخنرانی های مشترک توسط دو یا چند پرستار بسیار تاثیرگذارتر است.

6-آماده سازي مدياي آموزشي: educational media:

جهت ارائه مطالب سخنراني مي توان از مدياهاي مختلفي استفاده نمود که رايج ترين آن ها عبارتند از:

- **ارائه يك كپی از تصاویر و دیاگرام ها :** براي بررسي توسط بیمار/وابستگان در طول سخنراني.

- **نمایش فیلم :** فيلم مي تواند به عنوان يك پيش سازمان دهنده به نمایش گذاشته شود، و موضوع آن بايد كاملا مرتبط با موضوع سخنراني باشد. در صورت امکان بايد سوالاتي را در رابطه با فيلم تهيه نمود و در اختيار بيماران /وابستگان قرار داد تا **حين** مشاهده، پاسخ آن ها را بيانند.

- **جزوه :** بسياري از افراد فكر مي کنند که با داشتن جزوه، بهتر مي توانند مطالب سخنراني را در ذهنشان دوره کنند.

جزوه تعاملی : interactive handout

حاوي نکات و دیاگرام هایی است که
بیمار / وابستگان
باید آن ها را در طول سخنرانی کامل کنند.

باعث می شود که آن ها یادداشت ها و برداشت های
خودشان را در جزوه ثبت کنند.

7- برنامه ریزی شروع سخنرانی : opening

پرستار باید کنجکاوی بیمار/وابستگان را با یک سوال، مساله، یا پازل جلب کند.

شروع موثر سخنرانی، وابسته به سه اصل ساده، اما مهم زیر است:

✓ تقویت و حفظ توجه بیمار/وابستگان

✓ ایجاد ارتباط با کلاس

✓ نشان دادن محتوا و ساختار سخنرانی به بیمار/وابستگان

لازم است پیش از شروع سخنرانی

معلومات بیمار/وابستگان در مورد موضوع مورد بحث

مورد ارزیابی قرار گیرد.

8- اجرای سخنرانی :

موفقیت سخنرانی به این است که پرستار بتواند توجه بیماران/وابستگان را به خود جلب کرده ، و تا پایان سخنرانی آن را حفظ نماید.



برای تنظیم وقت سخنرانی

باید در نظر داشت که

حدود 35 دقیقه سخنرانی تمرینی،

(به صورت خصوصی) ،

معادل 55 دقیقه سخنرانی واقعی است.



برای طراحی اجرای یک سخنرانی،
باید از قبل به 5 سوال زیر پاسخ دهید:



1- قصد دارید در هنگام سخنرانی در کجا قرار بگیرید؟

• آیا حین سخنرانی تمایل دارید بایستید، بنشینید، یا قدم بزنید؟

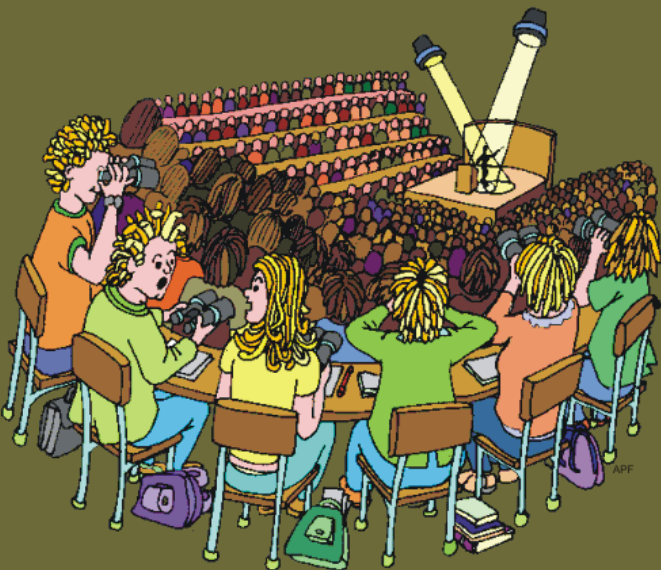


• آیا قصد دارید پشت تریبون یا میز مستقر شوید؟

• آیا دوست دارید نسبت به بیماران فاصله کمتری را حفظ کنید و به آنان نزدیک باشید؟

نکته:

پرستار هیچ گاه نباید در جایی قرار گیرد که جلوی صفحه نمایش را بگیرد.



- OYE, ¿ESTA CLASE DE QUÉ ES?
- NO SÉ, PORQUE NO ALCANZO A OÍR NADA DESDE AQUÍ!

2- هنگام سخنرانی چه طور باید صحبت کرد؟



©HitToon * illustrationsOf.com/33810

* پرستار باید واضح، بلند و روان صحبت کند.

• در صورت نیاز به یادداشت برداری توسط بیمار/وابستگان، باید کمی شمرده تر حرف بزنند.

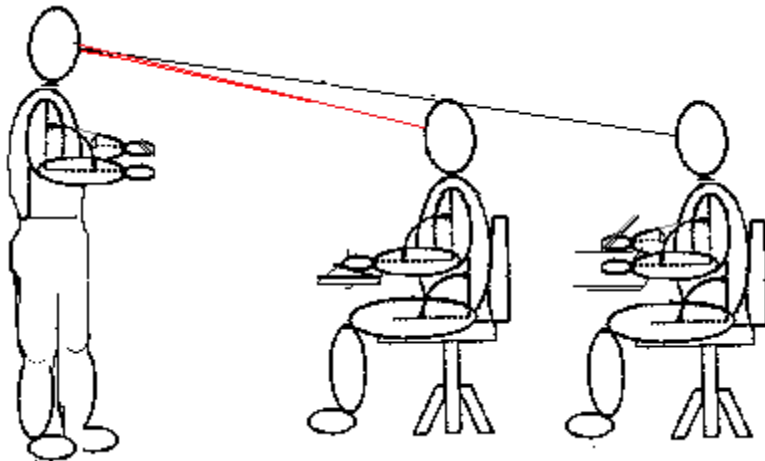
* سرعت و تون صدای خود را مرتباً تغییر دهد.

* هرگز سخنرانی را از روی متن یا اسلاید نخواند.

* جهت جلوگیری از فراموش کردن محتوا، رئوس مطالب را روی یک ورق یادداشت کند.

* مطالب خلاصه باید شامل نکات کلیدی بوده، ارتباطات بین موضوعات و سایر تجربیات را نشان دهد.

3- هنگام سخنرانی چه کارهایی را باید/ نباید انجام داد؟



* تماس چشمی با بیماران باید به طور دائم حفظ شود.

* نگاه نباید روی فرد خاصی از بیماران تکرار شود.

* هیچ گاه کلاس را کاملاً تاریک نکند زیرا تماس چشمی با بیماران قطع می شود.

* روی سخن، باید با بیماران باشد نه با دیوار یا اسلایدها.

* حین سخنرانی از ژست های مناسب استفاده کند.

* بهتر است مدت زمان سخنرانی حداکثر 45 دقیقه تنظیم شود.
سخنرانی بیش از این بی فایده خواهد بود.

* از به کار بردن مکرر یک تکیه کلام بپرهیزد.

4- چگونه باید تاثیر روش های کمک آموزشی را افزایش داد؟

* کلیه دستگاه ها و وسایل کمک آموزشی باید از قبل مشخص شده باشند.

* هنگام نوشتن روی تخته ، سعی شود صحبت نشود.

* نوشته های روی تخته باید درشت باشد.

* ارائه جزوه خلاصه سخنرانی بسیار مفید است. اما جزوه های جامع باعث از بین رفتن تمرکز حواس می شوند.



در صورت استفاده از اسلاید:

- * اسلایدها نباید زیاد شلوغ باشند.
- * استفاده از تصاویر در اسلایدها بسیار مفید است.
- * سایز کلمات تایپ شده و نوع فونت و رنگ آن ها در اسلاید بسیار مهم است.
- * به طور کلی خواندن فونت با رنگ روشن، روی زمینه تیره مشکل است.
- * نوشتن کلمات با حروف تماما بزرگ مشکل است.



5- هنگام سخنرانی، برای مقابله با کاهش توجه، چگونه باید نحوه ارائه را تغییر داد؟



* ارائه غیر مستقیم مطالب به صورت پرسش از بیماران

* فراهم کردن امکان بحث برای بیماران

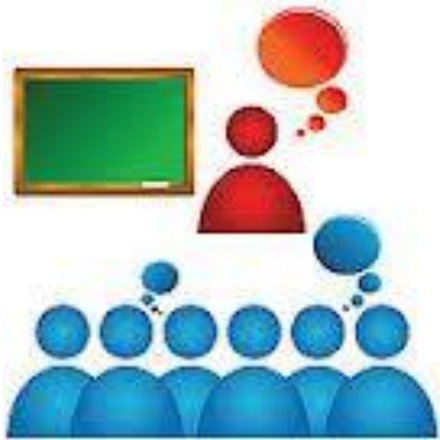
* اجرای ارزشیابی های سازنده حین سخنرانی

* توقف سخنرانی در مقاطع خاص ، و سوال در مورد مسائل مبهم



9-دادن توجه و بازخورد : reflect and note

پرستار باید بتواند در موارد لازم توجه بیمار را به نکته های خاص جلب کند و به آن ها بازخورد دهد.



پرستار باید بداند بیماران تا چه حد مطالب ارائه شده را درک کرده اند.

در نظر گرفتن نقاط زمانی در طول سخنرانی، برای بررسی بازتاب درک دبیماران از مطالب ارائه شده بسیار مهم است.

10- ختم سخنرانی ending

* نحوه پایان دادن به سخنرانی باید برنامه ریزی شود.

* در انتهای سخنرانی بهتر است مجددا نکات کلیدی و هدف های مطرح شده در مقدمه مرور شود.

* در این مرحله باید از طرح یک مسئله جدید در رابطه با موضوع آموزشی و بیان نکات مبهم خودداری گردد.

بیماران در چند دقیقه اول و چند دقیقه پایانی سخنرانی ها بیشترین توجه و گیرایی را دارند.

بنا بر این چند دقیقه اول و آخر

بهترین زمان برای تاکید روی نکات کلیدی اصلی است.

