

بررسی روشهای آموزش کارکنان و استفاده از آنها در دوره های مقدماتی و عالی رسته مقاومت

حسینعلی رضائی

چکیده

اهمیت امر آموزش برای نیروهای انسانی هریک از سازمانها بر هیچ کس پوشیده نیست. این امر در سازمانهای نظامی که عمدتاً رقابت تنگاتنگی با سازمانهای حریف دارند، اهمیت مضاعفی می یابد. رقابتی تنگاتنگ که با توجه به متغیرهای مختلف مانند: فناوریهای برتر، انفجار اطلاعات، علوم روز، فناوریها و در نهایت تهدیدهای نوین به وجود آمده و گسترش می یابد. انتقال دانش و مهارتهای مختلف برای نیروها در سطوح مختلف عملیاتی و ستادی باید از مجرای آموزش در قالب دوره های عمومی، مقدماتی، عالی، عرضی تخصصی، ضمن خدمت و... بگذرد.

عوامل تأثیرگذار بر آموزش نیروها - بویژه نظامی - بسیار زیاد می باشد که یکی از عوامل مهم، روشهای آموزشی می باشد. دوره های مقدماتی و عالی رسته مقاومت که در مجتمع دانشگاهی شهید مطهری برگزار می شود، دارای دروس و سرفصلهای خاص می باشد که هدف نگارنده از این نوشتار، پرداختن به روشهای آموزشی و پیشنهاد بهترین روش به تفکیک دروس دوره ها می باشد. یافته هایی که براساس اهداف دوره ها تهیه و تدوین شده است. الف: دوره مقدماتی، دادن دانش و دیدی کلی از سازمان و مأموریت به فراگیران که روشهای سخنرانی و پرسش و پاسخ پیشنهاد شده است. ب: دوره های عالی، باید خروجی ما یک افسر ستادی با دانش و مهارت طرحریزی باشد، روشهای آموزشی ایفای نقش و تکرار نمایش به صورت عملی از سوی فراگیران توصیه شده است.

کلید واژه ها: آموزش، یادگیری، تربیخی، روشهای آموزش، ایفای نقش، آموزش چهره به

چهره

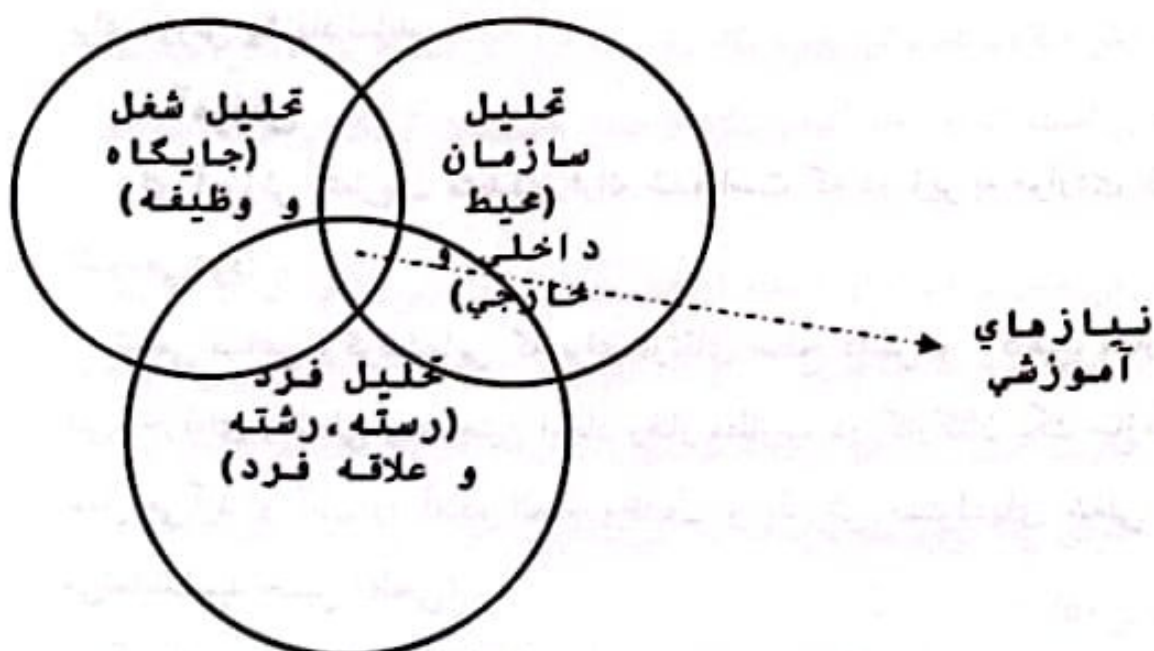
مقدمه

در عصر حاضر، آموزش کارکنان سازمانها یکی از دغدغه های اصلی مسئولان و رؤسای سازمانها، نهادها و شرکتها می باشد. تغییرات سریع و مداوم دانش و فناوری و طبیعت تکامل خواه انسان، آموزش مداوم کارکنان را ایجاب می نماید. ضرورت آموزشها زمانی آشکار می شود که دریابیم توسعه بدون داشتن انسانهای توسعه یافته امری غیر ممکن است. (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۰، ص ۴۲) این ضرورت، در عرصه آموزش سازمانهای مختلف اهمیت مضاعفی می یابد، به دلیل این که سرمایه های انسانی هر سازمان در این حوزه، پرورش می یابند و آینده سازمانها در گرو انتقال دانش مفید و همه جانبه و به روزمربیان به فراگیران است. بنابراین دست اندرکاران امر آموزش، در کنار آموزشهای بلند مدت، برای به روز نمودن اطلاعات کارکنان، آموزشهای کوتاه مدت تخصصی طولی (عمومی، مقدماتی، عالی و...) را طراحی می کنند.

آموزشهای کوتاه مدت تخصصی، به آن دسته از آموزشهای ضمن خدمت اطلاق می شود که از لحاظ زمانی محدود می باشد و از چند هفته تا چند ماه متغیر است. این آموزشها دقیقاً در ارتباط با وظایف و مسئولیتهای شغلی ارائه می شوند و از سوی دیگر اساساً بر نیازهای مهم سازمان و کارکنان مبتنی هستند (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۰، ص ۱۶).

در بین سازمانهای نظامی رقابت که براساس تحلیل محیطی و شناخت تهدید حاصل می شود، امر آموزش اهمیت بیشتری به خود می گیرد. در سپاه و به ویژه نیروی مردمی مقاومت، که هدف اصلی از تشکیل آن حفظ دستاوردهای انقلاب و دفاع از ارزشها در برابر تهدیدهای حال و آینده در ابعاد مختلف می باشد، اهمیت تربیت

نیروهای متخصص صدچندان می‌باشد. سپاه می‌تواند این نیروها را با اعزام به دوره‌های آموزش این تخصص را در آنها ایجاد و پرورش دهد. بر این اساس برای بالا بردن سطح تخصص کارکنان سپاه (نیروی مقاومت) در ابعاد دانشی و مهارتی، دوره‌هایی را تعریف نمودند که از بدو خدمت به ترتیب عبارتند از: عمومی پاسداری، مقدماتی، عالی، دافوس و عالی جنگ. مجری دوره‌های مقدماتی و عالی رسته‌های مختلف مقاومت و حفاظت (و برخی از رسته‌های مشترک) دانشکده شهید مطهری می‌باشد. دوره‌هایی که براساس مدل زیر و براساس نیاز سازمان سپاه تعریف و اجرا می‌شود:



در اجرای دوره‌های آموزشی عوامل متعددی تأثیر گذارند، از جمله: استفاده از مربیان مجرب، وسایل آموزشی و کمک آموزشی، محیط مناسب، برنامه‌ریزی صحیح، روش آموزشی و... را می‌توان نام برد. بهره‌گیری از روش آموزشی مناسب برای دروس مختلف نظامی یکی از این عوامل کلیدی است. البته لازم به یادآوری است که، هرچند هدف نهایی سیر آموزش یادگیری می‌باشد، اما یادگیری همیشه و

الزاماً به طور صددرصد وابسته به، «روش تدریس» نیست. به عبارتی، «تنها عامل یادگیری موفق، انتخاب «روش تدریس» نیست، بلکه یادگیری می‌تواند از عوامل بسیار متعدد دیگری، نظیر تفاوت‌های فردی، میزان انگیزه، میل به یادگیری، برنامه‌ریزی درست و منطقی، تجربه‌های فردی و دهها عامل دیگر که برشمردیم، متأثر باشد». (براون، ۱۹۹۳، ص ۱۵).

پرداختن به روشهای مختلف آموزشی مرسوم و بررسی سرفصلهای دروس دوره‌های یاد شده، از جمله موضوعاتی است که نگارنده سعی می‌نماید در این نوشتار به آنها پرداخته و سرانجام با تجزیه و تحلیل داده‌ها، بهترین روش تدریس را برای دروس پیشنهاد نماید.

۱- آموزش

برای آموزش^۱ تعاریف متعددی ارائه شده است که در زیر به مواردی از آنها اشاره می‌شود:

تمامی مساعی و کوششهایی که برای ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارتهای فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و پذیرش مسئولیتهای شغلی خود می‌نماید. (سید حسین ابطحی)

آموزش و بهسازی در سازمان عبارت است از: اکتساب مهارتها، دانش و نگرشهایی که افراد را برای نیل به اهداف معین فردی و سازمانشان در حال و آینده توانا می‌سازد. (ژاکوب بام بروف)^۲

^۱ Training
^۲ Bambrough- Jacquie

نوعی کوشش نظام دار که هدف اصلی آن عبارت است از: هماهنگ و همو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود. (پی پروگاتر)^۲

آموزش مجموعه‌ای از فعالیتهای هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرحریزی شده‌ای است که با هدف افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان به‌طور مداوم و نظام‌مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، مهارتها و نگرشهای معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد. (سید محمد عباس زادگان و جعفر ترک زاده)

آموزش عبارت است از: بهبود نظام دار و مداوم کارکنان از نظر دانش، مهارتها و رفتارهایی است که به رفاه آنها و سازمان محل خدمتشان کمک می‌کند. (جان اف می)^۳

آموزش عبارت است از: ایجاد ارتباط منطقی بین مربی با فراگیران که نتیجه نهایی آن انتقال پیام به مخاطب باشد و یادگیری صورت پذیرد. در فرایند یادگیری، ارتباط عبارت است از: انتقال پیام از فرستنده (معلم) به گیرنده (فراگیر)، مشروط بر آنکه محتوای پیام مورد نظر فرستنده به گیرنده پیام منتقل شود و برعکس. (احدیان، ۱۳۶۸، ص ۵۰)

آموزش عبارت است از: هرگونه فعالیت با تدبیر از پیش طرحریزی شده‌ای که هدف آن ایجاد یادگیری در فراگیران است. (علی اکبر سیف)

و آموزش کارکنان عبارت است از: انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم، پشت سر هم، پیوسته و با هدف یا اهداف مشخص و معین که به منظور:

الف: ایجاد یا ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان

ب: ایجاد یا ارتقای سطح مهارت‌های شغلی در کارکنان

ج: ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزشهای پایدار جامعه که در کارکنان به کار گرفته می‌شود.

به طور خلاصه و با توجه به تعاریف بالا پی خواهیم برد که آموزش کارکنان معنی وسیع و گسترده‌ای پیدا می‌کند. و تنها مفهوم کارآموزی، کارورزی یا تمرین عملی در یک زمینه به‌خصوص را در بر نمی‌گیرد. بلکه دامنه آن به‌قدری وسیع و گسترده می‌شود که از فراگیری یک حرفه یا فن ساده شروع شده و با احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امر سرپرستی و مدیریت در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می‌شود. (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹، ص ۳۴)

۲- اهمیت آموزش

آموزش نیروی انسانی سرمایه‌گذاری پرسودی به‌شمار می‌رود که بازده آن در شکوفایی و گسترش بهینه سازمان و همچنین در اعتلای فرهنگ عمومی جامعه نقش مؤثری را ایفا می‌کند. و از آنجا که آموزش آمیخته از اصول مهم در زندگی کاری هر سازمان است. و از آنجا که مهمترین بعد این وازه پرورش و رشد مهارتها و تخصصهای کاری است، بدان جهت پایه‌ریزی و استمرار روند آموزش در

سازمانهای امروزی نقش بسزایی در تخصصی عمل کردن و در واقع پیشرو بودن آن سازمانها دارد.

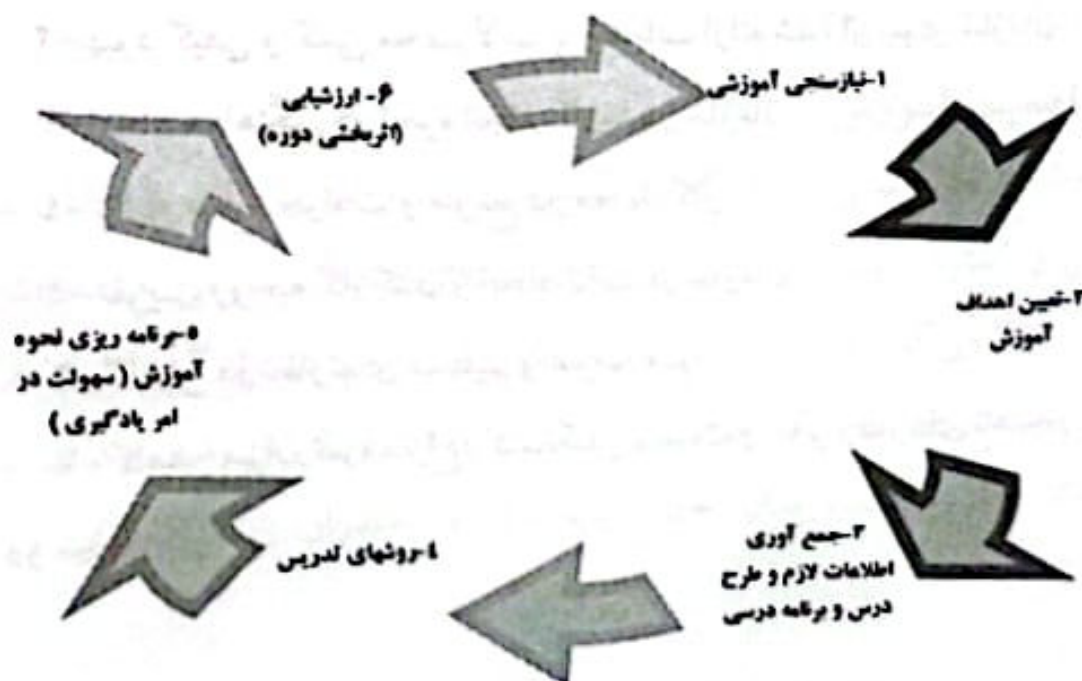
در واقع آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است، که باید به‌طور مستمر به همراه سایر فرایندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد. تا سایر فعالیتهای مدیریت بتوانند متمرکز و واقع‌گرا گردند. آموزش در واقع یکی از راههای اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث به‌کارگیری استعدادهای نهفته، به‌کار اندازی قدرت تخیل و به‌وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد.

آموزش کارکنان اگر با توجه به مسائل یادشده، به‌طریقه‌ای صحیح، جامع و کامل انجام پذیرد، به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف معین و مشخص از آن استفاده شود، دارای خواص بی‌شماری است، در زیر چند نمونه کلی از آنها ارائه می‌شود:

- ۱- تسهیل در راه نیل به اهداف سازمانی
- ۲- بهبود کیفی و کمی محصولات یا خدمات ارائه شده از سوی سازمان
- ۳- ایجاد هماهنگی در نحوه انجام کارها در سازمان
- ۴- تقلیل سطح حوادث و سوانح در محیط کار
- ۵- تقویت روحیه کارکنان و ایجاد ثبات در سازمان
- ۶- کاهش در نظارت‌های مستقیم و غیرمستقیم
- ۷- کاهش میزان نمرده، نزاع، کشمکش، غیبت و سایر رفتارهای ناهنجار گروهی در محیط کار

- ۸- تقلیل میزان هزینه‌های عمومی در سازمان از قبیل هزینه تعمیرات، قیمت تمام شده کالا یا خدمات، هزینه‌های مربوط به امور خدماتی یا کارگزینی و غیره
- ۹- افزایش میزان سوددهی و اثرات استفاده از سود حاصله برای رفاه کارکنان
- ۱۰- جلوگیری از تداخل وظایف و مسئولیتها و دوباره کاریها در سازمان
- ۱۱- تقویت حس وفاداری و همبستگی کارکنان نسبت به سازمان
- ۱۲- شکوفا نمودن استعدادهای نهفته کارکنان
- ۱۳- ایجاد حس انعطاف پذیری لازم در کارکنان
- ۱۴- ایجاد زمینه رشد و موفقیت در امور شغلی
- ۱۵- ایجاد زمینه موفقیت در امور اجتماعی، انفرادی و خصوصی (ابطحی، ۱۳۸، صص ۱۷ و ۱۸)

۳- عوامل تأثیرگذار در اجرای دوره‌های مختلف آموزشی
اجرای دوره‌های آموزشی خاص باید برآمده از برخی عوامل باشد که مدل زیر این عوامل را برشماری می‌کند:



۴- عوامل تأثیرگذار در تعیین روشهای آموزشی

در چرخه‌ای که مطرح شد، تحقیق حاضر حول محور گزینۀ چهار (روشهای تدریس) می‌باشد. موفقیت هر برنامه آموزشی تا حد زیادی بستگی به روش یا روشهایی دارد که برای ارائه محتوای تعیین شده انتخاب می‌شوند در تعیین روشهای آموزشی هفت عامل را باید مدنظر قرار دهیم:

الف) هدف آموزشی: از آنجایی که اجرای هر برنامه آموزشی برای دستیابی به هدف یا هدفهای معینی است، بنابراین، روش یا روشهایی که تعیین می‌شوند، باید به‌طور دقیق در جهت رسیدن به هدفهای برنامه باشند. در غیر این صورت منظوری که از اجرای دوره آموزشی مورد نظر است، حاصل نخواهد شد. به‌طور نمونه اگر هدف از تشکیل یک دوره آموزشی، تربیت کارکنان با رسته‌ای خاص باشد، بدیهی است نمی‌توان به‌طور کامل از روش سخنرانی همانند یک سمینار بهره گرفت.

ب) مدت و زمان آموزش: مدت هر برنامه آموزشی نیز به این دلیل که می‌تواند محدودیتهایی در به‌کارگرفتن برخی از روشهای آموزشی ایجاد نماید، باید در انتخاب روشهای آموزشی مورد توجه قرار گیرد. مثلاً اگر در یک برنامه آموزشی بخواهیم از روش آموزش و پژوهش عملی استفاده کنیم، مسلماً باید زمان بسیار طولانی در اختیار داشته باشیم و درست به همین دلیل، کاربرد این روش در اغلب دوره‌ها با محدودیتهایی مواجه است.

ج) بودجه آموزش: از آنجایی که به‌کارگیری برخی از روشها مستلزم صرف هزینه‌های سنگین است، بنابراین مدیران، کارشناسان و مجریان برنامه‌های آموزشی از بودجه آموزش همواره به عنوان مهمترین فاکتور در تعیین روشهای آموزشی نام می‌برند.

(د) سطح و تعداد کارآموزان: سطح شرکت کنندگان و تعداد آنها نیز بدون تردید در انتخاب نوع و روش آموزش تأثیر بسزایی دارد. به عبارت دیگر، روشهایی که برای آموزش یک عده از فرماندهان و مدیران رده بالای سازمانی انتخاب می‌شود، الزاماً نمی‌تواند همان روشهایی باشد که برای گروهی از افسران جدیدالورود در نظر گرفته می‌شود. تعداد کارآموزان و فراگیران نیز در انتخاب نوع آموزش و روش آن مؤثر است. مثلاً روشی که برای آموزش یک اجتماع صد نفری انتخاب می‌شود، قابل اعمال برای گروه ده نفری نیست و برعکس.

(هـ) استادان و مربیان آموزشی: تعداد استادان و مربیان و کمک مربیان موجود آموزشی و میزان ساعاتی که می‌توانند در اختیار یک برنامه آموزشی قرار دهند، نیز از عوامل مؤثر در انتخاب روشهای آموزشی به حساب می‌آیند. بین مربیان و نحوه نگرش آنها در انتخاب روش مناسب آموزش، ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. مبنی براینکه «بررسی انجام شده نشان می‌دهد مربیانی که خود، خواهان تغییر در روشهای تدریس روزانه‌شان هستند، توان یادگیری آفرینندگی را دارند. روشهای آموزشی، محیطی انباشته از کنجکاوی و تنوع می‌آفریند. «وابتهدا» معتقد است که شغل تدریس باید از یک «قاطعت و یژه» برخوردار باشد و مربیان موفق باید بدقت بدانند که شاگردانشان به یادگیری چه مطالبی نیاز دارند». (مایرز، ۱۳۷۴، ص ۶۶) البته برنامه‌ریزان آموزشی می‌توانند در زمینه کیفیت ارتباط میان مربیان و فراگیران به دو صورت تأثیر گذار باشند:

الف: یکی از معیارهای اصولی برای انتخاب مربیان باید با توجه به مهارتهای ارتباطی (کلامی و نوشتاری) آنان در نظر گرفته شود.

ب: مهارت‌های ارتباطی که برنامه‌ریزان آموزشی باید به آن توجه کنند، آن است که نباید از اثربخشی شکل‌گیری ارتباطها میان مربیان و فراگیران اطمینان داشت، بلکه در پیرامون آن باید اندیشید و طرح دقیق آن را رسم نمود. در این مورد باید به مربیان آموزش داد که از انواع پرسشها در کلاس درس استفاده کنند تا میزان درک و فهم دانش‌آموزان خود را مورد کنکاش قرار دهند. (آندرسون، ۱۳۷۷، ص ۶۳).

و) محل آموزش: ساختمان یا مرکزی که آموزش در آن انجام می‌شود، کم و بیش در انتخاب نوع روش آموزشی تأثیر می‌گذارد. مثلاً وقتی یک بنای آموزشی فاقد اتاقهای بزرگ باشد، استفاده از روشهای آموزشی مناسب گروههای بزرگ امکان ندارد و ناچار باید روشهای دیگری را مورد استفاده قرار داد.

ز) وسایل و لوازم آموزشی و کمک آموزشی: این وسایل که شامل تسهیلات آموزشی، کلاس درس، کارگاه، آزمایشگاه و تجهیزات آموزشی از قبیل میز و صندلی و لوازم آموزشی از قبیل جزوات و کتاب و نظایر آنهاست، بدون تردید کم و بیش در انتخاب روش آموزشی اثر می‌گذارد. مثلاً آموزش قبل از اجرای دوره‌ها، باید با هماهنگی مربی مربوط، امکانات و تجهیزات کمک آموزشی لازم را پیش‌بینی نمایند تا در هنگام تدریس دچار نارسایی نشوند. البته از ابزارهای کمک آموزشی فقط در صورتی که سودمند باشند، باید استفاده شود. (تاج‌الدین، ۱۳۸۳، صص ۴۸-۴۴)

۵- تحلیل روشهای مختلف آموزشی

هدف این قسمت، معرفی روشهای متداول آموزش است. روش آموزشی که مناسب برای دستیابی به اهداف آموزشی و انتقال مطالب و دانش به فراگیران را بیان می‌کند.

غالباً روش آموزش بر اساس میزان دستیابی فراگیران به مطالب و بهره‌گیری آنها از دوره تعیین می‌شود فراگیران با گوش کردن، دیدن، پرسش و پاسخ و اجرای آموخته‌ها مطالب را یاد می‌گیرند و بر همین اساس هم روش آموزشی مناسب انتخاب می‌شود. هر یک از روشهای آموزشی به تنهایی مزایا و معایبی دارد و از این روست که غالباً به کارگیری مجموعه‌ای از روشهای تدریس و آموزش توصیه می‌شود تا کارایی و اثربخشی بیشتری به همراه داشته باشد.

جدول درصد یادگیری

یادگیری				
گوش کردن				۲۰ درصد
گوش کردن	دیدن			۵۰ درصد
گوش کردن	دیدن	صحت کردن		۷۰ درصد
گوش کردن	دیدن	صحت کردن	عمل کردن	۱۰۰ درصد

آشنایی با روشهای آموزش می‌تواند در برنامه‌ریزی آموزشی و نیل به اهداف آموزش کمک بسیار مؤثری نماید از اینرو سعی داریم شما را با تعدادی از روشهای آموزش موجود آشنا سازیم.

قبل از آنکه روش خاصی را برای آموزش انتخاب نمایم، به چند سؤال باید پاسخ دهیم:

۱- تعداد فراگیران

۲- مدت زمان اجرای آموزش

۳- سطح آگاهی و دانش فراگیران

۴- تجهیزات آموزشی مورد نیاز انتظار ما از میزان مشارکت فراگیران در طول دوره آموزش.

و به خاطر داشته باشیم که روش آموزشی مورد استفاده باید با توجه به اهداف آموزش مورد نظر در انتقال دانش، تغییر نگرش و مهارت‌های عملی و علمی رفتارهای فراگیران انتخاب شود. چنانچه روش آموزشی، مناسب با دوره مورد نظر انتخاب شود، ما به اهداف آن دوره دسترسی پیدا کرده و تدریس موفق را احساس می‌کنیم.

ردیف	روش آموزشی	دانش	مهارت‌های عملی	رفتار و عملکرد
۱	سخنرانی	خیلی مؤثر ++	مؤثر نیست	مؤثر نیست
۲	نمایش و داستان	خیلی مؤثر ++	مؤثر +	مؤثر +
۳	بازدید از صحنه‌های واقعی	مؤثر +	خیلی مؤثر ++	خیلی مؤثر ++
۴	مباحثه	مؤثر +	خیلی مؤثر ++	خیلی مؤثر ++
۵	ایستاده‌های فکری	مؤثر +	مؤثر نیست	مؤثر نیست
۶	ایفای نقش	مشخص نیست	می‌تواند مؤثر باشد یا خیر	بسیار بسیار مؤثر ++++
۷	تکرار نمایش عملی توسط فراگیر	مؤثر +	شدیداً مؤثر +++	مؤثر +
۸	چهره به چهره	مؤثر +	مؤثر نیست +	می‌تواند مؤثر باشد یا خیر +/-
۹	پرسش و پاسخ	مؤثر +	مؤثر نیست +	می‌تواند مؤثر باشد یا خیر +/-

۶- بررسی مزایا و معایب روشهای مختلف آموزشی
در ادامه نوشتار پس از مشخص شدن میزان تأثیرگذاری روشهای آموزشی بر روی سطح دانش، مهارت، رفتار و عملکردهای فراگیران، به مبحث اصلی مقاله یعنی بیان مزایا و معایب روشهای یادشده می‌پردازیم:

الف - سخنرانی:

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- توانایی مربی در برنامه ریزی و هدایت فراگیران در راستای اهداف آموزشی	۱- مشارکت و فعالیت کم فراگیران	این نوع آموزش بر اساس کلام و صحبت مربی یا سخنران می باشد. سخنرانی با انواع سخنرانی فی البداهه، حفظ سخنرانی و سخنرانی با آمادگی قبلی قابل اجراست.
۲- ارائه مطالب زیاد در مدت کوتاه	۲- دشواری در یادداشت برداری و توجه و گوش دادن همزمان به سخنران.	
۳- آموزش فراگیران زیاد در مدت کوتاه	۳- خمودگی و خواب آلودگی در فراگیران اگر مربی فعال و محرک نباشد.	
۴- کم هزینه بودن و مسأله سود و زیان مطرح نمی باشد.	۴- این روش قادر به تغییر نگرش و ایجاد رفتار جدید نمی باشد.	
	۵- آموزش عملی کمتر وجود دارد.	
	۶- دشواری در ارزیابی فراگیران در درک و فهم مطالب	
	۷- مشکل یادگیری در زمانی که مربی مهارت کلامی موفق و جذاب نداشته باشد.	

ب- ابتکارهای فکری (توفان فکری):

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- برقراری ارتباط آزاد بین فراگیران	۱- سردرگمی فراگیران در شناخت موضوعات مورد نیاز	این روش یک نوع فعالیت سریع است، که در جمع آوری نظرات فراگیران به مربی کمک می کند و یک روش پرتحرک محسوب می شود.
۲- ارائه نظرات و عقاید جدید	۲- عدم احساس امنیت و راحتی در فراگیران	
۳- بیان آزادانه افکار	۳- اتلاف وقت	
۴- تحریک خلاقیت فکری فراگیران	۴- عدم قایده در فراگیران با تحصیلات مختلف و رشته های گوناگون	
۵- شرکت در فعالیتهای ذهنی	۵- سردرگمی و گیجی فراگیران در برخورد با ابتکارهای فکری مختلف	

ج- نمایش و اجرای تمرینهای عملی:ه

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- یادگیری آسان و عینی و مصور ۲- لمس واقعیت از سوی فراگیر و درک حقیقی ۳- امکان ارزشیابی و بررسی مهارتهای عملی فراگیران ۴- امکان تکرار و تمرین از سوی فراگیران ۵- ایجاد فرصت برای فراگیران به منظور شرکت در یادگیری	۱- وقت گیر بودن ۲- عدم درک صحیح فراگیران و برداشت غلط ۳- احتمال یادگیری اشتباه در صورت اجرای غیر اصولی و صحیح به وسیله مربی ۴- اگر تعداد فراگیران زیاد باشد، احتمال رؤیت دقیق نمایش برای همه میبایستی شود ۵- اگر فراگیر ارتباط بین نمایش و اهداف یادگیری را درک نکند، این روش فاقد کارایی است.	این روش در واقع نوعی تمرین مهارت عملی است که به وسیله شخص مربی نشان داده می‌شود، مربی باید قبل از اجرای نمایش تجهیزات لازم را تدارک دیده باشد و به عنوان یک مربی آماده، مهارتهای لازم عمل را مرور و اجرا نماید غالباً پس از اینکه فراگیران دانش و تئوریهای لازم را آموخته، خواهند توانست برای یادگیری مهارتهای عملی آماده شوند پس باید ابتدا دانش متغل شود تا مربی بتواند مهارتهای عملی را به فراگیران یاد دهد.

د- مباحثه:

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- انتقال مطالب آموزشی زیاد در زمان کم ۲- بروز نظرات و ایده‌های جدید و خلاقیت فکری و امتحان عقاید ۳- مشارکت فعالانه همه فراگیران در فرآیند یادگیری ۴- ارتقای مهارتهای برقراری ارتباط و مهارتهای کلامی در فراگیران ۵- تثبیت دانش در ذهن فراگیران به واسطه تکرار و مداخله در موضوع درسی	۱- ممکن است وقت گیر شود ۲- ممکن است بدون نظارت، هدایت و راهنمایی مربی فراگیران از بحث و موضوع خارج شوند. ۳- برخی از فراگیران بخصوص فراگیران خجالتی در بحث شرکت نکنند ۴- برتری پایی برخی از افراد گروه	در این روش فراگیران بیش از مربی صحبت می‌کنند، اغلب خوب است که فراگیران به صورت گروهی مباحثه کنند. اینگونه مباحثات را می‌توان در گروههای کوچک یا بزرگ رهبری نمود و به دو صورت انجام می‌شود الف- مباحثه در گروه کوچک ب- مباحثه در گروههای بزرگ

هـ- ایفای نقش: ۶

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- آگاهی مری از قدرت عملکرد و شناخت فراگیران ۲- تمرین در موقعیتی کاملاً شبیه واقعیت ۳- اعتماد به نفس بیشتر در زمان مواجهه با واقعیت ۴- فراگیران یاد می‌گیرند در موقعیتهای مختلف واکنشهای عملی و مختلف از خود نشان دهند ۵- فراگیران می‌توانند به‌طور مستقل کار کنند و با فراگیری قواعد و نقش خود متکی به غیر نباشند ۶- تداوم علاقه فراگیران به حضور در برنامه درسی ۷- این روش موجب ایجاد حس همکاری و ارتباط و واکنش متقابل میان فراگیران می‌شود. ۸- فرصت استفاده از تصورات و بروز تفکرات و خلاقیت	۱- نزدست دادن اعتماد فراگیر در صورت عدم موفقیت ۲- جدی نگرفتن فراگیران ۳- وقت گیر و باعث طولانی شدن زمان ارائه مطالب درسی ۴- اگر تمرکز روی روشهای ایفای نقش متمرکز شود، می‌تواند اهداف آموزشی را تحت الشعاع قرار دهد. ۵- همه فراگیران فرصت ایفای نقش و شرکت در فعالیت را نداشته باشند.	ایفای نقش، نوعی روش آموزشی که مشکلات و مسائل مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد که برای فراگیران سؤال برانگیز باشد. در این روش فراگیران نقش ایفا می‌کنند در حالیکه در روش نمایش و اجرای تمرین عملی من نقش را ایفا می‌کند. ۷

و- داستان گویی و نمایش:

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- قدرت زیاد در ایجاد انگیزه، نگرش جدید و پیدایش و بروز رفتارهای مطلوب ۲- درک بهتر ارزشها و تأیید باورهای درست و نفی باورهای غلط ۳- فراهم آمدن شرایط برای فراگیران در فهم باورهای فرهنگی و اجتماعی ۴- مدنظر قراردادن باورهای خوب و تشویق فراگیران بر تکیه به نکات و باورهای خوب ۵- توسعه خلاقیت در فراگیران ۶- کمک به شکل‌گیری، تغییر یا استحکام انگیزه‌ها و نگرش فراگیران و در نهایت ایجاد رفتار مطلوب	۱- وقت گیر بودن ۲- نیاز به آمادگی قبلی دارد. ۳- بیان داستان اگر ضعیف باشد و خوب روی آن فکر نشده باشد ممکن است موجب گججی و تحیر فراگیران شود. ۴- ممکن است داستان برای فراگیران جذاب نباشد و علاقه پیدا نکنند. ۵- نیاز به قدرت مریان در داستان گویی و داستان پردازی و قدرت تحلیل و تصور دارد.	این روش در بسیاری از جوامع آسیایی و آفریقایی راه متداول و مناسبی برای آموزش مردم می باشد. ذکر داستانهایی از بزرگان، حکما، پهلوانان روشهای خوبی برای انتقال اطلاعات و آشنایی افراد با شیوه های صحیح زندگی است. داستانهامعمولاً درباره مسائل شایع و جریانات مهمی که مردم در جامعه خود با آن روبرو می‌شوند خلق می‌شوند. این روش قرن‌ها یکی از روشهای با ارزش انتقال دانش و علوم، ارزشها و آداب و رسوم در ایران بوده است.

ز- بازدید از صحنه های واقعی:

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- ایجاد اعتماد بنفس در فراگیران ۲- رویارویی فراگیران با مردم و واقعیت جامعه، حوادث و بحرانها ۳- افزایش مهارت های عملی و ایجاد تگرس و بروز رفتار مطلوب ۴- تماس ملموس با واقعیتها ۵- با فعالیت اس گرفته و تجربیات خود را وسعت می بخشند. ۶- ایجاد تشویق نسبت به درس و تحریک و علاقه مندی در پذیرش بیشتر اطلاعات (ایجاد احساس نیاز) ۷- افزایش درک و فهم بهتر مشکلات و مسائل جامعه و سازمانهای خود	۱- گاهی امکان بازدید از صحنه های واقعی وجود ندارد. ۲- هماهنگی بازدید از صحنه ها وقت گیر و پرهزینه است. ۳- فراگیران ممکن است آن را جدی نگیرند. ۴- تعداد فراگیران کمی را می توان به همراه برد. ۵- دشواری در نقل و انتقال ۶- ایجاد انتظارات برای مردم مناطق بازدید ۷- دشواری ایجاد ارتباط میان اهداف آموزش و تجربیات حاصله در صحنه ۸- عدم سازماندهی و برنامه ریزی مناسب می تواند موجب اتلاف وقت، سرخوردگی فراگیران و خستگی شود. ۹- مسئولان و مردم حاضر در صحنه و منطقه ممکن است الیونها و مشکلاتی را مطرح کنند که به اهداف آموزش و جامعه ارتباط نداشته باشد و موجب انحراف مسیر آموزش شود.	در این روش فراگیران قادر می شوند موقعیتهای حقیقی را تجربه کنند و نزدیک با آن آشنا شوند و آن را تجربه نمایند. برای مثال اعزام ولعیان نور به مناطق جنگی و مشاهده آثار و صحنه های باقیمانده از ۸ سال دفاع یا شرکت در حوادث غیر مترقبه و بحرانهای ملی منطقه ای و تمرین امداد و نجات مردمیاری و--

ح- آموزش چهره به چهره^۸:

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- قابلیت بحث و گفتگو و تشویق ۲- طرح پرسشهای مورد علاقه ۳- محدودیت تعداد فراگیران ۴- انفرادی بودن ۵- دریافت بازخوراند ۶- پایش و ارزشیابی مناسب	۱- وجود زبته شکاف اجتماعی و فرهنگی بین فراگیران و مربیان ۲- گیرندگی محدود فراگیر، پریشانی فکر، عدم اهمیت به مسائل ۳- نگرش منفی نسبت به مربی و آموزش دهنده	

ط- پرسش و پاسخ:

مزایا	معایب	ملاحظه
۱- افزایش سرعت یادگیری ۲- شروع خوب برای یک مباحثه ۳- هشدار سازی فراگیران نسبت به مطلب و موضوع کلاس ۴- سنجش یادگیری نسبت به آموخته‌ها و آنچه از قبل می‌دانند ۵- تشویق به تمرین کردن و مهارتهای فکری ۶- مرور مفاد درسی ۷- تشویق فراگیران به مطالعه بیشتر	۱- کناره گیری برخی از فراگیران عقب مانده از درس ۲- هدر رفتن زمان ۳- دلزدگی و ناامیدی فراگیران در زمان پاسخ غلط ۴- خجالت کشیدن عدمای از فراگیران و ترس از تحقیر شدن ۵- طولانی شدن سؤال و جواب و خارج شدن کلاس از کنترل ۶- ارائه پاسخهای حدسی و بدون تفکر به سؤالات و ایجاد شبهه در فراگیران	هدف از این روش کمک و تشویق فراگیران به تفکر است و نباید روشی در پیش بگیریم که فراگیران دچار شرمساری شوند. در جریان سؤال و جواب اگر مربی جواب سؤالی را نمی‌داند، قبول کند و بگوید نمی‌داند، اما بعداً وقتی جواب سؤال را پیدا کرد به آنها پاسخ دهد.

۷- بیان نکاتی برای ارتقای سطح کیفی روشهای آموزشی

در راستای بهینه اجرا شدن روشهای بالا مریان عزیز باید نکاتی را مد نظر قرار دهند که در زیر به طور خلاصه مطرح می شود:

الف- روش سخنرانی:

محدود کردن زمان سخنرانی (۲۰ دقیقه)

تشویق به مشارکت فراگیران با طرح سؤال

به کار بردن وسایل کمک آموزشی به منظور افزایش حافظه فراگیران و کمک به

تفهم موضوع و ایجاد فضای مطلوب آموزشی (نظیر اورهد، اسلاید، رایانه و ...).

از اطاله کلام پرهیزید و فقط نکات ضروری را ارائه کنید و نکات مهم را تکرار

کنید.

مثلهایی مرتبط با فراگیران بیاورید و از کلمات ساده استفاده کنید.

در ابتدا و پایان جلسه، خلاصه ای از موضوع را ذکر کنید.

در صورت امکان اجازه تمرین عملی به فراگیران بدهید.

بلند و واضح صحبت کنید، اجازه دهید فراگیران یادداشت بردارند.

برای اطمینان از فهم مطالب به صورت فراگیران نگاه کنید و سؤالاتی از آنها

پرسید. به تک تک افراد حاضر در کلاس نگاه کنید. (اصل تقسیم نگاه)

روش سخنرانی به تنهایی روش کافی و خوبی نیست و باید آن را همزمان با سایر

روشهای آموزشی استفاده کرد.

ب- روش ابتکارهای فکری:

نکته مهم در فرآیند یادگیری، به کار افتادن نیروی تفکر است. حفظ معلومات و مهارتها، فاقد ارزش تربیتی است. مسأله این نیست که فراگیر، عقاید دیگران را بپذیرد یا رد کند، مهم، استفاده از روش عقلانی است. (شریعتمداری، ۱۳۶۹، ص ۱۹۷)

۱- شناسایی مشکلات و آگاه کردن کامل فراگیران نسبت به موضوع

۲- مشارکت دادن همه فراگیران در خلاصه‌گویی و تشویق به پاسخهای سریع و

صریح

۳- اجتناب از ارزیابی فکری افراد

۴- مطلع نمودن فراگیران از مراحل مختلف که پس از مشاهده فهرست نظرها

باید طی کنند.

۵- به کار بردن انواع چارت، فلوچارت یا روندنما، تصاویر و تخته سیاه و گچ به

منظور تفهیم دستورات و نظارت بر مشارکت همه فراگیران

۶- ترکیبی نظرها و جمع بندی تفکرها و بسط و گسترش نتایج

۷- چیدمان مناسب فراگیران (با توجه به سطح تحصیلات، سنوات، درجات و...)

و تجهیزات

در نهایت در خصوص این روش باید یادآور شد که مربی باید زمینه‌ای فراهم

کند، که همه فراگیران تفکر نمایند و بدون نگرانی تفکرات خویش را اظهار نمایند.

هرچند دانشجویان در فرایند تفکر ممکن است اشتباه کنند، اما مهم، تفکر و

پرورش فکر است. در این گونه کلاسها پاسخ صحیح و غلط دانشجو برای مربی

ارزش یکسان خواهد داشت؛ زیرا دانشجو به تفکر واداشته شده است. به عبارت

دیگر، باید به فراگیران اجازه داده شود تا اشتباههای را مرتکب شوند؛ زیرا ممکن

است اشتباهات به بینشهای متمرثتری منتهی شود. مربی باید شرایط آموزشی را به گونه‌ای ترتیب دهد که فراگیران مطمئن شوند که اختلاف نظر آنان با مربی مشکلاتی برای آنان نخواهند داشت. به هیچ وجه نباید اندیشه‌های دانشجویان را طرد نمود؛ چون در این صورت آنان به تفکر نخواهند پرداخت. (شعبانی، ۱۳۸۱، صص ۸۶۸)

ج- روش اجرای تمرینهای عملی:

- ۱- آمادگی کامل قلبی در مربی
- ۲- وجود تجهیزات کافی و لازم
- ۳- وجود فضای کافی برای تمرین عملی و به حداقل رساندن شلوغی و سروصدا
- ۴- امکان مشاهده آسان برای همه فراگیران
- ۵- ارائه توضیح علمی همزمان با نمایش عملی از سوی مربی
- ۶- تفکیک مراحل تمرین عملی و شرح آن
- ۷- امکان مشاهده نمایش از زوایای مختلف
- ۸- ارائه کامل نمایش، یکبار با توضیح و یکبار بدون وقفه و بدون توضیح
- ۹- اجرای آهسته نمایش به منظور آموزش مهارتهای عملی پیچیده
- ۱۰- اجازه اجرای نمایش به وسیله هر یک از فراگیران برای مربی و راهنمایی از

سوی مربی

- ۱۱- وقت کافی برای تمرین داده شود و همیشه مدت زمان بیشتری برای روش نمایش عملی در نظر بگیرید.
- ۱۲- وقتی همه فراگیران تمرین کردند، خلاصه‌ای از مراحل را مجدداً بیان و مرور کنید.

د- روش مباحثه:

مربیان با اتخاذ روش یاددهی - یادگیری مشارکتی و ترغیب و هدایت دانشجویان به مشارکت در بحث و گفتگو و پژوهش گروهی در چند جهت می‌توانند آنها را هدایت و توانمند کنند؛ بررسی و تحقیق انتقادی، گفتگو و مباحثه سازنده و انعکاس پذیری مثبت در واقع در این روش، هدف از یادگیری فقط به کسب معلومات در موضوع محدود نمی‌شود، بلکه هر دانشجو با سعی در تولید مطلبی نو و معنادار در جهت‌های مختلف توانمند می‌شود. (رئیس دانا، ۱۳۸۳، ص ۹)

۱- ایجاد فضایی مناسب برای بحث و گفتگو

۲- فراخوانی از تمام افراد برای شرکت در بحث

۳- دوری کردن از گسترش و شاخه شاخه شدن موضوع

۴- دوری جستن از فضای جدال

۵- بهره‌گیری از یک متخصص برای هدایت مباحث

۶- مشخص کردن موضوع قبل از جلسه

۷- دسته‌بندی مباحث و مدون کردن آن

ه- روش ایفای نقش:

۱- راهنمایی و آموزشهای لازم به طور واضح و شفاف ارائه شود.

۲- ایفای نقش از سوی فراگیران به طور داوطلبانه باشد.

۳- هدف از ایفای نقش بیان شود و آرام سازی ذهنی برای فراگیران ایجاد شود.

۴- فراگیران نسبت به ارتباط موقعیتها با یکدیگر آگاه و توجیه باشند.

۵- زمان کافی برای ایفای نقش داده شود.

۶- روی نکات آموزشی توجه شود و آنها را پررنگ‌تر نمایش دهند.

- ۷- تجربه‌های ایفاکنندگان نقش، پس از اجرا مورد بررسی و بحث قرار گیرد.
- ۸- از تجربه‌های ایفاکنندگان نقش، باز خورد^۹ تهیه شود و مورد بحث قرار گیرد.

و- روش نمایش:

- ۱- ارتباط نزدیک موضوع آموزشی با داستان و نمایشنامه
- ۲- در صورت داشتن زمان، داستان دو مرتبه تکرار و بازگو شود.
- ۳- نمایشنامه و داستان را طوری انتخاب کنید که فراگیران بتوانند خود را بجای قهرمانان قرار دهند.
- ۴- از داستانهای محلی و بومی برای قابل فهم بودن درس استفاده کنید.
- ۵- ابتدا عنوان و موضوع مورد بحث را ارائه دهید و بعد داستان را بگویید و در آخر آن را به نمایش درآورید.

ز- روش بازدید از صحنه‌های واقعی:

همیشه از ارتباط صحنه‌های واقعی با تجربه‌های و آموخته‌های فراگیران و محیط سازمانی اطمینان حاصل کنید و از فراگیران انتظار داشته باشید بعداً بتوانند در محیط کاری به کار ببندند. بازدید از صحنه به فراگیران فرصت کسب تجربیات فراوانی از فضای حقیقی می‌دهد و می‌توانند اطلاعات خوبی جمع‌آوری نموده و با تلفیق و انطباق این اطلاعات جدید با دانش قبلی، به درک واقعی موضوع برسند.

- ۱- برنامه‌ریزی صحیح برای بازدیدها و حضور فعال مربیان و کمک مربیان
- ۲- فراگیران را در خلال بازدید از صحنه‌ها، به دنبال کردن روشهای دیگر آموزشی تشویق کنید.

- ۳- اهداف بازدیدها برای فراگیران و مسئولان سازمان روشن شود.
 - ۴- فراگیران را برای جمع‌بندی پرسش و پاسخهایی که در بازدید صحنه پیش می‌آید، کمک کنید.
 - ۵- افراد که در صحنه حاضر هستند (مردم، مسئولان، راهنماها) را تشویق کنید که فراگیران را در جمع‌آوری اطلاعات کمک کرده و به سؤالات آنها به روشنی پاسخ دهند.
 - ۶- دیدار مجدد از صحنه‌ها به منظور پی‌گیری فعالیتهای ویژه امکانپذیر باشد.
 - ۷- خلاصه بازدید را تهیه نموده، تا فراگیران بتوانند بین یافته‌ها و اهداف آموزشی رابطه برقرار کنند.
 - ۸- قبل از اینکه به منطقه بروید، نقشه محل مزبور، عکس و فیلم (به‌ویژه تصاویر هوایی) را تهیه نموده و بین فراگیران پخش کنید یا جریان حادثه به وجود آمده را با استفاده از تصاویر برای آنها نمایش دهید و مسیر حرکت ذهنی آنها را کاملاً هدایت و رهبری کنید.
 - ۹- درباره آنچه اتفاق افتاده و آنچه که می‌توان انجام داد، پس از مراجعه از منطقه و صحنه بازدید شده، صحبت نمایید و از فراگیران بخواهید راه حل ارائه نمایند. به‌خصوص در حوادث غیر مترقبه و بحرانیهای احتمالی آینده که قابل پیش‌بینی و برشماری می‌باشد.
- ح- روش چهره به چهره^{۱۰}:
- آموزش چهره به چهره جزو بهترین روشهای آموزش از نظر ایجاد تغییر رفتار در فراگیران می‌باشد. در این نوع آموزش مربی و آموزش گیرنده به طور مستقیم با

^{۱۰} Face to face

یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و فراگیر آزادانه اجازه صحبت، پرسش و ارائه نظر دارد. بزرگترین مزیت آموزشی انفرادی آن است که می‌توان با افراد بحث و گفتگو کرد و آنها را تشویق نمود که رفتار خود را دگرگون سازند. آموزش انفرادی فرصتی پیش می‌آورد تا پرسشهایی در مورد علایق ویژه فراگیر مطرح شود. محدودیت آموزش چهره به چهره آن است که شمار فراگیران آموزشی محدود است و تنها کسانی آموزش می‌یابند که با آموزشگر در تماس باشند. «بالطبع اگر مریان می‌خواهند، که فعالیت‌هایشان از اثر بخشی لازم برخوردار باشد؛ باید به طور همزمان از مهارت‌های مربوط به نشان دادن ۱۱ (نمایش) و گفتگو کردن ۱۲ (ارتباط کلامی چهره به چهره) برخوردار شوند و نیز قادر باشند در مواقع لزوم این دو مهارت را در موقعیت‌های کلامی به کار برند». (آندرسون، ۱۳۷۷، صص ۵۵ و ۵۶)

در آموزش چهره به چهره اصولی که باید رعایت شود:

۱- احترام به فراگیر

۲- وقت کافی برای مشکل مطرح شده از طرف فراگیر

۳- اجازه سؤال به فراگیر در هنگام آموزش

۴- ارائه توصیه‌های مشخص و دقیق و مرتبط با شرایط فراگیر

۵- به کار بردن کلمات ملموس و متناسب با سطح تحصیلات و درک فراگیر

۶- واضح و شمرده صحبت کردن و استفاده از افعال معلوم به جای افعال مجهول

۷- نگاه کردن به فراگیر هنگام صحبت کردن با او

۸- سؤال از فراگیر به منظور کسب اطمینان از درک صحیح او از مطالب

۹- تعیین قرار ملاقات بعدی با فراگیر برای پیگیری مشکل او

ط- روش پرسش و پاسخ:

در این روش آموزشی، مربی با پرسیدن سؤالاتی از فراگیران و گرفتن پاسخ از آنها، شرایط پویایی و یادگیری فعال را در کلاس ایجاد می‌نماید و بدین طریق می‌تواند به‌طور سریع به بررسی وضعیت علمی و میزان یادگیری آنها پرداخته و می‌فهمد که فراگیران چه چیزهایی را می‌دانند و چه چیزهایی را نمی‌دانند. نکته جالب اینکه فراگیران همزمان که در سؤال و جواب شرکت می‌کنند، یاد می‌گیرند اما نباید در جواب گرفتن عجله به خرج داد و فراموش نکنید که فراگیران برای شرکت در روش سؤال و جواب باید احساس آزادی نموده و نباید احساس کند در صورت غلط بودن جواب مورد مواخذه قرار می‌گیرند.

هدف از این روش کمک و تشویق فراگیران به تفکر است و نباید روشی در پیش بگیریم که فراگیران دچار شرمساری شوند. در جریان سؤال و جواب اگر مربی جواب سؤالی را نمی‌داند، قبول کند و بگوید «نمی‌دانم» اما بعداً وقتی جواب سؤال را پیدا کرد به آنها پاسخ دهد.

نکاتی که در این روش باید از طرف آموزش دهنده رعایت شود عبارت است از:

۱- پیروی از یک الگوی مناسب برای سؤال کردن از فراگیران (از همه سؤال

شود)

۲- صبر و حوصله در زمان جوابگویی فراگیر

۳- جنبه‌های مثبت جواب را گرفته و فراگیر را تشویق کنید.

۴- تحسین فراگیر در زمان پاسخ درست و راهنمایی و تشویق در زمان تلاش به

پاسخگویی

۵- سؤالات را طوری طراحی کنید که به سمت چیزهایی که نمی دانند، حرکت کنند.

۶- مربی نباید وانمود کند همه چیز را می داند و صداقت داشته باشد.

۷- بیش از حد از این روش استفاده نکنید.

۸- پس از پاسخ فراگیران حتماً جواب صحیح و نهایی را به طور مختصر و مفید و قاطع ارائه کنید.

نتیجه گیری

پرداختن به مقوله آموزش کارکنان و جوانب مختلف آن، از جمله مسائلی است که همه سازمانها با آن درگیر می باشند. پیچیدگی علوم و فنون، پیشرفت سریع اطلاعات- در عصر انفجار اطلاعات- تمام سازمانها را در یک رقابتی قرار داده که اگر یک لحظه غفلت شود باعث عقب ماندگی قابل ملاحظه ای خواهد شد. دریافت و انتقال این تحولات فقط از مجرای منطقی آن یعنی آموزش امکانپذیر است. به نظر خیلی از متخصصان سیر اجرای یک دوره آموزشی، با توجه به پارامترهای مختلفی که بر روی آن تأثیر مستقیم دارند، از جمله؛ نوع دوره، مخاطبان، محتوای آموزشی، مأموریت سازمان، برنامه آموزشی، وسایل آموزشی و کمک آموزشی، فضا و امکانات آموزشی، مدت زمان اجرای دوره، بودجه، مربیان، روشهای آموزشی و ... باعث شده که آن را امری دشوار تلقی نمایند. از جمله عوامل کلیدی که در امر آموزش می تواند متصدیان امر را به سرمئزل مقصود دوره های آموزشی برساند، همانا بهره گیری از روشهای صحیح آموزشی دروس می باشد. البته این بدان معنا نیست که می توان برای یک دوره ای با عنوانهای مختلفی از دروس برنامه ای مشخص با روش آموزشی خاص تجویز نمود. اما با در نظر گرفتن سرفصلهای دروس و سطح

مخاطبان و امکانات موجود می‌توان بهترین روش را برگزید. حال با این دید می‌توان نتیجه گرفت که بهترین روش برای افزایش دانش، مهارت و رفتار صحیح در فراگیران دوره‌های آموزشی سطوح مختلف مقدماتی و عالی رسته مقاومت به تفکیک دروس، براساس جدولهای زیر باشد:

روش آموزشی پیشنهادی دروس دوره‌های مقدماتی رسته مقاومت

ردیف	عنوان درس	واحد	ساعت‌های تدریس	روش پیشنهادی تدریس
۱	سازمان و مأموریت ارتش ۲۰ میلیونی	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۲	جمع آوری و پرورش اخبار	۲	۳۲	ایفای نقش و ابتکار فکری
۳	آشنایی با بحرتهای اجسامی و روشهای مقابله	۲	۳۲	سخنرانی محدود، نمایش، ایفای نقش
۴	آشنایی با گردانهای عاشورا و ازهرها	۱	۱۶	سخنرانی و ایفای نقش
۵	جامه شناسی (شهری و روستایی)	۱	۱۶	سخنرانی و بازدید از صحنه‌های واقعی
۶	تربیت بدنی	۱	۱۶	فعالیت عملی
۷	حفاظت اطلاعات	۱	۱۶	سخنرانی و نمایش
۸	اندیشه اسلامی در بستر تاریخ	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۹	علوم قرآنی	۱	۱۶	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۱۰	اخلاق و فقه سازمانی	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۱۱	مبانی علم سیاست و هدایت سیاسی	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۱۲	نظام دفاعی اسلام	۱	۱۶	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۱۳	جغرافیای شهری و روستایی	۱	۱۶	سخنرانی، بازدید از صحنه‌های واقعی
۱۴	روانشناسی نوجوان و جوان	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۱۵	آشنایی و مقابله با تهدیدهای نرم	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ و مباحثه
۱۶	آشنایی با دفاع از کوی و برزن	۲	۳۲	سخنرانی محدود، نمایش، ایفای نقش
۱۷	روشهای تبلیغات و تأثیرگذاری بر افکار عمومی	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ و مباحثه
۱۸	امداد و نجات و مردمیاری	۲	۳۲	سخنرانی محدود، نمایش، ایفای نقش
۱۹	جنگ افزار شناسی و مهارت تیراندازی	۲	۳۲	نمایش، ایفای نقش و تکرار عملی نمایش
۲۰	اصول و مبانی مدیریت	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ و ابتکارات فکری
۲۱	حاکمیت دینی و اسلام شناسی	۲	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ
۲۲	کارورزی	۳	۴۸	بازدید از صحنه‌های واقعی ایفای نقش

روش آموزشی پیشنهادی دروس دوره‌های عالی رسته مقاومت

ردیف	عنوان درس	تعداد ساعتهای تدریس	روش پیشنهادی تدریس
۱	نگارندهای نظامی و اداری	۱۶	سخنرانی
۲	دفاع غیر عامل	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ، نمایش و بازدید
۳	تحلیل عملیاتیهای دفاع مقدس	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ و نمایش
۴	آماد	۱۶	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۵	تربیت بدنی	۳۲	فعالیت عملی
۶	حفاظت اطلاعات	۱۶	سخنرانی و نمایش
۷	شناخت حضرت مهدی (عج)	۳۲	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۸	اخلاق و فقه مدیریتی	۳۲	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۹	تفسیر و روشهای تفسیری	۱۶	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۱۰	تاریخ اسلام و ایران	۱۶	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۱۱	روابط بین الملل و هدایت سیاسی	۳۲	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۱۲	کاربرد روانشناسی در نیروهای داوطلب مردمی	۱۶	سخنرانی، پرسش و پاسخ و ابتکارات فکری
۱۳	روشهای توسعه و تعمیق فرهنگ و تفکر بسیجی	۱۶	سخنرانی، پرسش و پاسخ و ابتکارات فکری
۱۴	رفتار سازمانی	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ و ابتکارات فکری
۱۵	نقش و کاربرد رسانه های گروهی بر افکار عمومی	۳۲	سخنرانی، پرسش و پاسخ و نمایش
۱۶	استراتژی و ساختار دفاع همه جانبه	۳۲	سخنرانی و پرسش و پاسخ
۱۷	طرحریزی اطلاعاتی	۳۲	سخنرانی، نمایش، ایفای نقش
۱۸	جنگ روانی و شیوه های خشی سازی شایعه	۳۲	سخنرانی، مباحثه، نمایش و پرسش و پاسخ
۱۹	طرحریزی عملیات امداد و نجات و مردهیاری	۳۲	نمایش، ایفای نقش و تکرار عملی نمایش
۲۰	طرحریزی عملیات اختشاشات شهری	۳۲	نمایش، ایفای نقش و تکرار عملی نمایش
۲۱	طرحریزی حفاظت امنیتی	۳۲	نمایش، ایفای نقش و تکرار عملی نمایش
۲۲	برنامه ریزی فرهنگی پرورشی	۳۲	سخنرانی، نمایش، ایفای نقش
۲۳	تداوم مهارت تیراندازی	۱۶	سخنرانی، فعالیت عملی
۲۴	پاسگاه فرماندهی	۴۸	ایفای نقش یک افسر ستادی

در پایان می‌توان گفت که به طور کلی روشهای مناسب دوره‌های یادشده به

شرح زیر می‌باشد:

دوره‌های مقدماتی که هدف از اجرای آن، آشنایی کلی فراگیران با ساختار، سازمان، مأموریتها و وظایف محوله می‌باشد. در دروس نظری (تئوری) از روشهای سخنرانی، مباحثه و پرسش و پاسخ و در دروس عملی روشهای نمایش و اجرای تمرینهای عملی پیشنهاد شود.

در دوره‌های عالی روش ایفای نقش در قالب پاسگاههای فرماندهی با ایجاد وضعیتهای مجازی (امداد و نجات در حوادث طبیعی و غیر طبیعی، کنترل اغتشاشها و...) به عنوان یک افسر ستادی که قادر به طرحریزی در وضعیتهای بحرانی احتمالی باشد از روشهای مناسب می‌باشد. البته مواجهه کردن افسران این دوره‌ها با محیط واقعی نیز توصیه می‌شود.



۱. ابطحی، سید حسین (۱۳۸)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
۲. احدیان، محمد (۱۳۸)، مقاومت تکنولوژی آموزشی، تهران: انتشارات گارگری هفتم تیر.
۳. آندرسون، لورین دیلو (۱۳۷۷)، افزایش اثربخشی معلمان در فرایند تدریس، ترجمه: محمد امینی، تهران: انتشارات مدرسه.
۴. تاج‌الدین، ضیاء (۱۳۸۳)، فنون مدیریت کلاس درس، رشد تکنولوژی آموزشی، ماهنامه آموزشی اطلاع‌رسانی، شماره ۷.
۵. رئیس‌دانا، فرخ لقا (۱۳۸۳)، یاددهی - یادگیری از طریق مباحثه، تکنولوژی آموزشی، ماهنامه آموزشی اطلاع‌رسانی، شماره ۴.
۶. سیف، علی اکبر، (۱۳۸۲)، روان‌شناسی پرورشی (روان‌شناسی یادگیری و آموزش)، ویرایش نهم، تهران: آگام.
۷. شریعتمداری، علی (۱۳۶۹)، اصول و فلسفه‌ی تعلیم و تربیت (چاپ چهارم)، تهران: امیرکبیر.
۸. شعبانی، حسن (۱۳۸۱)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روشها و فنون تدریس)، چاپ دوم، تهران: سمت.
۹. فتحی و اجارگاه، کورش، (۱۳۸۰)، درآمدی بر برنامه‌ریزی ضمن خدمت، تهران: سرآمد سروش.
۱۰. عباس‌زادگان، سید محمد و ترک‌زاده، جعفر، (۱۳۷۹)، نیازسنجی آموزشی در سازمانها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۱. مایرز، جت (۱۳۷۴)، آموزش تفکر انتقادی، ترجمه دکتر خداپار ایلی، تهران: انتشارات سمت.

۱۲- Brown, H. D. (۱۹۹۴). Principles of Language Learning and Teaching. Prentice Hall Inc.