****

***HEALTH EDUCATION METHODS***

****

****

***انتظار ميرود با مطالعه اين بخش ، مطالعه كنندگان :***

1. **شرايط موثر دريادگيري را تعريف نمايند .**
2. **حيطه هاي يادگيري را شناخته و سطوح آنرا نام ببرند .**
3. **مسائلي را كه درانتخاب روش آموزشي بايد مورد توجه قرار بگيرد ، بشناسند و باتوجه به آن روش آموزشي مناسب را انتخاب كنند.**
4. **انواع روش هاي نوين آموزشي و محاسن و معايب هريك از**

**روش ها را شناخته وروش مناسب را انتخاب نمايند .**

1. **اصول مشاوره واجزاي آن را نام ببرند.**

**مقدمه**

برای آنکه مناسبترین و موثرترین راه انتقال پیام ها را داشته باشید باید با روش ها و شیوه های آموزش دادن و ارتباط با مردم آشنا شوید. عوامل مختلفی بر انتخاب و تصمیم گیری استفاده از روش ها و ارائه آموزش دادن تاثیرگذار است از جمله: اهداف آموزشی، محتوای آموزشی، ویژگیهای فراگیران و مربیان می باشد.در آموزش سلامت روش انتخابی باید متناسب با موقعیت و مشکل بوده و با دقت انتخاب شود. افرادی که در طراحی برنامه ­های آموزش سلامت شرکت می­کنند باید برای حل مشکلات تصمیم بگیرند که از کدام روش به منظور کمک در حل مشکلات رفتاری استفاده نمایند.

**طراحی برنامه آموزشی**

آموزش زنجيره يا فرآيندي است كه هدف آن ايجاد تغييرات لازم دررفتار فراگيران ميباشد .

اين فرآيند يا پروسه داراي مراحل زير مي باشد :

1. تعيين اهداف آموزشي
2. تعيين فعاليت هاي آموزشي
3. گزينش محتواي آموزشي
4. تعيين شيوه هاي آموزشي
5. تعيين رسانه هاي آموزشي
6. تعيين نظام ارزشيابي آموزشي و اجراي آن

**تعيين اهداف آموزشي**

اصلــي تــرين واولين كاري كه هرمعلم هنگام نوشتن وطراحي آموزشي انجام ميدهد تعيين اهداف آموزشي است . هدف هاي آموزشي را به دو گروه هدف هاي كلي درس و هدفهاي رفتاري تقسيم بندي مي نمايند.

**الف – هدف هاي كلي درسي**

هدف هاي كلي درس نتايجي هستند كه انتظار ميرود پس از آموزش يك موضوع درسي عايد فراگيرندگان شود. براي بيان اهداف كلي درسي از افعال وعبارت هاي غير رفتاري (‌SUBJECTIVE )‌ استفاده مي شود كه قابل مشاهده واندازه گيري نيستند . براي مثال وقتي به بهورزان گفته مي شود درپايان اين جلسه درس بايد اهميت پايش رشد را بفهمند اين يك هدف كلي درسي است چرا كه فهميدن توسط بهورزان قابل اندازه گيري نيست .

نمونه افعال غير رفتاري شامل موارد زيراست :

دانستن – فهميدن – پي بردن – استنباط كردن و ...

مثال : بهورزان درپايان دوره آموزشي بايد بتوانند :

* اهميت پايش رشد را بفهمند
* به عوارض عدم واكسيناسيون به موقع پي ببرند .
* نسبت به ايمن سازي كودكان تعهد داشته باشند .

**ب – هدفهاي رفتاري**

هدفهاي رفتاري عبارت از اعمال ، رفتار وحركات وآثاري هستند كه بايد از فراگيران بروز كند تا معلوم شود كه موضوع مورد آموزش آموخته شده است .

اين اعمال ورفتارها قابل مشاهده كردن – اندازه گرفتن و شنيدن مي باشد . ( OBJECTIVE ) براي مثال وقتي گفته مي شود كه بهورزان درپايان اين جلسه درس بايد بتوانند وزن يك كودك زير دو سال را بدرستي وزن نمايند اين يك هدف رفتاري است چرا كه وزن كردن يك كودك عملي قابل مشاهده واندازه گيري مي باشد .

نمونه افعال رفاري شامل موارد زيراست :

تعريف كردن – اسم بردن – اثبات كردن – نوشتن – انتخاب كردن – نمايش دادن و...

مثال : بهورزان درپايان بلوك درسي بايد بتوانند :

* ميزان كلرلازم براي يك منبع آب راتعيين نمايد .
* طرز درست كردن حريره بادام را به مادران روستايي نشان بدهند .

**سطوح يادگيري**

امروزه علماي تعليم وتربيت براي آن كه كار برنامه ريزي ، آموختن ، ارزشيابي برنامه ها ، فعاليت هاي آموزشـــي بصـــورت اصـــولـــي انجـام شود حيطه هاي يادگيري را به سه بخش عمده تقسيم بندي مي نمايند كه عبارتند از :

1- حيطه شناختي (‌داشتن مهارتهاي ذهني ) 2-حيطه عاطفي ( احساسات و نگرش ها ) 3- حيطه حركتي (‌مهارتهاي فيزيكي وعملي )

درتدوين اهداف آموزشي بايد اهداف آموزشي درهر سه حيطه تعيين شوند تا نتيجه غايي آموزش كه تغيير رفتار فراگيرنده است تحقق يابد :

**حيطه شناختي**

بطور كلي به يادگيري مطالب ويافتن شناخت درباره آنها مربوط مي شود معمولا“ حيطه شناختي به پيدايش توانائيهاي ذهني منتهي ميگردد . دراين حيطه عامل فهميدن نقش اصلي را بعهده دارد و درشش سطح طبقه بندي ميگردد.

1. دانش : شامل رفتارها وآزمونهايي است كه به يادآوري يا بازشناسي آموخته ها مربوط مي شود .

مثال : دانستن درجه مناسب يخچال براي واكسنها

1. درك و فهم : هنگامي كه آموزش انجام ميشود از فراگير انتظار ميرود كه معني آن را درك كند و از مواد يا انديشه هايي كه درآن نهفته است استفاده فكري يا عملي ببرد . آن دسته از هدفهاي آموزشي كه به درك بيشتري از آگاهي سطحي نياز دارند دراين طبقه قرار ميگيرند . ارزش يادگيري دراين طبقه بيش از طبقه قبلي است .

مثال : تفسير اطلاعات مندرج در زيج حياتي

1. كاربرد : اين سطح نسبت به سطوح قبلي پيچيده تر است وفراگير درشرايط خاصي مطالب قبلي را كه دانسته وفهميده به كار ميگيرد وبدون كمك ديگران آن را عملي مي سازد نمونه افعالي كه براي بيان اهداف رفتاري درحيطه كاربرد استفاده مي شود شامل موارد زير است :

محاسبه كردن - نمايش دادن – پيش بيني كردن – تهيه كردن وتوليد كردن

مثال : درشرايط اپيدمي وبا و عدم دسترسي به كلر براي تهيه آب آشاميدني سالم چه كار بايد كرد و چگونه ؟

1. تجزيه وتحليل : دراين سطح فراگير بايد مطلب آموزشي رابه اجزاي تشكيل دهنده آن تقسيم نموده ، روابط بين آنها را مشخص نمايد وسپس به تحليل روابط بين اجزاء بپردازد .

براي بيان هدف رفتاري اين حيطه يادگيري از افعال زيراستفاده مي شود :

با نمودار نشان دادن ، اثبات كردن ، تشخيص دادن

مثال : ‌تشخيص آسيب پذيرترين گروه جامعه دربرابر ايدز

1. تركيب : به معني توانايي اتصال ودرهم آميختن اجزاء‌مي باشد به نحوي كه ساخت جديدي حاصل شود كه قبلا“ به اين صورت وجود نداشته است . براي بيان اهداف رفتاري اين حيطه يادگيري از افعال زيراستفاده ميشود :

سخنراني كردن ، انشاء نوشتن ، داستان سرايي مثال : نوشتن يك سناريو بهداشتي

1. قضاوت يا ارزشيابي : بالاترين حد يادگيري درحيطه شناختي است ،‌يعني شخص به اتكا مراحل قبلي يادگيري خود به نقد و بررسي يك پديده مي پردازد ونظرات ديگران را رد يا تائيد مي نمايد.

مثال : ارزشيابي يك كارگاه آموزشي

**حيطه عاطفي ( ارتباطي – نگرشي )**

تعريــف نگرش : حـــالت درونــي فرد است كه برانتخاب او نسبت به يك چيز يايك رويداد تاثير مي گذارد.

حيطه عاطفي : ميزان علاقه واحساسي را كه دراثر آموختن ايجاد مي شود بيان مي كند وبيانگر تاثير حيطه شناختي برعاطفه واحساس است . علت تفاوت تاثيرات عاطفي درافراد مختلف بدليل تفاوتهاي فردي است . حيطه عاطفي شامل 5 سطح ميباشد .

1. توجه : وظيفه آموزش دهنده اين است كه ايجاد شرايط مطلوب توجه آموزش گيرنده را به موضوع آموزش جلب نمايد .
2. واكنش : فراگير واكنش وعكس العمل نسبت به موضوع آموزشي نشان مي دهد .
3. ارزش گذاري :‌فراگير براي يادگيري و پيشرفت ارزش قائل مي شود .
4. سازمانبندي : فراگير ارزشهاي مختلفي را كه به آن اعتقاد دارد درهم ادغام مي نمايد و بين آنها رده بندي انجام مي دهد وبراي آن دليل ارائه ميدهد .
5. ثبيت ارزشها : دراين مرحله دسته اي از ارزشها دروني مي شوند و فرد بتدريج و مرحله مرحله نسبت به آن موضوع متعهد مي شود ، و احساس مي كند راهي را كه خود انتخاب كرده بايد به ديگران منتقل كند .

مثال : بهورز نسبت به جلب مشاركت شوراي روستا حساسيت نشان دهد.

**حيطه رواني – حركتی**

هدف عمده آن عبارتست از ايجاد وتكميل يك مهارت عملي خاص . دراين حيطه هم فكر وهم حركت دخالت دارد . هرفعاليتي غير از جنبه شناختي ورواني داراي جنبه جسماني وحركتي نيز هست كه فراگير بايد كارخاصي را با سرعت خاصي ودرزمان خاصي با ويژگيهاي مشخص بتوانند انجام دهد . اين حيطه به مهارتهاي مختلفي مانند نوشتن ،‌صحبت كردن ، اندازه گرفتن و ساختن تعبير مي شود.

مثال : تهيه محلول ORS توسط يك بهورز

حيطه رواني وحركتي داراي سطوح زير است :

1- آمادگي وتقليد : مشاهده عمل وتقليد از آن

2- اجراي مستقل : انجام عمل بدون كمك گرفتن از ديگران

3- سرعت ودقت عمل : انجام صحيح عمل با دقت و ظرافت كارو سرعت مناسب

4- هماهنگي حركات :‌آميختن بيش از يك مهارت و انجام هماهنگ حركات

5- عادي شدن فعاليت : انجام عمل بصورت خودكار

**شرايط موثر دريادگيري**

1. انگيزه يادگيري

يادگيري هم مانند ساير فعاليتها ، كار محسوب مي شود ودرپاره اي موارد ، كاري است بسيار دشوار ، اما هركار دشواري اگر با شوق و ذوق وانگيزه همراه باشد ، احساس دشواري آن از ميان مي رود وبا علاقه دنبال مي شود . بهترين عاملي كه انگيزه فراگير را به ادامه فعاليتهاي يادگيري تقويت مي كند ، آن است كه درس را خوب بفهمد . فراگيري كه درس را مي فهمد ، از عهده امتحانات مختلف بخوبي برميآيد ، مورد تشويق آموزش دهنده خود قرار مي گيرد وهمين امر انگيزه او را تقويت مي كند . بطور كلي هر گونه رفتار تشويق آميز از سوي آموزش دهنده و فعاليت هايي كه به موفقيت و پيشرفت فراگير منتهي مي شود ، انگيزه اورا تقويت ميكند .

1. آگاهي ازناكافي بودن دانش ومهارت هاي كنوني

فراگير بايد از ناكافي بودن دانش ومهارت هاي فعلي خويش ،‌آگاه گردد . تجربه نشان داده است كه انسان معمولا“ هنگامي كه ضرورت يادگيري دانش يا مهارت جديدي را تشخيص مي دهد ، باميل و رغبت آن را مي پذيرد . بنابراين ، آموزش دهنده بايد فراگير را بامسائل وموقعيت هاي تازه و ضرورت آموختن آنها مواجه كند تا وي از ناكافي بودن معلومات فعلي خويش آگاه شود .

1. داشتن تصور روشن از دانش ومهارت هايي كه بايد كسب شوند .

اگر فراگير بداند كه يادگيري جديد او به چه دانش ومهارتي منتهي مي گردد ، امر يادگيري براي او هدفدارتر مي شود . دراينجاست كه نقش هدفهاي رفتاري ظاهر ميگردد . دراين رابطه ، آموزش دهنده بايد هف هاي رفتاري هردرس را بادقت بيان كند وفراگيران را از تغييراتي كه دراثر آموختن ، دردانش ومهارت آنان حاصل مي شود ، آگاه گرداند .

1. داشتن فرصت كافي براي تمرين

بديهي است كسب هردانش ومهارتي به تمرين نياز دارد . از اين رو آموزش دهنده بايد براي تمرين ، شرايط مناسب وزمان كافي درنظر گيرد . البته بايد توجه داشت كه تمرين ها وتكاليف زياد هم موجب خستگي فراگير مي شود.

1. آگاهي از پيشرفت

اين بدان معني است كه آموزش دهنده بايد دائما“‌فراگير را ازميزان پيشرفت او دردرس مطلع گرداند . تجربه نشان داده است كه آگاهي از نتايج مثبت كاردرحين يادگيري ، دربهبود و پيشرفت فراگير اثر مثبت دارد ، زيرافراگير هنگامي كه احساس كند درحال پيشرفت است ، براي ادامه يادگيري شوق و انگيزه بيشتري مي يابد.

1. داشتن وسايل ومنابع مناسب براي يادگيري

هردرسي بنا به ماهيت خود ، داراي وسايل ومنابعي است كه استفاده از آنها ، آموختن آن درس را تسهيل مي كند . مانند نقشه وكره جغرافيا كه به آموختن درس جغرافيا كمك مي كند ، ويا وسايل آزمايشگاهي موجب مي شوند كه درسهاي علوم تجربي بهتر آموخته شوند .

**انتخاب روش آموزش**

درانتخاب هرروش بايد نكات زير را مد نظر قرار دهيم .

1- موضوع آموزش

* اهميت موضوع
* تناسب محتواي آموزش با گروه هدف
* سادگي يا پيچيدگي موضوع
* حجم محتواي آموزش
* تعيين اولويت آموزش

2- آموزش دهنده

* معلومات آموزشي دهنده
* مهارت آموزش دهنده درزمينه روش تدريس

3- امكانات موجود

* فضاي آموزشي
* وسايل كمك آموزشي
* زمان تدريس

4- فراگيران

* تعداد فراگيران
* مشخصات دموگرافيك فراگيران (‌سن ، جنس ، تحصيلات ، شغل و... )
* محل زندگي فراگيران
* نياز آموزش فراگيران
* توانائيهاي جسمي ورواني فراگيران

**انواع روشهاي نوين آموزشی**

در اجرای برنامه های آموزش سلامت انواع مختلفی از روش­ها و فنون آموزشی مورد استفاده قرار می­گیرند که تقسیم بندی کلی آن­ها به شرح زیر می­باشد:

1- آموزش فردی: آموزش چهره به چهره و مشاوره فردی از این نمونه هستند.

2- آموزش گروهی: از جمله شیوه های نوین آموزشی عبارتند از سخنرانی، بحث در گروه کوچک، بارش افكار ، پرسش و پاسخ ، نمایش عملی، ایفای نقش

مسلما راه درست تصمیم گیری و انتخاب هر یک این ها آشنایی هر چه بیشتر با شیوه ها و فنون آموزش دادن است.

**آموزش فردی یا مشاوره:**

مشاوره یکی از کارآمدترین روش­های آموزش سلامت برای کمک به افراد و خانواده هاست. در طول مشاوره، شخص نیازمند (مراجع) و مشاور به نحوی با یکدیگر ملاقات و بحث می­کنند که مراجع اعتماد به نفس لازم برای یافتن راه حل مشکلاتش را کسب می کند. مشاوره بستگی زیادی به مهارت­های ارتباطی و برقراری ارتباط دارد. فرصت­های ممکن برای مشاوره در هر زمان مانند مشاوره با بیماران در مرکز بهداشت، با دانش آموزان در مدارس ، در بازدید از منازل و ... ممکن است به وجود آید.

مشاوره بحثی مهم در پیشگیری از بیماری و ارتقای سلامت به شمار می رود زیرا به مردم کمک می کند تا بفهمند چگونه از طریق تلاش­های خویش می­توانند از بروز بیماری اجتناب نموده و سطح زندگیشان را ارتقاء بخشند**.**

در هنگام اجرای مشاوره موارد زیر را رعایت کنید:

1- برای هر جلسه مشاوره، برنامه ریزی و طراحی کنید و اهداف و مقاصد دست یافتنی ویژه را برای کل مشاوره و هر یک از جلسات ، مشخص کنید.

2- هم دلی، صداقت و احترام مثبت غیرشرطی را رعایت کنید. هم دلی یعنی توانایی درک احساسات و تجربیات مراجع به عبارتی خود را به جای دیگری قرار دهید و مسائل را از زاویه چشم او بنگرید. احترام مثبت غیر شرطی به معنی احترام و توجه کامل به ارزش فرد بدون در نظر گرفتن فاصله اقتصادی ـ اجتماعی و اینکه شما او را دوست دارید یا خیر، یا با دیدگاه و رفتارش موافق هستید یا نه، می­باشد.

3- مشاوره را مبتنی و متناسب با نیازها و ویژگی­های منحصر به فرد مراجع و محیطی که در آن زندگی می­کند، انجام دهید.

4- در هنگام مشاوره، مراجع و خانواده­های آن­ها را به مشارکت فعال ترغیب کنید و بخواهید که ابعاد و پیامد مشکلات خود را درک کرده و برای آن راه حلی بیابند.

5- به هنگام مشاوره، واقع بین باشید و از هر گونه پیش فرض و پیش داوری درباره دانش، نگرانی­ها، علایق و دیدگاه­های مراجعان، خودداری کنید.

6- هر آنچه می­گویید یا به صورت غیرکلامی بروز می­دهید باید دقیق و مناسب باشد، زیرا ممکن است ادراک و پاسخ­ها را تغییر دهد.

7- در جریان مشاوره، رازدار باشید.

**«آموزش گروهی» :**

**الف- سخنرانی ب- بحث در گروه کوچک پ- بارش افكار ت-پرسش و پاسخ ج-نمایش عملی ح- ایفای نقش**

**سخنرانی موثر :**

هدف سخنرانی ترغیب واقناع فراگیران است در این روش آموزشی ، نشر دانش است که منجر به یادگیری می شود و کار آمدي آن بسیار وابسته به توانایی ، تسلط و اعتماد به نفس سخنران درارائه مناسب مطالب مي باشد. یک سخنران برای ارائه یک سخنرانی مؤثر ، باید ویژگی­های خاصی داشته و رعايت نمايد از جمله ظاهر مرتب، تغییر تن صدا در حین سخنرانی، یادداشت مطالب قبل از برگزاری جلسه و ایراد سخنرانی، شکیبایی، غلبه بر هیجان، رعایت تقدم و تأخر مطالب، تمرکز بر فراگیران، استفاده از ارتباط غیرکلامی و ارتباط چشمی، ایجاد فضای با نشاط در کلاس با بیان داستان­های جالب و مطالب طنز.

صحبت ها باید مطابق با موضوعات مورد علاقه فراگیران ویا نیاز بهداشتی گروه باشد.

|  |  |
| --- | --- |
| مراحل اجرا | مدت زمان |
| مرحله اول: شروع سخنراني | 5 دقيقه |
| مرحله دوم: ارزيابي كلي از تجربيات مخاطب | 5 دقيقه |
| مرحله سوم : اجراي سخنراني | 40 دقيقه |
| مرحله چهارم جمع بندي نتيجه گيري | 5 دقيقه |

در اجرای آموزش به روش سخنرانی مراحل زیر را انجام دهید:

مرحله اول: شروع سخنرانی به مدت 5 دقیقه

در این مرحله ابتدا خود را معرفی کنید. سپس بحث را با یک عکس و یک سؤال، یا فیلم کوتاه و یک سؤال، یک داستان واقعی، یک تجربه واقعی یا یک سؤال کلیدی ... آغاز نمائید. سپس به بیان اهداف سخنرانی بپردازید.

مرحله دوم: ارزیابی کلی از تجربیات مخاطب به مدت 5 دقیقه.

به منظور مشخص نمودن میزان اطلاعات و تجربیات فراگیران و ایجاد انگیزه و جلب توجه بیشتر فراگیران تهیه یک سؤال مناسب در زمینه تجربیات فردی در رابطه با موضوع آموزشی لازم است . سؤال مربوطه بایستی متناسب با عنوان و در راستای اهداف آموزشی تهیه گردد. در جلسات بزرگ با حداکثر 40 نفر شرکت کننده، به 10% افراد اجازه پاسخ به سؤال داده شود.

مرحله سوم: اجرای سخنرانی به مدت 20 دقیقه

* تمام اهداف آموزشی خود را در متن سخنرانی بگنجانید.
* محتوای سخنرانی را بر اساس یک سازماندهی منطقی و توالی مناسب ارائه نمائید.
* در طول سخنرانی همواره به عکس العمل فراگیران و رفتار آنها توجه کنید و با توجه به خستگی یا علاقه مندی آنها به اتمام یا ادامه سخنرانی بپردازید.
* به منظور کاهش یکنواختی و خشکی کلاس با فراگیران وارد مسائل غیر رسمی شوید.

مرحله چهارم: جمع بندی و نتیجه گیری به مدت 5 دقیقه

* نکات مهم و اساسی سخنرانی را مرور کنید.
* جمع بندی و نتیجه گیری مناسبی ارایه نمایید.
* به پرسش­های فراگیران در خصوص مبحث پاسخ دهيد .
* از فراگیران بخواهید که بعضی از نکات مهم را بیان کنند.

به خاطر داشته باشید بعد از 5-3 دقیقه صحبت مداوم ، میزان یادگیری افراد به حداقل می­رسد. لازم است برای بالا بردن سطح یادگیری فراگیران با استفاده از روش های پرسیدن سؤال، بارش افکار، تغییر تن صدا و ... انگیزه افراد را برای پیگیری مباحث سخنرانی افزایش دهید. در صورت بی توجهی سخنران به سطح یادگیری فراگیران اثربخشی سخنرانی کاهش می­یابد.

روش سخنراني براي ارتقاء سطح آگاهي فراگيران در گروههای بزرگ و بسيار بزرگ كاربرد دارد ولي هرقدر گروه بزرگتر شود امكان مشاركت در بحث كمتر مي شود .چنانچه اين روش با استفاده از وسایل سمعی و بصری مناسب انجام شود بسیار موثرتر خواهد بود

نكاتي براي داشتن يك سخنراني اثربخش:

الف - یک مشکل يا نكته اشتباهي را نشان دهيد . ب) راه علاج آن را مشخص کنيد ح) شنوندگان را برای همکاری در بکاربردن راه علاجی که یافته اید دعوت کند پ) توجه فراگيران و اعتماد آنها را جلب كنيد ت) حقايق را بيان كنيد خ)وسایل تشویق شنوندگان را بر انگيخته و براي كمك و اقدام دعوت كنيد .

**بحث در گروه کوچک :**

بحث گروهي فرآيندي جمعي براي تفكر پيرامون حل مسئله می باشد و مبتني بر آراء عمومي است كه در آن شركت كرده اند . بحث در گروههای کوچک باعث ارتقاء استقلال ، همکاری و یادگیری فراگیران و اعتماد به نفس آنها می شود . این بحث ها برای فراگیران جوی را بوجود خواهند آورد تا ایده های جدید خلق کنند و از زوایای مختلف به مسائل نگاه کنند و مهارتهای ارتباطی و طرز بیان خود را بهبود بخشند .

بحث گروهي بهترين روش براي تغيير نگرش افراد است و براي گروههاي در حد 8-5 نفره كاربرد دارد و براي گروههاي بزرگ ، خردسالان و افراد داراي معلومات كم، مناسب نيست ضمن آنكه براي تمام موضوعات آموزشي نيز مناسب نمي باشند . در اين روش آموزشگر سوالات را مطرح مي كند و گروه در مورد پاسخ آن سوال ، مشاركت كرده و اظهار نظر و ارائه پاسخ مي كنند در اين روش به شرکت کنندگان فرصت مساوی برای بیان آزادانه ایده ها و مبادله افکار داده می شود .

|  |  |
| --- | --- |
| مراحل اجرا | مدت زمان |
| مرحله اول : ايجاد فضاي مناسب براي بحث | 10 دقيقه |
| مرحله دوم : هدايت بحث | 30-20 دقيقه |
| مرحله سوم: بررسي رضايتمندي اعضاء | 10 دقيقه |

در اجرای آموزش به روش بحث در گروه کوچک مراحل زیر را انجام دهید:

مراحل مقدماتی

* موضوع بحث را مشخص کنید. موضوعی را انتخاب کنید که بحث برانگیز باشد و به سادگی مورد توافق افراد قرار نگیرد.
* گروه هدف و تعداد شرکت کنندگان را مشخص کنید. افراد گروه باید علایق و مسائل مشترک داشته باشند تا مشارکت آنها افزایش یابد. اندازه گروه بین 5 تا 8 نفر برای بحث مناسب است.
* شرکت کنندگان را انتخاب و دعوت کنید. از کسانی دعوت کنید که مایلند مشکلاتشان را با دیگران در میان گذارند. یک هفته قبل از برگزاری جلسه از آن­ها دعوت کنید و یک روز قبل دوباره به آن­ها یادآوری کنید.
* مکان تشکیل جلسه را مشخص کنید. مکان باید از نظر فضا، گرما، سرما، امکان دسترسی و ...) راحت و مناسب باشد تا افراد در جلسه شما شرکت کنند و با راحتی بیشتری در بحث­ها مشارکت نمایند.
* اهداف بحث را مشخص کنید. قبل از شروع جلسه باید اهداف آموزشی جلسه و مدت زمان مورد نیاز برای رسیدن به این اهداف را برای فراگیران بیان کنید.

برای مثال: در موضوع باورهای غلط در ارتباط با توبکتومی می­توان زنانی را که نگرش منفی دارند با زنانی که تجربه مثبتی داشته­اند جهت بحث در گروه کوچک دعوت شود.

* مدت زمان جلسه را مشخص کنید: سعی کنید مدت زمان از یک ساعت طولانی تر نشود.
* اتاق را برای بحث تنظیم کنید. طوری که اعضای گروه به شکل دایره در کنار هم بنشینند و معلم نیز مانند یکی از اعضاء در جایی از این دایره قرار گیرد.
* اعضای یک جلسه آموزشی بحث در گروه کوچک رهبر گروه، اعضای گروه فراگیران و گزارشگر گروه هستند.

مرحله اول: ایجاد فضای مناسب برای بحث به مدت 10 دقیقه

* اعضاء خود را معرفی کنند و نظرشان را در مورد موضوع بیان کنند.
* به عنوان مربی قواعد اساسی بحث (نوبت گرفتن، تهیه گزارش و ...) را بیان کنید.
* یک نفر را به عنوان گزارشگر انتخاب کنید.
* انتظارات و اهداف خود را از بحث تعیین کنید.

مرحله دوم: هدایت بحث برای 40-30 دقیقه

برای شروع بحث در کلاس، مسئله را مطرح کنید تا مشارکت افراد را جلب نمائید و از پرسیدن سؤالاتی که جواب آن­ها بلی یا خیر است خودداری کنید. به عنوان مثال بهتر است بپرسید به نظر شما مهمترین مشکلات توبکتومی چیست؟ افراد موافق و مخالف باید در مورد آن با هم بحث نمایند.

به عنوان رهبر گروه باید:

* زمان را مدیریت کنید.
* در هر بار کمتر از 2 دقیقه صحبت کنید.
* نوبت افراد را نگه داشته و نظم جلسه را حفظ کنید.
* نسبت به اظهارات افراد، خنثی عمل کنید.
* از یک سویه شدن بحث خودداری کنید.
* به فراگیرانی که ممکن است نظرات جالبی داشته باشند اشاره نمائید.
* به علایم خستگی فراگیران توجه کنید.
* افراد پرحرف را محدود و افراد خجالتی را به میدان آورید.
* از مداخله مستقیم خودداری کنید.
* مراقب برداشت های غلط و سوء تفسیرها باشید.
* به گروه در گرفتن تصمیمات ضروری کمک نمائید.
* جو دوستانه و غیر رسمی ایجاد کنید و آن را حفظ نمائید.
* گوش دادن فعال را فراموش نکنید.
* از ارتباط غیرکلامی مثل ارتباط چشمی، ظاهری و ... استفاده کنید.
* در بیان اختلاف نظرها از جملات مناسب استفاده کنید.

بهتر است بگوئید:

- فکر نمی­کنم موافق باشم، ممکن است توضیح دهید؟ - موافق نیستم چون.....

... من این طور فکر نمی­کنم.. - من فکر می­کنم باید یادداشت­ها و مخالفتهایمان را بررسی کنیم.

- شاید بهتر باشد که...... ... آیا توجه کرده­اید که.....

- از مشارکت شما متشکرم. - من متوجه منظور شما می­شوم اما فکر می­کنم که شما باید همچنین توجه کنید که ...

وظایف عضو گروه به عنوان مهمترین نقش

* در ارائه نظرات و پیشنهادات پیش قدم شود.
* گروه را در برقراری فضای دوستانه یاری کند.
* جلسه را به انحصار خود در نیاورد.
* نظر خود را در مورد بحث­های دیگران بیان کند.
* به جای شخصیت افراد، به نظریه­های آن­ها توجه کند.

وظایف گزارش گر گروه:

* نکات برجسته را یادداشت کند.
* بدون اعمال نظر به گروه گزارش کند.
* در صورت نیاز خلاصه­ای از بحث را مطرح کند.
* مطالب را روی تخته سیاه بنویسد.
* در صورت اجازه­ی رهبر گروه، گاه گاهی در بحث شرکت کند.
* از پرت کردن حواس فراگیران خودداری کند.

مرحله سوم: بررسی رضایتمندی اعضای گروه به مدت 10 دقیقه

* قبل از پایان یافتن جلسه از اعضاء سؤال کنید که:
* آیا از نحوه­ی پیشرفت بحث در گروه رضایت دارند؟
* آیا افراد فکر می­کنند که چیزی یاد گرفته­اند؟
* آیا فکر می­کنید که گروه باید ادامه یابد؟
* آیا می­خواهید تغییراتی در مدت یا محل جلسه صورت گیرد یا موضوعات دیگری مورد بحث قرار گیرد؟

بیشترین نقشی که می توان در بحث گروهی بر عهده مربی گذاشت آن است که به عنوان رییس جلسه نوبت افرادجلسه را نگه دارد و نظم جلسه را حفظ کند .

در این روش یک نفر به عنوان گزارشگر ویک نفر به عنوان اداره کننده جلسه انتخاب می شود . گزارشگر مسوول تهیه گزارش و اداره کننده جلسه مسوول فراهم کردن امکان مشارکت تمامی اعضای گروه در بحث ها و جمع بندی بحث ها است .

مقررات بحث گروهی :

در بحث گروهی سخنرانی نکنید ، جدا از گروه ننشینید ، زمینه ای مشترک برای بحث پیدا کنید ، اگر اولین باری است که با این گروه کار می کنید خودتان را معرفی کنید ، تا حد ممکن موافقت خود را با تمام یا بخشی از هر پاسخ ابراز دارید ، افکارتان را پس از بحث اعضای گروه بیان کنید ، همیشه پاسخ های علمی را از نظرات و عقاید شخصی خودتان مشخص کنید ، مطالبی که بحث شده را خلاصه کنید و نکات کلیدی را لیست کنید، از هر گونه یک سویه شدن بحث به سمت یک نفر بپرهیزید و بیش از 60 دقیقه آنها را روی صندلی ننشانید ، اجازه ندهيد شخصيت افراد زير سوال برود و تحقير شوند به افرادي كه پاسخ آنها از طريق گروه رد شده است فرصت جوابگويي بدهيد، سعی کنید از صدا زدن اشخاص پرهیز کنید .

**بارش افکار :**

اين روش برحسب ظاهر مشابه بحث گروهي مي باشد. مردم آگاهانه يا ناخود آگاهانه از اظهار عقايد خود از ترس اينكه موجب خنده ديگران شود و يا به اندازه كافي جالب نباشد خودداري مي كنند در جلسه بارش افكار، هر عقيده اي حتي عقيده اي كه احمقانه به نظر مي رسد مورد پذيرش قرار گرفته و ثبت مي شود ضمن آنكه نظرات مورد انتقاد ، ارزيابي و بحث قرار نمي گيرد

شيوه بارش افكار براي اخذ تصميم يا ارزشيابي دقيق جوانب يك مساله يا آغاز بحث بكار نمي رود بلكه راهي براي خلق عقايد و يافتن راه حل جديد است در واقع بارش افكار ، شيوه اي براي وا داشتن اعضاء به ارائه نظرات در مدت زمان كوتاه مي باشد و موجب بروز خلاقيت و نوآوري مي شود در اين روش رهبر ،از هر يك از اعضاء مي خواهد در رابطه با سوال مورد نظر يا مشكل مطرح شده اظهار نظر نموده و يا راه حلي ارائه نمايند و از يكي از شركت كنندگان مي خواهد تا هر يك از نظرات ابراز شده را به صورت يك جمله بر روي بورد يا تخته بنويسد .

ايده ها براساس دفعات پيشنهاد ، رتبه بندي مي شوند به اين ترتيب كه انديشه فردي در قالب گروهي تركيب شود و انديشه جديدي شكل مي گيرد مرحله بعدي اينست كه انديشه هاي مشابه و غير عملي حذف مي شودآنگاه انديشه هاي باقيمانده را نيز مي توان كاهش داد يا از طريق شيوه بحث گروهي كه پس از بارش افكار صورت مي گيرد اولويت بندي نمود .

لازم به ذكر است بارش افكار يكي از مراحل نيازسنجي بوده و در روش حل مسئله به وفور مورد استفاده قرار مي گيرد .

**پرسش و پاسخ**

در اين روش يك فرد متخصص بعنوان هماهنگ كننده يا هدايت كننده ، در شروع جلسه موضوع را به طور شفاف بيان مي كند سپس متخصص يا متخصصيني را كه بعنوان پاسخ دهنده دعوت شده اند معرفي مي كند پس از آن سوالات يك به يك مطرح شده و به آنها پاسخ داده مي شود مزیت سوال و جواب در مشارکت مستقیم حضار می باشد. سوال و جواب فرصتهایی را جهت استنباط و اقتباس اطلاعات از متخصصین فراهم می کند .

**شيوه هاي نمايشي – آموزشي**

شيوه هاي نمايشي در برنامه هاي آموزش سلامت ، علاوه بر جنبه هاي آموزشي ، براي ايجاد نگرش ، مهارت آموزي ، جلب توجه و حساس سازي و اعلان و تبليغ بكار گرفته مي شود و بويژه در بسيج هاي آموزشي اطلاع رساني ، ايام ، هفته ها و مناسبتهاي خاص بهداشتي از شيوه نمايشي استفاده مي شود

**الف- روش نمایشی (نمایش عملی):**

اجراي نمايشات عملي ، شيوه اي دلپذير براي اشتراك دانش و مهارتها است و به فراگيران كمك مي كند تا مهارتهاي جديد را كسب نمايند از اين شيوه آموزشي در گروههاي كوچك استفاده مي نمايند و جريان واقعي انجام دادن يك فعاليت را به صورت تئوري و عملي به گروه مي آموزند «عمل» نقش کلیدی داشته و مطالب نظری نقش تکمیلی دارند.

در این روش از اشياء واقعي ، مدل ، ماکت­، مولاژ، انواع رسانه­های دیداری و شنیداری ، تصاویر، عكس ، پوستر ، شکل­، نمودار و ... استفاده مي شود .

اشياء ووسايل بايد ساده و براي گروه آشنا باشد اگر اشياء عجيب و غريب و غير معمول استفاده شود ممكن است گروه قادر به عمل نمودن مهارتهاي جديد نشوند بعبارت ديگر مهارتها زماني مي تواند براي يادگيري آسان تر باشد كه وسايل مورد نياز دقيقا" با وسايلي كه فرد در موقع عادي با آن كار مي كند يكسان باشد . هر نمايش عملي شامل مراحل زير است :

|  |  |
| --- | --- |
| مراحل اجرا | مدت زمان |
| مرحله اول: توضيح شفاف مهارت | 8-5 دقيقه |
| مرحله دوم: اجراي نمايش عملي توسط مدرس | 15 دقيقه |
| مرحله سوم: تمرين نمايش عملي توسط فراگيران | 30 دقيقه |
| مرحله چهارم : ارزيابي رضايتمندي | 15-10 دقيقه |

در اجرای آموزش به روش نمایش عملی مراحل زیر را انجام دهید:

مراحل مقدماتی

متن کامل نمایش را تهیه کنید.

همه ابزار کمک آموزشی را کنترل نمائید و از توانایی یا درست کار کردن آنها مطمئن شوید.

شرایط محیطی را به گونه ای تنظیم کنید که فراگیران بتوانند همه چیز را ببینند.

برای اجرا زمان را طبق استانداردهای آموزشی تقسیم بندی کنید.

فکر کنید چگونه می­توانید فراگیران را فعال کنید. (پرسش و پاسخ، پیش­بینی قدم بعدی، توصیه به یادداشت کردن نتایج)

ایمنی کار در تمرین­ها را مد نظر قرار دهید.

چک لیست ارزیابی مهارت عملی را تهیه کنید.

جهت افزایش اثر بخشی آموزش، 10 تا 15 نفر را دعوت کنید.

مرحله اول: توضیح شفاف مهارت به مدت 8-5 دقیقه

مهارت با یک مقدمه شفاف و واضح تشریح کنید.

کاربرد مهارت را به وضوح توضیح دهید.

نام وسایل مورد نیاز را عنوان کنید.

مراحل انجام مهارت را بیان کنید.

مرحله دوم: اجرای نمایش عملی توسط مدرس به مدت 15 دقیقه

مهارت را به صورت عملی نشان دهید.

در حین انجام آزمایش توضیحات لازم را در خصوص نکات کلیدی بدهید.

دقت کنید بیان نکات کلیدی درحین نمایش پیوستگی مراحل انجام نمایش را بر هم نزند.

مرحله سوم: تمرین نمایش عملی توسط فراگیران مدت زمان 30 دقیقه

لازم است همه فراگیران نمایش عملی را تمرین کنند.

هر فراگیر را حین انجام نمایش عملی نظارت و ارزیابی کنید.

ارزیابی را در چک لیست ثبت کنید.

براساس ارزیابی­ها در خصوص میزان یادگیری فراگیران قضاوت کنید.

در صورت نیاز، اشکالات نحوه آموزش خود را اصلاح کنید.

جهت تقویت و یادگیری بهتر فراگیران سؤالات شفاهی را همراه با نمایش عملی بپرسید.

لازم است فراگیران در نمایش عملی بدانند «چه کاری» را «چگونه» و «چرا» انجام می­دهند.

مرحله چهارم: ارزیابی رضایتمندی به مدت 15-10 دقیقه

قبل از پایان جلسه از اعضاء سؤال کنید که:

آیا از نحوه­ی آموزش رضایت دارند؟

آیا افراد فکر می­کنند که چیزی یاد گرفته­اند؟

آیا می­خواهید مدت یا محل جلسه، تغییر کند یا موضوعات دیگری مورد بحث قرار گیرد؟

با اين روش ميتوان ايده هاي ابتكاري و رفتارهاي جديد را معرفي كرد و به فراگير چگونگي انجام گرفتن امور را ياد داد همچنين اطمينان و اعتقادي در مورد نتيجه عمل در او ايجاد كرد .نمايش عملي ميتواند پشتيبان مناسبي براي سخنراني و بحث گروهي باشد

از نمایش عملی در آموزش سالم سازی سبزیجات، تهیه ORS، نحوه گرفتن فشارخون، مراقبت­های دانش آموزان (پدیکلوز، قد، وزن و ...)، کمک­های اولیه و CPR، تهیه کلرمادر ، بهداشت دهان و دندان، تزریق ایمن، تهیه لام مالاریا، مانور لئوپولد و ... می­توان بهره جست.

**ب-روش ايفاى نقش :**

نقش بازي شامل اجراي عملي موقعيتهاي زندگي و مشكلات است در واقع تمريني براي كسب مهارت بويژه در مورد ارائه كنندگان مراقبتهاي بهداشتي است . ایفای نقش در گروه های کوچک و متوسط (حداکثر 10 تا 20 نفره)، توسط یک یا چند نفر و در تمام محیط­ها قابل اجرا است. در گروههای کودک و نوجوان و نیز در صورت اجرای بومی و طنز، اثربخشی بیشتری دارد. در این روش با فراگیران ارتباط مؤثری برقرار می­شود.

ویژگی عمده­ی این روش این است که بر نگرش و رفتار فراگیران تأثیر می­گذارد. در موضوعات و موقعیت های واقعی زندگی، مهارت های زندگی و بهداشت روان، مهارتهای ارتباطی ، برنامه ریزی و تصمیم گیری ، شناخت ارزشها و نگرشها ، کشف راه حل مشکلات کاربرد زیادی دارد.

|  |  |
| --- | --- |
| مراحل اجرا | مدت زمان |
| مرحله اول: انتخاب ايفاگران نقش | 5 دقيقه |
| مرحله دوم: آمادگي و تمرين مقدماتي ايفاگران نقش | 10 دقيقه |
| مرحله سوم: آماده سازي فراگيران براي مشاهده ايفاي نقش | 5 دقيقه |
| مرحله چهارم: ايفاي نقش | 20 دقيقه |
| مرحله پنجم : بحث و ارزشيابي | 20 دقيقه |

در اجرای آموزش به روش ایفای نقش مراحل زیر را انجام دهید:

مرحله مقدماتی

* ابتدا موضوع مناسب را انتخاب کنید. رفتارهایی را انتخاب کنید که بتوان با ایفای نقش آموزش داد. موضوع باید روشن و متناسب با توانایی فراگیران باشد و در روش ایفای نقش قابل اجرا، بحث و تبادل نظر باشد.
* با توجه به اطلاعات و زمینه های فکری فراگیران، برای بالا بردن انگیزه فراگیران، محتوای جذابی را با جملات کوتاه، قابل فهم و متناسب با سواد فراگیران تهیه کنید و نقش دقیق ایفاگران را در بیان پیام و انجام رفتار در نمایش تعیین کنید.
* فضای مناسب را انتخاب کنید، امکانات لازم را از وسایل ساده و قابل دسترس تهیه کنید. نحوه استفاده از وسایل را به ایفاگران آموزش دهید.

مرحله اول: انتخاب ایفاگران نقش 5 دقیقه

* براساس توانایی و علاقه فراگیران، شخصیت و ویژگی­های رفتاری، ظاهری و تناسب با نقش­ها، میزان آشنایی با موضوع و نگرش آنها، ایفاگران را انتخاب کنید.
* سعی کنید نقش را به افراد تحمیل نکنید.
* قبل از اجرا، متن آموزشی (نمایش نامه) را به ایفاگران بدهید.

مرحله دوم: آمادگی و تمرین مقدماتی 10 دقیقه

* از ایفاگران بخواهید نقش مربوط به خود را به یاد بسپرند. از کل متن آموزش اطلاع داشته باشند.
* وسایل و امکانات مورد نیاز را در محل مناسب بچینند و صحنه آرایی را انجام دهند.
* کل مراحل ایفای نقش را تمرین کنند.

مرحله سوم: آماده سازی فراگیران برای مشاهده ایفای نقش (5 دقیقه)

به منظور ایجاد انگیزه در فراگیران کمی در مورد موضوع توضیح دهید و از آن ها بخواهید :

* به طور دقیق به نمایش توجه کنند و در حین ایفای نقش نکات مثبت و منفی را یادداشت کنید.
* بعد از ایفای نقش، به طور فعال در بحث و تبادل نظر شرکت کنند و نقش­های اجرای شده را ارزشیابی کنند و در مورد نقش­های مفید و غیرمفید و ارائه تجارب قبلی اظهار نظر کنند.

مرحله چهارم: ایفای نقش به مدت 20 دقیقه

* در این مرحله ایفاگران نقش در حضور بقیه فراگیران و مربی، نقش­های خود را اجرا می­کنند.
* حضور مربی به عنوان هدایت کننده و کارگردان، بسیار اهمیت دارد. او باید بازیگران را غیرمستقیم هدایت کند.

مرحله پنجم: بحث و ارزشیابی به مدت 20 دقیقه

برای شروع بحث و تبادل نظر از فراگیران بخواهید:

* نکات مثبت و منفی نمایش را مشخص کنند.
* رفتارهای صحیح و نادرست را مشخص کنند و علت آن را بیان کنند.
* رفتار یا گفتار صحیح پیشنهادی خود را بیان کنند.
* ارزشیابی نهایی خود را از نقش­های اجرا شده بیان کنند.

به عنوان مربی باید:

* شرایط مشارکت کلیه فراگیران را فراهم کنید.
* بحث را با هوشمندی هدایت کنید.
* برای کلیه نظرات داده شده احترام قایل شوید.
* در پایان نتیجه گیری مناسبی را ارائه نمائید.

در پایان، در صورت امکان می­توانید از فراگیران بخواهید داوطلبانه نقش صحیح را بازی کنند.

نکته :

ايفاي نقش نبايد بيش از 20 دقيقه بطول بينجامد و 30-20 دقيقه را نيز مي توان به بحث پس از ايفاي نقش اختصاص داد . در صورتيكه بازيگران ، مشكل را حل نمايند و يا دچار توهم و اشتباه شده و از حل مشكل دور شوند بايد نمايش را متوقف نمود همچنين زماني كه ايفاي نقش ، لوث شده و به جنبه هاي ديگر كه مورد نظر نيست پرداخته شود و يا خسته كننده و ضعيف باشد بايد متوقف شود .

**بايد به خاطر داشته باشيم :**

***وقتي خوب ياد مي گيريم كه از يادگيري لذت ببريم***

***وبا انواع موضوعات ، تمرينها ورقابتها درگيرشویم***