



دانشکده علوم تربیتی
و خدمات بهداشتی درمانی اریتر
SHIRAZ UNIVERSITY OF EDUCATIONAL SCIENCES

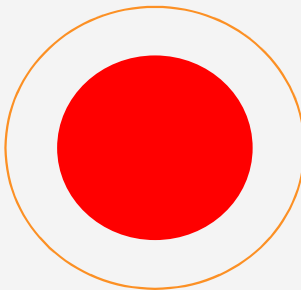
روش های نوین تدریس

دکتر قدیر پوربایرامیان
دکتری تخصصی آموزش پزشکی



آموزش

هر گونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح ریزی شده
با هدف آسان کردن یادگیری در یادگیرندگان



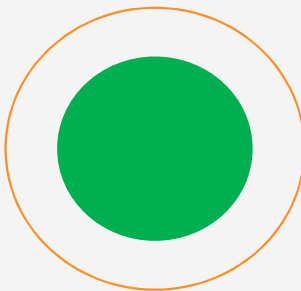
تدریس

آن بخش از پویندگی (فعالیت) های
آموزشی است که با حضور مدرس در کلاس
درس رخ می دهد.

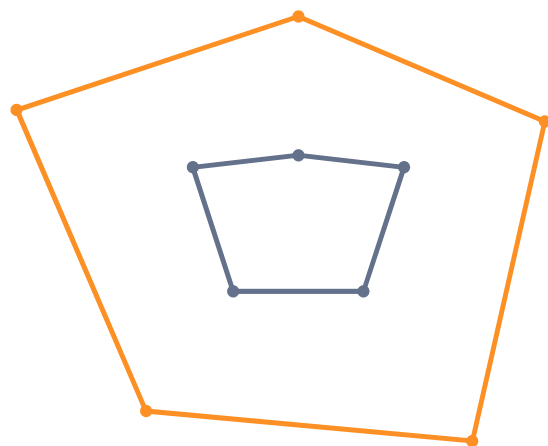


یادگیری

یادگیری ایجاد یک تغییر نسبتاً پایدار در رفتار
یادگیرنده است که در نتیجهی تمرین، تکرار و
تجربه به وجود می آید.



تفاوت آموزش و تدریس



● Education

● Teaching

اصول یادگیری

- 1 در اختیار یادگیرنده است.
- 2 فردی و منحصر به فرد است.
- 3 تحت تاثیر حالت عمومی یادگیرنده است.
- 4 یک فرایند تکاملی است.
- 5 منتج از تجربه و تمرین است.
- 6 به صورت مستقیم قابل مشاهده نمی باشد.
- 7 انگیزه کلید اصلی یادگیری است.



طبقه بندی یادگیری
بلوم

حیطه شناختی

حیطه عاطفی

حیطه روانی - حرکتی

فرآیندهای ذهنی و شناختی مانند تفکر، حافظه، تفکر انتقادی و مهارت‌های ذهنی مانند حل مسائل و تصمیم‌گیری

ارتباط دانشجو با احساسات، ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقایدشان و شامل پذیرش یا رد کردن مفاهیم، تغییر در نگرش و احساسات و اهمیت دادن به مسائل به منظور یادگیری

مهارت‌های حرکتی و عملی مانند مهارت‌های کار دستی، توانایی‌های ورزشی و هنری، و همچنین توانایی اجرای عملیات فیزیکی و عملی

PRO

Data
The Ultimate Business
Statistic

حیطه شناختی

Cognitive Domain

ارزشیابی



ترکیب



آنالیز



کاربرد



درک



دانش



Attitude Domain

حیطه نگرشی



Receiving

Responding

Valuing

Organization

Characterization



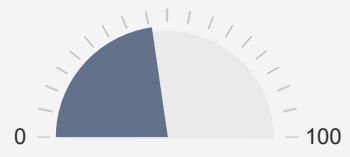
Psychomotor Domain

حیطه روانی - حرکتی

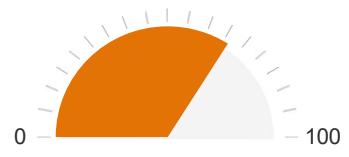
تقلید و آمادگی



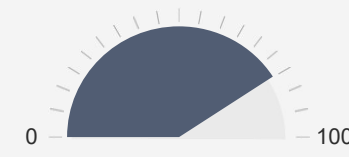
اجرای مستقل



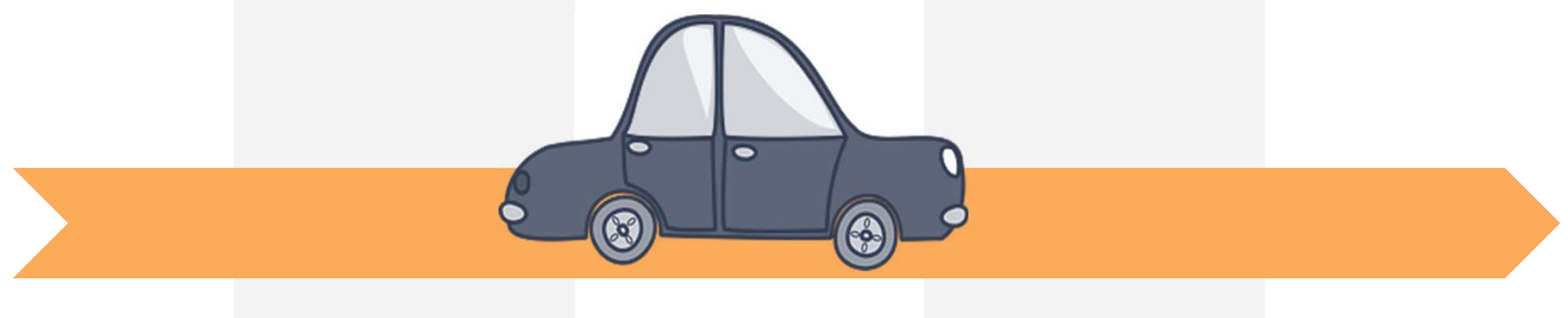
سرعت و دقت



هماهنگی



عادی شدن



روش های تدریس



روش های
تدریس غیر فعال

- دانشجو محور
- توجه به تفاوت های فردی، مسائل و مشکلات
- جسمی و روانی فراگیران
- توجه به ابتکار و خلاقیت در فراگیران
- تمام سیستم آموزشی برای شکوفایی فراگیر
- اثرات پایدار



روش های
تدریس فعال

- ❖ مبتنی بر نیروهای ذهنی (حافظه)
- ❖ عدم توجه به تفاوت های فردی، تدریس دسته جمعی
- ❖ عدم تمایل به ابتکار و خلاقیت در فراگیران
- ❖ معلم محور
- ❖ عدم اثرات پایدار

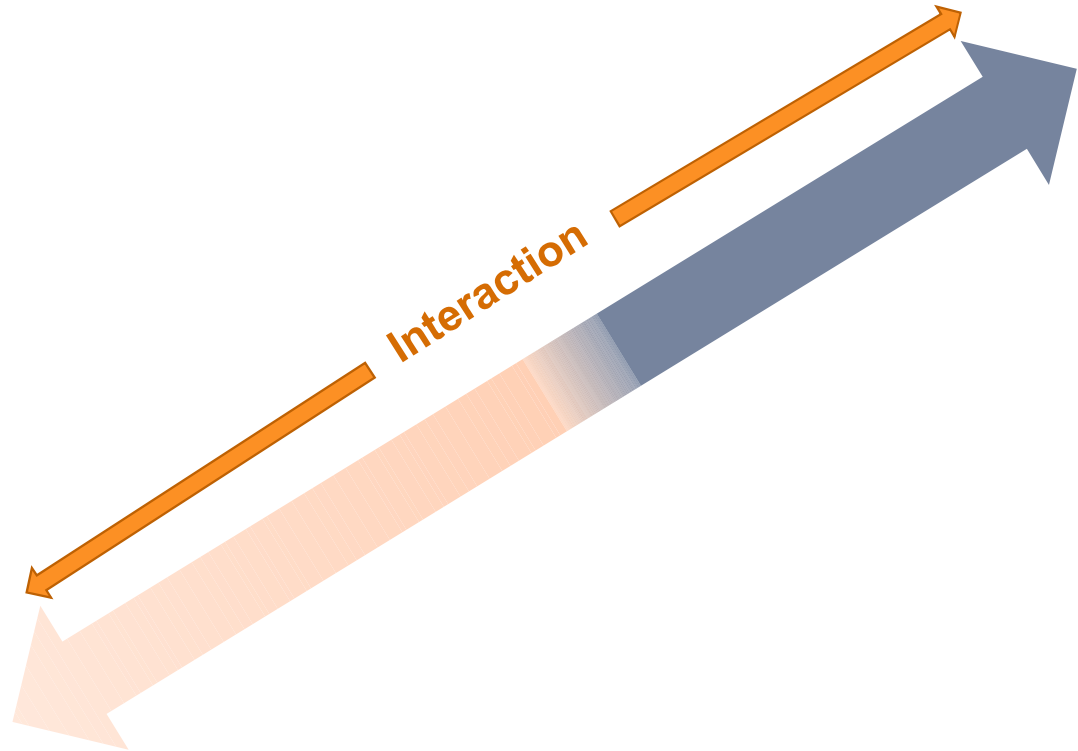
PRO

Data
The Ultimate Business
Statistic

Student-centered Teaching



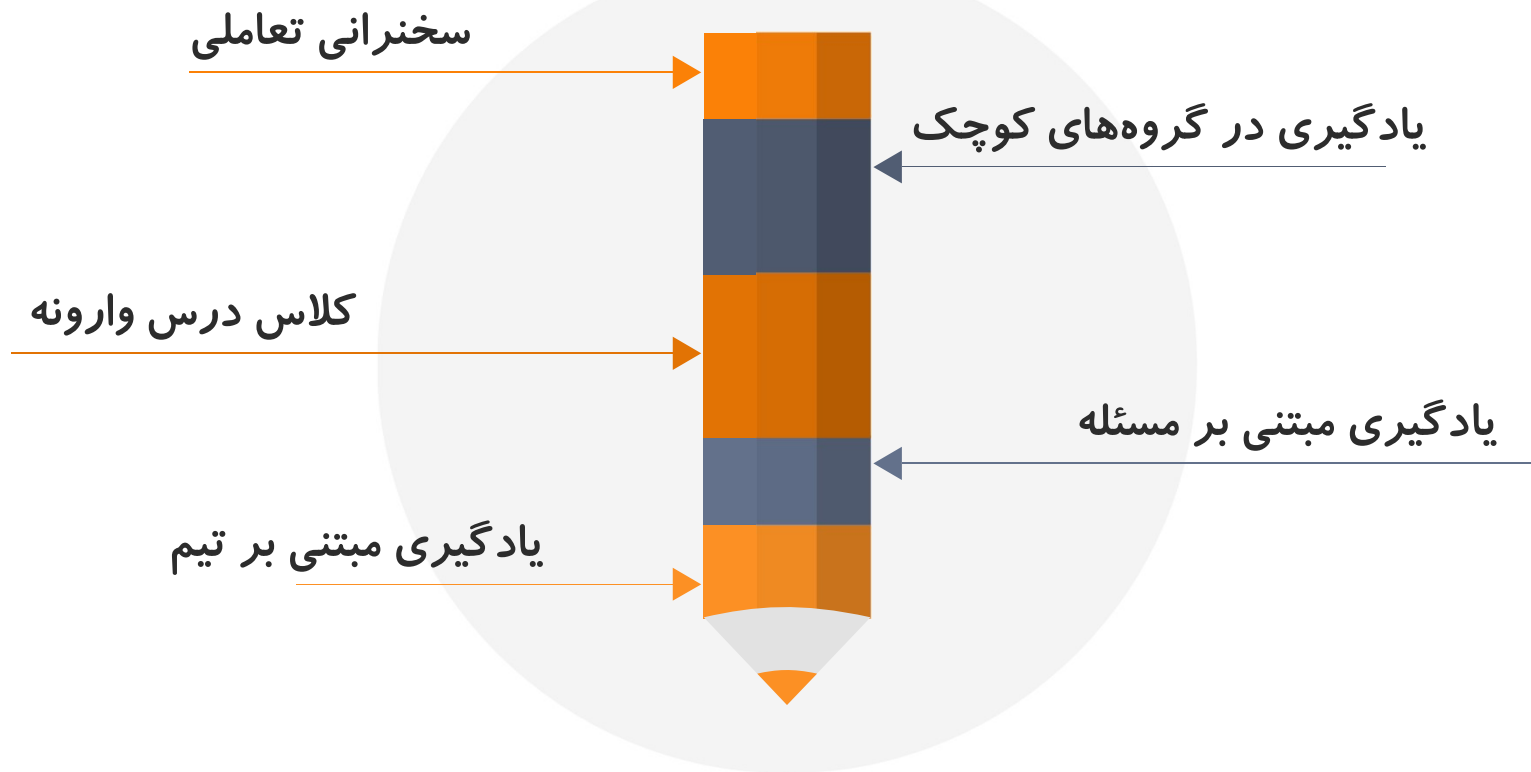
Interaction



Teacher-centered Teaching

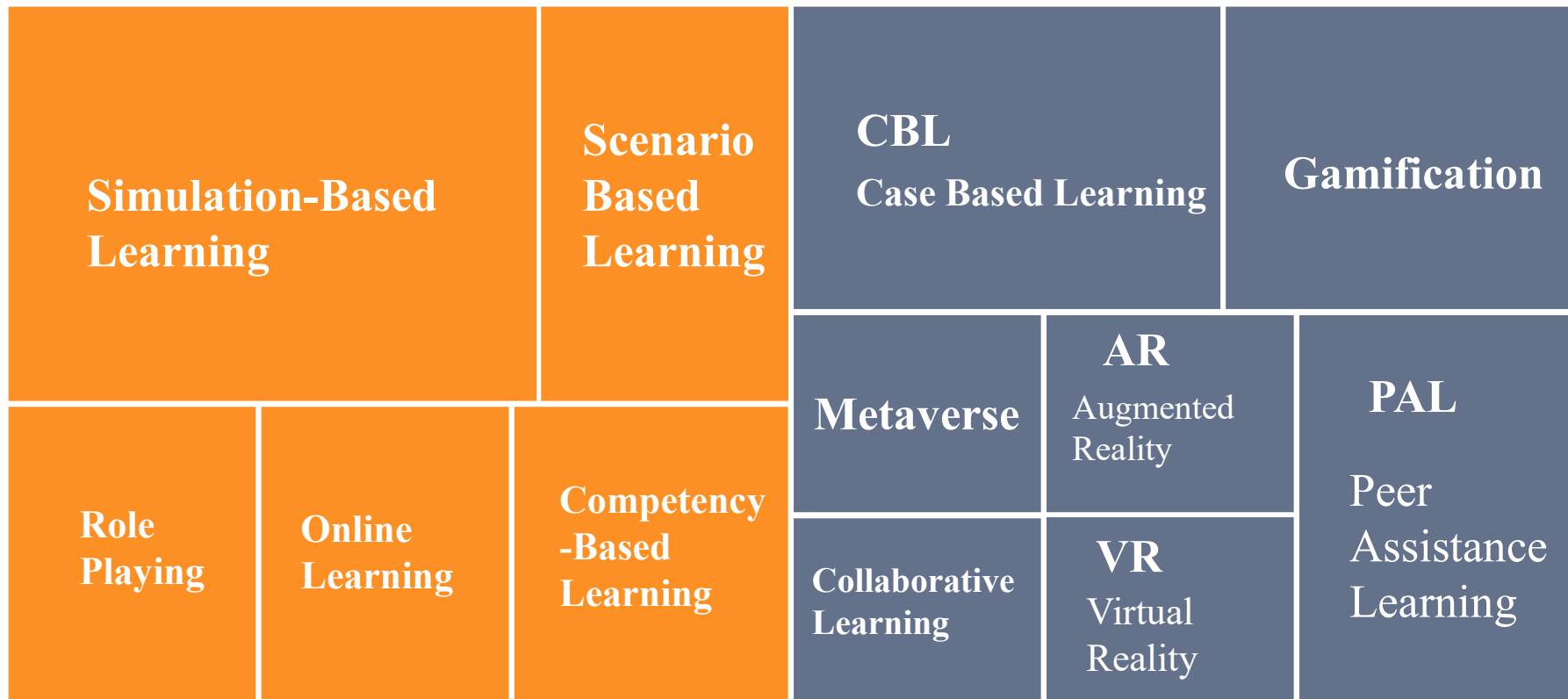
Active Teaching Methods

روش‌های تدریس فعال



Active Teaching Methods

روش‌های تدریس فعال



سخنرانی تعاملی

غیبت در کلاس درس

- ❑ مشکل بودن درس
- ❑ فاصله زمانی بین کلاس ها
- ❑ کلاس بعد یا قبل امتحانات
- ❑ علاقمندی دانشجویان به کلاس درس
- ❑ وضعیت هوا، کار و دور و نزدیکی محل دانشگاه



- ❑ انجام حضور و غیاب در کلاس و تاثیر حضور بر روی نمره نهایی
- ❑ استاد: سخنرانی غیرفعال، بیان نامناسب و خسته کننده، سخنرانی سازماندهی نشده، عدم ایجاد انگیزه در دانشجویان، عدم تسلط، استاد، انتقال دهنده صرف اطلاعات و متکلم وحده

مزایای سخنرانی



اقتصادی ✍️

انعطاف پذیری ✍️

انتقال تجربیات استاد ✍️

تقویت مهارت های کلامی استاد ✍️

تقویت مهارت های شنیداری دانشجو ✍️

مختص کلاس های پر جمعیت ✍️

ارائه مقدار زیادی از محتوا در مدت زمان کوتاه ✍️

محدودیت‌های سخنرانی

➤ روش معلم محور

➤ نامناسب بودن برای مهارت های عملی

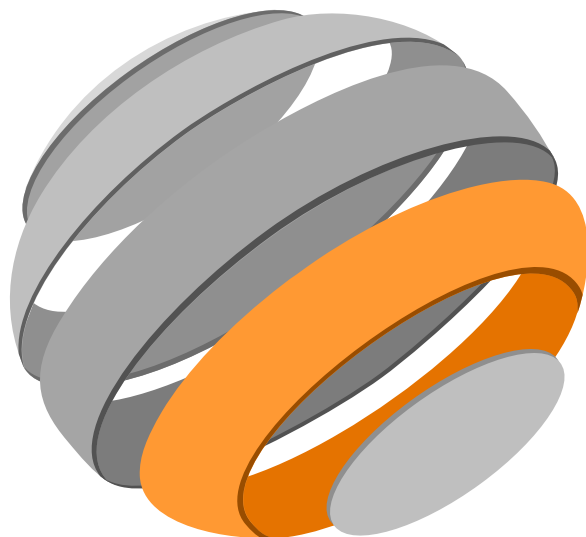
➤ عدم تقویت مهارت های کلامی دانشجو

➤ در نظر گرفته نشدن اختلاف فردی فراگیران

➤ ضرورت تجهیز مدرس به برخی از خصوصیات شخصیتی

➤ استفاده از حس شنوایی

➤ در نظر نگرفتن تفاوت های فردی

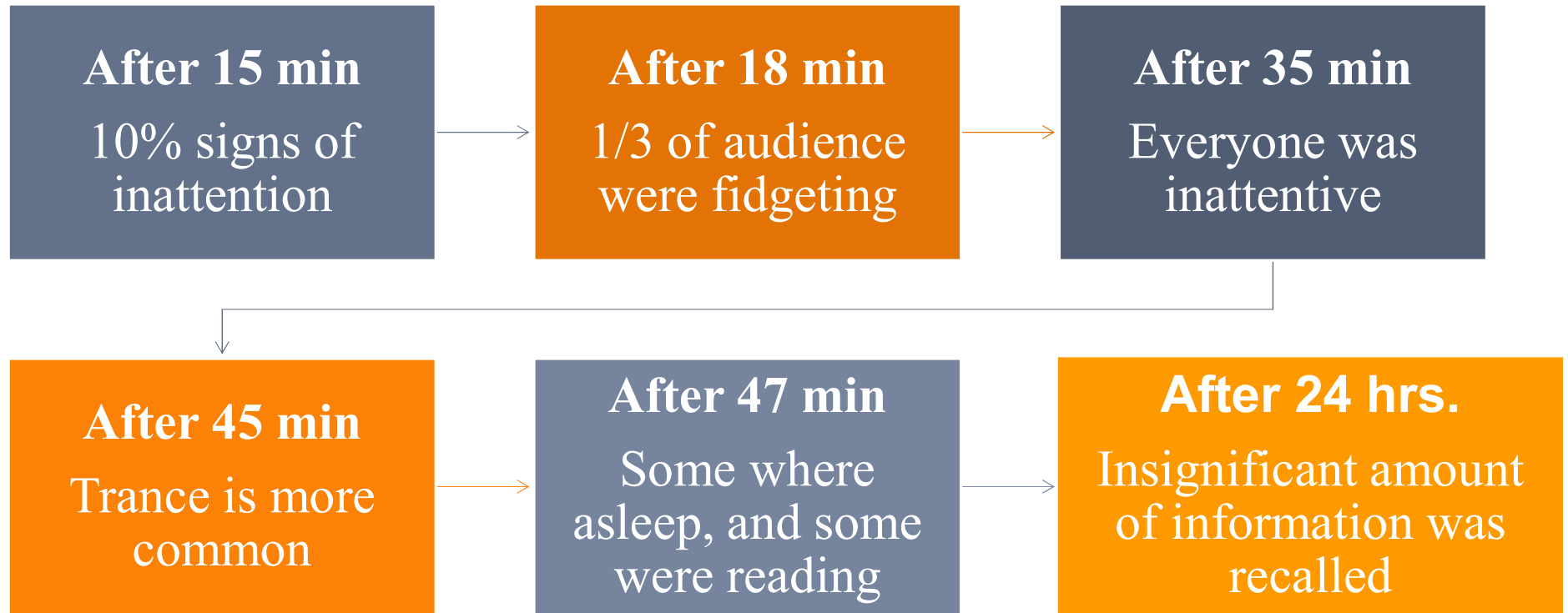


ICE Breaker



طولانی‌ترین سفرانی ثبت شده؟!!

چرا سخنرانی تعاملی؟



مفهوم کلیدی

فعال بودن یادگیرنده در فرایند یادگیری

(توجه کند، فکر کند، شک کند، تحلیل

کند، بفهمد، فعالانه گوش کند، پرسد،

بحث کند، نقد کند و...)

سخنرانی تعاملی چیست؟

تعامل دو طرفه بین استاد و فراگیر

ایجاد فرصت بحث بین فراگیران

بارش افکار

ایفای نقش

سناریو

فلش کارت و کلیکر

کوئیز

پرسش و پاسخ

مناظره

ارزشیابی فعال یادگیری

تکنیک‌های تعاملی کردن سخنرانی

تکنیک بارش افکار Brain Storming

یکی از جذاب‌ترین تکنیک‌های ایجاد مشارکت در کلاس درس

مراحل انجام بارش افکار:



1. مشخص کردن موضوع

2. آشنایی گروه با موضوع (در عرض چند دقیقه)

3. تفکر مختصر اعضای گروه

4. ارائه ایده درباره موضوع توسط اعضای گروه

5. جمع آوری ایده‌ها و دسته بندی آن

قوانین بارش فکری

هرچه تعداد ایده ها بیشتر باشد بهتر است.

هیچ ایده ای حذف نمی شود.

هیچ ایده ای نادیده گرفته نمی شود.

انتقاد و اعتراض ممنوع است.

افراد باید با توجه به نظرات یکدیگر ایده ی جدید بسازند.

نظرات غیر عادی و دور از ذهن نیز دارای اهمیت هستند.

پایان بارش افکار زمانی خواهد بود که ایده جدیدی مطرح نشود.



Lecturing Evaluation

ارزشیابی سخنرانی

Students find it easy to follow what I am saying (Several Question)

Strongly Agree Strongly Disagree

Typically what proportion of your lecture do you speak?

A. 100% B. 90-99% C. 80-89%

B. D. 70-79% E. <70%



آموزش در گروه‌های کوچک

SMALL TEACHING GROUP

آموزش در گروه‌های کوچک

یادگیری در گروه‌های کوچک زمانی اتفاق می‌افتد که دانشجویان معمولاً در گروه‌های ۱۰ نفره یا کمتر با یکدیگر کار کنند. بعضی گروه‌ها ممکن است تعداد شرکت‌کنندگان بیشتری داشته باشند.

اندازه گروه‌های کوچک

بهترین تعداد افراد گروه برای بحث‌های پیچیده، پنج تا شش نفر است و بیست نفر، حداکثر تعداد افراد برای داشتن یک رابطه متقابل است. اندازه گروه می‌تواند روی صمیمیت و روابط متقابل در گروه تاثیر بگذارد، اما حتی با داشتن کوچک‌ترین گروه‌ها، موثر بودن آموزش و یادگیری به استراتژی‌ها و مهارت‌های مربی و شاگردان بستگی دارد. جلسات همراه مربی چهار نفره می‌تواند به اندازه یک کلاس حل مساله بزرگ از بین برنده انگیزه باشد.



اهداف آموزش در گروه‌های کوچک

توسعه مهارت‌های ارتباطی



توسعه شایستگی حرفه‌ای و عقلانی



رشد فردی دانشجویان
(و احتمالاً مربی)



آمادگی برای آموزش در گروه های کوچک

اساس یک راهبرد تعیین نقشه برای
تبیین یک موضوع یا مسأله است.

Strategy

محتوای مباحث معمولاً به واسطه ی
برنامه ی درسی، برنامه ی سخنران یا
طراح دوره مشخص می شود و کمتر می
توان حدود و مقدار محتوا را تغییر داد.

Content

اهداف کلی آموزش در یک گروه کوچک
افزایش مهارت های گفتمان و وادار کردن
دانشجویان به فکر کردن است. این اهداف
باید بر اساس دیدگاه ها و مسایل خاص مرتبط
با محتوای بحث و دستاوردهای دوره تقسیم
بندی شوند.

Goals

باید مناسب ترین روش را توجه به اهداف
انتخاب کرد. برای ساختار نسبتاً غیر قابل
انعطاف «روش قدم به قدم» برای بحث
آزادتر «آغاز بر اساس نکته»

Method

تعداد دانشجویان شرکت کننده در
بحث، طول جلسه و وضعیت کلاس
همگی در نحوه ی مشارکت دانشجویان
تأثیر دارند.

Setting



مزایای
SGT

هدایت افراد به سمت یادگیری فعال و خود محور

ایجاد انگیزه و رغبت در دانشجویان توسط خودشان

بررسی نتایج

یادگیری عمیق

یک سبک کامل یادگیری

ارتقاء مهارت های قابل انتقال

مسائل و مشکلات یادگیری در گروه های کوچک



- ❑ موانع ادراکی
- ❑ موانع فرهنگی
- ❑ موانع احساسی
- ❑ موانع عقلانی
- ❑ موانع محیطی
- ❑ مسائل مربوط به مدرسین: عدم توانمندی اساتید و تعداد کم اساتید

آموزش مبتنی بر مسئله

PROBLEM BASED LEARNING

آموزش مبتنی بر مسئله



استراتژی آموزشی که در آن دانشجویان موارد و مطالب را از طریق مطرح شدن مسائل و به منظور ادراک اصول و فرضیات زیر بنای آن مسئله، یاد می‌گیرند. معمولاً کانون بحث یک مسئله است که حاوی یک پدیده‌ای است که نیاز به توضیحات بیشتر دارد. در این رویکرد دانش و ادراک جدید در اثر کار کردن بر روی مسئله ایجاد می‌شود.

PRO

Data
The Ultimate Business
Statistic

مزایای PBL

- فعال شدن دانش قبلی (که خود عامل مهمی در تعیین چیزی است که می‌توان یاد گرفت).
- یادگیری در متن کار (موجب افزایش انتقال دانش می‌شود).
- برقراری ارتباط بین دانش (موجب تسهیل در به یادآوردن آن می‌شود).
- یادگیری عمیق و به یاد ماندن بهتر دانش
- افزایش و حفظ مهارت‌های مبتنی بر خودآموزی
- محیط یادگیری تحریک کننده تراست و انگیزه را افزایش می‌دهد.
- موجب افزایش تعامل بین دانشجویان و استادان می‌شود و برای آنها لذت بخش تر است.
- موجب افزایش تشریک مساعی و همکاری بین رشته‌های مختلف
- ایجاد مهارت‌های حل مسئله
- داشتن یک حجمی از دانش که تلفیق شده است.
- مزایای عمومی آموزشی: این مزایا عبارتند از مشارکت فعال فراگیران، دادن بازخورد
- حل شدن مشکل کوریکولوم بسیار حجیم و سنگین

PROBLEM BASED LEARNING

آموزش مبتنی بر مسئله

موانع و مشکلات

- هزینه‌ی لازم برای برقراری و نگهداری آموزش .
- گرفته شدن ساعات زیادی از وقت استادان .
- افزایش استرس دانشجویان و استادان .
- ناکارآمدی نسبی .
- کاهش حجم دانش کسب شده درباره‌ی علوم پایه .
- مشکلات اجرایی در هنگامی که تعداد دانشجویان کلاس زیاد است.
- ممکن است فرصت کافی برای فراگیری و درک اصول پایه و اصطلاحات اولیه‌ی مربوط به هر رشته فراهم نگردد.
- در دسترس بودن منابع: تهیه منابع لازم برای انجام آموزش براساس PBL بار کاری زیادی را بر استادان تحمیل می‌نماید
- ممکن است تجربه استادان برای اجرای این روش کافی نباشد .
- احساس عدم آرامش روانی از سوی دانشجو : ممکن است دانشجویان با این روش راحت نباشند.



**فرآیند اجرای
PBL
یازده گام**

جلسه اول	
گام اول	مشخص نمودن نکات
گام دوم	تبدیل مسئله به قواعد
گام سوم	ایجاد فرضیات
گام چهارم	سازماندهی فرضیات
گام پنجم	تنظیم موضوعات آموزشی
جلسه دوم	
گام ششم	مرور آموخته های جلسه اول
گام هفتم	برنامه ریزی در مورد نحوه انجام بررسی ها و جمع آوری اطلاعات
گام هشتم	تصمیم سازی در مورد تشخیص
جلسه سوم	
گام نهم	مرور آموخته های جلسه دوم
گام دهم	مدیریت مسئله
گام یازدهم	مرور و ارزشیابی عملکرد آموزشی - مسئله و گروه

1. تعاریف کاری، واژه‌ها و مفاهیم نامشخص را روشن و مشخص نمایید و در مورد آنها به توافق برسید.
2. مسائل را تعریف و مشخص کنید و بر سر پدیده‌هایی که نیاز به توضیح دارند، به توافق برسید.
3. با ایجاد طوفان مغزی، مسئله را تجزیه و تحلیل نمایید.
4. توضیحات محتمل و فرضیه‌های کاری را کنار هم بگذارید.
5. اهداف یادگیری را تعیین و اولویت‌های آن را مشخص نمایید.
6. درباره‌ی اهداف یادگیری، پژوهش کنید.
7. در آخر کار، گزارش فعالیت‌های خود را بدهید، توضیحات را سنتز نمایید و اطلاعات بدست آمده‌ی جدید را در مورد مسئله بکار بندید.



**فرآیند اجرای
PBL
هفت گام ماستریخ**

کلاس درس وارونه

Flipped Classroom کلاس درس وارونه



کلاس درس وارونه یا Flipped Classroom در واقع روشی است که در آن آموزش محتوای درس به صورت خودکار با استفاده از ویدئوها، پادکستها و مطالب آماده شده در خارج از کلاس انجام می شود. سپس دانشجویان محتوای درس را قبل از شروع جلسه کلاس مطالعه می کنند تا در کلاس بتوانند به بحث و تمرین مسائل مرتبط با درس بپردازند.

Flipped Classroom

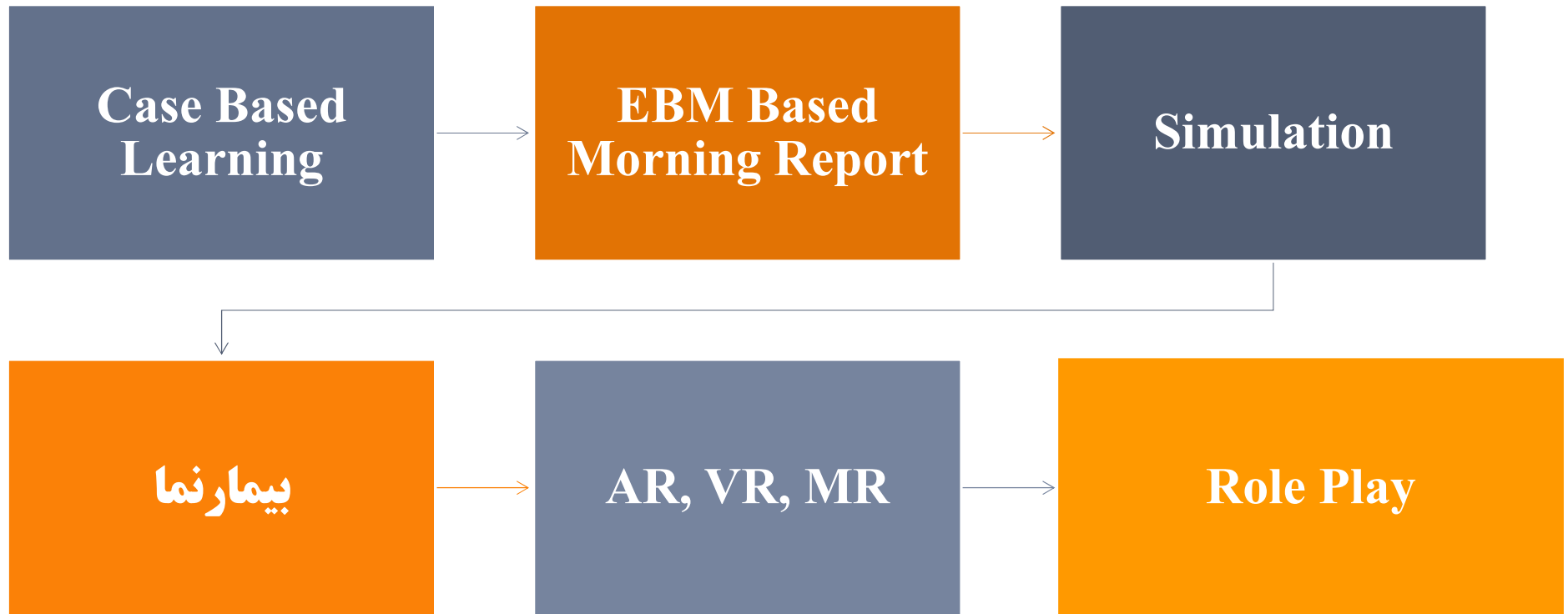
کلاس درس وارونه



- ✓ صرفه‌جویی در زمان و انرژی استاد در ارائه مطالب
- ✓ افزایش مشارکت و فعالیت دانشجویان در کلاس
- ✓ بهبود یادگیری مرحله‌ای و عمیق‌تر دانشجویان
- ✓ قابلیت ارزیابی بهتر عملکرد دانشجویان

روش های آموزش بالینی

روش های آموزش بالینی



A graphic featuring a dark brown circle on an orange background. Inside the circle, the Persian text 'بازخورد' (Bazkhordeh) is written in white. Below it, the English word 'Feedback' is written in a bold, white, sans-serif font. Two white curved lines with circular endpoints frame the circle, one on the top right and one on the bottom left.

بازخورد
Feedback

تعریف بازخورد

اطلاعاتی که توسط یک عامل مثل معلم، همکار یا ... درباره جنبه‌هایی از عملکرد یک فرد، طی یک فرایند تعاملی به او ارائه می‌گردد و هدفش آگاه ساختن فرد از عملکرد خود و ارتقاء هرچه بیشتر عملکرد است.

تعریف بازخورد

فیدبک نقد عینی، آگاهانه، و بدون قضاوت از عملکرد فراگیر است که با هدف بهبود عملکردهای وی صورت می گیرد.

Jack Ende. Feedback in Clinical Medical Education; JAMA 1983;250:777-781

انواع بازخورد

بازخورد اصلاح کننده (**Corrective**):
اصلاح و تاثیرگذاری بر عملکردها، رفتارها و دیدگاه‌های نامطلوب

بازخورد تقویت کننده (**Reinforcing**):
حفظ و تقویت یک دیدگاه، عملکرد یا رفتار مناسب



اهداف بازخورد

- ✓ تایید کننده عملکرد درست
- ✓ بیان کننده نادرست بودن عملکرد
- ✓ اصلاح کننده عملکرد نادرست
- ✓ آموزش نکات مرتبط

ضرورت ارائه بازخورد

بدون بازخورد:

اشتباهات فراگیران اصلاح نشده باقی می ماند.

عملکرد صحیح فراگیران تقویت نمی شود.

توانمندی‌ها به صورت **Empiric** کسب می شوند.

فراگیران بدون اعتماد به نفس یا بیش از حد مطمئن خواهند شد.

محیط و شرایط ارائه بازخورد



بازخورد دهنده

محتوای بازخورد



بازخورد گیرنده

عناصر اصلی بازخورد

Ten Tips for Effective Feedback

1. زمان بندی (Timing): به دفعات، به موقع و به صورت مستمر
2. مقدار (Amount): محدود ولی کافی
3. شیوه ارائه بازخورد (Mode): مستقیم (Frank, Direct)
4. مخاطبین (Audience): ویژه و اختصاصی و نه گروهی
5. تمرکز (Focus): بر عملکرد فرد متمرکز است، نه خودِ فرد

Ten Tips for Effective Feedback

6. مقایسه (Comparison): عملکرد را باید با عملکرد مطلوب یا عملکرد قبلی فرد مقایسه کند نه با عملکرد دیگران
7. کارکرد (Function): باید توصیف کننده باشد نه قضاوت کننده
8. شفافیت (Clarity): برای بازخوردگیرنده واضح و قابل درک باشد.
9. ویژگی (Specificity): معطوف به رفتارهای خاص و مشاهده شده فراگیر است.
10. ارزش (Valence): بازخورد در کل باید مثبت باشد، توام با احترام به مخاطب و نه منفی و تحقیر کننده

با سپاس از توجه شما

