



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

راهنمای هنرآموز
الزامات محیط کار

کلیه رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش



وزارت آموزش و پرورش سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی



راهنمای هنرآموز الزامات محیط‌کار - ۲۱۰۷۵۵	نام کتاب:
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی	پدیدآورنده:
دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کاردانش	مدیریت برنامه‌ریزی درسی و تألیف:
احمدرضا دوراندیش، محمد کفاشیان، مالک مختاری، حسن آقابابایی، ابراهیم آزاد، مهدی اسمعیلی، حمید تقی‌پور ارمکی، محمدرضا سلطان محمدی (اعضای شورای برنامه‌ریزی)	شناسه افزوده برنامه‌ریزی و تألیف:
محمدرضا سلطان محمدی، حمید تقی‌پور ارمکی (اعضای گروه تألیف)	مدیریت آماده‌سازی هنری:
اداره کل نظارت بر نشر و توزیع مواد آموزشی	شناسه افزوده آماده‌سازی:
جواد صفری (مدیر هنری) - ایمان اوجیان (طراح یونیفورم) - طاهره حسن‌زاده (طراح جلد) - رضوان جهانی (صفحه‌آرا)	نشانی سازمان:
تهران: خیابان ایرانشهر شمالی - ساختمان شماره ۴ آموزش و پرورش (شهیدموسوی) تلفن: ۹-۸۸۸۳۱۱۶۱، دورنگار: ۸۸۳۰۹۲۶۶، کدپستی: ۱۵۸۴۷۴۷۳۵۹	ناشر:
وب‌گاه: www.irtextbook.ir و www.chap.sch.ir	چاپخانه:
شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران: تهران - کیلومتر ۱۷ جاده مخصوص کرج - خیابان ۶۱ (داروپخش) تلفن: ۵-۴۴۹۸۵۱۶۱، دورنگار: ۴۴۹۸۵۱۶۰ صندوق پستی: ۱۳۹-۳۷۵۱۵	سال انتشار و نوبت چاپ:
شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران «سهامی خاص»	
چاپ اول ۱۳۹۶	

کلیه حقوق مادی و معنوی این کتاب متعلق به سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش است و هرگونه استفاده از کتاب و اجزای آن به صورت چاپی و الکترونیکی و ارائه در پایگاه‌های مجازی، نمایش، اقتباس، تلخیص، تبدیل، ترجمه، عکس‌برداری، نقاشی، تهیه فیلم به هر شکل و نوع بدون کسب مجوز ممنوع است و متخلفان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.



دست توانای معلم است که چشم انداز آینده ما را ترسیم می کند.

امام خمینی (قَدَّسَ سِرَّهُ الشَّرِيفَ)

۱.....	فصل اول: کلیات
۲.....	■ مقدمه
۱۰.....	■ الزامات محیط کار چیست؟
۱۳.....	■ چارچوب مفهومی الزامات محیط کار
۱۵.....	■ سازماندهی محتوا
۱۶.....	■ شیوه ارزشیابی
۱۶.....	■ الزامات اجرا
۱۶.....	■ صلاحیت مریبان
۱۷.....	■ تعاریف و اصطلاحات
۱۷.....	■ رویکرد برنامه درسی ملی
۱۷.....	■ دنیای کار
۱۷.....	■ محیط کار
۱۷.....	■ بنگاه اقتصادی
۱۷.....	■ صلاحیت حرفه‌ای
۱۷.....	■ آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای (TVET)
۱۸.....	■ شغل (Job)
۱۸.....	■ حرفه (Occupation)
۱۸.....	■ وظیفه (Duty)
۱۹.....	■ تکلیف کاری (Task)
۱۹.....	■ شایستگی (Competency)
۱۹.....	■ سطح شایستگی انجام کار
۱۹.....	■ چارچوب صلاحیت ملی (NQF)
۱۹.....	■ سطح صلاحیت (Level of Qualification)
۲۰.....	■ برنامه درسی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای
۲۰.....	■ آموزش مبتنی بر شایستگی

۲۱	استاندارد شایستگی حرفه
۲۱	هویت حرفه‌ای
۲۱	گروه تحصیلی - حرفه‌ای (چند رشته تحصیلی - حرفه‌ای).....
۲۱	رشته تحصیلی - حرفه‌ای
۲۱	اهداف توانمندسازی
۲۲	یادگیری یک پارچه و کل نگر
۲۲	یادگیری
۲۲	فعالیت‌های یادگیری ساخت یافته
۲۲	محتوا
۲۳	بسته تربیت و یادگیری
۲۳	استاندارد فضا
۲۴	مواد، رسانه‌ها، مراکز، مواد و منابع یادگیری
۲۴	مراکز یادگیری
۲۴	رسانه‌های یادگیری
۲۴	منابع یادگیری
۲۴	مواد یادگیری
۲۵	فصل دوم: تدریس واحدهای یادگیری
۴۵	جدول بودجه‌بندی (هر جلسه ۲ ساعت می‌باشد)
۴۸	طرح درس جلسه اول
۵۰	طرح درس جلسه دوم
۵۲	طرح درس جلسه سوم
۵۳	طرح درس جلسه چهارم
۵۴	طرح درس جلسه پنجم

موضوع اولین هدف عملیاتی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مربوط به پرورش تربیت یافتگانی است که با درک مفاهیم اقتصادی در چارچوب نظام معیار اسلامی از طریق کار و تلاش و روحیه انقلابی و جهادی، کارآفرینی، قناعت و انضباط مالی، مصرف بهینه و دوری از اسراف و تبذیر و با رعایت وجدان، عدالت و انصاف در روابط با دیگران در فعالیت‌های اقتصادی در مقیاس خانوادگی، ملی و جهانی مشارکت می‌نمایند. همچنین سند برنامه ملی درسی جمهوری اسلامی ایران «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» به قلمرو و سازماندهی محتوای این آموزش‌ها پرداخته است.

در برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای علاوه بر اصول دین‌محوری، تقویت هویت ملی، اعتبار نقش یادگیرنده، اعتبار نقش مرجعیت هنرآموز، اعتبار نقش پایه‌ای خانواده، جامعیت، توجه به تفاوت‌های فردی، تعادل، یادگیری مادام‌العمر، جلب مشارکت و تعامل، یکپارچگی و فراگیری، اصول تنوع‌بخشی آموزش‌ها و انعطاف‌پذیری به آموزش بر اساس نیاز بازار کار، اخلاق حرفه‌ای، توسعه پایدار و کاهش فقر و تولید ثروت، شکل‌گیری تدریجی هویت حرفه‌ای توجه شده است.

مطالبات اسناد بالادستی، تغییرات فناوری و نیاز بازار کار داخل کشور و تغییر در استانداردها و همچنین توصیه‌های بین‌المللی، موجب شد تا الگوی مناسب که پاسخگوی شرایط مطرح‌شده باشد طراحی و برنامه‌های درسی بر اساس آن برنامه‌ریزی و تدوین شوند. تعیین سطوح شایستگی و تغییر رویکرد از تحلیل شغل به تحلیل حرفه و توجه به ویژگی‌های شغل و شاغل و توجه به نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی، تلفیق شایستگی‌های مشترک و غیرفنی در تدوین برنامه‌ها از ویژگی‌های الگوی مذکور و برنامه‌های درسی است. بر اساس این الگو فرایند برنامه‌ریزی درسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی در دو بخش دنیای کار و دنیای آموزش طراحی شد. بخش دنیای کار شامل ده مرحله و بخش دنیای آموزش شامل پانزده مرحله است. نوع ارتباط و تعامل هر مرحله با مراحل دیگر فرایند به صورت طولی و عرضی است، با این توضیح که طراحی و تدوین هر مرحله متأثر از اعمال موارد اصلاحی مربوط به نتایج اعتباربخشی آن مرحله یا مراحل دیگر می‌باشد.

توصیه سند تحول بنیادین و برنامه درسی ملی بر تدوین اجزای بسته آموزشی جهت تسهیل و تعمیق فعالیت‌های یاددهی-یادگیری، کارشناسان و مؤلفان را بر آن داشت

تا محتوای آموزشی مورد نظر را در شبکه‌ای از اجزای یادگیری با تأکید بر برنامه‌درسی رشته، برنامه‌ریزی و تدوین نمایند. کتاب راهنمای هنرآموز از اجزای شاخص بسته آموزشی است و هدف اصلی آن توجیه و تبیین برنامه‌های درسی تهیه شده با توجه به چرخش‌های تحولی در آموزش فنی و حرفه‌ای و توصیه‌هایی برای اجرای مطلوب آن می‌باشد.

کتاب راهنمای هنرآموز در دو بخش تدوین شده است.

بخش نخست مربوط به تبیین جهت‌گیری‌ها و رویکردهای کلان برنامه درسی است که کلیات تبیین منطق برنامه درسی، چگونگی انتخاب و سازماندهی محتوا، مفاهیم و مهارت‌های اساسی و چگونگی توسعه آن در دوره، جدول مواد و منابع آموزشی را شامل می‌شود.

بخش دوم مربوط به طراحی واحدهای یادگیری است و تبیین منطق واحد یادگیری، پیامدهای یادگیری، ایده‌های کلیدی، طرح پرسش‌های اساسی، سازماندهی محتوا و تعیین تکالیف یادگیری و عملکردی با استفاده از راهبردهای مختلف و در آخر تعیین روش‌های ارزشیابی را شامل می‌شود.

همچنین در قسمت‌های مختلف کتاب راهنمای هنرآموز با توجه به اهمیت آموزش شایستگی‌های غیرفنی به آموزش مدیریت منابع، ایمنی و بهداشت، یادگیری مادام‌العمر و مسئولیت‌پذیری تأکید شده است.

مسلماً اجرای مطلوب برنامه‌های درسی، نیازمند مساعدت و توجه ویژه هنرآموزان عزیز و بهره‌مندی از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی مناسب ایشان می‌باشد.

دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کار دانش



فصل ۱

کلیات

نخستین هدف از اهداف کلان نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران تربیت انسانی موحد، مؤمن، معتقد به معاد، متعهد به مسئولیت‌ها و وظایف در برابر خدا، خود، دیگران و طبیعت می‌باشد.

انجام وظایف در برابر خدا، خود، دیگران و طبیعت در گرو علم و معرفت است. بنابراین به خداشناسی، خودشناسی، مردم‌شناسی و طبیعت‌شناسی نیازمندیم. اما بشر با گذشت چند هزار سال از تولید علم تا چه اندازه خدا، خود و طبیعت پیرامون خویش را شناخته است؟ (به این پرسش پاسخ خواهیم داد).

در میان این دانش و معرفت‌ها خودشناسی جایگاه محوری دارد. امیرالمؤمنین علیه‌السلام می‌فرماید: «لَا تَجْهَلُ نَفْسَكَ فَإِنَّ الْجَاهِلَ مَعْرِفَةَ نَفْسِهِ جَاهِلٌ بِكُلِّ شَيْءٍ»؛ به خویشتن جاهل مباش، زیرا کسی که به خود جاهل باشد به همه چیز جاهل است.» (غررالحکم، ج ۶، ص ۳۰۴)

موضوع خودشناسی و انسان‌شناسی مهم‌ترین و ضروری‌ترین موضوع زندگی انسان بوده و فقط در این صورت است که روابط انسان با خدا، دیگران و طبیعت در مسیر درست قرار می‌گیرد.

در یک تقسیم‌بندی انسان موجودی است که دارای دو بعد جسم (طبیعی و دنیایی) و روح است که هر یک احکام، اقتضات، نیازها و قوانین خاص خود را دارد و سعادت انسان در گرو شناخت این ابعاد است.

انسان هر چند در بُعد طبیعی و دنیایی‌اش دارای ابعاد جمادی، گیاهی و حیوانی می‌باشد، ولی حقیقت او و کمالات ویژه او به عنوان یک انسان که می‌تواند مظهر خدا و خلیفه او باشد، نه از سنخ کمالات جمادی از قبیل وزن، حجم، بدن، رنگ، بو و ... می‌باشد و نه از سنخ کمالات گیاهی از قبیل رشد، تغذیه، قدرت بدنی و ... است و نه از سنخ کمالات، غرایز و عواطف حیوانی از قبیل انواع شهوات حیوانی، تشکیل خانواده و تشکیل اجتماع و طی مدارج اعتباری در اجتماع، کار، تفریح، مسکن‌گزینی و ... می‌باشد. بلکه حقیقت او و کمالات ویژه او غیر از اینها و فوق این کمالات است. انسان موجودی بسیار با عظمت و گرانبه است که ارزش وجودی او را جز خداوند و

معصومین علیهم السلام و تعداد محدودی از پرورش یافتگان مکتب آنها هیچ کس به درستی و به طور کامل نمی داند. این موجود با عظمت، خود هدف خلقت بسیاری از مخلوقات ارزشمند خداست، به طوری که خداوند که خالق آدمی و جهان هستی است، در این باره می فرماید:

(هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعاً * أَوَسْتَ كَسَىٰ كَمَا تَمَامَ أَنْجَه رَا كَه دَر زَمِينِ اسْت، بَرَاي شَمَا خَلْق كَرْد). (۲۹ بقره)

خداوند انسان را اشرف مخلوقات قرار داد و به فرشته‌ها امر کرد تا بر او سجده کنند و فرشتگان را خادم او قرار داد.

ولی متأسفانه در مباحث انسانی اعم از مباحث دینی و غیر دینی به معرفت انسان که محور خلقت همهٔ اشیاء است و تا شناخته نشود سایر چیزها شناخته نمی شود، توجه نمی گردد. از این رو پیشرفت علوم و دانش انسان ممکن است در پاره‌ای از صحنه‌های زندگی آسایش را برای او فراهم کرده باشد، اما هرگز آرامش مطلوب را برای او به ارمغان نیاورده است. همان‌طور که قبلاً گفتیم با وجود پیشرفت علمی بشر مشکلات و مفاسد و ناهنجاری‌های زندگی انسان در سراسر جهان بیشتر شده است. جهان هیچ گاه به اندازه کنونی دچار جنگ، ظلم، قتل، خودکشی، فقر و گرسنگی، مرگ و میر ناشی از گرسنگی، بیماری و ... نبوده است علت این همه مصایب این است که علوم به صورت ابزاری در خدمت انسانی قرار گرفته که نه تنها خود حقیقی را نمی شناسد، بلکه اساساً خود را فراموش کرده و دچار بیماری خطرناک «فرار از خود» شده است. بنابراین هیچ یک از دانش‌های او در حقیقت به کار او نمی آید و در حقیقت چهل به خود موجب شده که او با وجود پیشرفت‌های علمی همچنان مانند جاهلان عمل کند. آنچه جهان امروز شاهد آن است تمدن انسان به معنای حقیقی نیست بلکه توحش پیشرفته است که در آن علم، ابزاری برای بالا بردن کمیّت و کیفیت این همه مشکلات و ناهنجاری است. بنابراین بدون شناخت نفس و بدون شناخت قیمت و ارزش حقیقی آن، سایر دانش‌ها کمکی به خوشبختی حقیقی انسان نمی کند و به عبارت دیگر جاهل به خود جاهل به همه چیز است.

در توضیح بیشتر پیرامون انسان شناسی امیرالمؤمنین علیه السلام می فرمایند:
 «رَحِمَ اللَّهُ امْرَأَةً عَلِمَ مِنْ آيِنٍ وَ فِي آيِنٍ وَ إِلَى آيِنٍ: خدا رحمت کند کسی را که بداند از کجا آمده در کجا هست و به کجا می رود». (اسفار اربعه ج ۸ ص ۳۵۵)
 پس همه رحمت خدا برابر است با این سه علم که با آنها می توان به جوار رحمت

الهی رسید و بدون این سه معرفت پیمودن راه سعادت امکان‌پذیر نیست.

روزها فکر من این است و همه شب سخنم که چرا غافل از احوال دل خویشتنم

ز کجا آمده‌ام؟ آمدنم بهر چه بود؟ به کجا می‌روم؟ آخر نمایی وطنم

اما سؤال اساسی این است که انسان چگونه می‌تواند به این سه مرحله، علم پیدا کند؟ دو مرحله از این سه مرحله مربوط به ماورای طبیعت و یک مرحله آن، مربوط به عالم طبیعت است. شناختی که برای مرحله طبیعت به آن، نیاز داریم، خود به پنج مرحله مهم تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از:

۱ شناخت جسم انسان. ۲ شناخت روح انسان. ۳ شناخت رابطه جسم و روح و نوع تأثیر متقابل آنها بر یکدیگر. ۴ شناخت عالم طبیعت بدون انسان. ۵ شناخت رابطه طبیعت با انسان (یعنی مجموع روح و بدن او) و کیفیت تأثیر متقابل بین طبیعت و انسان.

هر مکتبی که بخواهد همه مصالح انسان را تأمین و تضمین کند و او را به خوشبختی برساند، باید مبتنی بر شناخت انسان در دو مرحله فوق طبیعی و نیز شناخت‌های پنج‌گانه مربوط به عالم طبیعت باشد.

حال باید دید که خود انسان به تنهایی به کدام یک از این علوم هفت‌گانه مجهز و مسلح است؟

قطعاً و یقیناً به هیچ کدام. اگر مجموعه دانش بشری درباره پنج مرحله طبیعت را ملاحظه کنیم، خواهیم دید که بشر با همه پیشرفت‌هایی که کرده، به دانش اندکی از هر یک از این علوم پنج‌گانه رسیده است. از دانشمندان علوم مرتبط به این پنج مرحله طبیعت نیز هیچ کس چنین ادعایی نکرده است که به تمام دانستی‌ها، دست یافته است، بلکه به عکس بسیاری از دانشمندان بزرگ در هر یک از این رشته‌های پنج‌گانه به عجز و اندکی دانش خود در برابر همه آن چه باید و می‌خواهند بدانند، اعتراف نموده‌اند.

حال که انسان به این هفت دسته اطلاعات نیاز دارد و سعادت او همان‌طور که امیرالمؤمنین علیه‌السلام فرمودند در گرو معرفت آنهاست و از طرفی این علوم در دسترس هیچ انسانی وجود ندارد، پس چه کسی آنها را در اختیار بشر قرار می‌دهد و اساساً باید به سراغ چه کسی رفت؟

پاسخ بسیار روشن و بدیهی است. باید به سراغ کسی رفت که انسان را با تمام ابعاد

وجودیش و برای رسیدن به هدفی بس بزرگ و عالی خلق کرده و نیز تمام سه مرحله عالم وجود را نیز ایجاد نموده است. آری باید به سراغ خداوند علیم و حکیم رفت، چرا که غیر از او هیچ کسی این سه مرحله را به طور کامل نمی‌شناسد.

اصل اصالت تخصص

اصل اساسی و فطری پذیرفته شده در بین همه انسان‌ها، تبعیت محض و بی‌چون و چرا از متخصص در هر کاری است. همه انسان‌ها فطرتاً و عقلاً به این قانون الهی مجهز هستند که در هر کاری که خود درباره آن، آگاهی و تخصصی ندارند، به سراغ متخصص آن کار می‌روند. لزوم پیروی از متخصص که اصلی عقلی و ثابت است، در مورد مهم‌ترین حرکت و عمل انسان یعنی حرکت به سوی ابدیت و کمال لایق انسانی و تأمین سعادت دنیایی و ابدی او نیز جریان دارد.

حال باید دید که خداوند چگونه انسان را هدایت نموده و اطلاعات مربوط به پیمودن مسیر دنیا تا آخرت (ابدیت) را چگونه در اختیار وی قرار داده است؟ خداوند بزرگ و مهربان هدایت خود را از طریق انسان‌های برگزیده‌ای که دارای علم الهی لازم برای هدایت بشر و نیز عصمت هستند، انجام داده است. علم و عصمت همان دو چیزی است که همه انسان‌ها بدان نیازمندند و عقل نیز ضرورت آن دو را حکم می‌کند، زیرا از طرفی وجود انسان بسیار پیچیده، حساس و با عظمت است که نزدیک شدن به آن و دستکاری کردن آن و تعیین بایدها و نبایدها برای آن، نیاز به تخصص و علم الهی دارد و از طرف دیگر در رساندن این علم به سایر انسان‌ها و به دست گرفتن جریان هدایت مردم نباید هیچ‌گونه خطا و لغزشی صورت گیرد که در صورت وقوع هر گونه خطا و لغزش جریان هدایت مختل می‌شود. پس در حقیقت هدایت انسان فقط و فقط به دست خداوند است و معصومین علیهم‌السلام مجرای این هدایت می‌باشند.

رابطه ما با معصومین علیهم‌السلام صرفاً یک رابطه حقوقی امام و ملت نیست بلکه یک رابطه وجودی است. آنها همان روح خداوند و مثل اعلی هستند که در همه انسان‌ها پرتو و تجلی دارند و همه ما ذاتاً سهمی از وجودمان از سنخ وجود آنها و تابش و تجلی آنهاست. در زیارت جامعه کبیره می‌خوانیم:

«رَأَوْا حُكْمَ فِي الْأَرْوَاحِ وَ أَنْفُسِكُمْ فِي النَّفُوسِ: روح‌های شما در روح‌ها و جان‌های شما در جان‌هاست.»

امام باقرعلیه السلام می‌فرمایند:

«إِنَّ اللَّهَ خَلَقَنَا مِنْ أَعْلَىٰ عَلِيِّينَ وَخَلَقَ قُلُوبَ شِيعَتِنَا مِمَّا خَلَقْنَا وَخَلَقَ أَبْدَانَهُمْ مِنْ دُونِ ذَلِكَ، فَقُلُوبُهُمْ تَهْوَىٰ إِلَيْنَا، لِأَنَّهَا خُلِقَتْ مِمَّا خَلَقْنَا: همانا خدا ما را از اعلیٰ علیین آفرید و دل‌های شیعیان ما را از آن چه ما را آفریده، آفرید و پیکرهایشان را از درجه پایینش آفرید. از این رو دل‌های شیعیان به ما متوجه است، زیرا از آنچه ما آفریده شده‌ایم، آفریده شده‌اند.» (اصول کافی ج ۱ ص ۳۹۰)

با خودشناسی است که انسان رابطه خودش با جهان، با الله، با معصومین علیهم السلام، با دیگران و با طبیعت را در می‌یابد.

ارتباط با دیگران

طبیعت انسان مقتضی زندگی اجتماعی است. او از این جهت که بُعدی دنیایی و طبیعی دارد به ارتباط با دیگران نیازمند است. او در نظام خانواده و اجتماع و محیط کار به دلایل گوناگون ناگزیر از روابط با دیگران است. این روابط تأثیر عمیق و زیادی در خوشبختی دنیا و آخرت و یا شقاوت وی دارد. از این جهت به شناخت دقیق دیگران و حدود و کیفیت ارتباط با آنها به شدت نیازمند است. در برقراری روابط گوناگون انسانی، کسی موفق خواهد بود که از روان‌شناسی درستی برخوردار باشد و بی‌شک کسی می‌تواند دیگران را خوب بشناسد، که خود را خوب شناخته باشد. کسی که نسبت به خود و حالات گوناگون نفس، و حرکات و پیچیدگی‌های آن در درون خود آگاه نیست، چگونه می‌تواند همین حالات را در دیگران بشناسد؟! نگاهی به شکست‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و نیز درگیری‌ها، جدال‌ها و حتی جنگ‌های گوناگون که جان میلیون‌ها انسان را به خطر می‌اندازد؛ نشان می‌دهد که انسان‌ها چقدر در شناخت دیگران ضعیف و تا چه میزان به آن محتاجند.

پس از کشف لزوم ارتباط با معصوم و انواع آن تازه می‌فهمیم که رابطه‌مان با بقیه مردم چگونه است؟

انسان با سایر مردم رابطه وجودی و حقیقی دارد یعنی؛ مردم همه همجنس یکدیگرند نه از نظر جنسی و بدنی بلکه از نظر روحی.

که در آفرینش ز یک گوهرند

بنی آدم اعضای یکدیگرند

در این جا شخص به حرمت خودش و به حرمت اصل و ریشه معصومش مردم را مثل خود دوست دارد.

و سعی می‌کند آنها را با چشم خدا ببیند و مانند خدا به آنها محبت کند و نسبت به نیازها و سرنوشت هیچکس بی تفاوت نیست. در این نگاه یک نفر دیگر یک نفر نیست بلکه یک نفر معادل همه است؛ ((من احیا الناس فکانما احیا الناس جميعا: هر کس یک نفر را زنده کند مانند این است که همه مردم را زنده کرده است.))
مانده ۳۲/

سه قاعده معجزه‌انگیز برای کنترل ارتباطات انسان

۱ قاعده «هُوَ أَنْتَ»: شخص مقابل ما، در حقیقت خود ماست. هر گونه رفتار و تفکری که ما در برخورد با او از خود صادر می‌کنیم، یقیناً به خودمان باز خواهد گشت. اگر از ما احترام، امداد، رحمت، محبت و ... صادر می‌گردد، به یقین تمام اینها به سوی خودمان باز خواهد گشت. و اگر دیگران را تنها گذاشته، و دست یاری‌شان را نفشاریم، خودمان نیز در زمان لازم تنها خواهیم ماند.

۲ قاعده «هُوَ رَسُولُ اللَّهِ»: هر انسانی که برای حاجتی و یا کمکی به سوی ما می‌آید، در حقیقت فرستاده خداوند است، و احترام و تکریم او، در حقیقت احترام و تکریم خداوند است.

۳ قاعده «هُوَ اللَّهُ»: تنظیم ارتباطات انسان با دیگران، براساس آنچه که خداوند می‌پسندد، یقیناً انسان را در کنف احترام الهی قرار خواهد داد. هر انسان، حقیقتاً نفخه‌ای از خداست، و اگر در ارتباطمان با دیگران این حقیقت را مورد توجه قرار داده و بدانیم که تنها با الله روبه‌رو هستیم، قطعاً بدون توقع جبران، آنان را از سرچشمه رحمت‌مان سیراب خواهیم نمود. فراموش نکنیم در چنین صورتی، خداوند از رحمت واسطه خودش، به ما خواهد بارید.

و بالعکس هرگونه حرمت‌شکنی، ظلم، خدعه، آزار و ... نیز خداوند را در مقام انتقام‌جویی از ما قرار خواهد داد.

ادراک کامل این سه قاعده، دایره بسیاری از توهمات شیطانی را در ارتباطات ما با دیگران، محدود خواهد کرد. به طوری که شیطان، توان زیادی برای بر هم زدن ارتباطات ما با دیگران نخواهد داشت.

غالب کینه‌ها، اختلافات، مشکلات خانوادگی و ... ریشه در عدم ادراک صحیح این

سه قاعده و عدم مهارت یابی در ارتباط صحیح با دیگران دارد. به طوری که درست در لحظه‌ای که به مهارت مورد نظر نیازمنداند، اما آن را نیاموخته‌اند، راه را برای شیطان باز می‌گذارند و فکر و قلب خود را اسیر توهّمات شیطانی می‌کنند، و بدین ترتیب اختلافات را به روابط خود وارد می‌کنند.

انواع رقابت‌ها و چشم‌هم‌چشمی‌های کودکانه که ریشه در خودبینی‌ها و خودشیفتگی‌های انسان‌ها دارد، از نمونه‌های عدم ادراک صحیح سه قاعده قبل است.

احساس شرافت خواهی کرد، اگر خود حقیقت‌ات را بشناسی ...

امام علی «علیه‌السلام» می‌فرماید:

«مَنْ كَرُمَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ هَانَتْ عَلَيْهِ شَهْوَاتُهُ؛ اگر نفس کسی در نزد او بزرگ شد، شهوات در نگاه او کوچک می‌شوند». (نهج‌البلاغه حکمت ۴۴۹)

کسانی که حقیقت وجودی خود را شناخته‌اند و به کرامت نفس خود یقین دارند، خود را بزرگ‌تر از آن می‌بینند، که به انواع شهوات پست و توهّمات شیطانی آلوده کنند. چنین کسانی محال است به دلیل سبک زندگی الهی خود، احساس شرم و حقارت کرده، و به سبک زندگی غیرالهی تن دهند.

پس از این مقدمه لازم و مهم به سراغ کتاب الزامات محیط کار می‌رویم. ما در محیط کار با فضای فیزیکی محل کار، اشیاء، ابزارآلات، همکاران، مراجعین و سایر مردم در ارتباط هستیم. نحوه تعامل ما با هر یک از این موارد چگونه باید باشد تا سعادت دنیا و آخرت را پیش رو داشته باشیم؟ کتاب الزامات محیط کار درصدد است تا حد امکان به اختصار پاسخگوی این سؤال اساسی و مهم می‌باشد.

اهمیت و ضرورت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از شاخه‌های توسعه و ابزارهای تحقق برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در کشور بر کسی پوشیده نیست. تأمین نیروی متعهد، متخصص و ماهر برای اجرای هر برنامه، ضرورتی امکان‌ناپذیر است که بدون توجه به آن سرمایه‌گذاری‌های مادی و انسانی به هدر خواهد رفت.

به همین دلیل از عواملی که سال‌هاست مانع تحقق واقعی اهداف برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی شده، فقدان یا کمبود نیروی متعهد متخصص و ماهر متناسب با نیازهای اجرایی برنامه‌ها به خصوص در بخش میانی آن بوده است که البته وزارت آموزش و پرورش تربیت و تأمین آن را به‌طور گسترده به عهده دارد.

تحول در نظام آموزشی دوره متوسطه به‌رغم اهداف متعددی که برای آن منظور شده، در نهایت متوجه تأمین و پرکردن خلأ نیروی کار ماهر و متخصص در بخش میانی بازار کار با نگرش اقتصادی خواهد بود. که هر روز متفاوت‌تر از پیش است. امروزه کشورها

سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام‌های آماده‌سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. در حقیقت همه افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه به شرطی می‌توانند در بازار کار رقابت کنند که در تکنولوژی‌های نوین مهارت داشته و از مهارت‌های تخصصی برخوردار باشند.

معمولاً نظام آموزش حرفه‌ای هر کشور مانند یک نهاد، مسئول آماده‌سازی افراد برای کار قلمداد می‌شود. هم‌زمان با برنامه‌های توسعه سرمایه‌گذاری عمرانی در کشور، توجه به منابع نیروی انسانی ماهر از اولویت خاصی برخوردار می‌باشد. از آنجایی که آموزش متوسطه منبع اصلی تربیت نیروی انسانی شایسته و نیمه ماهر به شمار می‌رود و از این رو تأثیر ویژه‌ای در میزان موفقیت برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌گذارد که این مهم با آموزش در شاخه فنی و حرفه‌ای امکان‌پذیر شده است. اکنون لزوم ارتباط و هماهنگی آموزش و پرورش با نیازهای بازار کار و تلفیق آموزش با کار بیش از پیش احساس می‌گردد، لذا برنامه‌ریزان آموزشی کوشش کرده‌اند در این خصوص به نحوه مطلوبی برنامه‌ریزی کرده و در سطح وسیعی آن را اجرا کنند. در نظام جدید آموزش متوسطه در کنار شاخه‌های نظری برای تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخش‌های مختلف اقتصادی، شاخه فنی و حرفه‌ای ایجاد گردیده است. انتظار رود که فراگیران با استعداد و توانمند و با علاقه فراوان به این شاخه گرایش پیدا کنند تا بتوان از طریق آن به هدف راهبردی یعنی ایجاد اشتغال از راه آموزش رسید. واضح است علاوه بر آثار مهمی که این آموزش‌ها برای ایجاد اشتغال مولد دارد آثار فرهنگی و تربیتی برای پرورش افراد متکی به خود و مستقل نیز به دنبال دارد.

در برنامه‌های درسی آموزش فنی و حرفه‌ای دو دسته شایستگی وجود دارد. دسته اول شایستگی‌های فنی که به صورت مشخص برای هر رشته تحصیلی و هر موقعیت آموزشی به تناسب مکان یادگیری (کلاس و کارگاه) در قالب پودمان‌های کلان در سال‌های دهم، یازدهم و دوازدهم ارائه می‌شود و دو مجموعه از آنها دارای کتاب درسی است.

دسته دوم شایستگی‌های غیر فنی که متعلق به رشته خاصی نیست و برای دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای صرف نظر از سال تحصیلی و گروه شغلی و رشته باید برنامه‌ریزی و اجرا شود. این شایستگی‌ها اگرچه برای همه توصیه می‌شود ولی اهمیت آن نه تنها کمتر از شایستگی‌های فنی نیست بلکه تسهیل‌کننده و جهت‌دهنده است و در سرنوشت شغلی و کاری و مسیر زندگی افراد نقش تعیین‌کننده دارد این دسته از شایستگی‌ها در دو بخش در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارائه می‌شود. بخش اول

اجرای شایستگی‌های غیرفنی همراه با شایستگی‌های فنی به صورت تأکیدی است که در تمام مراحل آموزش به صورت تلفیقی جریان دارد و در هر تکلیف کار تحت عنوان‌های ایمنی و بهداشت، توجهات زیست محیطی، نگرش مرتبه‌ای از شایستگی‌های غیرفنی خاص با هر تکلیف کاری است.

بخش دوم محتوای نظری و شایسته آموزش به صورت خاص است که به صورت درس جداگانه در برنامه درسی تمام رشته‌ها دیده می‌شود. از این گونه درس‌ها، دو عنوان الزامات محیط کار و اخلاق حرفه‌ای است. که الزامات محیط کار در سال دهم برای رشته‌های تحصیلی شاخه فنی و حرفه‌ای و کاردانش هفته‌ای دو ساعت و در سال حدود ۶۰ ساعت ارائه خواهد شد، که ماهیت این درس‌ها مبتنی بر شایستگی و پودمان یادگیری است و باید به صورت فعالیت‌های یادگیری ساخت یافته طراحی و اجرا شود. این برنامه درسی مربوط به درس الزامات محیط کار است که با همین هدف تهیه شده است.

الزامات محیط کار چیست؟

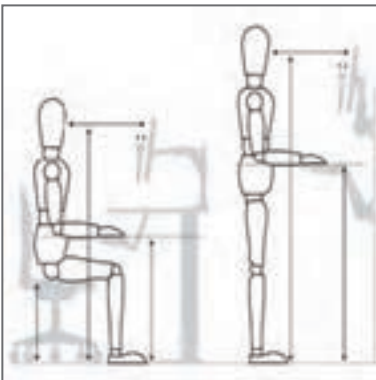
الزامات محیط کار به مجموعه‌ای از شایستگی‌های عام و غیرفنی گفته می‌شود که هر هنرجو برای یافتن شغلی مناسب، حضور مؤثر و بقاء و توسعه جایگاه شغلی، پیشگیری و کنترل مخاطرات شغلی، افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس و خود کارآمدی در محیط کار، نیاز به فراگیری و به کارگیری آنها در محیط کار دارد. بدیهی است الزامات محیط کار مجموعه‌ای از شایستگی‌هاست که شاغلان در محیط کار باید در آن به تسلط رسیده باشند و جزء عادات کاری آنان شده باشد. بنابراین عادات کاری^۱ با تسلط در شایستگی‌ها ارتباط تنگاتنگ دارد و در جریان آموزش به این مهم باید توجه شود. یکی از بزرگ‌ترین مشکلات فارغ‌التحصیلان مدارس و حتی دانشگاه‌ها، آشنا نبودن آنها با تفاوت‌های محیط کار با محیط تحصیل و خانواده می‌باشد. در جدول صفحه بعد برخی تفاوت‌های این دو محیط نشان داده شده است:

ویژگی	محیط تحصیل	محیط کار
همکاری تیمی	در برخی موارد محدود مانند انجام پروژه درسی و ورزشی	نیاز همیشگی
ایمنی و بهداشت	در حد شرایط عمومی که در خانه یا کوچه و خیابان به آن نیاز است	بسته به نوع محیط کار، شرایط بسیار خاص و قوانین سخت گیرانه حاکم می شود.
تعطیلات	حدوداً ۴ ماه در سال	حدوداً یک ماه در سال
نوع فعالیت	متنوع (بسته به درس در حال فراگیری)	پس از مدتی یکنواخت و تکراری
استرس	بیشتر در امتحان پایان ترم	یک اتفاق تقریباً روزانه
محیط	دوستانه و مفرح	جدی و نسبتاً خشک
محدوده سنی همکاران	تقریباً همه هم سن و سال هستند	تنوع بازه سنی
جنسیت همکاران	هم جنس	بسته به شرایط زن و مرد با هم کار می کنند.
نتیجه بی دقتی و اشتباه	کم شدن نمره امتحان و در بدترین حالت مردودی	ممکن است اخراج از کار یا جریمه های مالی را در پی داشته باشد.

همان گونه که در جدول مشاهده می کنید تفاوت های بسیاری بین ویژگی های محیط کار و محیط مدرسه وجود دارد. از این رو فارغ التحصیلان پس از ورود به محل کار با چالش های متعددی مواجه می شوند.

در این کتاب سعی شده است با استفاده از تجارب مدیران با تجربه صنعت، روان شناسان خبره، و نیز متخصصین ایمنی و بهداشت به صورتی مختصر ولی نسبتاً جامع مهم ترین شایستگی های غیر فنی لازم برای کسب موفقیت در محیط کار به هنرجویان عزیز آموزش داده شود.

قبل از ورود به ادامه بحث یادآور می شود به دلیل آنکه تاکنون کتابی به زبان فارسی با این عنوان و این نگرش تألیف نشده است، از همکاران محترم تقاضا دارد کتاب های کمکی منبع های پیشنهادی معرفی شده جهت افزایش دایره آگاهی های خود حتماً مطالعه فرمایند.



چارچوب مفهومی الزامات محیط کار

درس الزامات محیط کار از پنج شایستگی شامل مهارت کارایی، محیط کار و ارتباطات انسانی، فناوری و محیط کار، محیط کار و قوانین و ایمنی و بهداشت تشکیل شده است که هر کدام از این شایستگی‌ها نیز دارای زیر مجموعه‌هایی هستند که به صورت درهم‌تنیده، تعاملی و حرفه‌ای با یکدیگر ارتباط دارند.



مدل فوق از دو چرخه تشکیل شده است: چرخه داخلی و چرخه بیرونی، شایستگی‌های موجود در چرخه داخلی به صورت منطقی در محیط کار با یکدیگر ارتباط دارند و فراگیری چرخه داخلی به صورت در هم تنیده و تلفیقی منجر به زیرساخت برای فراگیری شایستگی‌های چرخه بیرونی می‌شود. جدول زیر دسته‌بندی این شایستگی را به صورت تفکیکی همراه با زمان آموزش هر یک را نشان می‌دهد.

جدول محتوای شایستگی‌های الزامات محیط کار		
زمان آموزش	محتوای پیشنهادی	عنوان شایستگی‌های کلیدی
۲۰ ساعت	تحلیل محیط و روابط کار، توسعه پایدار، مهار کردن رفتارهای بیهوده و منجر به شکست، قابلیت سازگاری با مشاغل	محیط کار و ارتباطات انسانی
۶ ساعت	فناوری و اطلاعات مرتبط با کار، یادگیری با فناوری، تفکر و نگرش سیستمی	فناوری در محیط کار
۶ ساعت	حقوق مزایا و قرارداد، قانون کار، بیمه حوادث، بیمه اشخاص	محیط و قوانین کار
۱۸ ساعت	مخاطرات شغلی، حدود مواجهه شغلی، ارزیابی و کنترل مخاطرات، ارگونومی، کمک‌های اولیه و پزشکی	ایمنی و بهداشت کار
۶ ساعت	مهارت‌های ارتباطی شفاهی و کتبی، آگاهی تحلیل علایق کسب و کار، توانایی حل مشکلات و مدیریت خود، کار تیمی، به کارگیری فناوری و اطلاعات، مهارت مصاحبه و مذاکره	مهارت‌های کارایی

سازماندهی محتوا

سازمان محتوا در این درس از جزء شایستگی‌ها در چرخه درونی برای هر شایستگی کلان شروع و به صورت عمودی به جزء شایستگی در چرخه دوم متصل خواهد شد و در نهایت ترکیب جزء شایستگی در چرخه اول و دوم برای هر شایستگی محتوای آن را شکل می‌دهد.

تألیف کتاب درسی و تدریس هم با همین سلسله‌مراتب خواهد بود. نکته قابل توجه برای مؤلفان این کتاب تعیین نقطه شروع است که می‌توان با وزن‌بندی محتوا (آسانی و مشکل بودن) و توالی منطقی تکالیف کاری (ارتباط) و یا منطق یادگیری آن را تأیید کرد. پیشنهاد نویسندگان این برنامه توالی به صورت زیر است:



شیوه ارزیابی

ارزیابی برای هر شایستگی به صورت جداگانه و با تأکید هر فرایند و برونداد انجام خواهد شد، لذا هر شایستگی در طول اجرای آموزش به صورت فرایندی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و به صورت کلی با در نظر گرفتن استاندارد عملکرد به عنوان شاخص از طریق اندازه‌گیری برونداد مورد ارزیابی نهایی قرار خواهد گرفت. نمره هر هنرجو میانگین پنج شایستگی کلان است و سطح مورد انتظار تسلط می‌باشد.

الزامات اجرا

- ۱ آموزش مدیران و بازآموزی هنرآموزان جهت دستیابی به شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی
- ۲ فراهم نمودن منابع و رسانه یاددهی و یادگیری
- ۳ بهداشت و ارگونومی هنرآموز متخصص به بحث‌های روان‌شناسی کار- هنرآموز متخصص در زمینه فناوری و محیط کار
- ۴ تأمین تجهیزات موردنیاز برای آموزش شایستگی‌های مربوط به بخش ایمنی، بهداشت و ارگونومی

صلاحیت مربیان

- ۱ هنرآموز با مدرک تحصیلی فوق لیسانس
- ۲ گذراندن دوره‌های ضمن خدمت مربوط به الزامات محیط کار، ایمنی و بهداشت، روان‌شناسی کار و فناوری و اطلاعات در سازمان‌های مرتبط با وزارت آموزش و پرورش

تعاریف و اصطلاحات

رویکرد برنامه درسی ملی

منظور از این اصطلاح، جهت‌گیری آموزش‌های مدرسه‌ای بر اساس فلسفه تربیتی نظام حاکم بر جامعه و انتظارات رهبران، مردم و نهادها از برنامه درسی ملی است. این رویکرد، رویکرد فطرت‌گرای توحیدی نام دارد که مقصد عالی آن، شکوفایی گرایش‌های الهی در انسان و تربیت انسان خلیفه ا... است.

دنیای کار

شامل کار مزدی، پیگیری حرفه و شغل در زندگی در همه جنبه‌های زندگی اجتماعی است. دنیای کار از دنیای آموزش و زندگی شخصی متمایز است. دنیای کار شامل زندگی شغلی، بازار کار، محیط واقعی کار و بنگاه‌های اقتصادی است.

محیط کار

موقعیتی است که افراد در آن کار می‌کنند و گستره‌ای وسیع از فضاها از خانه تا کارخانه بزرگ را شامل می‌شود.

بنگاه اقتصادی

محلی که در آن فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر استاندارد ملی طبقه‌بندی فعالیت‌های اقتصادی صورت می‌گیرد.

صلاحیت حرفه‌ای

مجموعه‌ای از شایستگی‌های حرفه‌ای است که با توجه به سطح، نوع و وسعت آنها به سطوح دیگر تقسیم خواهند شد.

آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای (TVET)

آموزش و تربیت در قلمرو دنیای کار جهت زمینه‌سازی، آمادگی، نگهداشت و ارتقاء شغلی و حرفه‌ای را گویند. آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای واژه‌ای جامع است که به جنبه‌هایی از فرایند آموزشی و تربیتی، دربرگیرنده، مطالعه فناوری‌ها و علوم وابسته، کسب نگرش‌ها و مهارت‌های عملی، فهم و دانش مرتبط با حرفه‌ها را در بخش‌های گوناگون اقتصادی و زندگی اجتماعی، علاوه بر آموزش عمومی، ارجاع و

اطلاق می‌شود. این واژه اعم از آموزش فنی و حرفه‌ای رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته است. همچنین این آموزش‌ها شامل طیف وسیعی از فرصت‌های توسعه مهارت‌ها است که با بافت‌های ملی و محلی هماهنگ می‌گردد. یادگیری برای یادگرفتن و رشد سواد و مهارت‌های محاسبه، مهارت‌های عرضی (غیرفنی) و مهارت‌های شهروندی نیز از مؤلفه‌های جدایی‌ناپذیر آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای می‌باشند.

■ شغل (Job)

واژه شغل «استخدام شدن برای ارائه خدمت و یا برای مدتی خاص» می‌باشد. شغل محدود به زمان و فرد کارفرما است. شغل مجموعه از کارها و وظایف مشخص است که در یک جایگاه خاص تعریف می‌شود. یک شخص ممکن است در یک حرفه در زمان‌های گوناگون مشاغل متفاوت داشته باشد.

■ حرفه (Occupation)

مجموعه‌ای از مشاغل دنیای کار است که شباهت معقولانه‌ای از نظر کارها، دانش و توانایی‌های مورد نیاز دارد. حرفه مشغولیت اصلی فرد در طول زندگی است. استاندارد حرفه‌ای، حداقل‌های مورد انتظار دنیای کار در یک حرفه را نشان می‌دهد. حرفه مرتبط با فرد و نقش وی در بازار و دنیای کار است (مانند حسابدار، خانه‌دار، جوشکار، پرستار، مهندس ساختمان). اکثر حرفه‌ها در بخش‌های مختلف وجود دارد در حالی که برخی از حرفه‌ها (مهندس معدن) مربوط به بخش خاصی است. یک حرفه مجموعه‌ای از مشاغل است که شباهت معقولانه‌ای از نظر کارها، دانش و توانایی‌های مورد نیاز دارد.

■ وظیفه (Duty)

وظیفه عبارت است از مسئولیت و نقش اصلی مشخصی که در یک جایگاه شغلی یا حرفه برای شخص در نظر می‌گیرند. برای مثال از وظایف اصلی یک تعمیرکار خودرو می‌توان به تعمیر سیستم مولد قدرت، تعمیر سیستم انتقال قدرت و ... اشاره کرد. از تکنسین مکترونیک انتظار می‌رود نگهداری و تعمیرات سیستم‌های کنترل عددی را به‌عنوان وظیفه انجام دهد.

■ تکلیف کاری (Task)

یک تکلیف کاری فعالیت مشخصی است که دارای ابتدا و انتها می‌باشد و شامل مراحل منطقی است. معمولاً هر وظیفه به چندین تکلیف کاری تقسیم می‌شود. به‌طور مثال یکی از تکالیف کاری وظیفه «تعمیر سیستم مولد قدرت»، تنظیم سیستم جرقه می‌باشد.

■ شایستگی (Competency)

مجموعه اثبات شده از دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز جهت انجام یک تکلیف کاری، بر اساس استاندارد را، شایستگی گویند. شایستگی‌ها در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سه دسته شایستگی‌های فنی، غیرفنی و عمومی تقسیم‌بندی می‌شوند.

■ سطح شایستگی انجام کار

صرف نظر از اینکه یک تکلیف کاری در چه سطح صلاحیت حرفه‌ای انجام می‌شود، انجام هر کار ممکن است با کیفیت مشخصی در محیط کار مورد انتظار باشد. سطح کیفی شناخته شده از یک شخص در محیط کار را سطح شایستگی مورد انتظار و نیاز گویند. سطح شایستگی انجام کار معیار اساسی ارزشیابی می‌باشد. در بین کشورهای مختلف نظام سطح‌بندی شایستگی گوناگونی وجود دارد اما نظام چهار سطحی معمول‌ترین آنها به نظر می‌رسد.

■ چارچوب صلاحیت ملی (NQF)

چارچوبی است که صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌های در سطوح و انواع مختلف را به‌صورتی منسجم و همگون براساس مجموعه از معیارها و شاخص‌های توافق شده به هم ارتباط می‌دهد. در این چارچوب به مهارت و تجربه در کنار دانش ارزش ویژه‌ای داده می‌شود. زمان و مکان یادگیری ارزش کمتری دارد.

■ سطح صلاحیت (Level of Qualification)

سطح صلاحیت عبارت است از سطح حرفه یا شغلی در چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی که تکالیف کاری باید در آن طراحی و تدوین گردد. نظام‌های سطح‌بندی

گوناگونی در بین کشورها وجود دارد، سطح صلاحیت مهندسی (حرفه‌ای) پنج در نظر گرفته شده است که به طبع آن تکنسین فنی یا حرفه‌ای دارای سطح چهار می‌باشد. صلاحیت حرفه‌ای در اروپا EQF به ۸ سطح تقسیم‌بندی شده است.

برنامه درسی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای

برنامه درسی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای دنیای کار، اهداف، محتوا، روش‌ها، راهبردهای یاددهی - یادگیری، تجهیزات، زمان، فضا، استاندارد شایستگی‌ها، مواد آموزشی، استاندارد ارزشیابی است که دانش آموز (هنرجو)، کارآموز یا مربی را برای رسیدن به آن اهداف در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای هدایت می‌نماید. دامنهٔ شمول برنامه درسی در حوزهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، دنیای کار و دنیای آموزش را در بر می‌گیرد.

معمولاً در نظام‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشورها سه نوع استاندارد، متصور می‌شوند: ۱ استاندارد شایستگی حرفه‌ای؛ شایستگی یا مهارت، که توسط متولیان صنعت، بازار کار و اتحادیه‌ها، صنوف و ... تهیه می‌شود. در این استاندارد، وظایف، کارها و صلاحیت‌های هر شغل یا حرفه مورد توجه قرار می‌گیرند.

۲ استاندارد ارزشیابی؛ براساس استاندارد شایستگی حرفه‌ای و دیگر عوامل مؤثر توسط گروه‌های مشترکی از حوزه‌های گوناگون تهیه می‌شود و منجر به اعطای گواهینامه یا مدرک صلاحیت حرفه‌ای می‌گردد.

۳ استاندارد آموزشی (برنامه درسی)؛ بر اساس استانداردهای شایستگی حرفه و ارزشیابی توسط ارائه‌دهندگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تهیه می‌گردد. در این استاندارد اهدافِ دروس، محتوا، راهبردهای یاددهی - یادگیری، تجهیزات آموزشی و ... در اولویت قرار دارد.

آموزش مبتنی بر شایستگی

رویکردی در آموزش فنی و حرفه‌ای است که تمرکز بر شایستگی‌های حرفه‌ای دارد. شایستگی‌ها را به عنوان پیامدهای آموزشی در نظر می‌گیرد و فرایند نیازسنجی، طراحی و تدوین برنامه درسی و ارزشیابی بر اساس آنها انجام می‌شود. شایستگی‌ها می‌توانند به شایستگی‌های فنی (در یک حرفه یا مجموعه‌ای از حرفه‌ها)، غیرفنی و عمومی دسته‌بندی شوند. رسیدن فراگیران به حداقلی از همهٔ شایستگی‌ها به عنوان هدف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در این رویکرد مورد توجه قرار می‌گیرد.

استاندارد شایستگی حرفه

استاندارد شایستگی حرفه تعیین کننده فعالیت‌ها، کارها، ابزارها و شاخص‌هایی برای عملکرد در یک حرفه می‌باشد.

هویت حرفه‌ای

برآیند مجموعه‌ای از باورها، گرایش‌ها، اعمال و صفات فرد در مورد حرفه است. بنابراین به دلیل تغییرات این مجموعه در طول زندگی حرفه‌ای، هویت حرفه‌ای قابلیت تکوین در مسیر تعالی را دارد.

گروه تحصیلی - حرفه‌ای (چند رشته تحصیلی - حرفه‌ای)

چند رشته تحصیلی - حرفه‌ای که در کنار هم قرار می‌گیرند تا فراگیر را برای انتخاب مبتنی بر علائق، تصحیح در موقعیت بر اساس استعداد و حرکت در مسیر زندگی با توجه به استانداردهای راهنمایی و هدایت تحصیلی - حرفه‌ای به صورت منطقی یاری می‌رساند. چند رشته‌ای‌ها ممکن است با توجه به شرایط و امکانات منطقه‌ای هم خانواده، غیر هم خانواده، شایستگی‌های بزرگ مبتنی بر گروه‌های فرعی حرفه و شایستگی‌های طولی برای کسب کار باشد. گروه‌بندی تحصیلی - حرفه‌ای باعث شکل‌دهی هویت حرفه‌ای و تکوین آن در طول زندگی خواهد شد.

رشته تحصیلی - حرفه‌ای

مجموعه‌ای از صلاحیت‌های حرفه‌ای و عمومی است که آموزش و تربیت بر اساس آن اجرا و ارزشیابی می‌گردد.

اهداف توانمندسازی

اهداف توانمندسازی اهدافی است که بر اساس شایستگی‌ها، استاندارد عملکرد و اقتضات یاددهی - یادگیری جهت کسب شایستگی‌ها توسط دانش‌آموزان تدوین می‌گردد. اهداف توانمندساز با توجه به رویکرد شکوفایی فطرت شامل پنج عنصر: تعقل، ایمان، علم، عمل و اخلاق و چهار عرصه ارتباط متربی با خود، خدا، خلق و خلقت است که با محوریت ارتباط با خدا تعریف، تبیین و تدوین می‌شوند. - باتوجه به این که آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی فرایند تکوین و تعالی هویت حرفه‌ای متربیان است و هویت متربیان برابند نوع ارتباط آنان با خدا، خود، خلق و خلقت می‌باشد، بنابراین اهداف تربیت با توجه به این عرصه‌ها قابل تبیین خواهد بود، این عرصه‌ها به گونه‌ای

جامع، یکپارچه و منطقی کلیه ساحت‌های تربیتی^۱ را دربرمی‌گیرد.

یادگیری یک پارچه و کل نگر

یادگیری همه جانبه، یادگیری یک موضوع از ابعاد مختلف. در برنامه درسی ملی به ارتباط عناصر اهداف درسی و تربیتی و عرصه‌های چهارگانه گفته می‌شود.

یادگیری

فرایند ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار یادگیرنده، یادگیری ممکن است از طریق تجربه عینی (از طریق کار، تمرین و ...)، به صورت نمادین (از طریق اشکال، اعداد و نمادها)، به شیوه نظری (توضیحات کلی) یا به شیوه شهودی (ذهنی یا روحانی) صورت گیرد.

فعالیت‌های یادگیری ساخت یافته

فعالیت‌های یادگیری ساخت یافته بر اساس اصول حاکم بر انتخاب راهبردهای یاددهی - یادگیری در شاخه فنی و حرفه‌ای طراحی می‌گردد. در تدوین فعالیت‌های یادگیری در دروس مختلف شاخه فنی و حرفه‌ای بر اساس برنامه درسی ملی ایران و حوزه یادگیری کار و فناوری، دیدگاه فناورانه حاکم خواهد بود. انتخاب فعالیت‌های یاددهی - یادگیری در فرایند آموزش به کمک مواد و رسانه‌های یادگیری به منظور تحقق شایستگی‌ها بر اساس اصولی از قبیل تقویت انگیزه دانش‌آموزان، درک و تفسیر پدیده‌ها در موقعیت‌های واقعی دنیای کار، فعال نمودن دانش‌آموزان استوار است.

محتوا

محتوای آموزشی مبتنی بر اهداف توانمندساز و فعالیت‌های یادگیری ساخت یافته می‌باشد. محتوای مبتنی بر ارزش‌های فرهنگی و تربیتی و سازگار با آموزه‌های دینی و قرآنی، مجموعه‌ای منسجم و هماهنگ از فرصت‌ها و تجربیات یادگیری است که زمینه شکوفایی فطرت الهی، رشد عقلی و فعلیت یافتن عناصر و عرصه‌ها را به صورت پیوسته فراهم می‌آورد. همچنین محتوای دربرگیرنده مفاهیم و مهارت‌های اساسی و ایده‌های کلیدی مبتنی بر شایستگی‌های مورد انتظار از دانش‌آموزان است و برگرفته از یافته‌های علمی و معتبر بشری می‌باشد. تناسب محتوا با نیازهای حال و آینده،

۱- ساحت‌های تعلیم و تربیت براساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، عبارت‌اند از: اعتقادی، عبادی و اخلاقی، اجتماعی و سیاسی، زیستی و بدنی، زیباشناختی و هنری، اقتصادی و حرفه‌ای و علمی و فناورانه.

علائق، ویژگی‌های روان‌شناختی دانش‌آموزان، انتظارات جامعه اسلامی و زمان آموزش از الزامات محتوا است.

بسته تربیت و یادگیری

بسته تربیت و یادگیری، به مجموعه‌ای هماهنگ از منابع، مواد و رسانه‌های آموزشی اطلاق می‌شود که در یک بسته واقعی یا به صورت اجزایی هماهنگ با نشان و برند مؤسسه تولیدکننده تهیه و برای یک یا چند پایه تحصیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در حال حاضر با گسترش فناوری‌های نوین و ICT، بسته آموزشی با نرم‌افزارهای آموزشی، لوح فشرده و سایت‌های اینترنتی تکمیل می‌شود. طراحی و تهیه بسته یادگیری بر اساس ماکت بسته تربیت و یادگیری انجام می‌پذیرد. بسته تربیت و یادگیری می‌تواند شامل گستره‌ای از منابع و رسانه‌های آموزشی یا حاوی تعدادی کتاب و کتابچه، برگه‌های کار، لوح فشرده، فیلم آموزشی و حتی برخی وسایل کمک آموزشی و ابزارها باشد. در کنار بسته سخت‌افزاری، استفاده از امکانات نرم‌افزاری و اینترنت نیز می‌تواند به تکمیل یک بسته آموزشی کمک کند.

می‌توان بسته تربیت و یادگیری را به دو گروه کلی شامل منابع اصلی و منابع تکمیلی تقسیم نمود. منابع اصلی شامل کتاب راهنمای هنرآموز، کتاب درسی، کتاب کار دانش‌آموز و کتاب ارزشیابی می‌شوند.

استاندارد فضا

درس ساخت مصنوعات فلزی سبک در کارگاه ورق‌کاری که دارای فضای اختصاصی خود می‌باشد، اجرا می‌گردد. این فضا شامل موارد زیر است:

فضای استاندارد برای چیدمان دستگاه‌ها، میزکار، تجهیزات جنبی، نور مناسب، کلاس درس، اطاق هنرآموز، سرویس بهداشتی و... که پیش‌بینی برخی از فضاها مانند سرویس بهداشتی، رختکن و... به عهده سازمان نوسازی مدارس می‌باشد ولی استاندارد کلی فضای مورد نیاز برای چیدمان تجهیزات باید توسط دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتاب درسی به سازمان مذکور اعلام شود.

مواد، رسانه‌ها، مراکز، مواد و منابع یادگیری

مراکز یادگیری

- کارگاه
- مراکز مهارت آموزی و بخش خصوصی مورد تأیید وزارت آموزش و پرورش
- محیط‌های کار واقعی بر مبنی ایسکو

رسانه‌های یادگیری

- کتاب همراه دانش آموز
- کتاب راهنمای معلم
- پوستر
- نرم افزار
- نمونه مهارت
- انیمیشن
- شبیه‌سازها
- فیلم راهنمای معلم
- انجام تکلیف کاری
- برنامه درسی

منابع یادگیری

- کتاب مرجع
- استانداردهای فنی
- استاندارد تحلیل و ارزشیابی حرفه

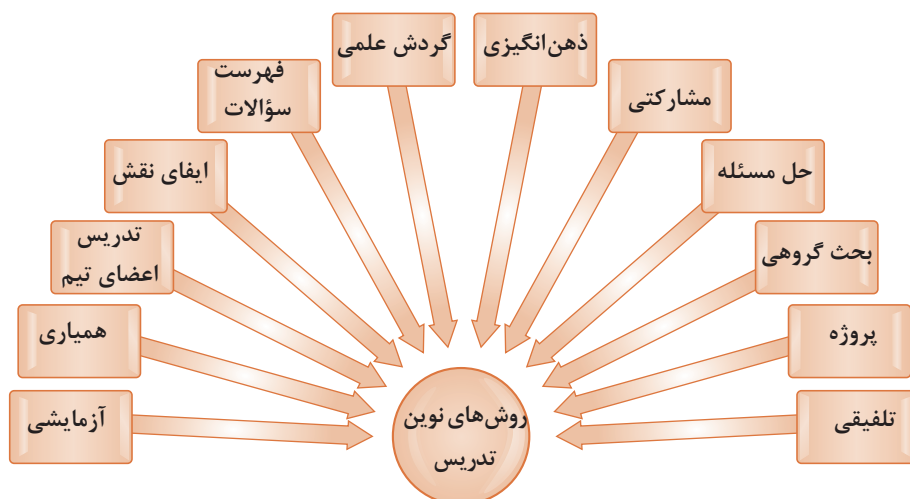
مواد یادگیری

- مواد مصرفی
- تجهیزات
- وسایل آموزشی
- ماکت آموزشی
- ابزار

فصل ۲

تدریس واحدهای یادگیری

روش‌های تدریس متداول عبارت‌اند از: برای آموزش مطالب به یادگیرنده با توجه به موضوع، محتوی، گروه سنی یادگیرنده، ... روش‌های تدریس مختلفی وجود دارد. برای آشنایی با روش‌های مختلف فعال و نوین به نمودار ۱ توجه نمایید.



نمودار ۱- روش‌های تدریس نوین

روش‌های تدریس متداول

۱- روش گروهی یا مشارکتی

تدریس مشارکتی یک راهبرد توصیه شده برای یادگیری فردی و جمعی است که نه تنها فرد در مقابل یادگیری خود مسئول است بلکه در مقابل یادگیری دیگران نیز مسئول است و معلم می‌تواند با انعطافی که در ترکیب و اندازه گروه‌ها به وجود می‌آورد به یک تدریس اثربخش دست یابد. به طوری که نه تنها هنرجویان بتوانند با هم کار کنند بلکه یادگیری خود و دیگران را به حداکثر رسانده و از این یادگیری لذت ببرند. فعالیت‌های گروهی، یادگیری را جذاب و پربار می‌سازد و به رشد شناختی هنرجویان کمک می‌کند. این روش در رشد اجتماعی و عاطفی آنان نیز تأثیرگذار است. هنرجویان در تعامل با یکدیگر یاد می‌گیرند و همین ارتباط، توانایی‌های اجتماعی و عاطفی آنان را افزایش می‌دهد و همدلی و همکاری را در آنان تقویت می‌کند.

برای اجرای درست فعالیت‌های گروهی و مشارکتی، توجه به نکات زیر، ضروری است:

۱ ابتدا ضرورت و اهمیت مشارکت و کارگروهی را برای هنرجویان توضیح دهید تا آگاهانه در اجرای این روش، مشارکت کنند.

۲ با توجه به موضوع درس و تعداد هنرجویان در کلاس، تعداد گروه‌های کاری را مشخص کنید. (۳ یا ۴ گروه و هر گروه ۲ یا ۴ هنرجو)

۳ از هنرجویان بخواهید برای گروه خود یک هماهنگ‌کننده و یک گزارشگر انتخاب کنند. وظیفه هماهنگ‌کننده، ایجاد نظم، رعایت نوبت در گروه و نظارت بر اجرای درست فعالیت گروهی است. وظیفه گزارشگر، یادداشت مطالب مطرح شده در گروه، تهیه گزارش از کار گروهی و ارائه آن در کلاس است. این افراد نباید ثابت باشند. هر هنرجو باید تجربه کار هم‌هماهنگ‌کننده و هم‌گزارشگر را داشته باشد. قبل از شروع کار گروهی، این مطالب را برای هنرجویان توضیح دهید.

۴ گروه‌بندی هنرجویان به گونه‌ای باشد که افراد هر گروه ثابت نباشند و تغییر کنند. برای این کار می‌توانید از روش‌های زیر استفاده کنید:

- شمارش و تقسیم‌بندی هنرجویان بر اساس اعداد. به عنوان مثال اگر می‌خواهید چهار گروه تشکیل دهید، از هنرجویان بخواهید از یک تا چهار بشمارند و آن را تکرار کنند. در پایان شماره‌های یک با هم، دو با هم، سه با هم و چهار با هم یک گروه را تشکیل دهند.

- هنرجویان را به صورت تصادفی در کلاس بنشانید و از آنان بخواهید از سمت راست یا چپ، هر چهار نفر یک گروه را تشکیل دهند.

- گاهی گروه‌ها را بر اساس انتخاب و تمایل هنرجویان تشکیل دهید.

- گاهی خود شما، بر اساس توانمندی‌های هنرجویان آنها را گروه‌بندی کنید. در این روش توجه داشته باشید در هر گروه هنرجویان از نظر درسی، قوی، متوسط و ضعیف با هم باشند.

۵ هرگز گروه‌ها را بر اساس هنرجویان قوی، متوسط و ضعیف تقسیم‌بندی نکنید. بهترین گروه مشارکتی، گروهی است که هنرجویان طیف‌های مختلف آموزشی (قوی، متوسط، ضعیف)، با هم باشند تا بتوانند به یکدیگر کمک کنند و همدلی و همکاری بین آنها ایجاد شود.

۶ گاهی از هنرجویان بخواهید روشی برای گروه‌بندی ارائه دهند. با این کار، خلاقیت و انگیزه آنان را در کارگروهی، تقویت می‌کنید.

۷ هنگام اجرای فعالیت گروهی، خلاصه‌ای از قواعد کارگروهی مانند نظم، مسئولیت‌پذیری، رعایت نوبت، همکاری، ... را روی تابلوی کلاس بنویسید یا با هر روش دیگر آن را نشان دهید و هنگام اجرای کارگروهی، توجه هنرجویان را به آن جلب کنید.

تدریس مشارکتی یک راهبرد تدریس در گروه‌های کوچک است اما هر تدریسی که با استفاده از گروه صورت می‌گیرد لزوماً نمی‌تواند تدریس مشارکتی تلقی گردد. زیرا تدریس مشارکتی الزامات و روش‌های مخصوص به خود را دارد و تا زمانی که این الزامات در جای خود و به صورت درست انجام نگیرد نمی‌توان گفت تدریس مشارکتی صورت پذیرفته است.

وظیفه اصلی معلم ایجاد زمینه مشارکت، همکاری، و رفاقت گروهی میان هنرجویان می‌باشد. کار او ایجاد رقابت نیست، بلکه ایجاد رفاقت و همکاری و صمیمیت میان آنهاست. فلسفه وجودی تدریس مشارکتی دقیقاً به همین سبب است. اگرچه، به خاطر وجود برخی ویژگی‌های فردی از جمله ویژگی‌های هوشی، شخصیتی، زمینه خانوادگی و ... رقابت میان هنرجویان ایجاد خواهد شد. اما وظیفه ما به عنوان یک معلم حرفه‌ای این نیست که به آن دامن بزنیم. بلکه همان طوری که در قبل آمد معلم باید تمام تلاش خود را معطوف به این هدف نماید، که هنرجویان موفقیت خود را منوط به موفقیت دیگران بدانند. در واقع به این شعار اعتقاد پیدا کنند که یا ((همگی غرق می‌شویم و یا همگی نجات پیدا می‌کنیم)). در این صورت است که هنرجویان

قوی تر، دست دیگر هنرجویان را خواهند گرفت.

به اعتقاد کوهن یادگیری مشارکتی به معنای گروه‌بندی هنرجویان براساس توانایی‌های مشابه نیست، بلکه بر عکس هر اندازه ناهمگونی اعضای گروه از نظر نژاد، زبان، فرهنگ، هوش و پیشرفت تحصیلی بیشتر باشد کارایی رویکرد یادگیری مشارکتی بیشتر خواهد بود.

تعداد هنرجویان عضو هر گروه و ترکیب اعضای گروه: اولین وظیفه معلم در تدریس مشارکتی گروه‌بندی هنرجویان در گروه‌های کوچک است اما آنچه که مهم است این است که در گروه‌بندی هنرجویان بایستی، قواعدی را رعایت نمود تا حداکثر نتیجه حاصل شود وگرنه ممکن است نتوانیم از تشکیل گروه به نتایج دلخواه خود دست پیدا کنیم. اعضای تشکیل‌دهنده هر گروه از قانون علمی «آستانه تحمل» پیروی می‌کند. آستانه تحمل کودکان با نوجوانان و بزرگسالان کاملاً متفاوت است. کودکان آستانه تحمل کمتری نسبت به بزرگسالان دارند. زود خسته می‌شوند، در یک زمان واحد نمی‌توانند با تعداد بیشتری از افراد رابطه برقرار ساخته و آن را تا مدتی حفظ نمایند. لذا باید در گروه‌بندی هنرجویان، این عوامل را مورد توجه قرار داد. یعنی تعداد اعضای هر گروه، رابطه مستقیمی با سن هنرجویان دارد. هرچه سن هنرجویان کمتر، تعداد اعضای گروه نیز کمتر و هرچه سن فراگیران بالاتر، تعداد اعضای گروه نیز می‌تواند بیشتر باشد. بهتر است، تعداد اعضای گروه هنرجویان دوره ابتدایی ۲ تا ۳ نفر، هنرجویان دوره متوسطه اول ۳ تا ۴ نفر و هنرجویان دوره متوسطه دوم و بالاتر ۴ تا ۷ نفر باشد.

الف) تا جایی که ممکن است اجازه دهید هنرجویان خود اعضای گروه را تعیین کنند. اما اگر این کار به درستی انجام نشد معلم حق دارد که در تعیین اعضای گروه دخالت کند.

ب) معلم باید توجه داشته باشد که در هر گروه، هنرجویانی از هر سه طیف ضعیف، متوسط و زرنگ حضور داشته باشند. اگر هنرجویان این‌گونه عمل ننمایند؛ معلم می‌تواند با استفاده از روش‌هایی، آنها را سرو سامان دهد.

۲. روش ذهن‌انگیزی یا بارش فکری

ذهن‌انگیزی یکی از روش‌های آموزش خلاق و مشارکتی است. در این روش، مسئله یا پرسشی در کلاس مطرح می‌شود و هنرجویان آزادانه نظرات خود را در مورد آن بیان می‌کنند و در پایان، مطالب جمع‌بندی و مجدداً در کلاس ارائه می‌شود. ذهن‌انگیزی رشد شناختی به‌ویژه تفکر انتقادی، تفکر منطقی و تفکر خلاق را در

هنرجویان تقویت می‌کند و به رشد اجتماعی و عاطفی آنان کمک می‌کند و جرئت‌ورزی و اعتماد به نفس آنها را افزایش می‌دهد.

اجرای این روش مستلزم رعایت نکات زیر است:

۱ به همه هنرجویان فرصت داده شود تا آزادانه در گفت‌وگو شرکت کنند. برای مشارکت هنرجویان، آنان را به پاسخ‌گویی مجبور نکنید، بلکه با ایجاد انگیزه، آنها را به شرکت در گفت‌وگو تشویق کنید.

۲ اگر هنرجویی پاسخ درستی را ارائه نداد، آن را بپذیرید و به تصحیح پاسخ او نپردازید، زیرا سبب می‌شود که هنرجویان در گفت‌وگو شرکت نکنند.

۳ هنگام جمع‌بندی پایانی بدون نام بردن از هنرجویان، به اصلاح نظرات نادرست بپردازید.

۴ نظم و نوبت مشارکت همه هنرجویان را در اجرای این روش، رعایت کنید.

۵ در پایان، نظرات هنرجویان را اصلاح و جمع‌بندی کنید و در اختیار آنان قرار دهید. می‌توانید جمع‌بندی جلسات را هر بار به عهده گروهی از هنرجویان قرار دهید و نظرات اصلاحی خود را ارائه دهید.

۶ جمع‌بندی جلسات ذهن‌انگیزی را هر بار گروهی از هنرجویان، بر حسب محتوای آن، به صورت پوستر، بروشور، نمودار، ... در کلاس ارائه دهند.

چهار قاعده اساسی بارش مغزی

۱ **انتقال ممنوع:** این مهم‌ترین قاعده است و لازم است تمام اعضا به آن توجه کرده و بررسی و ارزیابی پیشنهاد را به آخر جلسه موکول کنند. ضمن اینکه ملاحظه تبعیض‌آمیز پیشنهادات نیز ممنوع است.

۲ **اظهار نظر آزاد و بی‌واسطه:** این قاعده برای جرئت بخشیدن به شرکت‌کنندگان برای ارائه پیشنهاداتی است که به ذهن آنها خطور می‌کند، به عبارت دیگر در یک جلسه بارش مغزی تمام اعضا باید جسارت و شهامت اظهار نظر را پیدا کرده باشند و بدون آنکه ترسی از ارزیابی و بعضاً انتقاد مستقیم داشته باشند؛ بتوانند پیشنهاد و نظر خود را بیان کنند. هر چه پیشنهاد جسورانه‌تر باشد نشان‌دهنده اجرای موفق‌تر جلسه است.

۳ **تأکید بر کمیت:** هر چه تعداد نظرات بیشتر باشد، احتمال وجود پیشنهادات مفید و کارسازتر در بین آنها بیشتر می‌شود. موفقیت اجرای روش بارش مغزی با تعداد پیشنهادات مطرح شده در جلسه رابطه مستقیم دارد. در این روش این‌گونه عنوان

می‌شود که هر چه تعداد پیشنهاد بیشتر باشد احتمال وجود طرح پیشنهاد کیفی بیشتر است.

۴ تلفیق و بهبود پیشنهادات: اعضا می‌توانند علاوه بر ارائه پیشنهاد، نسبت به بهبود پیشنهاد خود اقدام کنند. روش بارش مغزی این امکان را به اعضا می‌دهد که پس از شنیدن پیشنهادات دیگران پیشنهاد اولیه بهبود داده شود. آنها همچنین می‌توانند پیشنهاد خود را با چند پیشنهاد دیگر تلفیق کرده و پیشنهاد بهتر و کامل‌تری را به‌دست آورند.

۲- روش فهرست سؤالات

در این روش فهرستی از سؤالات مختلف تهیه می‌شود تا موجب برانگیختن قدرت تفکر و تصور فرد گردد. این تکنیک راهی برای به‌کار انداختن قدرت تصور فرد شناخته شده است.

در این روش، شیوه عمل به این گونه است که ابتدا موضوع یا مسئله‌ای که می‌خواهید درباره آن فکر کنید، مشخص می‌کنید. سپس سلسله سؤالاتی درباره هر مرحله از موضوع یا مسئله مطرح می‌کنید. نقاط قوت: خلاقیت هنرجویان را افزایش می‌دهد.

۴- روش مسئله‌ای (حل مسئله)

این روش یکی از روش‌های فعال تدریس است، نوعی آماده کردن فراگیران برای زندگی واقعی‌ست. در این روش فعالیت‌های آموزش به‌گونه‌ای تنظیم می‌شوند که در ذهن فراگیرنده (هنرجو) مسئله‌ای ایجاد شود و او با علاقه‌مندی برای حل مسئله تلاش می‌کند. این روش به‌صورت فردی یا گروهی اجرا می‌شود و با روش‌های سنتی کاملاً فرق دارد.

یک ضرب‌المثل چینی می‌گوید: «اگر به فردی یک ماهی بدهی، یک وعده غذای او را تأمین کرده‌ای، اما اگر به او ماهی‌گیری بیاموزی، غذای یک عمر او را تأمین کرده‌ای». بنابراین باید به دانش‌آموزان یاد دهیم تا به مقتضای زمان، اطلاعات و آموخته‌های خود را تعمیم دهند و نیروهای بالقوه را به فعل برسانند و در گستره زندگی به رفتارهای مطلوب تبدیل کنند.

اجرای این الگو دارای مراحل زیر است:

۱ مشخص کردن مشکل یا مسئله مورد تدریس به‌صورت دقیق و روشن؛

۲ جست‌وجوی راه‌حل‌های متعدد؛

۳ بررسی راه‌حل‌های متعدد؛

۴ انتخاب راه حل مناسب؛

۵ اجرای راه حل مناسب؛

۶ پیگیری نتایج به دست آمده.

هرچند روش حل مسئله دارای مدل‌های متفاوتی است، اما همه در این اصل سهیم‌اند که به دانش‌آموزان یاد می‌دهند به اهداف شان دست یابند و هرچه قدرت تصمیم‌گیری و گزینش راه‌حل‌های مطلوب در دانش‌آموزان افزایش یابد، نیازهای روزمره خود را راحت‌تر رفع می‌کنند و موفق‌تر خواهند بود. شرایطی که فراگیرنده در این روش، باید داشته باشد عبارت‌اند: توجه به مسئله، قدرت درک مسئله، تشخیص ویژگی‌های مسئله، آمادگی برای حل مسئله، قدرت تنظیم راه‌حل‌های احتمالی، قدرت گردآوری اطلاعات و تحلیل آنها، قضاوت در مورد اطلاعات گردآوری شده و تعمیم و کاربرد مسئله.

محیط و شرایط آموزشی باید به گونه‌ای تنظیم گردد که فراگیرنده با مشکل مواجه نشود، آن را درک کند و از طریق تفکر برای تمامی رویدادها، راه‌حلی جست‌وجو نماید. **کمبرود و نارسایی:** این روش، نسبت به روش‌های دیگر، به زمان بیشتر و به معلمان با تجربه و آشنا با روش تحقیق احتیاج دارد. اجرای آن در کلاس نیز با بیش از بیست نفر به سختی انجام‌پذیر است و امکانات زیادی می‌خواهد.

نقاط قوت: این روش فعالیت‌های مدرسه را با زندگی واقعی دانش‌آموزان مرتبط می‌سازد و از بهترین روش‌های تربیتی برای ایجاد تفکر علمی در آنان است. همچنین باعث برانگیختن علاقه طبیعی آنان به درس می‌شود و روحیه پژوهش، انتقادگری و احساس مسئولیت را در آنان تقویت می‌کند. این روش به یادگیری پایدار آنان نیز منجر می‌گردد و باعث شکوفا شدن استعدادها و توانایی‌های آنان خواهد شد.

۵- روش ایفای نقش

یکی از روش‌هایی که در تکوین شخصیت فردی و اجتماعی هنرجویان سهم زیادی دارد «روش ایفای نقش است» زیرا نمونه‌های کوچکی از ایفای نقش‌های زندگی است و بهتر از بقیه روش‌ها هنرجویان را در عرصه زندگی می‌آزماید. این روش، به عنوان یک الگوی تدریس، از دو بُعد مورد توجه قرار دارد: بعد شخصی و اجتماعی. در این الگو، سعی بر آن است که به یادگیرندگان کمک شود تا مفهوم وجود خویش را، در درون فضای اجتماعی که در آن زندگی می‌کند بیابد و نکات مثبت تصورات خود را درباره خودش، با کمک گرفتن از گروه‌های اجتماعی، روشن کند. در جریان ایفای نقش، نمونه زنده‌ای از رفتار انسان مهیا می‌شود که به مثابه ابزاری در اختیار

دانش‌آموز قرار می‌گیرد و چون تمرکز حواس و ارتباط عاطفی در این روش زیاد است به یادگیری بهتر و مؤثرتر می‌انجامد. اجرای این الگو طی مراحل زیر صورت می‌گیرد:

- ۱ آماده کردن گروه (با آشنا کردن دانش‌آموزان با مسئله، آماده‌سازی گروه، طرح سؤال برای برانگیختن تفکر)
- ۲ انتخاب شرکت‌کنندگان
- ۳ صفحه‌آرایی
- ۴ آماده کردن تماشاگران
- ۵ اجرای بازی
- ۶ ارزشیابی و بحث
- ۷ اجرای دوباره
- ۸ بحث و ارزشیابی
- ۹ تقسیم تجارب

کمبود و نارسایی‌ها: برای تحقق هدف‌های پیچیده آموزشی نیست و یک روش جدی تلقی نمی‌شود و اجرای آن، به هزینه و تجهیزات لازم نیاز دارد و هم وقت گیر است.

نقاط قوت: کمک می‌کند دانش‌آموزان احساسات خود را بروز دهند از بینش خود در نگرش‌ها، ارزش‌ها و برداشت‌های خود سود جویند، نگرش‌ها و مهارت‌های حل مسائل را به‌وجود آورند و گسترش دهند، از راه‌های مختلف مواد درسی را بررسی کنند، زمینه بحث گروهی را فراهم سازند و کم‌رویی برخی دانش‌آموزان خجالتی را درمان کنند. همچنین به ایجاد شور و شوق و انگیزه درونی در فراگیران، افزایش مهارت‌های روانی - حرکتی هنرجویان، تقویت نگرش‌ها و طرز تفکر جدید و قبول ارزش‌های اجتماعی توسط هنرجویان و تقویت قدرت مدیریت و سازماندهی هنرجویان در کلاس و آینده شغلی آنها کمک می‌کند.

۶- تدریس اعضای تیم

همان‌گونه که از عنوان طرح بر می‌آید، مدیر یادگیری، موضوع درس را بین اعضای تیم تقسیم می‌کند، هر عضو، متن اختصاص یافته خود را به دقت مطالعه می‌کند و آن را به اعضای تیم خود تدریس می‌کند، یعنی هر دانش‌آموز هم معلم است و هم یادگیرنده. متن باید قابل تقسیم باشد، در غیر این صورت مدیر یادگیری می‌تواند موضوع درس را با سازماندهی مجدد به قسمت‌های مختلف تقسیم کند. بعد از تدریس هر بخش توسط اعضا، آزمون جامع از تمامی بخش‌ها برگزار می‌شود

و سپس کلید سؤالات در اختیار هنرجویان قرار گرفته و هنرجویان کار خود را ارزیابی می‌کنند و به این دو سؤال پاسخ می‌دهند:

(الف) هر کدام تا چه حد موضوع را خوب یاد گرفته‌اند و به دیگران تدریس کرده‌اند؟

(ب) برای مؤثر بودن کار خود در تیم چه پیشنهادهایی دارند؟
در این طرح به هنرجویان کمک می‌شود تا در مورد بخش تعیین شده مسلط شوند و به‌طور مؤثر به دیگران تدریس کنند.

طرح‌های تدریس اعضای تیم و کارایی تیم ممکن است هم‌زمان استفاده شوند. استفاده نوبتی هم می‌تواند ضمن ایجاد تنوع در رشته‌ها، مهارت‌های مختلفی را آموزش دهد. نکته قابل توجهی که در این طرح وجود دارد، بررسی و تحلیل نمرات هنرجویان در هر سؤال است. طبیعی است که هر دانش‌آموز در سؤالات مربوط به بخش خود نمره بالاتری داشته باشد، ولی نمره دیگر سؤالات در بررسی عملکرد دیگر اعضا در فرایند تدریس نیز قابل تأمل است.

۷- بحث گروهی

روش تدریس به شیوه بحث گروهی، گفت‌وگویی سنجیده و منظم درباره موضوعی خاص و مورد علاقه مشترک شرکت‌کنندگان در بحث است. در این روش، هنرجویان با شرکت فعال در فعالیت‌های کلامی ابعاد مختلف یک مسئله را مورد بحث قرار می‌دهند و در پایان نسبت به آن شناخت عمیق‌تری به دست می‌آورند. همچنین درک می‌کنند که دیگران نیز نظریاتی دارند و باید به نظریات آنان احترام گذاشت. استدلال کردن و گوش دادن به حرف‌های دیگران را می‌آموزند و دارای روحیه تحمل آرا می‌گردند. همچنین از طریق بحث گروهی، روابط گروهی را تمرین می‌کنند. در این روش، وظیفه اصلی معلم تحلیل و ارزشیابی جریان بحث، منطق، سازمان و صحت مطالب گفته شده است. البته او می‌تواند نقش هدایت‌کننده بحث را داشته باشد و هر جا که بحث به بن‌بست برسد یا از مسیر اصلی خارج شود، آن را به مسیر اصلی هدایت کند. همچنین باید مراقب باشد که افراد به خصوصی، بحث را به خود اختصاص ندهند. - موضوع‌هایی که بتوان درباره آن نظرات مختلف و متفاوت ارائه داد. فراگیران درباره موضوع، اطلاعات لازم را داشته باشند یا بتوانند کسب کنند. موضوع موردعلاقه مشترک شرکت‌کنندگان در بحث باشد.

(در این روش، هنرجویان بیش از استفاده از کتاب یا معلم، خود مؤلف به یافتن نتایج، اصول و راه‌حل‌ها هستند و این در صورتی است که هنرجویان به موضوع علاقه‌مند باشند.)

موضوعاتی چون ریاضیات، علوم طبیعی، مهندسی و ... برای بحث گروهی کارآیی ندارند و در عوض علمی چون علوم اجتماعی، تاریخ، اقتصاد، فلسفه، علوم سیاسی و روان‌شناسی و جامعه‌شناسی با این روش قابلیت تدریس دارند. درباره موضوعاتی که هنرجویان کمتر به آن علاقه‌مند هستند معلم باید به نوعی در هنرجویان ایجاد علاقه کند و در آنها حساسیت به وجود آورد مثلاً با طرح سؤال، پخش یک فیلم و ...

به عبارت دیگر، اجرای مطلوب روش بحث گروهی تا اندازه زیادی بستگی به شخصیت معلم دارد. معلمی که از این روش استفاده می‌کند باید قدرت تصمیم‌گیری داشته باشد. و طوری بحث را هدایت کند که موضوع به بیراهه کشیده نشود.

مراحل اجرای روش بحث گروهی

مرحله اول: آمادگی و برنامه ریزی

۱ انتخاب موضوع: موضوعات و عناوین روش بحث گروهی و ارتباط آنها با هدف، باید در قالب کلمات و جملات صریح و روشن بیان شود.

۲ فراهم کردن زمینه‌های مشترک

قبل از شروع بحث گروهی، لازم است سطح اطلاعات هنرجویان درباره موضوع یکسان شود.

۳ تعیین نحوه آرایش شبکه‌های ارتباطی: ترتیب قرارگرفتن و نشستن فراگیران، در نوع ارتباط مؤثر است.

- رهبر گروه

- هنرجویان

- شخص مهمان

- ناظر یا ارزیاب

مرحله دوم: روش اجرای بحث گروهی

۱ وظایف معلم در روش بحث گروهی

الف) فراهم کردن امکانات

ب) شرکت در بحث

معلم موظف است در شروع بحث، تحت عنوان مقدمه هدف و ضوابط بحث گروهی را شرح دهد و باید نقش خود را در جریان بحث تا حد یک شنونده کاهش دهد.

ج) کنترل و هدایت بحث

۲ وظایف هنرجویان در جریان بحث گروه

معلم باید نقش هنرجویان را به دقت به آنان بیاموزد. هنرجویان باید درباره موضوع از قبل، مطالعه کنند وسط حرف دیگران نپرند. با یکدیگر صحبت نکنند، کاملاً به صحبت‌های دیگران گوش کنند، انتظار نداشته باشند که نظر آنها حتماً پذیرفته شود. **نقاط قوت:** با اجرای این روش، افراد می‌توانند در عقاید و تجربیات یکدیگر سهیم شوند و خود را ارزیابی کنند، هراس افراد خجالتی کاهش می‌یابد و قدرت مدیریت و رهبری دانش‌آموزان تقویت می‌شود. مفهوم مشارکت و تلاش برای هنرجویان روشن می‌شود، ذهن فراگیران را پویا و فعال می‌کند، هنرجویان در پایان به دیدگاه‌های مشترک مورد توافق می‌رسند. همچنین در این روش معلم نقش راهنما و کنترل‌کننده را دارد، علاقه و انگیزه هنرجویان افزایش یافته و تدریس کسل‌کننده نخواهد شد، با مشاهده رفتارها و بحث‌ها می‌توان توانایی‌های هنرجویان را سنجید، عواطف دوستی هنرجویان تقویت یافته و بهتر همدیگر را می‌شناسند، تفکر انتقادی در آنان تقویت می‌شود، سایر توانایی‌های شناختی رشد می‌یابد، توانایی سخن گفتن و مهارت‌های کلامی پرورش می‌یابد و آموزش و یادگیری بر استدلال و توجیه منطقی استوار است.

۸- همیاری

در این روش کلیه هنرجویان به‌جای معلم در تدریس درس شرکت دارند. ویژگی اصلی این روش مشارکت هنرجویان در انتقال مفاهیم و مطالب درسی به سایر هنرجویان می‌باشد. در یادگیری از طریق همیاری تفاوت افراد گروه باعث کارآمد شدن یادگیری می‌شود. یکی از هدف‌های یادگیری از طریق این روش این است که هنرجویان یاد بگیرند با هر کسی کار کنند و از این طریق موجب بالا رفتن پیشرفت تحصیلی فراگیران، ایجاد ارتباط مثبت و انتقال تجارب به آنها می‌شود که برای توسعه اجتماعی، روانی و شناختی سالم به آن نیاز دارند. روش یادگیری از طریق مشارکتی با روش همیاری کاملاً متفاوت است. ترغیب هنرجویان به فعالیت در گروه‌های کوچک به‌منظور کمک به یکدیگر در یادگیری مطالب درسی فصل مشترک تمامی این روش‌هاست. برای اینکه گروه‌های همیار موفق شوند معلم سه چیز را باید رعایت کند: رفتار همه هنرجویان را زیر نظر داشته باشد نتایج حاصل از مهارت‌های اجتماعی‌ای را که هنرجویان به کار می‌برند به آنان بگوید. در مواقع مناسب برای آموزش مهارت‌های ضروری در کار گروه‌ها مداخله کند.

بعضی از روش‌های همیاری را چنین می‌توان بیان کرد

الف) گروه‌های پیشرفت تیمی هنرجویان

در این روش هنرجویان به گروه‌های یادگیری ۴ نفری تقسیم می‌شوند هنرجویان از حیث سطح کارایی، جنس و نژاد به شیوه‌ای همگن مختلط می‌شوند پس از ارائه درس توسط معلم به منظور حصول اطمینان از یادگیری تک تک اعضا هنرجویان به فعالیت‌های درون گروهی می‌پردازند در پایان تمامی هنرجویان باید در آزمون‌های انفرادی که نمی‌توانند در آنها به یکدیگر کمک نمایند. نمرات هنرجویان با میانگین نمرات قبلی آنها مقایسه می‌شود تا عملکرد و میزان پیشرفت آنان تعیین گردد این روش در تدریس موضوعاتی نظیر ریاضیات، زبان، علوم اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ب) رقابت و مسابقه تیمی

روش تدریس معلم و کار گروهی در این روش، کاملاً مشابه روش قبلی است با این تفاوت که هنرجویان به جای شرکت در آزمون در مسابقات شرکت می‌کنند.

پ) یادگیری انفرادی با یاری گرفتن از تیم

در این روش نیز تیم‌های چهار نفره از دانش‌آموزانی که در سطح کارایی متفاوت هستند تشکیل می‌شوند و به تیم‌هایی که عملکرد مطلوب داشته‌اند گواهینامه اعطا می‌شود و در این روش یادگیری مشارکتی با آموزش فردی در می‌آمیزد.

ت) تقسیم موضوع به بخش‌های مختلف

هنرجویان برای کار روی موضوع درس که به بخش‌های مختلف تقسیم شده است تیم‌های شش نفره تشکیل می‌دهند برای مثال زندگی نامه را می‌توان به بخش‌های گوناگونی از قبیل سال‌های نخستین زندگی، نخستین موفقیت‌ها، مسائل باقیمانده سال‌های عمر و نقش آن در تاریخ تقسیم کرد. انگیزه توجه به مطالب و کار همه تیم‌ها در سایرین تقویت می‌شود.

ث) پژوهش گروهی

در حقیقت یک طرح عمومی، اداره کلاس است که طبق آن هنرجویان در گروه‌های کوچک در برنامه‌ریزی مشارکتی فعالیت می‌کنند با انتخاب عنوان مطالب مورد مطالعه هر گروه آن را به بخش‌های کوچک‌تر تقسیم می‌کند و هر بخش را یکی از اعضا مطالعه می‌کند و در آخرین مرحله هر یک از گروه‌ها مجموعه آموخته‌ها و یافته‌های خود را به صورت یک کار گروهی به بقیه کلاس ارائه می‌دهد.

ج) طرح کارایی تیمی

در این روش هر یک از اعضای تیم، دانش خود را قبل از بحث تیمی ارزیابی می‌کند

بعد از یک مرور اولیه هر فراگیر به یک سری سؤال که قرار است آموخته شود پاسخ می‌دهد سپس اعضا تیم در مورد هر یک از پاسخ‌ها با یکدیگر بحث می‌کنند تا به توافق برسند. از آنجایی که اعضای تیم باید در مورد بهترین پاسخ به توافق برسند شرکت‌کنندگان این فرصت را پیدا می‌کنند تا اطلاعات ردوبدل کنند و دلایلشان را توضیح دهند دلایل و شواهد را با دیگر دلایل اعضا ارزیابی می‌نمایند در این روش کلید پاسخ‌ها باید دلیل درست و نادرست بودن هر جواب را توضیح دهند تا اعضا تیم بتوانند درک عمیقی از بهترین پاسخ به‌دست آورند در این طرح در فراگیران ایجاد انگیزه می‌شود کنجکاوی ذاتی فراگیر در این است که چرا دیگران به این صورت فکر می‌کنند و فراگیر را مشتاق می‌سازد تا دیگر اعضای تیم را علاقه‌مند نموده و یا حتی تحت تأثیر قرار دهد.

۹- روش گردش علمی

این روش گاهی برای مطالعه جامعه است که با توجه به هدف‌های معین آموزشی از طرف معلم و شاگرد طراحی و تنظیم می‌شود. اولین مسئله در استفاده از این روش میزان ارزش، ظرفیت و کیفیت گردش علمی است. این روش می‌تواند در محدوده زمانی از یک ساعت تا یک ماه اجرا شود. اگر انتظار داشته باشیم که از این روش نتایج خوبی حاصل شود، باید قبل از اجرا به طراحی بپردازیم تا در کسب هدف‌های آموزشی به اطمینان بیشتری برسیم.

کمبود و نارسایی: این روش برای همه دروس، قابلیت اجرایی ندارد. همچنین از نظر رفت‌وآمد و بیمه و تغذیه هزینه‌های مالی زیادی دربردارد که جز در شرایطی مقرون به صرفه نیست.

نقاط قوت: با برنامه‌ریزی و مشخص کردن هدف در برنامه ریزی برای بازدید.

۱۰- روش واحد طرح (پروژه)

مفهوم کلمه پروژه (طرح) تا سال ۱۹۰۰ م. در نزد عموم عبارت از یک مسئله وسیع و مهم بود که صرفاً جنبه عملی داشت. ولی بعدها به موضوع هدف و الهامات دانش‌آموزان، بیش از جنبه عملی آن، تأکید شد.

این روش در موقعیت‌های طبیعی ارزش تربیتی دارد و جنبه تجربی آن زیاد است. زیرا مهارت‌های موردنظر را نحو شایسته‌ای تقویت می‌کند. این روش در کسب مهارت‌های اساسی زندگی فراگیران نقش اساسی دارد در جوامع پیشرفته «یکی از اهداف برنامه‌های تعلیم و تربیت» تکوین شخصیت افراد برای کسب مهارت‌های اساسی زندگی است. در این زمینه «ارتقای قدرت مدیریت» برنامه‌ریزی و کنترل «از محورهای مهم به حساب

می‌آید و در جهت نیل به این اهداف انتخاب روش‌های فعال تدریس زمینه‌های مناسب را فراهم خواهد آورد. در روش پروژه فراگیران مقدمات لازم را فراهم می‌آورند و برای انجام دادن پروژه برنامه‌ریزی می‌کنند و برای اجرای صحیح آن به سازماندهی می‌پردازند و طبق اهداف و برنامه زمانی «موضوع واگذار شده را شرح می‌کنند و به اتمام می‌رسانند».

در این روش، دانش‌آموزان مقدمات لازم را فراهم می‌کنند و برای انجام دادن پروژه برنامه‌ریزی می‌نمایند و در ادامه برای اجرای صحیح آن به سازماندهی می‌پردازند و طبق اهداف و برنامه زمانی، موضوع مورد نظر را شروع می‌کنند و به پایان می‌رسانند. نکته مهم در این روش، مورد استفاده قرار گرفتن آن در موقعیت‌های خارج از کلاس، یعنی در فضای زندگی واقعی است.

ویژگی‌های روش پروژه

- ۱ روش پروژه مانند واحد کار هنرجویان است ولی در پروژه اول ارتباط آن با عواملی که باید مورد مطالعه قرار گیرد معین می‌شود.
- ۲ مرحله به مرحله بودن کار موجب نظم کنترل مرحله‌ای می‌شود.
- ۳ یادگیری بسیار عمیق است و پیشرفت هنرجویان بسیار زیاد و کاملاً محسوس است.
- ۴ هنرجویان اعتماد به نفس پیدا می‌کنند و بین آنها و معلم رابطه صحیح آموزشی برقرار می‌شود.
- ۵ رفتارهای اجتماعی مانند «همکاری» تعاون «احساس مسئولیت» انضباط در کارها «فعالیت» صبر و تحمل عقاید مخالف در هنرجویان تقویت می‌شود.
- ۶ مهارت‌های تحقیق و پژوهش را می‌آموزند.
- ۷ توانایی‌های گوناگون در هنرجویان بروز می‌کند.
- ۸ فعالیت آموزشی با میل و رغبت انجام می‌شود و تحمیلی نیست.
- ۹ بسیاری از دشواری‌های تربیتی به دلیل فعال بودن هنرجویان در ضمن اجرای این روش از بین می‌رود.

مراحل این پروژه عبارت است از:

- ۱ تعیین موضوع و هدف: موضوع و هدف باید با استفاده از اصول روان‌شناسی و علاقه‌مندی دانش‌آموزان تعیین شود.

۲ **ارائه طرح:** با بحث و گفت و گو طرح مشخص شود، سپس به دانش آموزان فرصت طراحی می دهند.

۳ **اجرا:** نقش معلم تهیه کردن وسایل لازم و مورد نیاز است و دانش آموزان، با توجه به علاقه مندی و توانایی، فعالیتی را برعهده می گیرند تا آن را در زمان تعیین شده ارائه دهند.

۴ **قضاوت و ارزشیابی:** ارزشیابی صحیح و انتقادات سازنده در اصلاح و تکمیل پروژه تأثیر بسزایی دارد.

۵ **کمبود و نارسایی:** به معلمان باتجربه و مسلط در کارهای پروژه نیاز دارد و زمان گیر است.

۶ **نقاط قوت:** روحیه مسئولیت پذیری را در دانش آموزان می پروراند و جنبه عملی و اجرایی را محور فعالیت هایشان قرار می دهد، انگیزه درونی آنان را تقویت می کند و اعتماد به نفس را در آنان افزایش می دهد.

۱۱- روش آموزش تلفیقی (Integrated Curriculum)

روش آموزش تلفیقی، محیط را برای یادگیری پُرانگیزه و فعال می سازد. بنابراین برای تأمین نیازهای جامعه امروز، که عصر پیشرفت سریع فناوری است، بسیار ضروریست. این روش فرصت می دهد تا با استفاده از یک موضوع درسی، اطلاعات گوناگون و گسترده ای را پیرامون ابعاد مختلف آن به دست آوریم و با تلفیق این اطلاعات، یاددهی و یادگیری را به صورت یک کل بنگریم؛ همان طور که مصداق آن در زندگی واقعی فراوان است. روش آموزش تلفیقی که به آن «برنامه میان رشته ای» نیز می گویند فراگیرنده را مستقیماً درگیر انجام کار می کند و با استفاده از روش های گوناگون، مفاهیم را از ابعاد گوناگون مورد بررسی قرار می دهد.

در آموزش یک مفهوم به کودکان، به دلیل محدودیت هایی که در درک کامل موضوع، مدت زمان و تمرکز کوتاه برای برنامه ریزی های آموزشی دارند. استفاده از روش تلفیقی لازم است. زیرا زمانی که می خواهیم به کودکی، به طور مثال ساعت را آموزش دهیم، باید بین آموزش اعداد، حرکات، صدا و نمایش هنر تلفیق ایجاد کنیم. امروزه، توجه به هوش چندگانه و به کارگیری آن در آموزش بهتر، این تلفیق ضروری ست.

۱۲- روش آزمایشی

اساس این روش بر اصول یادگیری اکتشافی استوار است. در این روش مستقیماً چیزی آموزش داده نمی شود بلکه موفقیت و شرایطی فراهم می شود تا شاگردان خود از طریق آزمایش به پژوهش بپردازند و جواب مسئله را کشف کنند. این روش نیازمند

امکانات خاصی نیست و برای موضوعات علوم تجربی و روان‌شناسی و سایر علوم روشی مفید است.

بنابراین روش آزمایشی در آموزش کودکان و بزرگسالان روشی مطلوب و مؤثر است و جایگاه ویژه‌ای در روش‌های آموزشی دارد. اما باید به چند نکته مهم توجه داشت: انتخاب فضا و ابزار برای اجرای هدف‌های تعیین شده (وسایل، مواد و محل دقیق)؛ برنامه‌ریزی صحیح برای اجرای گام‌به‌گام تدریس؛ آمادگی معلم برای پاسخ‌گویی به سؤالات (توضیح نکات ضروری و جلسات بحث و گفت‌وگو بعد از آزمایش).

کمبود و نارسایی: این روش به معلمان با تجربه و آگاه نیاز دارد، محدودیت زمانی دارد، دسترسی نداشتن به امکانات مانع از کارایی آن می‌شود و اطلاعات کمتری در اختیار دانش‌آموزان قرار می‌دهد.

نقاط قوت: این روش کیفیت یادگیری را افزایش می‌دهد و یک عامل بسیار برانگیزنده در فعالیت‌های آموزشی است. برای ارضای حس کنجکاوی و تقویت نیروی اکتشاف و اختراع و پرورش تفکر انتقادی شاگردان بسیار مفید است. نظر به اینکه یادگیری از طریق تجارب مستقیم حاصل شده، یادگیری آن باثبات‌تر و مؤثرتر است. همچنین انگیزه مطالعه و تحقیق روی دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد و اعتماد به نفس را در آنها ایجاد می‌کند. ضمن اینکه فعالیت‌های آموزشی را برای فراگیران جذاب و شیرین می‌نماید و بازده یادگیری آن، نسبت به سایر روش‌ها، بسیار بالاست.

طرح درس

نظر به اینکه ارائه طرح درس راه‌گشای تدریس می‌باشد، لازم است هنرآموزان محترم برای اجرای هر چه مطلوب‌تر فرایند یاددهی - یادگیری به برنامه‌ریزی در این زمینه بپردازند. به‌طور کلی فعالیت‌هایی که لازم است برای تدریس انجام شود در سه بخش زیر خلاصه می‌شود:

الف) فعالیت‌های قبل از تدریس

۱ طراحی آموزشی

۱-۱- تعیین هدف‌های کلی آموزش

۱-۲- تعیین هدف‌های توانمندساز

- ۱-۳- تعیین پیش‌نیازهای درس
- ۱-۴- تنظیم سؤالات ارزشیابی تشخیصی
- ۱-۵- تعیین مراحل تدریس با توجه به محتوا
- ۱-۶- تعیین الگوی تدریس (روش تدریس)
- ۱-۷- تعیین رسانه
- ۱-۸- تعیین نظام ارزشیابی

۲ پیش‌بینی ایجاد محیط متناسب آموزشی

ب) فعالیتهای ضمن تدریس

- ۱ فعالیتهای آغازین درس
- ۲ فعالیتهای ارائه درس
- ۳ فعالیتهای تکمیلی درس
- ۴ فعالیتهای پایانی درس

پ) فعالیتهای بعد از تدریس

- ۱ بررسی میزان پیشرفت دانش‌آموزان
 - ۲ بررسی میزان موفقیت تدریس در رسیدن به هدف‌ها از نظر محتوا، روش و رسانه
- در خاتمه یک نمونه جدول طرح درس پیشنهادی برای یک جلسه آموزشی ارائه می‌شود که می‌تواند با توجه به تبحر و تجربه هنرآموزان محترم تکمیل گردد.

طرح درس پیشنهادی برای یک جلسه آموزشی

تعداد هنرجو:		پایه:	موضوع درس:	نام درس:		شماره طرح درس:	مشخصات کلی
				نام واحد یادگیری:			
		کلاس:	صفحات:			منطقه:	
هنرآموز		واحد:	مدت اجرا: دقیقه:	تاریخ اجرا:		مدرسه	
استادکار							
۱- هدف کلی:							
۲- اهداف توانمندساز:							
۳- روش‌های تدریس:							
۴- رسانه‌های آموزشی:							
۵- ابزارهای آموزشی:							
۶- فضاهای آموزشی:							
۱- پیام روز:							فعالیت‌های ضمن تدریس
زمان به دقیقه	۲- فعالیت‌های اولیه: (سلام و احوال‌پرسی - حضور و غیاب - بازدید تکالیف و ...)						
	۳- ارزشیابی تشخیصی:						
زمان به دقیقه	انتظارات	۴- آماده‌سازی (زمینه‌سازی):					

زمان به دقیقه	انتظارات	فعالیت‌های فراگیران (فردی - گروهی)	۱- ارائه درس: فعالیت‌های معلم		فعالیت‌های ضمن تدریس
			۲- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:		
			۱- ارزشیابی تکوینی (مرحله‌ای):		
			فردی:	۲- تعیین تکلیف	
			گروهی:		
			۳- معرفی سایر منابع مرتبط با درس:		فعالیت‌های بعد از تدریس
			۴- موضوع جلسه آینده و اقدامات لازم:		

جدول بودجه‌بندی (هر جلسه ۲ ساعت می‌باشد)

جلسه	موضوع	واحد یادگیری	فصل
۱	مفهوم محیط کار	محیط کار و ساختار آن	اول
۲	سلسله مراتب در محیط کار		
۳	واحدهای محیط کار		
۴	اصول برقراری ارتباط	مهارت‌های برقراری ارتباط	
۵	مهارت‌های برقراری ارتباط ۱ و ۲		
۶	مهارت‌های برقراری ارتباط ۳، ۴ و ۵		
۷	مهارت‌های برقراری ارتباط ۶، ۷ و ۸		
۸	استرس و دلایل ایجاد آن	استرس در محیط کار	
۹	راه‌های کنترل استرس		
۱۰	ارزشیابی نهایی		
۱۱	فناوری و تغییرات آن	فناوری در محیط کار	دوم
۱۲	فناوری‌های تولید محصول		
۱۳	فناوری اطلاعات		
۱۴	ارزشیابی نهایی		
۱۵	تعاریف و قرارداد کار	محیط و قوانین کار	سوم
۱۶	انواع قرارداد کار و دستمزد		
۱۷	ساعات کار و بیمه		
۱۸	ارزشیابی نهایی		

۱۹	مخاطرات شغلی	مخاطرات شغلی	چهارم
۲۰	علائم ایمنی	علائم ایمنی	
۲۱	عوامل زیان آور (صدا و مواد شیمیایی)	عوامل زیان آور و کمک‌های اولیه مربوطه	
۲۲	عوامل زیان آور (برق و کار در ارتفاع)		
۲۳	عوامل زیان آور (آتش و انفجار)		
۲۴	عوامل زیان آور (اجرای اطفاء حریق، گرما و سرما)		
۲۵	تجهیزات حفاظت فردی	تجهیزات حفاظت فردی	
۲۶	ارگونومی کار و وضعیت‌های صحیح بدن	ارگونومی	
۲۷	ارزشیابی نهایی		
۲۸	مهارت‌های کاریابی ۱	مهارت کاریابی	پنجم
۲۹	مهارت‌های کاریابی ۲		
۳۰	ارزشیابی نهایی		

مشروح جدول بودجه‌بندی برای هر جلسه

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

مقدمه

هدف	- آشنایی با مفهوم الزامات محیط کار
رئوس مطالب بیان شده	- کار تیمی - تعاریف و مشخصات محیط کار - الزامات در محیط کار
نتایج مورد انتظار از هنرجو	- بیان دلایل نیاز انسان به زندگی اجتماعی و کار گروهی - تشریح مفهوم محیط کار و ویژگی‌های آن - توان ذکر مثال و آنالیز محیط‌های کار گوناگون مرتبط با رشته تحصیلی
نحوه ارائه بحث	- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ

<p>در این بخش تفهیم شدن سه مطلب دنبال می‌شود:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اهمیت کار تیمی - ارتباط اجزاء گروه با هم - اهمیت شناخت همکاران و مسئولان مستقیم. <p>در توضیح این بخش بسته به شرایط کلاس، رشته تحصیلی، شهر و فرهنگ محلی هنرآموزان از مثال‌های متنوع دیگری علاوه بر مثال‌های کتاب، استفاده کنید.</p> <p>در این بخش پیشنهاد می‌شود موضوع را با طرح پرسش و پاسخ هنرجویان و بحث بر روی آن پیگیری کنید.</p>	<p>گروه</p>	
<p>در این بخش بر پایه‌های سه گانه محیط کار تأکید گردد.</p> <p>همچنین به ارتباط تنگاتنگ این سه رکن به یکدیگر اشاره نمایید. مثال‌ها را در نهایت با تمرکز بر روی محل‌های کاری مرتبط بر رشته هنرآموزان بسط و شرح بیشتری دهید. در توضیحات خود بر رکن نیروی انسانی تأکید بیشتری داشته باشید و با مقایسه دو محیط کار یکسان، دلایل موفقیت یک محیط نسبت به دیگری را بررسی کنید. در این مقایسه سعی بر آن داشته باشید از مثال‌های محلی و ملموس برای هنرآموزان استفاده شود.</p> <p>پیشنهاد می‌شود ابتدا به صورت سخنرانی و ارائه مثال درس را به پیش برید و سپس با طرح سؤال از هنرآموزان آنان را در بحث داخل نمایید. البته برخی پاسخ‌ها را می‌توانید به تحقیق میدانی وابسته کرده و در جلسه بعدی به پاسخ آن بپردازید.</p>	<p>محیط کار</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>
<p>در این بخش به متفاوت بودن شرایط محیط‌های کاری مختلف بپردازید. با ذکر مثال از محیط‌های گوناگون قوانین و الزامات آن محیط‌ها را برای هنرآموز تشریح نمایید.</p> <p>در مثال‌های خود ابتدا از محیط‌های ملموس مثال بزنید و در نهایت بر الزامات محیط‌های کاری مربوط به رشته هنرآموز تأکید کنید.</p> <p>هنرآموز باید بتواند تفاوت الزامات محیط‌های مختلف را بایکدیگر تشریح نماید.</p> <p>الزامات بیان شده می‌تواند حول این محورها باشد:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ساعت کاری - نحوه دریافت حقوق - خطرات فیزیکی و روانی - مهارت‌ها و هنرهای مورد نیاز - و... 	<p>ویژگی‌های محیط‌های مختلف</p>	

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

(نقش نیروی انسانی + مفهوم سلسله مراتب محیط کار)

<ul style="list-style-type: none"> - آشنایی با نقش نیروی انسانی در محیط کار - مفهوم سلسله مراتب محیط کار 	<p>هدف</p>
<ul style="list-style-type: none"> - نقش فردی و اجتماعی نیروی انسانی در محیط کار - مفهوم سلسله مراتب محیط کار - قوانین سلسله مراتب محیط کار 	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تشریح تفاوت و نقش ویژگی‌های نیروی انسانی - تشریح مفهوم سلسله مراتب در محیط کار - تشریح قواعد سلسله مراتب در محیط کار 	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>
<ul style="list-style-type: none"> - سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ 	<p>نحوه ارائه بحث</p>

در این بخش به دنبال آن هستیم تا هنرآموز متوجه گردد ویژگی‌های اجتماعی نیروی انسانی برای موفقیت در محیط کار اهمیت بیشتری نسبت به ویژگی‌های فردی او دارد. برای تفهیم این مطلب از مثال‌های گوناگونی می‌توانید استفاده نمایید. مثال‌ها باید از رفتار افرادی باشد که در محل تحصیل هنرآموز مشهور به افراد با روابط عمومی بالا می‌باشند. می‌توانید تمرین با محوریت تحقیق در زندگی افراد موفق (کسبه محلی، معلمین، وعاظ و روحانیون، صنعت‌گران و...) برای هنرجویان تعیین نمایید و از آنها بخواهید حتماً دلایل موفقیت آنها را در جمع‌بندی بنویسند. سپس در مورد آن با هنرآموزان مباحثه کنید.

ویژگی‌های نیروی انسانی

توضیحات هر مطلب

در این بخش بر اهمیت سلسله مراتب سازمانی تأکید می‌شود. هنرجو باید بداند آگاهی از سلسله مراتب در هر محیط کاری، اولین وظیفه‌ای است که بر عهده نیروی انسانی تازه استخدام می‌باشد. در کتاب، معرفی سلسله مراتب از هنرستان آغاز شده است زیرا برای هنرآموز محیط ملموسی است. لیکن تأکید می‌شود اگر چارت سازمانی هنرستان محل کار شما متفاوت است چارت سازمانی ذکر شده در کتاب را تغییر داده و بر روی چارت اصلاح شده مفاهیم را آموزش دهید. در بخش فعالیت‌ها، پیشنهاد می‌شود تعدادی سؤال اضافه‌تر برای تفهیم بهتر قواعد سلسله مراتب برای هنرآموزان طراحی کنید.

ساختار محیط کار

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

(واحدهای محیط کار)

- آشنایی با مفهوم واحد در محیط کار و وظایف و ارتباطات آنها با یکدیگر	هدف	
- بررسی چارت سازمانی و مفهوم آن - بیان وظایف، مسئولیت‌ها و ارتباطات در محیط کار	رئوس مطالب بیان شده	
- تشریح مفهوم چارت سازمانی در محیط کار - شناخت وظایف و مسئولیت‌های واحدهای محیط کار	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
- سخنرانی و استفاده از پرده نگار - ارائه درس با بیان مثال - ارائه فعالیت کلاسی - پرسش و پاسخ	نحوه ارائه بحث	
<p>در این بخش به دنبال هدف درک مفهوم چارت سازمانی و ارتباطات اداری در محیط کار هستیم.</p> <p>مثال کتاب یک نمونه چارت عمومی از یک کارخانه تولیدی است. در کنار این چارت، چارتهایی از محیط‌های کاری ساده‌تر مثل یک کارگاه کوچک یا مغازه ذکر کنید تا ذهن هنرجویان چارت سازمانی کتاب را راحت‌تر درک کند.</p> <p>در فعالیت‌های طراحی شده در کتاب بهتر است شما ابتدا محیط‌ها را مشخص کرده و سپس هنرجویان را به چند گروه تقسیم نمایید.</p> <p>برای استخراج چارت هر محیط، ۳ گروه را مأمور کنید تا به صورت جداگانه به تحقیق میدانی بپردازند. جلسه آینده و هنگام ارائه نتایج توسط هنرجویان، بین آنها مقایسه انجام دهید. در این صورت درک مفهوم چارت سازمانی برای هنرجویان‌ها ساده‌تر می‌شود.</p> <p>علاوه بر سؤالات مطروحه در کتاب، سؤالات دیگری را با توجه به چارت کتاب (و یا چارتهایی که خودتان از محیط‌های دیگر ارائه کرده‌اید) برای هنرجویان مطرح نمایید.</p> <p>همچنین پیشنهاد می‌شود هنرجویان را به چند گروه تقسیم کرده و علاوه بر فعالیت‌های قبل، از آنها بخواهید تا هر گروه راجع به یکی از واحدهای نوشته شده در چارت سازمانی موجود در کتاب، تحقیق کرده و توضیحات بیشتری از آنچه در جدول نوشته شده است، در کلاس ارائه دهند.</p>	واحدهای محیط کار و ارتباطات آن با یکدیگر	توضیحات هر مطلب

جلسه چهارم

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

(مفهوم ارتباط + اصول برقراری ارتباط)

<p>- آشنایی با مفهوم ارتباط و اصول برقراری آن</p>	<p>هدف</p>	
<p>- تعریف ارتباط - ارتباط کلامی - ارتباط غیر کلامی - ارتباط موفق</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- تشریح مفهوم ارتباط و اهداف آن - شناخت تفاوت‌های ارتباط کلامی و غیر کلامی - شناخت درهم تنیدگی ارتباط کلامی و غیر کلامی برای حصول ارتباط موفق</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - ارائه درس با کمک اجرای نمایشی مفاهیم - مشارکت هنرآموزان در اجرای نمایش‌ها - پرسش و پاسخ</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>هنرآموزان با مفهوم ارتباط کلامی آشنا هستند، ولی شاید تاکنون توجهی به تأثیر زبان بدن (ارتباط غیر کلامی) بر موفقیت‌آمیز بودن ارتباطاتشان نداشته‌اند. بهترین روش آموزش مفاهیم این بخش اجرای نمایش برای هنرجویان است. شما می‌توانید چند سناریو طراحی کنید تا طبق آنها، هنرجویان چند نمایش از ارتباطات صحیح و ناصحیح را اجرا نمایند. در پایان از ایشان بخواهید نتیجه‌گیری کرده و با هم به بحث بنشینند. پیشنهاد می‌شود برای افزایش آگاهی خود کتاب‌ها یا سمینارهای مرتبط با زبان بدن (body language) را در اینترنت جست و جو کرده و مطالعه نمایید. یکی از کتاب‌های مختصر و مفید در این رابطه کتاب کوچک زبان بدن تألیف ویجیا کومار می‌باشد که به فارسی ترجمه شده است. مطالعه کتاب هوش هیجانی تألیف دانیل گولمن که به فارسی نیز ترجمه شده است، توصیه می‌شود.</p>	<p>مفهوم ارتباط و اصول برقراری ارتباط</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

(مهارت‌های برقراری ارتباط: نوع اول و دوم)

<p>- آشنایی با نکات کلیدی در اولین برخورد با همکاران و برخورد با مقام مافوق</p>	<p>هدف</p>	
<p>- نکات کلیدی در برقراری اولین ارتباط در محیط کار - نکات کلیدی در برقراری ارتباط با مقام مافوق</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری اولین ارتباط - درک اهمیت اولین ارتباط - آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری ارتباط با مقام مافوق - درک نقش مقام مافوق در محیط کار</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - ارائه درس با کمک اجرای نمایشی مفاهیم - مشارکت هنرآموزان در اجرای نمایش‌ها - پرسش و پاسخ</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>تمامی موارد بیان شده در کتاب، جزء الزامات برقراری نوع اول و دوم ارتباط است. پیشنهاد می‌شود برای درک بهتر هنرجویان، تمامی موارد نکات را در حالت عکس نیز بررسی کنید. مثلاً اگر گفته شده باید کاری انجام شود، اثر منفی انجام ندادن آن کار را نیز بحث کنید و بلعکس. بهتر است موارد دیگری را با توجه به شرایط محلی و قومیتی هنرجویان، به موارد مذکور در کتاب اضافه نمایید. فقط متذکر شوید که موارد اضافه شده برای همان محل یا قوم است و ممکن است برای بقیه نقاط کشور قابل استفاده نباشد. پیشنهاد می‌شود برای درک بهتر مطالب، آنها را به صورت نمایشی با کمک خود هنرآموزان اجرا نمایید. برای این منظور، در جلسه قبل بچه‌ها را گروه‌بندی کرده، موارد را بین آنها تقسیم نموده و از آنها بخواهید بخشی از نکات را به صورت نمایش ارائه دهند.</p>	<p>نوع اول و دوم ارتباط</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

جلسه ششم

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

(مهارت‌های برقراری ارتباط: نوع سوم، چهارم و پنجم)

هدف	- آشنایی با نکات کلیدی در برخورد عمومی و به هنگام همدردی و کمک به همکاران و ارائه درخواست به مقام مافوق
رئوس مطالب بیان شده	- نکات کلیدی در برقراری ارتباط عمومی با همکاران - نکات کلیدی در برقراری ارتباط با مقام مافوق هنگام ارائه درخواست - نکات کلیدی در برقراری ارتباط با همکاران هنگام کمک به رفع مشکلات آنها
نتایج مورد انتظار از هنرجو	- آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری ارتباط عمومی با همکاران - آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری با مقام مافوق هنگام ارائه درخواست - آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری ارتباط با همکاران هنگام کمک به رفع مشکلات آنها - آشنایی با اصول نامه‌نگاری اداری
نحوه ارائه بحث	- سخنرانی - ارائه درس با کمک اجرای نمایشی مفاهیم - مشارکت هنرآموزان در اجرای نمایش‌ها - پرسش و پاسخ

تمامی موارد بیان شده جزء الزامات برقراری نوع سوم تا پنجم ارتباط است. پیشنهاد می‌شود برای درک بهتر هنرجویان، در تمامی موارد نکات را در حالت عکس نیز بررسی کنید. مثلاً اگر گفته شده باید کاری انجام شود، اثر منفی انجام ندادن آن کار را نیز بحث کنید و بلعکس.

بهتر است موارد دیگری را با توجه به شرایط محلی و قومیتی هنرجویان، به موارد مذکور در کتاب اضافه نمایید. فقط متذکر شوید که موارد اضافه شده برای همان محل یا قوم است و ممکن است برای بقیه نقاط کشور قابل استفاده نباشد.

پیشنهاد می‌شود برای درک بهتر مطالب، آنها را به صورت نمایشی با کمک خود هنرآموزان اجرا نمایید. برای این منظور، در جلسه قبل بچه‌ها را گروه‌بندی نموده، موارد را بین آنها تقسیم کرده و از آنها بخواهید بخشی از نکات را به صورت نمایش ارائه دهند.

در بخش نوشتن نامه، می‌توانید با جست و جو در اینترنت و بررسی کتاب‌های مرتبط با نامه‌نگاری اداری، چند نمونه نامه و درخواست، علاوه بر آنچه در کتاب آمده است را برای هنرجویان توضیح دهید.

نوع سوم تا پنجم ارتباط

توضیحات هر مطلب

جلسه هفتم

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

(مهارت‌های برقراری ارتباط: نوع ششم، هفتم و هشتم)

<p>آشنایی با نکات کلیدی در ارتباط با همکاران هنگام تذکر اشتباه، حین وجود تعارض و متقاعد کردن همکار یا مقام مافوق</p>	<p>هدف</p>
<p>- نکات کلیدی در برقراری ارتباط با همکاران هنگام تذکر اشتباه یا ایجاد ناراحتی - نکات کلیدی در برقراری ارتباط با همکاران و مقام مافوق حین وجود تعارض - نکات کلیدی در حین متقاعد کردن همکار یا مقام مافوق</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>

<p>- آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری ارتباط با همکاران هنگام تذکر اشتباه یا ایجاد ناراحتی</p> <p>- آشنایی با بایدها و نبایدهای برقراری ارتباط با همکاران و مقام مافوق حین وجود تعارض</p> <p>- درک مزایای کنترل تعارض با نتیجه برد - برد</p> <p>- آشنایی با تکنیک‌های متقاعد نمودن همکار یا مقام مافوق</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی</p> <p>- ارائه درس با کمک اجرای نمایشی مفاهیم</p> <p>- مشارکت هنرآموزان در اجرای نمایش‌ها</p> <p>- پرسش و پاسخ</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>تمامی موارد بیان شده جزء الزامات برقراری نوع ششم تا هشتم ارتباط است.</p> <p>پیشنهاد می‌شود برای درک بهتر هنرجویان، تمامی موارد نکات را در حالت عکس نیز بررسی کنید. مثلاً اگر گفته شده باید کاری انجام شود، اثر منفی انجام ندادن آن کار را نیز بحث کنید و بلعکس.</p> <p>بهتر است موارد دیگری را با توجه به شرایط محلی و قومیتی هنرجویان، به موارد مذکور در کتاب اضافه نمایید. فقط متذکر شوید که موارد اضافه شده برای همان محل یا قوم است و ممکن است برای بقیه نقاط کشور قابل استفاده نباشد.</p> <p>پیشنهاد می‌شود برای درک بهتر مطالب، آنها را به صورت نمایشی با کمک خود هنرآموزان اجرا نمایید. برای این منظور، در جلسه قبل بچه‌ها را گروه‌بندی نموده، موارد را بین آنها تقسیم کرده و از آنها بخواهید بخشی از نکات را به صورت نمایش ارائه دهند.</p> <p>در بحث تعارض، حداقل دو مثال دیگر علاوه بر مثال کتاب بیابید و نتایج حاصل از شیوه‌های متفاوت برخورد با تعارض را با هنرجویان به بحث بنشینید.</p> <p>در بحث تکنیک‌های متقاعد کردن، چند مثال ذکر کنید و از هنرجویان بخواهید آنان نیز موارد موفقیت‌آمیزی را که در متقاعد نمودن دیگران داشته‌اند، در کلاس مطرح کنند. شما نیز به آنها کمک کنید تا به تعارضاتی که در زندگی‌شان پیش آمده فکر کرده و نوع برخورد خود را تشخیص دهند. سپس از آن‌ها بخواهید فکر کنند آیا راه بهتری برای حل آن تعارضات به ذهنشان می‌رسد.</p>	<p>نوع ششم تا هشتم ارتباط</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

فشار روانی در محیط کار (مفهوم، نشانه‌ها، دلایل تشکیل و اثرات)

<p>- آشنایی با مفهوم فشار روانی و دلایل وقوع آن</p>	<p>هدف</p>	
<p>- تعریف استرس (فشار روانی) - مراحل ایجاد فشار روانی - دلایل ایجاد فشار روانی - مشکلات جسمی ناشی از فشار روانی - مشکلات روحی ناشی از فشار روانی</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- شناخت فشار روانی و نحوه ایجاد آن - شناخت عوارض جسمی ناشی از فشار روانی - شناخت عوارض روحی ناشی از فشار روانی</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - ارائه درس با کمک پرده نگار - نشان دادن فیلم آموزشی تهیه شده در این زمینه - پرسش و پاسخ</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>موکداً پیشنهاد می‌شود این قسمت از درس، توسط یک روانشناس و یا حداقل با کمک او ارائه گردد. دلیل آن هم ظرایف علمی روانشناسانه در موضوع استرس می‌باشد. البته از مشاور هنرستان، اگر در رشته روانشناسی یا روانپزشکی تحصیل نموده است نیز می‌توانید استفاده نمایید. در صورتی که تحقق پیشنهاد بالا میسر نشود می‌توانید از فیلم آموزشی که در این زمینه طراحی شده است کمک بگیرید. البته فشار روانی مفهومی است که همه انسان‌ها در درون خود آن را احساس کرده‌اند. برای موفقیت در ارائه این بخش از یادآوری حالت‌های روانی که فرد در حالت استرس، درون خود تجربه کرده است، استفاده کنید؛ تا هنرجویان بتوانند ارتباط نزدیک‌تری با مفهوم استرس داشته باشند.</p>	<p>مفهوم، نشانه‌ها و دلایل تشکیل فشار روانی</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

جلسه نهم

فصل ۱- ارتباطات انسانی در محیط کار

فشار روانی در محیط کار (راه‌های کنترل)

<p>- آشنایی با روش‌های کنترل و مدیریت فشار روانی در محیط کار</p>	<p>هدف</p>	
<p>- روش‌های کاهش و مدیریت فشار روانی در محیط کار</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- آشنایی و استفاده از روش‌های کنترل فشار روانی</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - ارائه درس با کمک پرده نگار - نشان دادن فیلم آموزشی تهیه شده در این زمینه - پرسش و پاسخ</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>موکداً پیشنهاد می‌شود این قسمت از درس، توسط یک روانشناس و یا حداقل با کمک او ارائه گردد. دلیل آن هم ظرایف علمی روانشناسانه در موضوع کنترل استرس می‌باشد. البته از مشاور هنرستان، اگر در رشته روانشناسی یا روانپزشکی تحصیل نموده است نیز می‌توانید استفاده نمایید. در صورتی که تحقق پیشنهاد بالا میسر نشود از فیلم آموزشی که در این زمینه طراحی شده است کمک بگیرید. البته روش‌های کنترل استرس را می‌توانید به صورت اجرای نمایشی و با کمک هنرجویان ارائه دهید. توصیه می‌شود همانند بخش انواع ارتباطات (جلسات ۵ تا ۷) عمل نکردن به توصیه‌های ذکر شده را نیز بررسی کنید.</p>	<p>کنترل استرس</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

ارزشیابی از فصل اول

عنوان فصل	تکالیف عملکردی (واحد‌های یادگیری)	استاندارد عملکرد (کیفیت)	نتایج مورد نظر	شاخص تحقق	نمره
فصل ۱	۱- تحلیل محیط کار	تحلیل وظایف و سلسله مراتب سازمانی، برقراری ارتباط مؤثر و کنترل استرس در شرایط بحرانی در محیط کار	بالاتر از حد انتظار	تعیین سلسله مراتب، تحلیل وظایف، ارتباط مؤثر و کنترل استرس	۳
	۲- برقراری ارتباط مؤثر و کنترل استرس در محیط کار		در حد انتظار	تعیین سلسله مراتب، تحلیل وظایف، ارتباط مؤثر	۲
	پایین تر از حد انتظار		تعیین سلسله مراتب، تحلیل وظایف	۱	
نمره مستمر از ۱:		نمره یادگیری از ۳:	نمره واحد یادگیری از ۲۰:		

زمانی هنرجو شایستگی کسب می‌کند که ۲ نمره از ۳ نمره در آزمون پایانی هر پودمان را اخذ کند.

نمره کلی درس زمانی لحاظ می‌شود که هنرجو در کلیه کارها شایستگی را کسب کند. (کسب نمره ۲ از ۳ در ارزشیابی پایانی)

انتهای هر پودمان (فصل) ارزشیابی انجام شود، برای هر پودمان یک نمره - به‌طور کلی ۵ نمره برای این درس باید در نظر گرفته شود.

اگر در پودمانی هنرجو قبول نشود، مجدداً باید ارزشیابی از همان پودمان انجام شود تا به شایستگی برسد.

نمره قبولی در هر پودمان در صورت ۲۰ نمره‌ای بودن، ۱۲ از ۲۰ است.

برای تبدیل نمره سه سطحی به ۲۰ نمره‌ای: $20 = 4 * 5$ - تعداد پودمان ۵، ارزشیابی پایانی ۳ نمره، ارزشیابی مستمر ۱ نمره

جلسه یازدهم

فصل ۲- فناوری در محیط کار

(مفهوم فناوری+ سرعت تغییر فناوری)

<p>- آشنایی با مفهوم فناوری و تغییرات آن</p>	<p>هدف</p>	
<p>- مفهوم فناوری - سرعت تغییر فناوری</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- تعریف متفاوت از فناوری را بتواند بیان کند. - مفهوم تغییر در فناوری و اثر آن بر زندگی و کار را درک کند.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>با پرسیدن چند مطلب راجع به فناوری ذهن هنرجو را فعال بر مفهوم فناوری متمرکز کنید. با مثال‌هایی نزدیک و قابل لمس، مفهوم افزایش کیفیت زندگی، به عنوان مهم‌ترین نتیجه توسعه فناوری را در ذهن هنرجو متبلور نمایید. مانند: خوردو، هوافضا، فناوری‌های ارتباطی، رایانه، لوازم خانگی و ...</p>	<p>مفهوم فناوری</p>	
<p>مثال مذکور در این بخش از کتاب، به روند تغییرات فناوری اطلاعات به عنوان مثالی قریب به ذهن اشاره دارد. در این بخش شما می‌توانید از مثال‌های متعددی استفاده کنید. مثل فناوری حمل و نقل (از اسب و گاری تا هواپیما)، فناوری گرمایشی - سرمایشی (بادگیر و هیزم تا کولر گازی و تهویه مطبوع) و بسیاری مثال‌های دیگر. در نهایت با توجه به رشته تحصیلی هنرجویان، از مثال‌های فناوری در رشته آنها بهره بگیرید. هنرجو باید با ذکر مثال‌ها و فشرده‌گی تغییرات در زمان‌های نزدیک به زمان حال، به این مسئله توجه کند که تغییر سریع در فناوری، سبب آن است که برای کسب موفقیت در کار، باید همواره دانش و مهارت‌های خود را به روز گردانیم.</p>	<p>سرعت تغییر فناوری</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

فصل ۲- فناوری در محیط کار

(فناوری تولید محصول)

<p>- نقش فناوری در تولید بهینه محصولات</p>	<p>هدف</p>	
<p>- نقش فناوری در افزایش کیفیت و کمیت تولید محصول - روش‌های فراگیری فناوری‌های جدید. - روش‌های آگاهی از فناوری‌های در حال ظهور</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- نقش فناوری در افزایش کیفیت و کمیت تولید محصول را درک نماید. - روش‌های فراگیری فناوری‌های جدید مرتبط با رشته تحصیلی را نام ببرد و با یکدیگر مقایسه نماید. - به کمک روش‌های گوناگون و قابل استفاده، چند فناوری در حال شکل‌گیری در رشته تحصیلی خود را نام ببرد.</p>	<p>نتایج مورد انتظار</p>	
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - تحقیق میدانی و تحقیق در فضای مجازی - مباحثه کلاسی</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>در این بخش سعی کنید به هنرجو خاطر نشان نمایید، که موفقیت در رشته تحصیلی، نیازمند یادگیری مادام‌العمر می‌باشد. روش‌های متداول را تشریح نمایید، سپس بخواهید با جست‌جو در فضای مجازی و منابع مکتوب (مجلات، کتب و...) چند مورد فناوری جدید یا در حال شکل‌گیری مرتبط با رشته تحصیلی خود را استخراج و در کلاس راجع به آن بحث نمایند.</p>	<p>فناوری تولید محصول</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

جلسه سیزدهم

فصل ۲- فناوری در محیط کار

(فناوری اطلاعات)

<p>- آشنایی با اهمیت فناوری اطلاعات در بهبود کیفیت کار</p>	<p>هدف</p>	
<p>- انواع فناوری های اطلاعاتی مورد استفاده در محیط کار و موارد کاربردهای آنها - اینترنت - شبکه های مجازی - نرم افزار های office - شبکه های پیام رسان داخلی</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- انواع فناوری های اطلاعاتی مورد استفاده در محیط کار و موارد کاربردهای آنها تشریح نماید. - با جستجو در اینترنت از محتویات خدمات یکی از شرکت های مرتبط با رشته تحصیلی خود، اطلاعات جمع آوری نماید. - چند کانال و صفحه در شبکه های مجازی، مرتبط با رشته تحصیلی خود را بیابد و محتوای اطلاعات رد و بدل شده را تشریح کند. - با کمک نرم افزار word یک نامه اداری تایپ کند. - با کمک excel یک جدول تولید کند. با کمک powerpoint یک ارائه از کاربرد فناوری در رشته خود ارائه دهد. در صورت امکان با شبکه داخلی مدرسه کار نماید.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی با استفاده از پرده نگار - تمرین عملی</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>در بخش توانمندی اشاره به صورت کامل است.</p>	<p>ویژگی های نیروی انسانی</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

ارزشیابی از فصل دوم

نمره	شاخص تحقق	نتایج مورد نظر	استاندارد عملکرد (کیفیت)	تکالیف عملکردی (واحدهای یادگیری)	عنوان فصل
۳	انتخاب فناوری، یادگیری فناوری، به کارگیری فناوری	بالاتر از حد انتظار	انتخاب فناوری بر اساس شرح وظایف و کاربرد آن در انجام کارها	۱- تحلیل عملکرد فناوری در محیط کار	فصل ۲
۲	انتخاب فناوری، یادگیری فناوری	در حد انتظار		۲- کار با فناوری	
۱	انتخاب فناوری	پایین تر از حد انتظار			
نمره واحد یادگیری از ۲۰:			نمره واحد یادگیری از ۳:	نمره مستمر از ۱:	

زمانی هنرجو شایستگی کسب می کند که ۲ نمره از ۳ نمره در آزمون پایانی هر پودمان را اخذ کند.

نمره کلی درس زمانی لحاظ می شود که هنرجو در کلیه کارها شایستگی را کسب کند. (کسب نمره ۲ از ۳ در ارزشیابی پایانی)

انتهای هر پودمان (فصل) ارزشیابی انجام شود، برای هر پودمان یک نمره - به طور کلی ۵ نمره برای این درس باید در نظر گرفته شود.

اگر در پودمانی هنرجو قبول نشود، مجدداً باید ارزشیابی از همان پودمان انجام شود تا به شایستگی برسد.

نمره قبولی در هر پودمان در صورت ۲۰ نمره ای بودن، ۱۲ از ۲۰ است.

برای تبدیل نمره سه سطحی به ۲۰ نمره ای: $۲۰ = ۴ * ۵$ - تعداد پودمان ۵، ارزشیابی پایانی ۳ نمره، ارزشیابی مستمر ۱ نمره

جلسه پانزدهم

فصل ۳- محیط و قوانین کار

(تعاریف + قرارداد کار)

<p>- آشنایی با مفهوم قانون کار و تعاریف آن - آشنایی با قرارداد کار و جزئیات آن</p>	<p>هدف</p>	
<p>- تعاریف در قانون کار - جزئیات یک قرارداد کار</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- مفاهیم به کار رفته در قانون کار را تشریح کند (مانند: کارگر، کارفرما، کارگاه و...) - یک قرارداد کار را آماده کند.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - تحقیق</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>اهمیت وجود قانون برای محیط کار را با ذکر چند مثال توضیح دهید. از مثال‌هایی که موارد اختلافی بین کارگر و کارفرما را قانون کار مرتفع نموده است، استفاده نمایید. سپس با استفاده از مثال‌های گوناگون و ایجاد پرسش تعاریف به کار رفته در کتاب را به دقت تشریح نمایید. سر کلاس آخرین چاپ کتاب قانون کار را بیاورید تا هنرجویان از نزدیک کتاب را مشاهده نمایند.</p>	<p>قانون کار</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>
<p>یک نمونه قرارداد کار برای هنرجویان پر نمایید. و در مورد هر بند، توضیحاتی ارائه دهید. سپس از هنرجویان بخواهید برای موضوعات کاری مختلفی که در رشته آنها منجر به قرارداد می‌شود، قرارداد بنویسند. می‌توانید از نمونه فرم قراردادی که در کتاب آمده است استفاده نمایید. موضوعات قرارداد را خودتان طرح نمایید. سپس ایرادات احتمالی را که هنرجویان در تنظیم قرارداد داشته‌اند به آنان گوشزد کنید.</p>	<p>قرارداد کار</p>	

فصل ۳- محیط و قوانین کار

(انواع قرارداد و دستمزد)

<p>- آشنایی با انواع قرارداد کار - آشنایی با روش‌های پرداخت دستمزد.</p>	<p>هدف</p>	
<p>- توضیح قراردادهای کاری مختلف - شیوه اتمام یافتن قرارداد کار - شیوه‌های دریافت و پرداخت دستمزد</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- قراردادهای کاری مختلفی را که در محیط‌های کاری مربوط به رشته تحصیلی هنرجو متداول است را نام ببرد و موارد انعقاد آن‌را تشریح نماید. - روش‌های پایان یافتن کار و شروط آن را بیان کند. - شیوه‌های متداول دریافت و پرداخت دستمزد در رشته تحصیلی خود</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - تحقیق توسط هنرجو</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>در این بخش پس از توضیح روش‌های مختلف انعقاد قرارداد به مدل‌هایی که در رشته تحصیلی هنرجو متداول است با ذکر مثال اشاره نمایید. شیوه‌های اتمام نیز تشریح شوند.</p>	<p>انواع قرارداد کار و شیوه‌های اتمام</p>	
<p>در این بخش پس از تشریح روش‌های مختلف پرداخت دستمزد به مدل‌هایی که در رشته تحصیلی هنرجو متداول است با ذکر مثال اشاره نمایید. به هنرجویان کار تحقیقی دهید تا راجع به روش‌های متعارف انعقاد قرارداد و پرداخت دستمزد در رشته تحصیل خود به تحقیق میدانی بپردازند، و نتیجه را در کلاس مطرح کنند.</p>	<p>انواع دستمزد</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

جلسه هفدهم

فصل ۳- محیط و قوانین کار

(ساعات کاری + بیمه)

<p>- آشنایی با ساعات کار، مرخصی و تعطیلات براساس نوع کار در قانون کار - آشنایی با بیمه، انواع آن و خدمات قابل ارائه</p>	هدف	
<p>- انواع ساعت‌های کاری، مرخصی و تعطیلات رسمی و غیر رسمی - بیمه و لزوم آن - انواع خدمات بیمه‌های اجباری - بیمه‌های اختیاری و تکمیلی</p>	رئوس مطالب بیان شده	
<p>- ساعات‌های کاری، مرخصی و تعطیلات رسمی و غیر رسمی که کارگر باید از آنها اطلاع داشته باشد را بیان کند. - بیمه و لزوم استفاده و عضویت در آن را بیان نماید. - انواع خدمات بیمه‌های اجباری را تشریح نماید. - انواع بیمه‌های اختیاری و تکمیلی را بشناسد.</p>	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ</p>	نحوه ارائه بحث	
<p>در این بخش بیشتر به صورت سخنرانی مطالب باید ارائه شود البته بهتر است انواع ساعت‌های کاری و مرخصی و مباحث مربوطه به صورت جدولی ارائه شود، تا بتواند قابلیت مقایسه را برای هنرجو فراهم آورد.</p>	ساعات کار	توضیحات هر مطلب
<p>در این بخش پیشنهاد می‌شود از افرادی که در اداره بیمه محل کار شما شاغل می‌باشند دعوت شود تا در مورد بیمه، لزوم و قواعد آن صحبت نماید.</p>	بیمه	

ارزشیابی از فصل سوم

نمره	شاخص تحقق	نتایج موردنظر	استاندارد عملکرد (کیفیت)	تکالیف عملکردی (واحد‌های یادگیری)	عنوان فصل
۳	تحلیل قرارداد، تکمیل قرارداد، بیمه کردن، گرفتن مرخصی	بالتر از حد انتظار	تحلیل قراردادهای کاری به منظور تعیین حوزه شغل و شرایط قرارداد	۱- تکمیل نمونه قراردادهای کاری	فصل ۳
۲	تحلیل قرارداد، تکمیل قرارداد، بیمه کردن	در حد انتظار		۲- به‌کارگیری قوانین مربوطه به مرخصی، بیمه و ... در محیط کار	
۱	تحلیل قرارداد، تکمیل قرارداد	پایین‌تر از حد انتظار			
نمره واحد یادگیری از ۲۰:			نمره واحد یادگیری از ۳:	نمره مستمر از ۱:	

زمانی هنرجو شایستگی کسب می‌کند که ۲ نمره از ۳ نمره در آزمون پایانی هر پودمان را اخذ کند.

نمره کلی درس زمانی لحاظ می‌شود که هنرجو در کلیه کارها شایستگی را کسب کند. (کسب نمره ۲ از ۳ در ارزشیابی پایانی)

انتهای هر پودمان (فصل) ارزشیابی انجام شود، برای هر پودمان یک نمره - به‌طور کلی ۵ نمره برای این درس باید در نظر گرفته شود.

اگر در پودمانی هنرجو قبول نشود، مجدداً باید ارزشیابی از همان پودمان انجام شود تا به شایستگی برسد.

نمره قبولی در هر پودمان در صورت ۲۰ نمره‌ای بودن، ۱۲ از ۲۰ است.

برای تبدیل نمره سه سطحی به ۲۰ نمره‌ای: $20 = 4 * 5$ - تعداد پودمان ۵، ارزشیابی پایانی ۳ نمره، ارزشیابی مستمر ۱ نمره

جلسه نوزدهم

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(مقدمه + مخاطرات شغلی)

<ul style="list-style-type: none"> - آشنایی با مفهوم ایمنی و بهداشت و اهمیت آن - شناسایی مخاطرات شغلی و راه‌های کنترل آن 	هدف	
<ul style="list-style-type: none"> - معرفی مفهوم HSE - مخاطرات محیط‌های کاری مختلف 	رئوس مطالب بیان شده	
<ul style="list-style-type: none"> - تشریح مفهوم HSE و بیان اهمیت آن - تشخیص مخاطرات در یک محیط کار و راه‌های رفع یا کنترل آن 	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
<ul style="list-style-type: none"> - سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ 	نحوه ارائه بحث	
<p>در این بخش بر اهمیت مفهوم ایمنی، سلامتی و محیط‌زیست باید تکیه شود. با ذکر چند مثال ملموس مانند: کار با وسایل برنده، کار با وسایل قابل اشتعال و انفجار، حرکت در مکان‌های خطرناک و... ذهن هنرجو را آماده ورود به فصل ۴ نمایید. پرسش و پاسخ و برانگیختن تفکر هنرجویان راجع به سوابق رعایت یا عدم رعایت ایمنی و عواقب آن در زندگیشان توصیه می‌شود.</p>	مفهوم ایمنی	توضیحات هر مطلب
<p>در بیان مخاطرات از ذکر مثال‌هایی استفاده کنید که هنرجو تجربه آنها در زندگی خود داشته است. مثلاً مخاطرات در مدرسه، خیابان، کوه، آشپزخانه، یک روز برفی و... پرسش و پاسخ و برانگیختن تفکر هنرجویان راجع به سوابق مخاطرات مواجه شده در زندگیشان توصیه می‌شود.</p>	مخاطرات شغلی	

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(علائم ایمنی)

<p>- آشنایی با علائم ایمنی و مفهوم آنها</p>	<p>هدف</p>	
<p>- معرفی و کار با علائم ایمنی</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- علائم ایمنی را بشناسد - عکس العمل یا توجهات مناسب را هنگام مواجهه با هر علامت بیان کند.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - تحقیق میدانی</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>با نشان دادن تصاویر علائم و بیان مصداق‌های ملموس هنرجویان را با علائم و کاربردهای آن آشنا کنید. در این راستا می‌توانید از فیلمی که در اختیارتان قرار می‌گیرد نیز استفاده نمایید. در پایان به هنرجویان چند تحقیق دهید. بدین صورت که به چندین محیط از پیش تعیین شده بروند و در مورد علائم موجود در آنجا تحقیق نمایند. البته بازدید از یک محیط کاری بزرگ که علائم به دقت در آن استفاده شده است نیز در این راستا مفید خواهد بود.</p>	<p>علائم</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>

جلسه بیست و یکم

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(عوامل زیان آور: صدا+ مواد شیمیایی)

<ul style="list-style-type: none"> - آشنایی با زیان‌های ناشی از صدا - آشنایی با زیان‌های ناشی از کار با مواد شیمیایی 	هدف	
<ul style="list-style-type: none"> - صدا و حدود مواجهه با آن - وسایل حفاظت شخصی در برابر صداهای زیان آور - مواد شیمیایی و مخاطرات آن - تشریح مفهوم لوزی خطر 	رئوس مطالب بیان شده	
<ul style="list-style-type: none"> - زیان‌های صدای زیاد و حدود مواجهه با آن را تشریح نماید. - وسایل حفاظت شخصی در برابر صدای زیان آور را بشناسد و از آنها استفاده کند. - مواد شیمیایی و مخاطرات آن را نام ببرد. - برای چند ماده شیمیایی که در رشته تحصیلی خود از آنها، لوزی خطر رسم کند (با کمک جست‌وجو در اینترنت یا منابع مکتوب) 	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
<ul style="list-style-type: none"> - سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - تحقیق 	نحوه ارائه بحث	
<p>با ارائه جداول و مقایسه آنها، هنرجویان را با شدت صداهای خطرناک آشنا کنید. ترجیح به بیان صداهایی است که در محیط کار هنرجو به وجود می‌آید.</p> <p>سپس شیوه استفاده از وسایل محافظت گوش را با ایشان تمرین کنید.</p>	صدا	توضیحات هر مطلب
<p>با ذکر چند مثال از مواد شیمیایی مورد استفاده در رشته هنرجو، لوزی خطر آنان را تشریح نمایید. انتظار می‌رود با دیدن هر لوزی خطر، هنرجو بتواند تکلیف خود را از بابت شرایط احتیاطی و موارد مواجهه و نیز وسایل ایمنی مورد نیاز تشخیص دهد. کار با وسایل حفاظتی را به هنرجویان به صورت عملی آموزش دهید.</p>	مواد شیمیایی	

جلسه بیست و دوم

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(عوامل زیان آور: برق + کار در ارتفاع)

<p>- آشنایی با خطرات ناشی از کار با برق - آشنایی با خطرات کار در ارتفاع</p>	<p>هدف</p>
<p>- خطرات برق - راه‌های حفاظت در برابر برق گرفتگی و کمک به فرد مصدوم - ملاحظات حضور در کنار خطوط برق فشار قوی - نکات ایمنی کار در ارتفاع</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>
<p>- خطرات برق را تشریح کند و موارد ایمنی کار با برق را نام ببرد. - راه‌های حفاظت در برابر برق گرفتگی و کمک به فرد مصدوم را بیان کند. - ملاحظات حضور در کنار خطوط برق فشار قوی را نام ببرد. - نکات ایمنی کار در ارتفاع را به صورت عملی انجام دهد.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - فعالیت‌های عملی</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>
<p>اهمیت احتیاط کار با برق و جایگاه خطرناک‌تر آن در قیاس با سایر عوامل زیان‌آور را توضیح دهید. سپس نکات ایمنی کمک به مصدوم را به صورت عملی تمرین کنید. در این بخش با توجه به هنرجو ملاحظات خاص تری را اگر مورد نیاز است، تشریح نمایید.</p>	<p>برق توضیحات هر مطلب</p>
<p>پس از ذکر نکات ایمنی، به صورت عملی بالا رفتن از نردبان و پوشیدن هارنس، با هنرجویان تمرین شود.</p>	<p>کار در ارتفاع</p>

جلسه بیست و سوم

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(عوامل زیان آور: آتش و انفجار)

- آشنایی با خطرات آتش و انفجار	هدف	
- مواد آتش‌زا - خطرات ناشی از آتش‌سوزی و انفجار - نکات ایمنی	رئوس مطالب بیان شده	
- مواد آتش‌زا را نام ببرد. مواد مورد استفاده در رشته تحصیلی که مستعد آتش و انفجار هستند را شناسایی کند. - خطرات ناشی از آتش‌سوزی و انفجار را برشمرد. - نکات ایمنی در مواجهه با آتش را شرح دهد.	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - فعالیت‌های عملی	نحوه ارائه بحث	
این بخش باید به صورت عملی و در محیط مناسب (مانند یک محیط باز) آموزش داده شود. در هنرستان، مکان‌های مستعد ایجاد آتش و انفجار را از نزدیک به هنرجویان نشان دهید و راجع به آنها با ایشان مباحثه نمایید. می‌توانید شناسایی برخی از موارد را به آنان واگذار نمایید. البته اکیدا توصیه می‌شود آموزش این بخش را با نزدیک‌ترین مرکز آتش‌نشانی، مطرح نموده و این جلسه را بر عهده آنان بگذارید.	آتش و انفجار	توضیحات هر مطلب

جلسه بیست و چهارم

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(عوامل زیان آور: اجرای اطفاء حریق + گرما و سرما)

<ul style="list-style-type: none"> - تمرین عملی اطفاء حریق - شناخت گرما و سرما و مشکلات ناشی از آن 	هدف	
<ul style="list-style-type: none"> - تمرین عملی اطفاء حریق - گرما و زیان‌های ناشی از آن - کمک به فرد گرم‌زده - سرما و زیان‌های ناشی از آن 	رئوس مطالب بیان شده	
<ul style="list-style-type: none"> - اطفاء حریق را به صورت عملی انجام دهد. - گرما و زیان‌های ناشی از آن را برشمرد. - روش‌های کمک به فرد گرم‌زده را توضیح دهد. - سرما و زیان‌های ناشی از آن را برشمرد. 	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
<ul style="list-style-type: none"> - سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - تمرین عملی 	نحوه ارائه بحث	
<p>در محیطی باز مانند حیاط در یک طرف فلزی بزرگ آتشی ساده با چوب یا کاغذ ایجاد کنید، و به صورت عملی به اطفاء حریق بپردازید. البته اکیداً توصیه می‌شود اجرای این بخش را با نزدیک‌ترین مرکز آتش نشانی، مطرح نموده و آموزش این جلسه را بر عهده آنان بگذارید.</p>	اطفاء حریق	توضیحات هر مطلب
<p>روش‌های مقابله با گرما زدگی را به صورت عملی با هنرجویان تمرین نمایید. از فیلم‌های آموزشی موجود نیز می‌توانید استفاده کنید.</p>	گرما و سرما	

جلسه بیست و پنجم

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(تجهیزات حفاظت فردی)

- آشنایی با تجهیزات حفاظت فردی	هدف	
- معرفی و نمایش تجهیزات حفاظت فردی و موارد مصرف - تمرین عملی استفاده از تجهیزات حفاظت فردی - معرفی تجهیزات حفاظت فردی خاص رشته تحصیلی هنرجو	رئوس مطالب بیان شده	
- تجهیزات حفاظت فردی و موارد مصرف آن را بشناسد و بتواند از آنها استفاده نماید. - تجهیزات حفاظت فردی خاص رشته تحصیلی خود را نام برده و بتواند از آنها استفاده نماید.	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - تمرین عملی	نحوه ارائه بحث	
علاوه بر معرفی تجهیزات حفاظت فردی، مشکلات ناشی از عدم استفاده را نیز با کمک عکس، فیلم و یا سایر موارد برای هنرجویان تشریح کنید. سپس روش استفاده از کلیه تجهیزات حفاظت شخصی مورد استفاده در رشته تحصیلی هنرجو، با او تمرین شود.	تجهیزات حفاظت فردی	توضیحات هر مطلب

فصل ۴- ایمنی و بهداشت محیط کار

(ارگونومی)

<p>- آشنایی با ارگونومی و اهمیت آن</p>	<p>هدف</p>	
<p>- فلسفه علم ارگونومی - ارگونومی کار با رایانه - شیوه صحیح نشستن، ایستادن، خوابیدن - شیوه صحیح حمل اجسام - ارگونومی تخصصی در رشته</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- اهمیت علم ارگونومی را بیان کند. - ارگونومی کار با رایانه را به صورت عملی نشان دهد. - شیوه صحیح نشستن، ایستادن، خوابیدن را عملاً اجرا کند. - شیوه صحیح حمل اجسام را نشان دهد. - ارگونومی تخصصی در رشته خود را بیان و اجرا کند.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - مشارکت هنرآموزان در بحث - پرسش و پاسخ - تمرین عملی - تحقیق</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>با نشان دادن تصاویر و ذکر مثال از ارگونومیک شدن وسایل با گذشت زمان، ورود به بحث را انجام دهید. مانند: تغییر شکل صندلی خودرو، گوشی تلفن، میز و صندلی، مبل و... در طول زمان.</p>	<p>ارگونومی</p>	
<p>شیوه صحیح خوابیدن، نشستن، ایستادن و کشیدن اجسام را به صورت عملی تمرین نمایید. در این راستا مشکلات عدم توجه به ارگونومی حالات بدن را با ذکر مثال یا عکس نشان دهید. توصیه می شود از یک متخصص فیزیوتراپی در تشریح مشکلات و تمارین عملی بهره ببرید.</p>	<p>شیوه صحیح حالات بدن</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>
<p>در پایان از هنرجو بخواهید با پرس و جو و مشورت با همدیگر، استادکاران رشته و سرپرست کارگاه مربوطه، نکات ارگونومیک کارهای مرتبط با رشته خود را توضیح دهند.</p>	<p>ارگونومی تخصصی</p>	

جلسه بیست و هفتم

ارزشیابی از فصل چهارم

نمره	شاخص تحقق	نتایج مورد نظر	استاندارد عملکرد (کیفیت)	تکالیف عملکردی (واحدهای یادگیری)	عنوان فصل
۳	تعیین مخاطرات، کنترل مخاطرات، ایمنی در کار، انتخاب ارگونومی	بالاتر از حد انتظار	تعیین مخاطرات شغلی با استفاده از استاندارد محیط کار و انتخاب ارگونومی مناسب	۱- کنترل مخاطرات شغلی در محیط کار	فصل ۴
۲	تعیین مخاطرات، کنترل مخاطرات، ایمنی در کار	در حد انتظار		۲- به کارگیری ایمنی وارگونومی حین کار	
۱	تعیین مخاطرات، ایمنی در کار	پایین تر از حد انتظار			
نمره واحد یادگیری از ۲۰:			نمره واحد یادگیری از ۳:	نمره مستمر از ۱:	

زمانی هنرجو شایستگی کسب می کند که ۲ نمره از ۳ نمره در آزمون پایانی هر پودمان را اخذ کند.

نمره کلی درس زمانی لحاظ می شود که هنرجو در کلیه کارها شایستگی را کسب کند. (کسب نمره ۲ از ۳ در ارزشیابی پایانی)

انتهای هر پودمان (فصل) ارزشیابی انجام شود، برای هر پودمان یک نمره - به طور کلی ۵ نمره برای این درس باید در نظر گرفته شود.

اگر در پودمانی هنرجو قبول نشود، مجدداً باید ارزشیابی از همان پودمان انجام شود تا به شایستگی برسد.

نمره قبولی در هر پودمان در صورت ۲۰ نمره ای بودن، ۱۲ از ۲۰ است.

برای تبدیل نمره سه سطحی به ۲۰ نمره ای: $۲۰ = ۴ * ۵$ - تعداد پودمان ۵، ارزشیابی پایانی ۳ نمره، ارزشیابی مستمر ۱ نمره

فصل ۵- مهارت‌های کارآیی

(مهارت‌های کارآیی ۱)

- آشنایی با مهارت‌های پیدا کردن تقاضای کار	هدف	
- اهمیت آموختن مهارت‌های کارآیی - روش‌های پیدا کردن تقاضای کار	رئوس مطالب بیان شده	
- بتواند با کمک یکی از روش‌های پیدا کردن کار، کار مناسبی برای خود پیدا نماید.	نتایج مورد انتظار از هنرجو	
- سخنرانی به کمک پرده نگار - ارائه پروژه و فعالیت کلاسی	نحوه ارائه بحث	
با توجه به نوع رشته تحصیلی هنرجویان، با استفاده از تمامی روش‌های بیان شده در کتاب، مهارت پیدا کردن شغل مناسب را به هنرجو بیاموزید. پس از ارائه مطالب (با استفاده از مثال‌های فراوان) مناسب است تا هنرجویان با کمک روش‌های بیان شده شغل‌هایی که برای آنها (البته پس از فارغ التحصیلی)، در محل زندگی یا شهرهای همجوار وجود دارد را بیابند. سپس در کلاس با هنرجویان به بحث بنشینید و بررسی کنید با توجه به رشته و محل زندگی هنرجویان، با چه روشی راحت‌تر می‌توان به شغل مناسب دست یافت.	روش‌های یافتن شغل مناسب	توضیحات هر مطلب

جلسه بیست و نهم

فصل ۵- مهارت کاربایی

(مهارت‌های کاربایی ۲)

<p>- توانایی تدوین کارنامک (رزومه) - توانایی تدوین تقاضانامه کار - آشنایی با موارد معمولی که در مصاحبه‌ها مطرح می‌شود و توانایی پاسخ مناسب به آنان</p>	<p>هدف</p>	
<p>- تنظیم کارنامک (رزومه) - اصول تنظیم تقاضانامه کار - مصاحبه موفقیت‌آمیز</p>	<p>رئوس مطالب بیان شده</p>	
<p>- بتواند یک کارنامک (رزومه) برای خود تنظیم نماید. - بتواند یک تقاضانامه کار برای خود تنظیم نماید. - توانایی پاسخ مناسب به سؤالات مطرح شده در مصاحبه‌ها را داشته باشد.</p>	<p>نتایج مورد انتظار از هنرجو</p>	
<p>- سخنرانی - استفاده از پرده نگار - مشارکت هنرجویان در بحث - اجرای درس به صورت اجرای نمایش هنرجو - هنرآموز</p>	<p>نحوه ارائه بحث</p>	
<p>نمونه کارنامک ارائه شده در کتاب می‌تواند به عنوان یک الگوی مناسب برای تنظیم کارنامک مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به رشته هنرجو، نکاتی را به الگوی ارائه شده اضافه یا حذف کنید. برای برخی رشته‌ها مانند رشته‌های هنری علاوه بر تهیه کارنامک نیاز به آماده‌سازی بسته‌ای شامل نمونه آثار متقاضی شغل نیز می‌باشد. از هنرآموزان این رشته‌ها تقاضا می‌شود در مورد آن نیز برای هنرجویان توضیحاتی را ارائه نمایند. سپس از آنها بخواهید برای خود یک کارنامک تنظیم نمایند و ایرادات آن را در کلاس اصلاح کنند.</p>	<p>تنظیم کارنامک</p>	<p>توضیحات هر مطلب</p>
<p>نمونه تقاضانامه کار، که در کتاب ارائه شده است، می‌تواند به عنوان یک الگوی مناسب برای تنظیم تقاضانامه کار مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به رشته هنرجو نکاتی را به الگوی ارائه شده اضافه یا حذف کنید. سپس از آنها بخواهید برای یک محیط کار (که از طرف شما معرفی می‌شود) یک تقاضانامه کار تنظیم نمایند و ایرادات آن را در کلاس با کمک شما اصلاح کنند.</p>	<p>تنظیم تقاضانامه کار</p>	
<p>این قسمت مناسب است به صورت اجرای نمایشی با کمک هنرجویان آموزش داده شود. پاسخ‌های مناسب به نمونه سؤالات ارائه شده در کتاب را به هنرجویان (با توجه به رشته و محل زندگی) آموزش دهید. همچنین از آنها پاسخ‌های مناسب دیگری را نیز طلب کنید تا با فکر، تحقیق و مشورت با دیگران بتوانند پاسخ گویند. پیشنهاد می‌شود نمونه جلسه مصاحبه را به صورت نمایشی برای هنرجویان در کلاس به تصویر بکشید.</p>	<p>مصاحبه</p>	

ارزشیابی از فصل پنجم

نمره	شاخص تحقق	نتایج مورد نظر	استاندارد عملکرد (کیفیت)	تکالیف عملکردی (واحدهای یادگیری)	عنوان فصل
۳	جستجو، تهیه رزومه، نوشتن نامه درخواست مصاحبه	بالتر از حد انتظار	تهیه رزومه کاری براساس نوع کار و تهیه نامه برای اشتغال به روش سابقه و تجربه	۱- تعیین موقعیت‌های شغلی مربوط	فصل ۵
۲	جستجو، تهیه رزومه، نوشتن نامه	در حد انتظار		۲- تهیه مدارک مورد نیاز درخواست شغل	
۱	جستجو، تهیه رزومه	پایین تر از حد انتظار			
نمره واحد یادگیری از ۲۰:			نمره واحد یادگیری از ۳:	نمره مستمر از ۱:	

زمانی هنرجو شایستگی کسب می‌کند که ۲ نمره از ۳ نمره در آزمون پایانی هر پودمان را اخذ کند.

نمره کلی درس زمانی لحاظ می‌شود که هنرجو در کلیه کارها شایستگی را کسب کند. (کسب نمره ۲ از ۳ در ارزشیابی پایانی)

انتهای هر پودمان (فصل) ارزشیابی انجام شود، برای هر پودمان یک نمره - به‌طور کلی ۵ نمره برای این درس باید در نظر گرفته شود.

اگر در پودمانی هنرجو قبول نشود، مجدداً باید ارزشیابی از همان پودمان انجام شود تا به شایستگی برسد.

نمره قبولی در هر پودمان در صورت ۲۰ نمره‌ای بودن، ۱۲ از ۲۰ است.

برای تبدیل نمره سه سطحی به ۲۰ نمره‌ای: $۲۰ = ۴ * ۵$ - تعداد پودمان ۵، ارزشیابی پایانی ۳ نمره، ارزشیابی مستمر ۱ نمره

