

و خداوند همهٔ اسامی را به آدم تعلیم داد، آن‌گاه حقایق آن اسامی را در نظر فرشتگان پدید آورد و فرمود، اگر راست می‌گویید اسامی اینان را بیان کنید. فرشتگان گفتند: ای خدای پاک و منزّه، ما جز آنچه به ما آموخته‌ای چیزی نمی‌دانیم، همانا تویی دانا و حکیم (بقره، آیات ۳۱ و ۳۲).

به نظر می‌رسد خداوند متعال در این آیات به نوعی توانایی یادگیری انسان را به رخ ملائکه می‌کشد. امتیاز و برتری انسان بر همهٔ موجودات، از جمله بر فرشتگان، به واسطهٔ علم و دانش و تعقل و تفکر اوست. به واقع انسان استعداد و لیاقت دریافت همهٔ علوم و کشف همهٔ حقایق هستی را داراست (تفسیر نور). به همین دلیل است که سرمایه‌گذاری بر روی توانایی‌های انسانی را می‌توان از بهترین نوع سرمایه‌گذاری تلقی نمود. اندیشهٔ انسان معدنی است که هر قدر استخراج شود پربارتر می‌شود. انسان مختار و آزاد آفریده شده است تا برای آموزش و پرورش خویش اقدام کند. لکن چنانچه به این مهم اهتمام نرزد، به‌خصوص در عصر حاضر که سرعت تحولات علمی و فنی فزاینده است، روز به روز پایین‌تر می‌رود و به

مفهوم آموزش و انواع روش‌های آموختن

مرتضی سمیعی زفرقندی

دانشجوی دورهٔ دکتری علوم تربیتی و کارشناس

سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی



رفتار موجود زنده پدید می‌آید. به این ترتیب جامعه امروز نه تنها بر گسترش تسهیلات مربوط به آموزش بزرگسالان نیازمند است بلکه اکنون زمانی است که طرح‌های آموزش کوتاه مدت یا بلند مدت نیز گسترش پیدا می‌کند.» (به نقل از افشار، ۱۳۵۷). آنچه آموزش نوین را از تعلیم و تربیتی سنتی مشخص و متمایز می‌کند، تغییر فکر تربیت آغازی به آموزش مداوم در طول زندگی است. به زعم فتحی و اجاره‌گاه (۱۳۷۶) آموزش عبارت است از انتقال دانستی‌ها، اطلاعات و مهارت‌ها به فرد به شرطی که در او ایجاد تغییر کند. اصولاً آموزش راهی است که مقصد آن پدید آوردن دگرگونی و تحول است و آموزشی که به هیچ گونه تحولی نینجامد از معنی حقیقی خود دور است.



آموزش از جمله رفتارهایی است که کلیه افراد بشر به طور دائم و به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به آن مبادرت می‌ورزند

آلن گانیه^۱ آموزش را روند حل مسئله می‌داند که هدف از آن تسهیل یادگیری فراگیرنده است. وی معلم را مسئول آموزش می‌داند که با اتخاذ تدابیر آموزشی و مدیریتی نقش خود را ایفا می‌کند. تدابیر آموزشی تصمیمات و اعمالی است که معلم به منظور تسهیل یادگیری شاگرد از مواد آموزش اتخاذ کند یا انجام می‌دهد (به نقل از فردانش، ۱۳۷۳).

با توجه به تعریف‌های فوق‌الذکر می‌توان نتیجه گرفت آموزش عبارت است از مجموعه فعالیت‌های هدفمند که به منظور ایجاد یادگیری انجام می‌گردد. هدف اصلی آموزش ارتقای دانش، اطلاعات و مهارت‌های افراد است. به این اعتبار آموزش در یک زمان، فرآیندی است مستمر که مقصد نهایی آن بالا بردن توانایی‌ها، لیاقت‌ها و اطلاعات افراد برای انجام وظایف محوله و رشد شخصی وی باشد. جهت‌های اصلی آموزش عبارت است از:

۱. هدفمند بودن
۲. عمدی بودن
۳. اثربخش بودن
۴. متناسب با نیاز بودن

این ترتیب بر خود و دیگران ستم کرده است. و به تعبیری همانگونه که طبیعت و گیاهان برای رشد و نمو به آب نیاز دارند، انسان نیز برای رشد و تکامل به علم‌آموزی نیازمند است. هنگامی که آموزش مطرح می‌شود به این معنا نیست که همه افراد الزاماً باید برای آموختن راه و روش یکسانی داشته باشند بلکه مهم اصل فراگیری و آموختن است و هر کس به تناسب علاقه، استعداد، هدف، شرایط و موقعیت زمانی و مکانی و... می‌تواند از راه و روش خاصی برای آموختن استفاده نماید. به همین منظور در این مقاله، پس از تبیین معنا و مفهوم آموزش، راه‌های متعدد و متنوعی که هر فرد می‌تواند برای آموختن انتخاب و از آن بهره‌گیری نماید ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: روش آموختن، آموزش، مشاغل

معنی و مفهوم آموزش

آموزش در لغت‌نامه دهخدا عبارت است از عمل آموختن و تعلیم دادن. یونسکو، هدف آموزش (education) را توسعه مهارت‌ها، توانایی‌های انجام کار، درک دانش و اطلاعات مورد نیاز به وسیله نیروی انسانی به منظور ایجاد پیشرفت در تولید می‌داند.^۱ در فرهنگ حبیب مقابل کلمه «instruct» معانی دستور دادن و تعلیم دادن، چیز یاد دادن، آگاه کردن دیده می‌شود و نیز در مقابل کلمه «instruction» که در فارسی غالباً معادل کلمه آموزش در نظر گرفته می‌شود، معانی تعلیم، آموزش و دستور آورده شده است.^۲ پیامبر اکرم (ص) دانش پژوهی و علم‌آموزی را بر هر فرد مسلمان فریضه و واجب شمرده است و می‌فرماید: «طلب العلم فریضه علی کل مسلم» (اصول کافی، جلد ۱)

حضرت علی (ع) نیز می‌فرماید: «العلم اصل کل خیر»: علم ریشه هر نیکی است (غررالحکم) و در بیانی دیگر می‌فرماید: «ای مؤمن در حقیقت، علم و ادب بهای نفس تو است. پس در آموختن این دو صفت بکوش که هر چه خدمتت را به نحو احسن انجام دهی، بنده خدا را با رعایت خدمت، سزاوار مقام دوستی و قرب باری تعالی می‌گردد. پس این نصیحت را بپذیر تا از عذاب رهایی یابی» (بحارالانوار، جلد ۱)

واژه آموزش به معنای وسیع یادگیری است و شامل فرآیندی است که از گهواره تا گور در طول عمر انسان ادامه دارد. به عبارت دیگر این اصل با ارزش در فرهنگ اسلامی «گهواره تا گور دانش بجوی» مصداق پیدا می‌کند.

از دیدگاه جامعه‌شناسی، آموزش روش انتقال علم و انطباق آن در شرایط ویژه اجتماعی با نیازهای جامعه است. آموزش از جمله رفتارهایی است که کلیه افراد بشر به طور دائم و به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به آن مبادرت می‌ورزند. زیرا انسان از لحظه تولد در حال فراگیری آن است. هیچ فعالیتی بدون انجام فرآیند یادگیری و یاددهی صورت نمی‌گیرد و این امر تا لحظه آخر حیات، انسان را همراهی می‌کند. هنری پیرن^۳ اظهار می‌دارد: «آموزش عبارت است از تغییراتی که به منظور سازگار شدن با محیط و بر اثر تکرار در

دیدگاه جدید در آموزش

در دیدگاه‌های جدید، آموزش شامل فرایندی است که دارای هدف مشخص باشد و در آن محتوای مورد نظر برای آموزش، روش، وسایل کمک آموزشی، نحوه اجرای برنامه و نحوه ارزیابی به خوبی تعریف و تبیین شده باشد. نتیجه آموزش «خلق معنا در ذهن» تعریف شده است. بنابراین در جریان آموزش باید شرایطی فراهم شود تا آموزش‌گیرنده بتواند در ذهن خود خلق معنا کند و این اتفاق با ایجاد محیط خلاق در جریان آموزش به وجود می‌آید.

انواع روش‌های آموختن

الف) روش‌های حضوری

۱. روش ضمن کار یا حین کار: این روش در محل انجام می‌گیرد. در روش آموختن ضمن کار، توانایی‌ها، مهارت‌ها و دانش مربوط در محل کار واقعی به کارکنان آموزش داده می‌شود. در این روش نیاز به آموزگار و مربی است. افراد می‌توانند صبح، عصر یا پایان هفته آموزش دریافت کنند؛ ضمن این‌که به کار تمام وقت فعالیت‌های اداری می‌پردازند.

۲. روش استاد - شاگردی: این روش یکی از قدیمی‌ترین شکل‌های آموزش حین کار بوده و برای کارهایی مناسب است که یادگیری و دستیابی به تخصص‌های آن به وقت نسبتاً طولانی و نظارت مستقیم استاد کار ماهر نیاز دارد. تحت نظر او، شاگرد معلومات و مهارت‌های لازم را فرا می‌گیرد. یکی از معایب این برنامه، قرار دادن دوره زمانی ثابت در برنامه است. در افراد، توانایی‌ها مختلف و میزان یادگیری متفاوت است. برقراری دوره زمانی ثابت برای یادگیری، چنین تفاوت‌هایی را منظور نمی‌کند.

۳. روش شرایط مشابه، قبل از انجام کار: در این نوع

آموزش، محیطی مشابه محل کار اصلی با همان وسائل و تجهیزات به وجود می‌آورند و قبل از این‌که کارکنان وارد مرحله کار تولیدی شوند با شرایط و ابزار کار کاملاً آشنا می‌شوند. در این نوع آموزش انگیزش بالا، یادگیری بهتر و مواد آموزشی معنی‌دارتر است. فراگیران مورد توجه فردی قرار می‌گیرند و انتقال آموزش کاملاً به سادگی صورت می‌گیرد. اشکال این روش تنها مسئله هزینه است.

۴. کارآموزی همراه با آموزش نظری: کارآموزی مشاغلی که در آنها آموزش‌های نظری نیز هست. دروس نظری ممکن است در یک آموزشگاه ارائه شود و کاربرد آن در محل کار به صورت عملی انجام گردد.



۵. گردش در مشاغل مختلف^۶: یکی از روش‌های پرورش افراد که اطلاعات جامعی از ویژگی‌های مشاغل مختلف را در اختیار آنها قرار می‌دهد انتساب در مشاغل مختلف و متنوع است. این روش تا حدودی با فلسفه تخصص‌گرایی مغایر است و به طور موقت کارائی را پایین می‌آورد.

۶. شبیه‌سازی: نظر به این که همواره آموزش در محیط واقعی کار امکان‌پذیر نیست، سعی می‌شود شرایطی شبیه محیط واقعی کار مهیا گردد که اصطلاحاً آن را شبیه‌سازی گویند. این روش بر سه نوع است:

ایفای نقش^۷: این روش موقعیت آموزشی‌ای را فراهم می‌کند که هر یک از افراد نقش خاصی را ایفا کنند. مربی و شرکت‌کنندگان بر چگونگی ایفای نقش نظارت می‌کنند و با تحلیل نقاط ضعف و قوت، شیوه برخورد صحیح با مسائل را می‌آموزند.

امتیاز و برتری انسان بر همه موجودات، از جمله بر فرشتگان، به واسطه علم و دانش و تعقل و تفکر اوست

بازی‌های مدیریت^۸: این روش تقلیدی از یک موقعیت واقعی زندگی است و ایفاگران نقش‌ها، اعضای یک گروه آموزشی هستند که گروه‌هایی را تشکیل می‌دهند و بعنوان مدیر ایفای نقش می‌کنند. کنت (۱۹۸۱) عقیده دارد که بازی‌ها خود ممکن است مانع خلاقیت شوند، زیرا مدیران خلاق و نوآور در طول بازی به دلیل استفاده از راهبردهای غیرعادی جریمه می‌شوند.

روش کاریه: طبق این روش به شرکت‌کنندگان مجموعه‌ای از اطلاعات و مطالب درباره کارکنان، گروه‌ها، روابط کارکنان با رؤسا داده می‌شود و با ارائه چند برگ، از آنان خواسته می‌شود راجع به موضوع به‌خصوصی که در محیط واقعی کار انجام می‌دهند، تصمیم‌گیری کنند. مربی، پاکت‌ها را جمع‌آوری می‌کند و در بحث گروهی مورد بررسی قرار می‌دهد. این روش تبادل نظر و قدرت تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد.

۷. مطالعه موردی^۹: این روش توصیفی از یک موقعیت حقیقی یا فرضی دارد که پایه‌ای است برای بحث، تجزیه و تحلیل و حل مشکلاتی که پیش می‌آید. حل یک مسئله یا مشکل در کارگاه یا سازمان عمدتاً هدف است و از طریق مصاحبه یا پرسش‌نامه نظرات شرکت‌کنندگان درباره‌اش جمع‌آوری می‌شود و شرکت‌کنندگان، ضمن آگاهی از نظرات و تجارب یکدیگر، برای حل مشکل راه‌حل پیدا می‌کنند.

۸. روش تحریک مغزی: در این روش آموزشی، افراد از طریق تحریک مغزی و اندیشیدن برای اظهار نظر برانگیخته می‌شوند و جریان مباحثه آغاز می‌شود. وقتی در یک کارگاه یا سازمان مشکلی پیش آید که بررسی جوانب آن ضروری باشد، از این روش استفاده می‌گردد.

۹. روش مشاهده نمونه بسته^{۱۰}: در این روش، آموزش گیرندگان فرض می‌کنند نقش مدیریتی دارند و قادرند مهارت‌های خود را پرورش دهند. این شیوه با واداشتن فراگیران به پاسخ دادن به مجموعه‌ای از سؤالات کتبی در زمانی معین، به هدف خود می‌رسند. آموزش گیرندگان پاسخ‌های خود را می‌نویسند و سپس آنها را با اعضای دیگر گروه و مربی، مورد بحث قرار می‌دهند.

۱۰. مربی و راهنمایی (نظارت)^{۱۱}: مربی رابطی است که بین فراگیرنده و سرپرستانی است که به طور مداوم کارکنان را هدایت و بازده عملکرد آنها را بررسی می‌کنند. نظارت، نوعی خاص از آموزش است که مدیران رده بالا و با تجربه برای آماده کردن مدیران رده پایینی به کار می‌گیرند. معمولاً این آموزش هدایت فرد به فرد را طی دوره‌ای چند ساله در بر می‌گیرد.

۱۱. روش آشنایی (توجیهی): روش آشنایی در انتقال آرام شغل به کارکنان جدید نقش حیاتی دارد. معمولاً هر کارمند به طور رسمی به پرسنل کلید معرفی می‌شود و از رویه‌ها و سیاست‌های سازمان مطلع می‌شوند.

۱۲. روش کارگاهی: در یک کنفرانس کوتاه مدت (نصف روز، یک یا دو روز) یک سخنران یا هیئتی خاص عقاید و نظراتی را به گروه ارائه می‌کند. سپس جلسه به تعداد گروه‌های کوچک‌تر



تقسیم می‌شود تا درباره آنچه که رئیس کنفرانس مطرح کرده است، مشغول صحبت شود. هر گروه فرعی رئیس و منشی خود را انتخاب و بحث در مورد موضوع را دنبال می‌کند. در این روش ممکن است اعضای گروه به انجام فعالیت‌های عملی در گروه بپردازند یا راه‌حلی را برای حل مسئله مطرح شده تهیه نمایند و در پایان کار ارائه دهند.

۱۳. بحث گروهی: بحث گروهی عبارت است از گفت‌وگو یا بحث بین استاد و مربی و شرکت‌کنندگان و اظهار نظر و ارزیابی دسته‌جمعی پیرامون موضوع ارائه شده. بحث گروهی می‌تواند بحث آزاد یا هدایت شده باشد.

۱۴. سخنرانی^{۱۲}: سخنرانی در حقیقت شیوه ارائه دانش و اطلاعات توسط سخنران به شرکت‌کنندگان است. این روش آموزشی یک طرفه، ساده، کم‌خرج و قابل اجرا در همه شرایط است. این سخنرانی می‌تواند برای جذابیت بیشتر و بهتر به شرکت‌کنندگان همراه با پاورپوینت یا اسلایدهای لازم صورت پذیرد.

۱۵. کنفرانس^{۱۴}: کنفرانس عبارت است از اجتماع تعدادی از افراد که تبادل نظر و بیان عقایدشان سعی در حل مسائل و مشکلات سازمان دارند. کنفرانس‌های آموزشی معمولاً به مدت چند هفته ادامه می‌یابد و شرکت‌کنندگان با تشکیل گروه‌های مختلف، دربارهٔ مباحث مطروحه به بحث و گفت‌وگو می‌پردازند.

۱۶. سمینار: سمینار نیز از روش‌های آموزش گروهی محسوب می‌شود. در سمینارها معمولاً اصل برقراری و تفاهم متقابل و غیر رسمی بودن حاکم است.

۱۷. سمپوزیوم: این روش شکلی از مجالس جمعی است که مذاکره و تبادل نظر دربارهٔ یک مسئله مهم علمی را در بر می‌گیرد و شرکت صاحب‌نظران علمی، جهت بحث و تبادل نظر آزادانه دربارهٔ موضوع علمی مشخص و ارائهٔ نشریات از ویژگی‌های سمپوزیوم است.

۱۸. روش آموزش خصوصی: در این روش، بر خلاف روش مرسوم، فرد در محل کار خود توسط کارشناس ارشد یا هر مقامی در آن واحد که به امور مربوطه مسلط باشد، آموزش داده می‌شود. به این ترتیب فرد به مرور زمان با وظایف و مسئولیت‌ها آشنا می‌گردد. کارشناس ارشد یا سرپرست، که نقش مربی را عهده دار است، نحوهٔ انجام وظایف او را کنترل می‌کند و به رفع اشتباهات و نواقص کاری وی می‌پردازد.

ب) روش‌های غیر حضوری

در روش‌های آموزش غیرحضوری فراگیرنده مسئول یادگیری دانش و مهارت‌های لازم با سرعتی مناسب خود است. موضوع مورد مطالعه، اهداف، منابع، جداول زمانی، استراتژی یادگیری، نوع و تسلسل فعالیت‌ها و نحوهٔ ارتباطات از جمله مواردی هستند که به فراگیرنده داده می‌شود. ولی تنظیم سرعت یادگیری، انتخاب محیط یادگیری و نوع فعالیت‌ها به عهده خود آنهاست. به این نوع آموزش، «آموزش خود - رهبری»^{۱۵} نیز می‌گویند که شامل موارد زیر است:

۱. روش مطالعهٔ مستقل^{۱۶}: مطالعه مستقل مستلزم آن است که آموزش‌گیر محتوای آموزشی سی‌دی‌ها و جزوه‌ها، نوارهای ویدئویی و سایر منابع اطلاعاتی را ترکیب کند و به خاطر بسپارد. واحد پرسنلی یا آموزش معمولاً کتابخانهٔ سی‌دی‌های آموزشی و جزوه‌ها را تشکیل می‌دهد تا آموزش‌گیران در زمان‌های مناسب برای افزایش دانش خود به مهارت‌ها و اطلاعات گوناگون دسترسی داشته باشند. معمولاً در این دوره‌ها، فراگیران باید محتوای آموزشی را بدون نظارت مستقیم به خوبی فرا گیرند.

۲. روش برنامه‌ای^{۱۷}: این روش خودآموزی روشی برای یادگیری متناسب با سرعت خویش است و نیاز به مربی را حذف می‌کند. مواد آموزشی به شکل نوشته یا به وسیلهٔ سی‌دی‌های یادگیری به فراگیرنده ارائه می‌شود.

۳. روش مکاتبه‌ای: روش مکاتبه‌ای در واقع شاخه‌ای از نظام آموزش از راه دور است. در این روش مطالب مورد نظر، به صورت خودآموزخته تهیه می‌گردد و در آن نکات مربوط به طراحی منظم

آموزشی رعایت می‌شود و سپس برای کارکنان ارسال می‌گردد.

۴. آموزش آزاد: در این روش فراگیران حق دارند هدف‌های آموزشی مورد نظر خود، ترتیب و توالی، میزان و عمق یادگیری، نوع آموزش و میزان مشارکت خود را انتخاب کنند. هیچ‌گونه پیش‌نیازی برای شروع و ادامه آموزش وجود ندارد.

۵. روش آموزش مجازی^{۱۸}: امروزه آموزش‌های مجازی به صورت آفلاین (Off line) و آن‌لاین (On line) زیاد توسعه یافته است. دور بودن مدرس از یادگیرنده، نیاز به یک سیستم انتقال اطلاعات از ویژگی‌های آموزش از راه دور است. از وسائل ارتباطی کامپیوتر، اینترنت، رادیو، تلویزیون، می‌توان به تعاملی دو طرفه رسید. ویدئو کنفرانس‌ها و آموزش‌های مجازی با استفاده از اینترنت و اینترنت از نمونه‌هایی است که از آنها در کشورها برای آموزش‌های موضوعات مختلف استفاده می‌شود.

معیارهای انتخاب روش آموزش

- مهارتی را که باید یاد دهد، مجسم و تشریح کند.
- با محتوای آموزش سازگار باشد.
- مشارکت فعالانه فراگیران را در قالب مدل‌های مناسب یادگیری بزرگ‌سالان امکان‌پذیر سازد. فرصت‌هایی را برای تمرین و پیش‌آموزی فراهم کند.
- بازخورد بر عملکرد را در طول آموزش فراهم کند.
- انتقال صحیح آموزش را به شغل فراهم سازد.
- از نظر هزینه مقرون به صرفه باشد.
- انگیزش یادگیری مهارت جدید را در فراگیر به‌وجود آورد.

در جریان آموزش باید شرایطی فراهم شود تا آموزش‌گیرنده بتواند در ذهن خود خلق معنا کند و این اتفاق با ایجاد محیط خلاق در جریان آموزش به‌وجود می‌آید

نتیجه‌گیری

می‌توان نتیجه گرفت انسان موجودی مستعد برای یادگیری و آموزش فرآیندی است که موجب رشد و پیشرفت توانمندسازی او می‌شود. براساس برخی دیدگاه‌ها، آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری است و هدف از آن ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگاری در فرد است تا او بتواند توانایی خود را در انجام کار بهبود بخشد. در بررسی تعاریف مختلف از آموزش، مهم‌ترین واژه‌هایی که به کار رفته‌اند عبارت‌اند از فرآیند نظام‌دار، حل مسئله، استراتژی، آموختن، تعلیم دادن، توسعهٔ مهارت‌ها و افزایش معلومات همچنین اهداف آموزش و ایجاد تغییر، رشد شخصی، انجام وظایف محوله و سازگار شدن با محیط را می‌توان ذکر کرد.

در دیدگاه‌های جدیدتر، آموزش فرآیندی تعریف شده است که شرایط را فراهم آورد تا در جریان آن با ایجاد خلق معنا در ذهن،

- منابع
۱. تایلو پیتر، مترجم حمیدرضا اشرفی (۱۳۸۵)، چگونه دوره‌های آموزشی را طراحی کنیم. (راهنمای برنامه‌ریزی درسی مشارکتی)، دبیرخانه شورای هماهنگی علمی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
 ۲. جان ای. گلور. راجر اچ برونیک، ترجمه علینقی خرازی، ۱۳۸۵ روان‌شناسی تربیتی، اصول و کاربرد آن، مرکز نشر دانشگاهی
 ۳. جلالی، دکتر علی‌اکبر ۱۳۸۴، بررسی و تدوین روش مناسب آموزش مجازی ضمن خدمت دبیران و آماده سازی و آزمون درس نمونه
 ۴. دبیرخانه طرح کیفیت بخشی، ۱۳۸۱، نظریه‌هایی درباره آموزش کارکنان به شیوه نظام‌دار
 ۵. سمیعی، مرتضی، ۱۳۸۵، بررسی نوآوری‌ها و ارتقای جایگاه معلمان، در چند کشور جهان، مجله رشد معلم، انتشارات کمک آموزشی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
 ۶. شریعتمداری، دکتر علی، ۱۳۶۹، روان‌شناسی تربیتی، مؤسسه انتشارات امیرکبیر
 ۷. قاضی‌زاده، دکتر مصطفی، ۱۳۸۷، بررسی عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی نیروی انسانی دو ماهنامه علمی و پژوهشی دانشگاه شاهد
 ۸. قدمی، دکتر محسن، ۱۳۸۸، جوامع و سازمان‌های یادگیرنده و یاد دهنده
 ۹. میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۵، مدیریت استراتژیک منابع انسانی مؤسسه انتشارات میر
 ۱۰. ویژه‌نامه تربیت معلم، ۱۳۸۱، فصل‌نامه تعلیم و تربیت شماره‌های مسلسل ۷۳ - ۷۲ پژوهشکده تعلیم و تربیت

فراگیرنده بتواند به یادگیری اصیل، عمیق و پایدار دست یابد. در زمینه انواع روش‌های آموختن، دو روش کلی آموزش حضوری و آموزش غیرحضوری مطرح است. در روش حضوری، امروزه با توجه به هدف و برنامه‌های آموزش باید از روش متناسب استفاده نمود. بهره‌گیری از فناوری‌های نو در همه روش‌های ذکر شده امکان‌پذیر است و موجب تسهیل در شرایط یادگیری و آموزش می‌گردد. در روش‌های غیرحضوری به نظر می‌رسد اگرچه امروزه روش مجازی با استفاده از اینترنت و اینترنت به صورت آفلاین (Off line) یا آنلاین (On line) به دلیل افزایش دسترسی و ویژگی‌های خاص و جذاب آن مورد اقبال بیشتری قرار گرفته است لکن سایر روش‌ها نیز کماکان مخاطبان خاص خود را دارد و توانسته است شرایط یادگیری را فراهم آورد. مهم استفاده از روشی است که موجب شرایط یادگیری دل‌خواه و مناسب گردد، ضمن این‌که فراگیرنده می‌تواند از یک یا چند روش آموزش، به‌طور مستقل یا تلفیقی، بهره‌مند گردد.

پی‌نوشت
1. united national, 1990, p.71
۲. (حییم، ۱۳۷۰- ۲۴۱)

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| 3. henry pearn | 15. job instruction |
| 4. allen ganyeh | 16. lecture |
| 5. vestibule training | 17. conference |
| 6. jab rotation | 18. audiovisuals |
| 7. role playing | 19. self - directed learning |
| 8. management games | 20. independent study |
| 9. decision - making method | 21. programmed instruction |
| 10. case study method | 22. computer - assisted instruction |
| 11. incident method | instructon |
| 12. sensitivity training | 23. open learning |
| 13. in basket technique | 24. distance learning |
| 14. coaching & mentoring | |

