



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

اقدامات آموزش مدیریت رفتار و محتوای برنامه های آموزشی معلم تربیت

بدنی دانشگاه/کالج

پیش زمینه

از سال 1969 سالانه آموزش ایالات متحده *Gallup Poll* توانایی مدیریت رفتار و تشویق دانشجویان را به عنوان یک مشکل اصلی برای معلمان بیان کرد و دلیل اولیه اینکه چرا مربیان تازه کار زودتر از موعد این حرفه را ترک می کنند بیان کرده است. در واقع بیش از یک سوم تمامی معلمان جدید به دلیل ناتوانی ها و ناکامی هایی که در این زمینه مواجه می شوند طی مدت سه سال استعفا می دهند. مقدار (نسبت) کناره گیری مربیان بطور کلی سه سال اول تدریسشان (مربی گری) از کشوری به کشور دیگر تغییر می کند و در انگلستان به 40٪ هم می رسد و در آلمان به کمتر از 50٪ می رسد و در فرآیند این درصد ناچیز گزارش شده است. اگرچه برای آموزش مربیان تربیت بدنی *PETE* ضروری است که دانش و مهارت های اصلی در اصول علمی را داشته باشند با این وجود بسیاری از آنها توانایی مدیریت رفتارهای مشکل ساز دانشجویان را ندارند. در نتیجه معلمان تربیت بدنی به ویژه آنهایی که جدیداً حرفه شان را شروع کرده اند غالباً در طراحی محیطی که بتواند یادگیری دانشجویان را تقویت کند در خودتنظیمی آنها و مشارکت با دیگران و مشارکت مثبت در جامعه مدرسه را ارتقاء دهد مشکل دارند. افرادی که برنامه آموزش تربیت بدنی (*PETE*) را انجام می دهند مسئولیتی برای آماده سازی مربیان ذخیره دارند تا بتوانند نیازهای اساسی تمام دانش آموزان را تأمین کنند که شامل مکانی که خط مشی و انگیزه ای هم ندارند می شود. به علاوه آنها باید جریان کار و عملکرد خودشان را دنبال کنند تا بتوانند رفتار دانشجویان را کنترل کنند.

اهداف: هدف این بررسی تحقیق توصیفی از دو جنبه می باشد: 1. اینکه اقدامات مدیریت رفتار اساسی را توصیف کند و آموزش محتوا در برنامه *PETE* دانشگاه و کالج در ایالات متحده (*US*) را انجام دهد و 2.

توصیه هایی برای تقویت آموزش و یادگیری مدیریت رفتار برای مربیان تربیت بدنی پیش از استخدام ایجاد کند.

روش : شرکت کنندگان شامل 134 مربی حرفه ای *PETE* بود که در کالج ها و دانشگاه های سرتاسر ایالات متحده تدریس می کردند. داده ها با استفاده از یک بررسی آنلاین که طی سال تحصیلی 2009-2008 ارائه شده بود انجام گرفت. یک بررسی آنلاین 51 آیتمی در 4 گزینه از وب سایت *surveymonkey* بدست آمد که برای بررسی اقدامات اساسی مدیریت رفتار و نظرات متخصصان *PETE* ارائه شده بود. پرسش تحقیقی که ر هر آیتم انتهایی باز و مقیاس دسته ای ارائه شده بود از دانش محتوای مدیریت رفتار و بررسی گسترده آثار بدست آمد.

نتایج : نتایج بدست آمده با نتایجی که در بررسی مشابهی که 20 سال قبل انجام شده بود مقایسه شد تا تعیین کند که آیا تعالیم مدیریت رفتار و محتوای آن طی دو دهه گذشته تغییر کرده است. مشابه پاسخ دهندگان در بررسی مشابهی این نمونه مدرسان مربیان تربیت بدنی زمان تدریس نسبتاً اندکی صرف مدیریت رفتار در برنامه های پیش از استخدام می کردند که اهمیت داشت.

نتیجه گیری : توصیه هایی برای تقویت آموزش پیش از استخدام در مدیریت رفتار شامل موارد زیر می باشد :

1. تأکید بیشتری به مدیریت رفتار در جریان کار *PETE* می شود. 2. تجربیات عملی تری در مجموعه های و 3. آموزش مدیریت رفتار بیشتر و تجربه برای آموزش دانشگاهی که در برنامه های *PETE* گنجانده شود. مفاهیم این بررسی ارائه شده است و توصیه هایی برای تحقیق و عملکرد آینده ارائه شده است مثل تعالیم مدیریت رفتار اضافی و تکنیک های کاربردی و دوره های *PETE* سرتاسر دوره های عملکرد می باشد.

کلمات کلیدی : تحلیل کاربردی رفتار (*ABA*)، مدیریت رفتار، آموزش عالی، حرفه گرایی آموزشی مربی تربیت بدنی

از سال 1969 سالانه آموزش ایالات متحده (*Gallup Poll*) توانایی مدیریت رفتار و انگیزه دانش آموزان را به عنوان چالش های اصلی معلمان بیان کرده و دلیل اولیه که چرا معلمان تازه کار بطور پیش از موعد حرفه

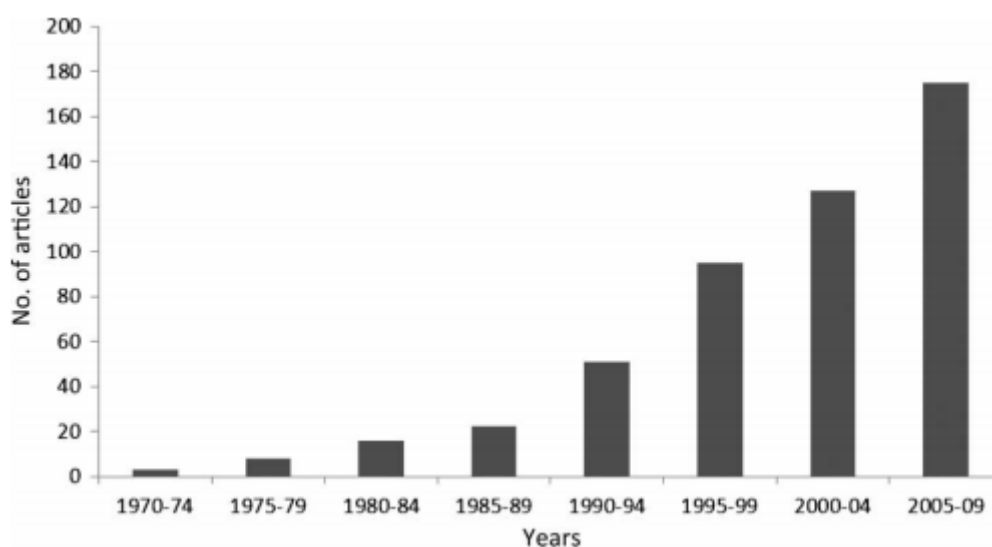
خود را ترک می کنند به این مربوط دانسته است. (Rose and Gallup 2007) در واقع بیش از یک سوم تمام معلمان جدید در آمریکا با توجه به این ناتوانی درک شده و ناکامی مربوط به آن طی سه سال استعفاء می دهند. (Auxter et al. 2010; Smithers and Robinson 2003) این مسأله مربیانی که این عرصه را ترک می کنند را در کشورهای دیگری هم مشاهده می کنیم که در دامنه وسیعی قرار می گیرد. در انگلستان میزان استعفای مربیان 40٪ است که در سال رتبه اول را به خود اختصاص داده بود درحالیکه در هنگ کنگ کمتر از 10٪ بود و در آلمان آن هنوز به کمتر از 5٪ می رسد و در فرانسه این درصد ناچیز گزارش شده است. (Stoel and Thant 2002)

اگرچه تمامی مربیان مشکلاتی در کنترل رفتار نامناسب دانش آموزان تجربه می کنند مربیان تربیت بدنی حتی با چالش های بیشتری هم مواجه هستند چون دانشجویان خیلی زیادی در هر کلاس حضور دارند و ترکیب دانشجویان در معرض آسیب و آنهایی که ناتوانایی های غالبی در دسته های آموزش فیزیکی کلی دارند وجود دارد. (Lavay, French, and Handerson 2007b; Loovis2005; Sherrill 2004) درحالیکه برای اکثر آموزش مربیان تربیت بدنی (PETE) متداول است که با دانش و مهارت هایی که بر مبنای اصول علمی است فارغ التحصیل شوند بسیاری از آنها توانایی مدیریت رفتارهای دانش آموزان مشکل ساز را ندارند (Charles and Senter 2005) در نتیجه مربیان تربیت بدنی به ویژه کسانی که به تازگی وارد این حرفه شده اند غالباً در طراحی محیطی که بتواند یادگیری دانش آموز را تقویت کند و خودتنظیمی و مشارکت با محیط رفتار مثبت با جامعه مدرسه را ایجاد کند طراحی شده است. (Lavay, French, and Handerson 2006)

اهمیت برنامه های PETE برای تمرکز بر ارائه مربیان مربوطه با صلاحیت نهایی در زمینه کلاسی و به ویژه مدیریت رفتار نه تنها در ایالات متحده بلکه در بسیاری از کشورهای سرتاسر دنیا هم ارائه شده است. (Choi 1999) سرتاسر دنیا بسیاری از بچه ها و جوانان وقتی می خواهند به مدرسه بروند استرس زا می شود یا وقتی که می رسند استرس آنها شروع می شود. به هر صورت این استرس یک نشان دهنده مشکل رفتاری می باشد. در نتیجه مربیان تربیت بدنی عمومی باید در توانایی شان برای کاهش اضطراب بطور

مؤثری عمل کنند. به این منظور که بتواند برنامه های باکیفیتی ارائه کنند. این به ویژه در کشورهایی که مفهوم دسته های تربیت بدنی را در آن قرار داده اند درست می باشد. (Bowers 2009; Kovac)

انجمن تربیت بدنی اروپا 28 کشور اروپایی را بیان کرد. در سال 2002 این ارتباط از اخلاق و راهنمایی عملکرد خوب آن را برای آموزش تربیت بدنی ارائه کرد. در این راهنما 9 اصل به مدیریت رفتاری انعکاس می یابد. 1. اصل اول مطلق بودن نادیده گرفته شود و مشارکتی برای محیط مثبت کارکنان حاصل شود. (EUPEA 2002) در آمریکا انجمن ملی ورزش و تربیت بدنی شامل ایتانداردهایی است که شرح داده شده است. دو تا از این 9 اصل در رفتار t آمده است که به عنوان بخشی از صلاحیت های مورد نیاز برای مربیان تربیت بدنی می باشد. (NASPE 2008) استاندارد 4 که به نام مدیریت و ارسال ساختاری بود بیان می کند که مربیان تربیت بدنی باید بتوانند تا از ارتباط مؤثر و مهارت های تربیتی (پرورشی) و راهبردهایی برای تقویت مشارکت یادگیری دانش آموزان ایجاد کنند. بنابراین مدرسی که در برنامه های PETE تدریس نکرده باشد یک مسؤلیت برای گنجاندن صلاحیت ها در سازمان ملی در چارچوب کاری و در عمل دارد تا معلمان تربیت معلم را آماده کنند تا نیازهای اصلی تمام دانش آموزان را تأمین کند که شامل کسانی که خط مشی و انگیزه ای هم داشتند می شود.



شکل 1

کاربرد مدیریت رفتار خاص *PETE* اولین بار در دهه 1970 معرفی شد. (*Rushall and Siedentop*)
(1972) از آن پس تعدادی از مقالات در زمینه مدیریت رفتار در تربیت بدنی افزایش قابل توجهی یافت
(*Ward and Barrett 2002*) نمودار 1 تعدادی از مقالات مربوط به مدیریت رفتار در تربیت بدنی را در
طی 5 سال چاپ شده طی سال های 1970 تا 2009 نشان می دهد. یک بررسی آثار با استفاده
از *GoogleScholar* و کلمه کلیدی «مدیریت رفتار» و «تربیت بدنی» مجموع 497 مقاله مربوط به
مدیریت رفتار در تربیت بدنی ارائه کرد. نمودار 1 تمایل بسیار قابل توجهی در این موضوع طی 40 سال
گذشته را می دهد. این تحقیق عملکردهای تعلیمی مدیریت رفتار و محتوای دانشگاهی که مربیان کالج و
دانشگاه ارائه کرده اند را بیان می کند که مربیان تربیت بدنی دیگر وجود ندارند.
محققان عملکرد مدیریت رفتار مربیان تربیت بدنی عملکرد مدیریت عمومی را ارزیابی کردند اما قط یک
ببررسی در سال 1988 توسط *Bishop* ارائه شد که عملکرد یادگیری مدیریت رفتار بیشتر برای برنامه
های *PETE* را نشان می دهد که در یک دوره کامل مدیریت رفتار واضح شده است. بین *PETE* که در
زمان آن ($n = 125$) بود اکثریت زیاد (96٪) مدیریت رفتار را ارزیابی کرده اند. اگرچه بررسی قبلی نتایج
مفیدی ارائه کرد اما هیچ محقق تاکنون عملکرد تدریس مدیریت رفتار موقتی را در برنامه های رفتار معاصر
بررسی شده را ارزیابی کرده است. آثار آموزش مربی و استانداردهای محتوای تربیت بدنی در آمریکا و
کشورهای دیگر اهمیت یادگیری مدیریت رفتار برای این بررسی 1 اطمینان می دهد و باید مدیریت رفتار
PETE در جامعه کالج برنامه های *PETE* را درک کنیم.

روش ها : شرکت کنندگان

شرکت کنندگان شامل 134 متخصص حرفه ای کامل و دانشکده از 134 کالج متفاوت را جمع آوری کردند
که ر را نشان دهد. شرکت کنندگان که در دامنه 30 تا 69 ساله شرکت کردند و بیشترین درصد بین 9
سال و بیش از آن بود. اکثریت زیادی ($n = 119.90$ ٪) کاوشی بودند به هر حال چهار آمریکایی نه
آمریکاییان آسیایی بودند و یک بومی آمریکا هم به یک بررسی پاسخ داد.

و اکثر شرکت کنندگان در رده سنی که اکثر آنها هم در اینجا $n = 44.34\%$ یک مدیریت رفتار کالج یا نویسنده را برای بیش از 10 تا آینده بیان کند و اکثر درجه اکسترل ($n = 108.82\%$) و اندک تربیت بدنی مربوطه را ارائه می کرد. در مجموع اگرچه اکثر آنها دوره های *PETE* را در سطح دانشگاهی آموخته بودند اما در بخش های دولتی یا خصوصی برای سه سال بسیار متداول است.

شرکت کنندگان به تمام 6 بررسی *AAHPERD* را انجام دادند. نمرات راهبرد درک شدند. در آموزش به کمک *NCAT* به کار رفت. ما در بخش های جنوبی پنج نفر از پاسخ دهندگان از کتابچه «مدیریت رفتار مثبت در مجموعه فعالیت جسمی» استفاده کردند که به ویژه به مدیریت رفتار مربوط است. چهار مقاله مورد نیاز مربوط به مدیریت رفتار علاوه بر متون وجود داشت و سه تای آنها شامل خواندن بود.

مشخصات واحد مدیریت رفتار

اکثر شرکت کنندگان ($n = 128.96\%$) یک واحد مدیریت رفتار را در یک یا چند دوره روش تربیت بدنی رفتار کردند. برخی از آنها ($n = 66.49\%$) این واحد را فقط در دوره *PETE* دریافت کرد درحالیکه 46% ($n = 62$) یک واحد را بیشتر از یک دوره دریافت کردند. نام این دوره ها متفاوت بود. به هر حال یکواحد مدیریت رفتار اساساً در روش های تدریس با این عناوین همراه بود: «روش ها تربیت بدنی اولیه» «روش های ثانویه تربیت بدنی» شامل این نام ها بود.

تقریباً تمام این دوره ها برای فارغ التحصیلان *PETE* ضروری بود پس فارغ التحصیلان اکثراً شش مورد به کارگیری دانشجو داشتند. به هر حال تعدادی از دوره ها دانش آموزان فارغ التحصیل بودند. ($n = 10$) و اکثریت دانشجویان ($n = 17$) در دوره های دیگری مثل آموزش ابتدایی و بررسی کتابداری بودند که به تنهایی مدیریت رفتار با واحدهای مدیریت رفتار سالانه برای 2 تا 3 ساعت اعتبار دریافت کرده بودند.

زمان آموزشی که به موضوعات مدیریت رفتار اختصاص یافته بود

بسیست و پنج درصد ($n = 30$) از پاسخ دهندگان گزارش کردند که کمتر از 10% وقت خود را به موضوعات مدیریت رفتار اختصاص می دهند. پنجاه و یک درصد ($n = 61$) گزارش کردند که بین 11% و 25% زمان کلاسی خود را به مدیریت رفتار اختصاص می دادند. تبدیل این درصدها به ساعات واقعی در یک دوره سه

ساعت اعتبار (45 ساعت) نشان داد که 25٪ کمتر از 5 ساعت دریافت کرده بودند و اکثر دانشجویان هم تقریباً 5 تا 11 ساعت آموزش مدیریت رفتاری دریافت کرده بودند و 211٪ هم بین 12 تا 23 ساعت آموزش مدیریت رفتار درافت کرده بودند.

خواندن مورد نیاز

انواع خواندن مورد نیاز در واحدهای مدیریت رفتار متفاوت بود: 73٪ ($n = 85$) از پاسخ دهندگان اساساً از کتابچه ای با یک بخش که به مدیریت رفتار اختصاص یافته بود استفاده می کردند. اگرچه شرکت کنندگان 35 کتابچه متفاوت برای دوره های مدیریت رفتار را دریافت کرده بودند سه مورد زیر بیشترین مورد ذکر شده بود: تربیت بدنی پویا برای بچه های ابتدایی (Pangrazi 2007) ($n = 18$). تحرک دانش آموزان، رویکرد انعکاسی برای آموزش تربیت بدنی ($n = 15$) و تربیت بدنی پویا برای دانش آموزان راهنمایی ($n = 14$) بود.

پنجاه و پنج درصد از پاسخ دهندگان ($n = 64$) از مقالات مجلات مربوط به مدیریت رفتار استفاده کرده بودند و 25٪ هم از خواندن بر مبنای وب استفاده کردند و فقط 9٪ ($n = 11$) از یک متن مدیریت رفتار ویژه استفاده کرده بودند. (Canter 2011) 2. ارائه راهنمای کلاسی استفاده شد و 3. آموزش مسؤولیت پذیری در فعالیت جسمی ارائه شد. (Hellison 2003) علاوه بر مقالات و وب سایت ها کتاب های آموزشی این نمونه از مواد آموزشی مکملی مثل بررسی های موردی و نوارهای ویدیویی استفاده می کند.

اقدامات سازمانی

مکررترین عملکرد آموزشی در مدیریت رفتار و واحدهای سخنران ($n = 95.79\%$) و خواندن ($n = 88.73\%$) و مباحث گروهی کوچک ($n = 73.60\%$) می باشد. به علاوه شرکت کنندگان از عملکرد سازمانی مثل آموزش همکلاسی نوارهای ویدیویی یا کلیپ ها یا بهترین عملکرده تدریس و مباحثات پنل (گروهی) با مربیان استفاده کردند تا تجربه و بازخورد خود از مربیان برتر را به اشتراک گذارند.

در مجموع 85٪ از دانشکده ($n = 110$) به یک رویکرد برای دوره یا واحدی در مدیریت رفتار نیاز داشتند. متداول رین مجموعه طیفی مورد استفاده سایت های مدارس خارج از کمپ ($n = 93.76\%$) با سایت هایی در کمپ بود ($n = 27.22\%$)

آرایش کلاسی و معیار ارزیابی

متداول ترین ترتیبات مورد استفاده شامل موارد زیر بود. توسعه طرح درسی آموزشی ($n = 91.75\%$) و طرحی طرح مدیریت رفتاری ($n = 79.65\%$) و طراحی قوانین و گزارش مسیرها و نمودارها ($n = 70.58\%$) در مجموع 34٪ مثال هایی از موضوعات رفتاری در رویکرد بررسی موردی برای دانش آموزان ارائه کردند که نیاز به طراحی روش مدیریت رفتاری متفاوتی برای برطرف کردن رفتار مشکل دار ایجاد شد. از نظر معیار ارزیابی اکثریت ($n = 90.74\%$) از طریق مثال های کتبی یا امتحان کوتاه دانش آموزان را ارزیابی کردند.

کاربردهای فناوری

اکثر شرکت کنندگان ($n = 91.76\%$) نوعی از فناوری ر در دوره خود لحاظ کردند. برخی از فناوری های آموخته شده خاص مدیریت رفتاری بود. هفتاد و پنج درصد ($n = 68$) از فناوری برای جستجوی وب سایت و بازنگری استفاده کردند و 31٪ ($n = 28$) از نودارها یا جمع آوری داده استفاده کردند. در مجموع 36٪ ($n = 33$) از صورت های فناوری دیگری استفاده کرد (مثل نمایش پاورپوینت و DVD و توسعه *iMovie*) برای ارزیابی آموزشی و مدول ویدیویی فلش از الگوهای رفتاری و پروفایل های آموزش متن زنده و ابزار ارزیابی آموزشی کامپیوتری استفاده کردند.

محتوای آکادمیک در دوره یا واحد

محتوای مدیریت رفتار کلی

موضوعات مدیریت رفتار کلی مکرراً در واحدها ارائه شد که روش هایی است که به موارد زیر می پردازد : 1. از مشکلات رفتاری جلوگیری کند ($n = 114.95\%$). رفتارهای مطلوب را حفظ کرده یا افزایش دهد ($n = 111.93\%$). 3. رفتارهای نامناسب را کاهش دهد یا دوباره جهت یابی کند (تغییر دهد) ($n = 111.93\%$)

4. به دانشجویان برای پذیرش مسؤولیت رفتار خودشان کمک کند ($n = 101.84\%$) و 5. وظایف (کارهایی) را مدیریت کنند ($n = 99.83\%$) 6. یک طرح مدیریتی را طراحی کند ($n = 71.85\%$)

مدل های نظریه ای

اکثر آن ($n = 109.91\%$) مدل های نظریه ای رفتار در دوره و واحد آنها را شرح می داد. مدل های نظریه ای که غالباً پرداخته شده اند شامل مدل های شبه دینامیک منابع انسانی ($n = 84.79\%$) و مدل های رفتاری ($n = 84.70\%$) می باشد. فقط 8٪ ($n = 9$) از نمونه ها مدل رفتاری را در این دسته ها بیان کردند. روش هایی که مکرراً توصیف شدند شامل مسؤولیت پذیری اجتماعی و فردی هلیسون ($n = 69.58\%$) و مدیریت تضاد ($n = 59.50\%$) می باشد. فقط 21٪ ($n = 25$) هیچ نوع اطلاعاتی مربوط به برنامه های مربی گری مثبت ارائه نکردند.

روش های کامپیوتری

کارهای مدیریتی که مکرراً به آنها پرداخته شد با جهت یابی به سوی قوانین و خط مشی ها و پیامدهای آن ($n = 116.97\%$) و ($n = 112.93\%$) و علائم و استقلال ($n = 108.90\%$) و توزیع روش جمع آوری و توزیع تجهیزات ($n = 107.89\%$) و روش های کنترل تخریب ($n = 103.16\%$) و روش های فعالیتورود و خروج ($n = 94.78\%$) و روش های حضور ($n = 84.70\%$) و روش های طراحی اتاق *locker* ($n = 67.56\%$) بود. ($n =$)

مراحلی در طراحی یک طرح مدیریت رفتار

تقریباً تمام پاسخ دهندگان ($n = 108.90\%$) روش هایی برای طراحی طرح مدیریت رفتاری ارائه کردند. به علاوه اکثر آنها آموخته که چطور رفتارها را انتخاب و تعریف کرده و اولویت بندی کنند. ($n = 76.66\%$) و یک مداخله رفتاری ارائه کنند در نمودار رفتاری را گزارش کنند ($n = 78.65\%$) فقط 38٪ ($n = 45$) به دانش آموزان آموخته که بطور طرح مدیریت رفتاری را ارزیابی کند.

روش هایی برای حفظ یا افزایش رفتارهای مطلوب و جهت یابی دوباره یا کاهش رفتارهای نامناسب

نود و سه درصد از پاسخ دهندگان روش هایی برای حفظ و افزایش رفتارهای مطلوب در دوره یا واحد را بیان کردند. شش تا از روش هایی که مکرراً استفاده شده بودند شامل (n = % 103.86) انواع تقویت (% 95.79)، (n = % 71.59) و قراردادهای (n = % 66.55) و شکل دهی (n = % 62.59) *premack* و (n = % 60.50) یکپارچگی گروهی می شد.

نود و سه درصد از پاسخ دهندگان روش هایی از جهت یابی دوباره و کاهش رفتارهای نامناسب را به دانشجویان آموخته پنج تا از روش هایی که مکرراً استفاده شده بود شامل سپری شدن زمان (n = % 98.81) بحث مستقیم (% 93.77) و توسعه و ادیده گرفتن طراحی شده (% 91.75) و پاسخ های شفاهی (n = 83.69) و مدیریت تضاد (% 72.60) می باشد.

روش هایی برای مدیریت دانش آموزان در بحران

پنجاه و هفت درصد (n = 67) از روش های تدریس نمونه برای مدیریت دانش آموزانی بود که رفتارهای مشکل ساز تری داشته مثل آنهایی که ناتوانایی هایی داشتند یا در معرض خطر بودند. چهار تا از روش هایی که مکرراً استفاده شده بود شامل مدیریت ناتوانی های خاص (مثل *ADHD* اوتیسم اختلالات احساسی) بود (% 40.32) که یک طرح مداخله رفتاری (% 32.27) داشت و روش های شکل دهی و تغییر (% 26.24) و روش های شدن (% 25.21) داشت. برای مدیریت بررسی های رفتارهای مشکل سازتر فقط 11٪ تحلیل رفتاری اعمال شده (*ABA*) را بیان کردند.

اهمیت درک شده مدیریت رفتار و توصیه هایی برای تقویت اقدامات ساختاری و محتوا

تقریباً تمام پاسخ دهندگان 93٪ باور داشتند که آموزشی محتوای مدیریت رفتاری در آماده سازی دانشجویان برای آموزش تربیت بدنی مفید می باشد بقیه 8٪ معتقدند که این بطور اندکی مهم می باشد. به علاوه وقتی پرسیدیم که احساس می کنند برای بهبود آموزش و تدریس رفتار مربیان ورزش چه چیزی نیاز است چند توصیه ارائه شد.

مکررترین توصیه های ذکر شده نیار برای تمرکز بیشتر مدیریت رفتار در دوره کار *PETE* بود و بسیاری بیان کردند که دوره ای که مدیریت رفتار اختصاص یافته بود در این دوره نیاز بود درحالیکه دیگران فقط

مدیریت رفتار در دوره مورد نیاز را بیان کردند درحالیکه دیگران بیان کردند که اطلاعات بیشتری در مدیریت رفتار ما در دوره های برنامه *PETE* گنجانده شود. پاسخ دهندگان تجربیات کاربردی تری در مجموعه مدرسه و معلمان بیان کردند که در کاربرد مدیریت رفتار در مدارس ماهر بودند که این معیار را کامل می کرد.

توصیه های بیشتر شامل این موارد بود : 1. برتری های *PETE* آموزش و یا یاگیری مدیریت رفتاری بیشتری دارند و با تجربه و آموزش بیشتری از تکنیک های مدیریت رفتاری استفاده می کنند. 2. اعضای دانشکده ای *PETE* دانشجویان را در اجرای روش های مدیریت رفتاری در تجربه کاربردی خودشان در نظر گرفتند. 3. دانشکده *PETE* دانشی درباره استفاده از فناوری برای مدیریت کلاسی داد و به دانش آموزان می آموزند که چگونه از این ابزارها استفاده کنند.

بحث و بررسی

انتخاب بحث شامل روش هایی است که در آن آماده سازی مربی مدیریت رفتار در برتری های *PETE* می تواند بهتر شود چنانکه در مثال آموزش رفتاری مشاهده می کنیم. در این انتخاب تأکید می شود که چگونه محتوای آموزشی و عملکرد برتری های *PETE* آموزش داده می شود.

دلیل اولیه ای که مربیان در آمریکا این حرفه را ترک کرده اند چون در مدیریت رفتار دانشجویان در کلاس های خودشان مشکل داشتند پس در برنامه *PETE* برای مدیریت رفتار کیفیت وجود دارد. به این ترتیب استانداردهای ملی *NASPE* صلاحیت های مورد نیاز برای یک مربی ورزش بسیار با صلاحیت در نظر می گیرد. اگرچه استانداردهای آموزشی به راهنمایی عملکرد کمک می کند اما درک وضعیت اقدامات آموزشی مدیریت رفتار کنونی هم اهمیت دارد تا بتوانیم آموزش مدیریت رفتاری را تقویت کرده و برای مربیان تربیت بدنی ارائه کنیم. ای تحقیق می خواهد به این هدف دست یابد.

تمام شرکت کنندگان بیان کردند که تعالیم مدیریت رفتاری در برنامه های پیش از خدمت بسیار مهم یا تا اندازه ای مهم است. به هر حال فقط 6 نفر از 134 شرکت کننده یک دوره مورد نیاز در مدیریت رفتار در برتری های *PETE* را دنبال کردند. اگرچه تشابهات مهمی در سرتاسر دوره ها و واحدها وجود

داشتاماتغییراتی از نظر زمان کلاسی اهمیت یافته برای آموزش مدیریت رفتار وجود داشت (یعنی توسعه دانش و مهارت هایی در مدیریت رفتار و ارائه فرصت هایی برای مفاهیم مجموعه عمل) در این زمان بطور کلی محدود بود تنوع زیادی از عملکردهای سازمانی هم در این دیدگاه *PETE* اجرا می گردد.

عملکردهای سازمانی

تمامی سازمان هایی که یک دوره مدیریت رفتاری داشتند از راهنمای مدیریت رفتاری به عنوان بخشی از خواندن مورد نیاز برای دانش آموزان استفاده کردند. این برای کسانی که در واحدهای مدیریت رفتار را در روش *PETE* تدریس می کردند درست بود. این ساختار اساساً از کتابچه روش های تدریس با انتخاب بخش مربوط به مدیریت رفتار استفاده کرده و مقالات برتر دانشجویان را در موضوعات مدیریت رفتاری اختصاص داد. این قابل درک است چون زمان اندکی صرف آموزش محتوای سازمانی در واحدهای مدیریت رفتاری شده و راهنمای ویژه ای که در مدیریت رفتار اختصاص یافته به نظر می رسد که غیر کاربردی است.

آن تشویق می کند که تعالیمی برای این واحدها از خواندن موضوعات رفتارهای متنوعی تا خواندن بر مبنای وب است که به آسانی برای دانشجویان قابل دسترسی باشد. به هر حال بر اساس پاسخ شرکت کنندگان مقدار اطلاعات مدیریت رفتار در خواندن ها نسبتاً محدود است. این محدودیت نه تنها بر عمق موضوع خاصی تأثیر دارد بلکه اهمیت ادراک شده آن موضوع بین مربیان و دانشجویان هم تأثیرگذار است. ارزیابان مربیان را تشویق کردند که خواندن مدیریت رفتار به ویژه با خواندن وب سایت ها در هر مبنایی شواهدی انجام دهند که رایج است و به آسانی قابل درک است.

آن بیان می کند که یاد بگیریم چطور رفتار دانشجو را مدیریت کنیم و آثار مدیریت رفتار کنونی را اختصاص دهیم. دو تا از مهمترین ترتیبات به کار رفته شامل توسعه طرح مدیریت رفتار و نوشتن یا اجرای روش ها به عنوان بخشی از یادگیری عملگرایی آنهاست که آن را در شرایط تدریس واقعی کاربردی تر می سازد.

وقی محتوای سازمانی ارائه می کنیم اکثر پاسخ دهندگان از نوعی رفتار به ویژه در دنیای امروزی استفاده می کند. آموزش استفاده از گزارشات ویدیویی به دانشجویان امکان می دهد که عملکرد یادگیری خود را بر مبنای معیار ثابت شده ای قرار دهند. یادگیری توسعه صفحات گسترده کامپیوتری و نمودارهای فرصت

هایی برای دانش آموزان ایجاد می کند که تغییر رفتاری را نشان دهند. به علاوه توصیه شده که دانشکده PETE به دانشجویان آموزش دهد که چگونه از دستگاه های دیجیتال استفاده کند که برای جمع آوری و تحلیل و گزارش رفتارهای دانش آموزان و عملکرد آنها مؤثر است. (Wegis and Van der Mars 2006)

محتوای آموزش مدیریت رفتار کلی و موضوعات مدیریت رفتار کلی

موضوعات مدیریت رفتار کلی که مکرراً آموخته می شوند روش هایی است که به موارد زیر اختصاص می یابد : 1. جلوگیری از مسائل رفتاری 2. مدیریت وظایف 3. حفظ و افزایش رفتارهای مطلوب 4. جهت یابی دوباره یا کاهش رفتارهای نامناسب 6. کمک به دانشجویان که مسؤولیت رفتارهای خود را بپذیرند. روش های پیشگیری را تقریباً تمام شرکت کنندگان تأکید کردند. پس منطقی است که مفاهیمی کلی از کارشناسان مدیریت رفتاری در نظر گیریم که رفتارهای تربیت بدنی که در کلاس ها رخ می دهد راجلوگیری کند.

پاسخ دهندگان روش های متنوعی برای مدیریت کارها و حفظ و افزایش رفتارهای مناسب به دانشجویان را بیان کردند که همه آنها در آثار مدیریت رفتار که برای خود مسؤولیت پذیری دانش آموزان طراحی شد مناسب می باشد که این روند مثبتی را نشان می دهد. در گذشته بسیاری از مربیان ورزش تمایل داشتند که نافع عالی باشند که بتوانند از روش های تنبیهی برای کنترل دانش آموزان استفاده کنند. در عوض بهترین عملکرد بر دسه های مدیریت رفتار بدنی تأکید دارد تا بتوان رفتارهای بدنی را کاهش دهند یا دوباره جهت یابی کنند.

طراحی طرح رفتاری

تقریباً تمام پاسخ دهندگان سه مرحله اول را در مدیریت رفتاری به دانش آموزان می آموزند : 1. انتخاب و تعریف و اولویت بندی رفتار 2. اجرای مداخله 3. مشاهده و گزارش و نمودار بندی رفتاری بود که یادگیری این مراحل برای مربیان تربیت بدنی ضروری است تا در توسعه طرح مدیریت رفتاری صلاحیت یابند. مأسفانه افراد خیلی کمی آموختند که چگونه طرح مدیریت رفتاری را ارزیابی کنند. این مرحله مهمتری مرحله در

فرآیند مدیریت رفتار است چون فرآیند ارزیابی آن بازخوردی می دهد که چه رفتاری در تغییر رفتار دانش آموز مؤثر است یا به بازنگری نیاز دارد.

برای برتری های *PETE* اهمیت دارد که طرح های مدیریت رفتار را ارزیابی کند تا به انگیزه ای مداخله پاسخگو باشند. این امر نیاز دارد که مدرسان آموزش عمومی مداخله هایی ارائه کنند تا مؤثرترین روش ها برای آموزش دانشجویانی که پیشرفتی در کلاس ندارند ارائه کنند. این انگیزه که وقتی دانش آموزان به عنوان ناتوانی دسته بندی می شوند.

خدمات آموزشی خاص و یک مؤلفه رفتاری گسترده مدرسه دریافت می کند که اساساً توسعه یافته است. *BIP (BIP)* شبه یک طرح مدیریت رفتار است و راهنمایی به حمایت رفتاری مثبت اجرا شده در سیستم برنامه آموزشی دانشجویی ارائه می کند (*IEP*) بنابراین تمام معلمان باید در اجرای مداخله ها و جمع آوری و گزارش داده های دانشجویان در کلاس خودشان و ارزیابی روش های آموزشی شان صلاحیت داشته باشند. مهم است که دانشجویان قبل از خدمات بتوانند یک طرح جامع *BIP* با موارد دیگر باشد که طرح را ارزیابی کنند.

مدل های مدیریت رفتار نظریه ای

مدل های نظریه ای که غالباً آموزش داده می شوند مدل های انسان دوستی (74٪) است که با مدل رفتاری آموزش داده می شود. (70٪) روش انسان گرایی اکنون رایج تر از روش رفتاری است و تغییر غیرقابل توجهی در تفکر ایجاد می کنند. دو دهه قبل روش غالب که در کلاس های *PETE* آموخته می شد روش رفتاری بود که شرایط بازی برای اصلاح رفتارها ایجاد می کرد. *Bishop* و *HendersonFrench* در گزارشات خودشان بیان کردند که روش های رفتاری که کاربرد متداولی دارد قرارداد یکپارچه و پیامدهای گروهی و شکل دهی زمان بندی دارد. در مجموع در حالیکه ارزیابی روش های به کار رفته با آموزگاران تربیت بدنی ابتدایی و راهنمایی برای مدیریت رفتار دانش آموزان می باشد *Bishop* و *Vogler* گزارش کردند که 17 تا از 20 روش برتر رفتاری بودند درحالیکه فقط 3 تا انسان گرا بودند.

یک دلیل این افزایش در روش انسان گرایانه شامل تأثیر نویسندگانی مثل *Hellison* (2003) بود که مسئولیت اجتماعی و فردی آن را بر عهده داشت و مدل مشارکتی ارائه کرد. تربیت بین راهنمایی مدیریت رفتاری است که بیشتر بر مدل های انسان گرایانه که در گذشته بوده است تأکید دارد. برای مثال در متون مدیریت رفتار یک مدیریت رفتار مثبت در مجموعه فعالیت های فیزیکی است و اطلاعاتی در مدل انسان گرایانه ای ارائه شده است.

محتوای آموزشی برای مدیریت دانش آموزان در معرض خطر

فقط یک سوم از پاسخ دهندگان محتوای مربوط به مدیریت دانش آموزان در معرض خطر را درک می کند و تعداد دانش آموزان و نوجوانانی که در معرض خطر مسائل رفتاری هستند سرتاسر دنیا افزایش یافته است. دانش آموزان در معرض خطر شامل افراد جوان با ناتوانی هایی هستند و همچنین شامل افراد زیر هم می باشد : 1. کسانی که طلاق را تجربه کرده اند. 2. در شرایط فقر زندگی می کنند. 3. سوء استفاده شده و فراموش شده اند. 4. اثرات منفی مصرف روان گردان و الکل را تجربه کرده اند (*Hickson 2006*) از زمانی که آموزش برای اصل تمام بچه های سالم در سال 1975 در آمریکا اجرا شد دانش آموزانی که به صورت آسیب دیده شدید احساسی دسته بندی می شوند در تربیت بدنی کلی دسته بندی شده اند. به علاوه اداره برنامه های آموزشی ویژه (2003) بیان کرده که 96٪ از تمام مربیان آموزش کلی افراد ناتوان جمعی را آموزش می دهند. ایندانش آموزان بطور متداول رفتارهای نامناسب تربیت بدنی را نشان می دهند. پس متأسفانه پاسخ های کمتری برای مدیریت این رفتارها وجود دارد. یک دلیل احتمالی برای پوشش اندک آن در آموزش دانشگاهی این است که معتقدند که روش هایی برای مدیریت رفتارهای افراد ناتوان باید در کار آموزش تربیت بدنی انعکاس یابد. دلیلی دیگر که عدم وجود تجربه یادگیری در دانشگاه ها و آشنایی و دانش دانش آموزان ناتوان وجود دارد. (*Auxter 2010*) این را بیان می کند : سه متغیری که باید قبل از تصمیم گیری برای یک بچه ناتوان در برنامه آموزش تربیت بدنی و آموزش عمومی در نظر گیریم شامل این موارد است : 1. آماده سازی حرفه ای معلم برای تدریس به بچه ناتوان. 2. نگرش معلم برای فراگیرانی که ناتوان باشند. 3. ماهیت تجربه قبلی وی در کار با فراگیرانی که ناتوانی داشته اند.

این در ارائه اطلاعاتی برای کار با بچه های ناتوان و تجربیات علمی یادگیری و رفتارهایی در درک برنامه های آنها اهمیت دارد. آن نشان می دهد که این متخصصان بطور مشارکتی با مربیان تربیت بدنی عمل می کند و یاد می گیرند چطور روش های مدیریت خاصی را به برتری های *PETE* خودشان بیاموزند. پسمهم است اطلاعاتی فراهم کنیم که نشان دهد چگونه با بچه های ناتوان جسمی کار کنیم و تجربه یادگیری و مدیریت رفتارهای آنها را در برنامه های آموزشی حفظ کنیم.

تجربیات کاربردی

تجربیات عملی متعددی برای فراهم کردن آموزش نیاز است. برای اینکه بیشترین تأثیر مثبت را داشته باشیم تجربیات باید مطابق با آموزش افراد برای درک دنش بهتری و تمرکز تجربیات شواهد صورت گیرد. عملکرد مشکلات دانشجویان و روش های مدیریت رفتار آنها هم اهمیت برابری دارد.

توصیه هایی برای تغییر

سه تا از توصیه هایی که مکرراً برای تقویت آموزش مدیریت رفتار ذکر شده شامل موارد زیر است : 1. تمرکز زیادی بر مدیریت رفتار که در کار *PETE* صورت می گیرد. 2. ارائه تجربیات کاربردی در مجموعه مدارس و 3. فراهم کردن تجربیات فنی بر آموزش مدیریت رفتار برای دانشکده های که برنامه های *PETE* را تدریس می کنند.

اکثر پاسخ دهندگان جریان کار بیشتری در تهیه سرمایه های دانشگاه/کالج داشته و تجربیات یادگیری بیشتری با استفاده از روش های مختلف مدیریت رفتار برای افراد برتر *PETE* دارند. آنها توصیه کرده اند که زبان آموزش به عملکردها و روش های مدیریت رفتار اختصاص یابد. برخی پاسخ دهندگان همدانشجویان مسؤول اجرای روش های مدیریت رفتار و تجربی کاربردی آنها را ذکر کرده اند.

در نهایت پاسخ دهندگان اندکی ذکر کرده اند که دانشی با استفاده از فناوری برای مدیریت کلاسی حاصل گردد. در واقع آموزش دانشجویان *PETE* بازمی بیشتری برای جمع آوری و ارائه ابزارهای دیجیتال خاص مثل کمک های فنی و ابزارهای کاربردی آنها دارد که ضمانت شده است.

نتیجه گیری ها

افزایش قابل توجهی در تعداد آثار چاپ مجلات کاربردی در مدیریت رفتار تربیت بدنی در 40 سال گذشته صورت گرفته است که تمرکز این موضوع آثار را نشان می دهد. با این وجود محققان هنوز در اوایل راه خود قرار دارند چون مشکلی در مدیریت رفتار دارند. بنابراین جالب است که افراد مسؤؤل *PETE* این روند را با در نظر گرفتن دوره های خاص مدیریت رفتار در برنامه های خودشان حاصل کنند. در *Bishop* و *Henderson* و *Frenh* (1988) برای آنها بیان شده است. دو دهه بعدتر فقط 6 پاسخ دهنده برای بررسی ما گزارش شدند.

با توجه به شکل بودجه برای کالج ها و دانشگاه ها در این زمان واقع گرایانه نیست که برنامه های *PETE* به تنهایی به رفتار مدیریت اختصاص یابد در عوض آنها قابل دسترس تر است و حتی مزیت بیشتری برای القای مدیریت رفتار بیشتر و روش های کاربردی تر دارد. آن توصیه می کند که دانشجویان دکتری تربیت بدنی باید در مدیریت رفتار آموزش دیده باشند بطوریکه کسانی که دانشگاهی هستند صلاحیت بهتری در این موضوع *PETE* در روش های ارائه شده داشته باشد. اگر این اقدامات سازگار شوند مربیان تربیت بدنی باید بتوانند یادگیری دانشجویان را برسانند و در یادگیری خودشان سرگرمی بیشتری درک می کنند.

چون این تحقیق به نمونه گیری غیرتصادفی محدود شده است. این یافته ها را نمی توان فراتر از نمونه داده کنونی تعلیم داد با این وجود نتایج آن نیازی برای زمان بیشتر را نشان داده و برای آموزش و یادگیری مدیریت رفتار در برنامه های *PETE* تأکید دارند. تحقیق بیشتری با استفاده از روش های کیفی و روش های استخراج اطلاعات از نمونه بالاتر درک ما از اقدامات مدیریت رفتار را بهبود می دهد و این اقدامات بطور مؤثری در کار مدیریت افراد برتر *PETE* حاصل می شود. بررسی های بیشتری هم اقدامات مدیریت رفتاری محققان تربیت بدنی را با موارد کلی *PETE* نشان می دهد. به علاوه مقایسه ای از عملکرد مدیریت رفتاری در عملکرد بهتر آن مفید می باشد. در نهایت کیفیت بیشتر آموزش بر مبنای مدارس حداقل تا اندازه ای به مربیان تربیت بدنی می پردازد که داش و مهارت هایی در زمینه عملکرد دارند که تا حدی به مربیان تربیت بدنی بستگی دارد که طی حرفه خود با آن مواجهند.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی