



# بازخورد مؤثر



دکتر سمیه لیاقت

برداشتن گام بعدی در فرایند یادگیری هدایت کنند، بازخورد سازنده و مؤثر است و رغبت به یادگیری را افزایش می‌دهد (رستگار، ۱۳۹۸).

بنابراین، نشانه مؤثر بودن بازخورد این است که به یادگیرنده بگوید قدم بعدی چیست و انگیزه او را برای حرکت در این راستا بیشتر کند.

ما معلمان، مدرسان و والدین، خیلی وقت‌ها به راحتی از اصطلاحات رایجی استفاده می‌کنیم: «بیشتر تلاش کن، حواست را جمع کن، دقت کن!» و یادگیرنده از ما چه می‌شنود: «توانستم آن‌طور که معلم می‌خواست عمل کنم» و «از اول هم می‌دانستم هر چه درس بخوانم باز هم معلم راضی نیست». دانش‌آموزی در جواب به جمله دقت کن، از معلم پرسیده بود: «آقا شما هم به من می‌گویید دقت کن! اما من نمی‌دانم چطور باید دقت کنم. دقت کنم یعنی چه کار باید کنم؟»

از دید یادگیرنده، یک بازخورد وقتی ویژه خود اوست که دقیقاً به هدفی خاص مربوط باشد و به موقع و در زمانی که بهترین اثر را دارد، به او داده شود. بازخورد بخشی از فرایند سنجش مستمر است و زمانی سازنده خواهد بود که به معلم و دانش‌آموز بگوید

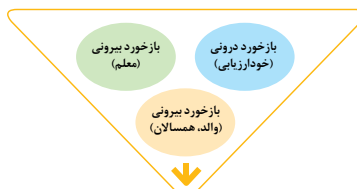
چیزی به آن‌ها بگوید؛ چیزی از جنس: «کجا می‌روم؟ چگونه می‌روم؟ قدم بعدی چیست؟»

اما معلم یا مدرس، با دادن تعداد زیادی جمله مثبت و تشویقی، در عمل به هیچ‌کدام از سؤال‌های دختران پاسخ ندهد. در این نوشتار و احتمالاً نوشته‌های بعدی، از تجربه‌ها و تحقیقاتی خواهیم گفت که درباره بازخورد مؤثر انجام شده‌اند.

بازخورد یکی از مهم‌ترین عناصری است که بر میزان یادگیری تأثیر دارد و این تأثیر فارغ از پایه تحصیلی و سن یادگیرنده است. معلم اولین کسی است که برای این تأثیر اهمیت قائل است. از طرف دیگر، این تأثیر می‌تواند مثبت یا منفی باشد (هاتی، تیمرلی، ۲۰۰۷). متخصصان معتقدند: آنچه موفقیت معلم را در اجرای ارزشیابی توصیفی تضمین می‌کند، ماهیت بازخوردی است که به شاگردانش می‌دهد. اگر اطلاعات این بازخورد بتوانند او را در

مدتی است سعی کرده‌ام در تدریس‌هایم به بازخورد مؤثر توجه کنم. با شروع همه‌گیری کرونا، فرصت خوبی داشتم تا اطلاعات بیشتری درباره بازخورد مؤثر پیدا کنم، چرا که ارتباط با شرایط آموزش دخترانم نزدیک بود. میانه کلاسشان گاهی خوشحال از اتاق پریده‌اند بیرون و از ویژگی‌های خوب معلم یا مدرسشان گفته‌اند. گاهی هم کلافه و بی‌حوصله از پای لپ‌تاپ بلند شده‌اند و بنا گذاشته‌اند به گله از تدریس معلم یا روش او.

تداوم گفت‌وگو با فرزندانم، نکات جالبی را نشانم داد. مثلاً دختر کوچکم می‌گفت: «هر کاری کنم، باز هم معلم بهم می‌گه آفرین! به همه ما می‌گه آفرین!» دختر بزرگم هم گروه و انساپ کلاسش را نشانم داد. دانشجویان طراحی‌هایشان را فرستاده بودند و استاد به هر کدام چیزی گفته بود: «آفرین، عالی، بسیار خوب، به‌به» و چند آیکون چشم‌قلبی شده و گل و بلبل کنار هر پیام بود. دخترم می‌گفت: «هر قدر مقایسه می‌کنم، نمی‌فهمم چه نوع سایه‌زدن و ترکیب رنگی مدنظر استاد است! از مقایسه‌جویی که به کارهای بچه‌ها داده‌بود، چیزی دستگیرم نمی‌شود!» نکته این بود که: بچه‌ها نیاز داشتند توضیح معلم یا مدرس



خودتنظیمی در یادگیری



نتیجه خودسنجی یا خودارزیابی باشد و بازخورد خارجی شامل بازخورد معلم، بازخورد والدین و یا گروه همسالان است. هر دو نوع بازخورد بر دانش و باورهای یادگیرنده اثر دارند. اما لازم است به فرایند تأثیر این بازخوردها بر مهارت خودتنظیمی هم دقت کنیم.

این دو نوع بازخورد به یادگیرنده کمک می‌کنند مهارت خودتنظیمی پیدا کنند؛ یعنی گام بعدی آموزش را مشخص کنند، روش رسیدن به آن را طراحی کند و سپس آنچه را باید، انجام دهد. در واقع، بازخورد معلم نقش خودتنظیمی را ایفا نمی‌کند. یعنی معلم نمی‌تواند او را به تمرکز روی چیزی وادارد. بلکه بازخورد معلم هم یک ورودی است؛ به همراه سایر ورودی‌های فردی یا بیرونی. و فقط به او کمک می‌کند هدف‌ها را بشناسد، نیازها را مشخص کند و شیوه رسیدن به اهداف را تعیین کند.

### چه بازخوردهایی بدون توجه خواهند ماند؟

آیا همواره بازخوردهای مناسب تأثیرگذار خواهند بود؟ پاسخ منفی است. عوامل متعددی وجود دارند که نقش بازخورد مناسب را کم‌رنگ کنند. وقتی یادگیرندگان به بازخورد گوش نکنند، وقتی بازخورد بالاتر از فهم آنان باشد و وقتی آن را بی‌فایده ببینند، بازخورد بدون توجه می‌ماند. همچنین، لازم است بدانیم، همه بازخوردها مؤثر نیستند. گاهی بازخوردها برای یادگیرندگان، به‌ویژه یادگیرندگان حساس، این اثر را خواهند داشت: «می‌دانستم که خیلی نادانم». گاه نیز فرهنگ و فضای کلاس این احساس را به یادگیرندگان می‌دهد که در کلاس همیشه همه چیز درست سر جای خودش است. در چنین شرایطی، اگر یادگیرنده با مشکلی روبه‌رو شود که باید آن را رفع یا اصلاح کند، آن مورد را «غلط و اشتباه» تلقی خواهد کرد. یعنی اشتباه یادگیرنده طبیعی جلوه نمی‌کند و در نتیجه به راحتی پذیرفته نمی‌شود. همچنین، اگر معلم برای استفاده از بازخورد، فرصتی به دانش‌آموز ندهد، بازخورد بی‌نتیجه خواهد ماند. مثلاً اگر معلم برای قضاوت نهایی یا نمره کارنامه از بازخورد استفاده کند، تأثیر سازنده آن بر یادگیرندگان کم می‌شود، چرا که فرصتی برای اصلاح نیست و احساس خوبی نیز در آنان ایجاد نمی‌کند.

#### منابع

۱. بروکهارت، سوزان، ارزشیابی توصیفی یعنی بازخورد مؤثر، ترجمه طاهره رستگار، (۱۳۸۹). تهران، منادی تربیت.
2. Hattie, J. & Timperley, H. (2007), The Power of Feedback. Review of Educational Research 77(1), 81-112.

بازخورد مؤثر

خودتنظیمی

حرکت برای:  
 • دانش یا مهارت‌هایی که باید کسب شود  
 • تعیین میزان فاصله از اهداف  
 • تعیین و برداشتن قدم بعدی یادگیری

اتفاقی که در فرایند یادگیری می‌افتد، این است که عملکرد دانش‌آموز به اطلاعاتی که او از عملکردهای قبلی خود دارد، وابسته است. پس وقتی بخواهیم شکاف بین وضع فعلی و وضع مطلوب را پر کنیم، باید به خاطر داشته باشیم که او از این اطلاعات استفاده می‌کند. پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند، نقش یادگیرنده در فرایند بازخورد بسیار مهم است. یادگیرنده، بازخورد معلم را از فیلترهای خود می‌گذراند. این فیلترها بر اساس دانش، تجربه‌های قبلی و انگیزه‌های شخصی اوست. وظیفه یادگیرنده معنی‌دار کردن بازخوردهاست. دانش‌آموزی که بخواهد بازخوردها را به دانش، تجربه‌ها و انگیزه‌های خود پیوند بزند تا برایش معنی‌دار شوند، باید خودتنظیمی داشته باشد. یعنی بتواند کنترل خود و یادگیری خود را در دست بگیرد.

یادگیرندگان با انواع بازخورد مواجهند: بازخوردهای درونی یا داخلی که نتیجه ارزیابی خودشان است و بازخوردهای بیرونی یا خارجی که از محیط و افراد دریافت می‌کنند. بازخورد داخلی می‌تواند

یادگیرنده چه اندازه به هدف‌های آموزشی دسترسی پیدا کرده است. این اطلاعات باید کمک کنند براساس آن، گام بعدی در فرایند آموزش مشخص شود. بنابراین، بازخورد مؤثر به این سؤال‌های یادگیرنده جواب می‌دهد:

- چه دانش یا مهارت‌هایی را باید کسب کنم؟
- چقدر به هدف‌های آموزشی نزدیک شده‌ام؟
- چه فعالیت‌های دیگری باید انجام دهم؟
- بازخورد دووجه مثبت دارد: وجه شناختی و وجه انگیزشی. اگر یادگیرنده تشخیص دهد چقدر به هدف‌ها نزدیک شده‌است و چه شکافی را باید پر کند، خواهد توانست فرایند یادگیری خود را کنترل کند (وجه شناختی). از طرف دیگر، توانایی کنترل فرایند یادگیری به یادگیرنده اعتماد به نفس می‌دهد و باعث ترغیب او برای برداشتن گام بعدی خواهد شد (وجه انگیزشی). همچنین، از آنجا که بازخورد نشان‌دهنده توجه معلم به شاگردانش است، می‌تواند اثر انگیزشی بیشتری بر یادگیرنده داشته باشد.