

باز خورد مؤثر چیست؟

گرانت ویگینز
مترجم: الهه جمشیدی کاشانی
دبیر منطقه ۱ تهران

همه ما اصطلاح «بازخورد» را بارها و بارها در موقعیت‌های گوناگون زندگی به کار برده‌ایم و اگر خوب فکر کنیم بازخوردهایی را هم در طول زندگی از اشخاص دریافت و تأثیرات مثبت یا منفی آن‌ها را تجربه کرده‌ایم. بازخورد مؤثر در موفقیت افراد نقش بسیار مهمی دارد. امروزه که تأکید آموزش و پرورش بر ارزیابی‌های مستمر است و آن را نه تنها کم‌اهمیت‌تر بلکه گاهی مهم‌تر از ارزیابی پایانی می‌دانند، دانستن اینکه بازخورد چه هست و چه نیست، هم برای آموزگاران و هم برای طراحان آموزشی که می‌کوشند کیفیت ارزیابی‌های مستمر را ارتقا دهند، بسیار سازنده است.

آنچه ما از بازخورد می‌دانیم، غالباً به توضیحات و تفسیرهایی گفته می‌شود که بعد از انجام کاری یا روی دادن اتفاقی بیان می‌شوند؛ مثل: «نصیحت، تقدیر، ارزش‌گذاری و انتقاد». به نظر شما گفتن این عبارات به دانش‌آموزانمان که: «در درس علوم ضعیف هستید»، یا «بیشتر تلاش کن»، یا «از شما انتظار نداشتیم»، چقدر می‌تواند در موفقیت آن‌ها تأثیر بگذارد؟

من به‌عنوان یک یادگیرنده، نیاز دارم در مورد کاری که در حال انجام‌دانش هستم اطلاعاتی عاری از قضاوت ارزشی کسب کنم تا به هدف مورد نظر نزدیک‌تر شوم. این اطلاعات همان بازخورد مؤثر هستند. به این مثال‌ها توجه کنید:

تکلیف ریاضی شما در این هفته رضایت‌بخش نبود، چون جلونویسی و فرمول‌نویسی را رعایت نکرده بودید. نمره علوم شما در مقایسه با ماه قبل پیشرفت کرده است، چون شما به‌خوبی برنامه‌ریزی کردید. می‌دانم که اگر همین‌طور ادامه دهید نمره شما برای قبولی در آزمون ورودی به حد مطلوب می‌رسد.

عبارت‌های آفرین، ضعیف، راضی هستم یا نیستم زمانی می‌توانند بازخوردی مؤثر ارائه دهند که توضیح و توصیفی به همراه داشته باشند؛ مثل: آفرین، شما در این انشاء دقیق‌تر از قبل از کلمات استفاده کرده‌ای و من توانستم منظره‌ای را که توصیف کرده‌ای جلوی چشمانم مجسم کنم. در این مثال، ما مشاهدات خود را بدون قضاوت به اطلاع یادگیرندگانمان می‌رسانیم و آن‌ها خود می‌دانند برای رسیدن به هدف باید چه کار بکنند یا نکنند و ما از آن‌ها چه انتظاری داریم.





نصیحت و راهنمایی

ما در مقام معلم، مربی و والدین، اولین کاری که می‌کنیم نصیحت کردن است؛ قبل از اینکه مطمئن شویم یادگیرنده به اندازه کافی کوشش کرده، فهمیده، یا تجربه لازم را کسب کرده است. اگرچه ظاهراً پند و نصیحت ملموس‌ترند، ولی یادگیرندگان و فرزندانمان را وابسته و در بسیاری مواقع نیز دلسرد می‌کنند. به این ترتیب، زمانی که کسی نیست آن‌ها را راهنمایی کند، یا هنگامی که با راهنمایی افراد متفاوت مواجه می‌شوند، دچار اضطراب و نگرانی می‌شوند. در نظر بگیرید فردی از کلاس درس شما بازدید کند و در پایان به شما بگوید «بهتر است در طرح درسی‌ات فعالیت‌های هیجانی هم داشته باشی». پاسخ طبیعی شما به این‌گونه جملات که شاید باعث رنجش هم بشوند، این است که با تعجب بپرسید، چرا؟

اگر نسبت مواردی که شما یادگیرنده‌ای را نصیحت می‌کنید، به مواقعی که به او بازخورد می‌دهید، بیشتر است، بکوشید از خود یادگیرنده بپرسید: «آیا ایده‌ای داری که بتواند کارت را بهتر کند؟»

این رویکرد نوعی خودمختاری و استقلال عمل به یادگیرنده می‌دهد و او کم‌کم پویاتر می‌شود و می‌تواند اشکال کارش را بیابد.

من به‌عنوان یک یادگیرنده، نیاز دارم در مورد کاری که در حال انجام‌دادنش هستم اطلاعات عاری از قضاوت ارزشی کسب کنم تا به هدف مورد نظرم نزدیک‌تر شوم

ما در مقام معلم، مربی و والدین، اولین کاری که می‌کنیم نصیحت کردن است؛ قبل از اینکه مطمئن شویم یادگیرنده به اندازه کافی کوشش کرده، فهمیده، یا تجربه لازم را کسب کرده است

تدریس کمتر + بازخورد بیشتر = نتیجه بهتر

اگرچه در دسترس‌ترین فرم ارزیابی یعنی نمره دادن را به‌عنوان بخشی از دورنمای مدرسه پذیرفته‌ایم و شکی هم نداریم که در جای خود بماند، این دلیل نمی‌شود که به نمره فقط به‌عنوان بازخورد اکتفا کنیم. در نظر بگیرید کلاس درسی را که معلم آن به‌جای تدریس به روش سخنرانی و متکلم‌وحده بودن، مسئله‌ای را به دانش‌آموزانش می‌دهد یا موضوعی را مطرح می‌کند و از آن‌ها می‌خواهد به‌صورت انفرادی و سپس در گروه‌های کوچک درباره آن گفت‌وگو کنند. یا از آن‌ها می‌خواهد مبحث درسی را که قرار است فردا بیاموزند، در منزل مطالعه کنند و روز بعد تکلیف آن درس را در گروه‌های کوچک و در کلاس انجام دهند. این روش هم برای یادگیرنده و هم برای مربی، مکرراً بازخوردهای مناسب از میزان درک موضوع مورد بحث ایجاد می‌کند. یعنی علاوه بر درک مفهومی موضوع، باعث افزایش مهارت حل مسئله نیز می‌شود.

ممکن است بگویید زمان کافی برای فراهم آوردن چنین بازخوردهایی در دسترس نیست، ولی فراموش نکنید اگر بازخورد را به‌عنوان بخش مهمی از فرایند آموزش و پرورش در نظر بگیریم، با گفتن این جمله مثل این است که گفته باشید فرصتی برای آموزش نداریم.

در شماره آینده با ویژگی‌های بازخورد مؤثر بیشتر آشنا می‌شویم.