

# بازخورد منفی دومینوی شکست

عادل ضربی

کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی

امکان پذیر نمی‌باشد چراکه بازخورد اثر خود را گذاشته و سالیان سال روح، روان و فکر دانش‌آموز را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، چه بازخوردی مناسب است؟ چگونه بازخورد مناسب ارائه دهیم؟ از کجا بدانیم که بازخوردی که می‌دهیم مناسب است؟ بازخوردهای غیرمجاز کدام‌اند؟

به‌طور کلی، آن دسته از بازخوردها را غیرمجاز گویند که نگرش منفی و تنفر از مدرسه و باور به ناتوانی را در دانش‌آموز ایجاد می‌نمایند یا شنیدن و خواندن آن‌ها تهدیدآمیز است و...

## تبیین بازخورد و دیدگاه «هال»

در این گفتار کوتاه سعی داریم که با الهام از نظریه‌ی سائق «هال» به پیامدهای بازخورد منفی بر سطح انگیزش در فراگیران بپردازیم.

کلارک لئونارد هال، یکی از نظریه‌پردازان یادگیری کارکردگراست که با مطالعه‌ی فرایند یادگیری و آرایه‌ی نظریه‌ی کاهش سائق در سال ۱۹۴۳ سهم بسزایی در نظام‌مند ساختن مقوله‌ی یادگیری

کارکردهای سنتی و نوین، حفظ و توسعه‌ی جایگاه خود در میان خیل رقبا در سطح ملی و بین‌المللی، پاسخ‌گویی به انتظارات و مطالبات جامعه، حفظ و توسعه‌ی ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها در ابعاد گوناگون به ویژه منابع انسانی همگی مستلزم داشتن یک نظام بازخورد مداوم، هدفمند و مؤثر می‌باشد. اهمیت و حساسیت و ظرافت بازخورد گرچه در تمام بخش‌های نظام آموزشی در قیاس با سایر نظام‌ها کاملاً آشکار است اما در بخش دانش‌آموزی اهمیت مضاعفی دارد. زیرا محصول نهایی نظام آموزشی با بهره‌مندی همه‌جانبه از منابع، امکانات، فرصت‌های افراد برخوردار از تفکر و خرد در مسیر ارزش‌های حاکم بر نظام اجتماعی و سیاسی جامعه است.

## بازخوردهای منفی

اگر بازخورد در بخش‌هایی از نظام آموزشی در مواقعی با مشکلاتی روبه‌رو باشد و یا روش‌های مناسبی مورد استفاده قرار نگیرد، امکان جبران دارد اما در حوزه‌ی دانش‌آموزان این امر

## اشاره

بازخورد یا فیدبک نوعی برگشت پیام ارتباطی است که در آن گیرنده به‌طور عمدانه یا غیرعمدانه به فرستنده‌ی پیام واکنش نشان می‌دهد.

## اثرات بازخورد کدام‌اند؟

این پیام‌ها به فرستنده امکان می‌دهند تا وضعیت ارتباطی خود را با مخاطبانانش ارزیابی کند. بنابراین، نظام‌های سالم ارتباطی بازخورد را غنیمتی برای اصلاح خود قلمداد می‌کنند. بازخورد که اساسی‌ترین عنصر نظام‌های پویاست ریشه در علم کنترل و ارتباط دارد و در توسعه‌ی بسیاری از مدل‌های ارتباطی و اجتماعی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است. در ادامه به مختصری درباره‌ی بازخورد و جایگاه آن اشاره می‌شود.

## جایگاه بازخورد در نظام آموزشی

بازخورد در نظام آموزشی به عنوان یک نظام پویای اجتماعی، اساساً جایگاه رفیعی دارد. حفظ و توسعه‌ی

ایفا کرد. این نظریه با تجدید نظر نهایی در سال ۱۹۵۲ به نظریه‌ی کاهش محرک سائق تغییر نام یافت. در میان اصول موضوع شانزده‌گانه‌ی این نظریه، از ششمین اصل موضوع به بعد، متغیری اساسی به نام سائق رخ می‌نمایند که نوسانات کمی و کیفی این متغیر محور اصلی نیرومندی رفتار را به شدت تحت تأثیر قرار خواهد داد. بدین معنا که نیرومندی رفتار، تابعی از میزان سائق یا همان انگیزه است و با گرایش این متغیر به صفر، با وجود بالا بودن سایر متغیرها، نیرومندی رفتار نیز به صفر خواهد رسید. حاصل تبیین «هال» این است که قدرت اراده‌ی یک پاسخ آموخته‌شده تحت تأثیر عوامل مختلفی است. یکی از این عوامل، مشوق است.

درست است که بر اساس قانون اثر کرسی، تغییر در میزان مشوق، تغییر در میزان عملکرد را به دنبال خواهد داشت، اما به فرض وجود سطح بالایی از مشوق، هر گونه بازخورد منفی، معادله‌ی بالا را به هم خواهد ریخت. با خواندن این داستان به نتیجه‌گیری پایانی هم توجه کنید.

چهار قورباغه‌ی خندان و شادمان در جنگل به بازی مشغول بودند. در یک

چشم به هم زدن دوتا از قورباغه‌ها به فکر یک گودال سقوط کردند. تحرک و بالا پریدن‌های آنان برای نجات هم‌چنان ادامه داشت اما ثمربخش نبود. تلاش دوستان برای بیرون کشیدن آن‌ها بی‌نتیجه ماند. بنابراین، دوستانشان از بالای گودال مدام فریاد می‌زدند: تلاش فایده‌ای ندارد.

یکی از قورباغه‌ها آرام کف گودال نشست و با حسرت به بالا نگاه می‌کرد و در انتظار کاپوس مرگ، لحظه‌شماری می‌کرد. اما قورباغه‌ی دیگر، هر لحظه تلاش خود را بیشتر و بیشتر می‌کرد و پرش‌های او برای نجات، بلند و بلندتر می‌شد. بالاخره دست‌های خسته‌اش به دیواره‌ی گودال گره خورد و نجات یافت. در پاسخ تیریک دوستان جوابی نداد، آنان متوجه شدند قورباغه‌ی نجات یافته، ناشنوا بوده است.

پیام‌های منفی صادره از دوستان باعث شد که قورباغه‌ی شنوا امید خود را از دست بدهد و خود را مقهور دیواره‌ی گودال تصور کند.

به میزان تأثیرات سازنده‌ی بازخورد و پیام‌های مثبت در پرورش استعدادها و بهره‌گیری از حداکثر توانمندی‌ها، پیام‌های منفی نیز اثرات مخرب خود را در متلاشی کردن کاخ آرزوها و توانایی‌های افراد بر جای می‌گذارد. بعد از آنکه فرد حداکثر توان بالقوه‌ی خود را برای رسیدن به هدف مطلوب به کار گرفت اما بنا به دلایلی ناکام ماند، یک آخم ساده از سوی هر منبع بازخورد، چه رسمی و چه غیررسمی، سدی بزرگ به نام «من توانایی ندارم» را در برابر باورهای او بنا می‌کند که علیرغم تلاش‌های خود فرد و جامعه، این سد دست نیافتنی و غیرقابل

شکست در نظر او جلوه می‌کند. منبع کنترل از مفاهیمی است که در روان‌شناسی رفتار، تعیین‌کننده‌ی میزان موفقیت افراد است. آنان که دلایل شکست یا موفقیت را معلول عوامل بیرونی مانند کمبود تلاش خود می‌دانند دارای منبع کنترل بیرونی هستند.

به هر حال، بازخوردهای منفی، منبع کنترل درونی<sup>۱</sup>، یعنی ناکارآمدی را عامل شکست افراد قلمداد می‌کند. تأکید اندیشمندان تعلیم و تربیت مبنی بر اینکه در صورت ارتکاب افراد به هرگونه ناتوانی‌های یادگیری، رفتار باید مورد سرزنش قرار گیرد نه شخصیت افراد، به دلیل این موضوع مهم و حیاتی است. وقتی شما با عبارت «من این کار شما را نمی‌پسندم» بازخورد می‌دهید، اعتراض خود را به رفتار نشان می‌دهید. اما برچسب‌هایی مانند «شما بی‌استعداد هستید»، شخصیت، خودپنداره و منش فرد را نشانه می‌رود.

پس در انتخاب شیوه‌ی انعکاس نظرات اصلاحی خود، نهایت دقت و ظرافت را به خرج دهید و با تأکید بر نکات مثبت، با بیانی نرم و رسانکات منفی کار را گوشزد و به راه‌حل‌های ممکن برای غلبه بر مشکلات بپردازید.

#### پی‌نوشت

#### 1. Interior control

#### منابع

۱. پارسا، محمد؛ روان‌شناسی یادگیری بر بنیاد نظریه‌ها، تهران، بعثت، ۱۳۷۲، چاپ دوم.
۲. زارع، حسین؛ پیشین، ص ۶۴ و هرگنهان، بی‌آر و السون، متیواج؛ نظریه‌های یادگیری، علی‌اکبر سیف، تهران، دوران، ۱۳۸۹، چاپ شانزدهم.

