

## ۷ نکته‌ی کلیدی به سوی بازخورد موثر

نویسنده: گرت ویگینز (Grant Wiggings)

ترجمه‌ی: الهه جمشیدی

نصیحت، ارزیابی، نمره دادن - هیچ کدام اطلاعات توصیفی را که دانش آموزان برای رسیدن به اهدافشان نیاز دارند در

اختیار آنان نمی گذارد. بازخورد درست چیست - و چه طور می تواند باعث پیشرفت یادگیری شود؟

هیچ کس انکار نمی کند که بازخورد ایده‌ی خوبی است. چون هم تحقیقات و هم عقل آن را تایید می کند. ارزیابی‌های

تکوینی شامل بازخوردها و فرصت‌هایی برای استفاده کردن از آن بازخوردها هستند. آن ها کمک می کنند که عملکرد و

دستاوردها بهتر شوند. جان هیتی (۲۰۰۸) که تحقیقات چند دهه‌ی او آشکارکننده‌ی این نکته است که بازخورد در زمره‌ی

قوی‌ترین عواملی است که تاثیر زیادی در رسیدن به موفقیت دارد. با این حال او اذعان می‌دارد که برای یافتن مفهوم

بازخورد تلاش بسیار کرده است (ص ۱۷۳). ارتقاء مهارت‌های ارزیابی تکوینی هم برای معلمان و هم برای طراحان

آموزشی نیازمند این است که بدانیم بازخورد چه چیزی هست و چه چیزی نیست.



بازخورد چیست؟

آن چه ما از بازخورد می‌دانیم اغلب به توضیحات و تفسیرهایی گفته می‌شود که بعد از هر اتفاقی بیان می‌شوند، شامل

نصیحت، تقدیر، ارزیابی ".... اما این تعریف درست بازخورد نیست. اساساً بازخورد شامل "اطلاعات درباره‌ی چگونگی

کاری است که در حال انجام دانش هستیم، در جهت رسیدن به یک هدف مشخص". این اطلاعات می‌توانند به طور

محسوس توسط خود شخص دریافت شوند. مثل: من به یک توپ تنیس ضربه می‌زنم و هدفم حفظ توپ در محوطه‌ی

بازی است و می‌بینم که در داخل یا خارج زمین فرود می‌آید - یک لطیفه تعریف می‌کنم و هدفم خندانیدن حضار است و

می بینم که مردم با صدای بلند می خندند یا فقط لبخند می زنند. یک درس می دهم و هدفم جلب کردن توجه دانش آموزانم است و می بینم که بعضی چشم‌ها به من خیره شده‌اند در حالی که بقیه خواب هستند.

حالا به انواع دیگری از مثال‌ها توجه کنید.

▪ یک دوست به من می گوید: "وقتی شما این طور برخورد می کنید و با لحن ملایم‌تری سخن می گوید، من احساس بهتری دارم".

▪ یک خواننده داستان کوتاه مرا، این گونه تفسیر کرد: "چند پاراگراف اول توجه مرا کاملاً جلب کرد. وضوح صحنه جالب توجه بود. اما دنبال کردن دیالوگ‌ها برایم سخت بود و من به عنوان یک خواننده گیج شده بودم که چه کسی گوینده‌ی کدام دیالوگ است. و سکانس‌ها هم مشخص نبود. بنابراین داستان مرا زیاد جذب نکرد."

▪ یک مربی بیس بال به من می گوید: "هر بار که تو چرخ می‌زدی چون سرت را بالا می‌گرفتی، توپ را نمی‌دید و آن را از دست می‌دادی، تنها دفعه‌ای که توانستی به توپ ضربه بزنی وقتی بود که سرت را پایین نگه داشتی و توپ را دیدی."

به تفاوتی که بین این سه مثال و مثال‌هایی که قبلاً آورده شده‌است توجه کنید. درسه مثال اول، (ضربه زدن به توپ تنیس جوک و واکنش‌های دانش‌آموزان به تدریس) من باید به بازخوردهای محسوس در مقابل عملکردم توجه می‌کردم و هدفم را دنبال می‌کردم. هیچ یک نیاز به بازخورد از طرف شخص دیگری نداشت. زیرا بازخورد به قدر کفایت وجود داشت.

اما گروه دوم از مثال‌ها شامل بازخوردهای صریح از جانب افراد دیگر بود. با این حال اطلاعات به دست آمده از دو گروه مثال‌ها، نه نصیحت بود و نه ارزش‌گذاری. هیچ یک به من نمی‌گفت که کارم را خوب انجام داده‌ام یا بد و یا حتی چگونه انجام بدهم. شما ممکن است فکر کنید خواننده‌ی داستان من کارم را قضاوت می‌کرد، ولی به کلماتی که او به کار برد

دوباره توجه کنید. او به سادگی تاثیر داستانم را بر روی خودش به عنوان یک خواننده بیان کرد. هیچ یک از این سه نفر به من نگفتند چه کار بکنم یا نکنم. (نصیحت)

نه نصیحت و نه راهنمایی پیش از موعد؛ لزومی ندارد. من نیاز دارم در مورد کاری که کرده‌ام یا نکرده‌ام اطلاعات کسب کنم، بعداً این بازخورد می‌تواند آن رایزنی و نصیحت را تضمین کند.

در شش مثال بالا اطلاعاتی که انتقال می‌یافت نتایج کار من بود که باهدفی که دنبال می‌کردم ارتباط داشت و هیچ یک نه یک قضاوت ارزشی بود و نه توصیه‌ای برای ارتقاء .

### ❖ بازخورد - پند و نصیحت

از جمله مواردی که با بازخورد اشتباه گرفته می‌شود، می‌توان به مثال‌های زیر اشاره کرد .



- شما به نمونه‌های بیش‌تری در گزارش خود احتیاج دارید .
- خوب است که از یک چوب بیسبال سبک‌تر استفاده کنی.
- بهتر است که در طرح درس از چند سوال کلیدی استفاده کنی .

این سه جمله که در بالا آمده است، بازخورد نیستند. آن‌ها پند و نصیحت هستند . پند و نصیحت اگرچه قابل لمس تر هستند ، اما نه تنها کمکی نمی‌کنند، شاید باعث رنجش هم شوند. پاسخ طبیعی به این گونه جملات این است که یادگیرنده با تعجب پرسد، چرا چنین پیشنهادی مطرح می‌کنید ؟

این گونه اظهار نظرها زمانی به خوبی درک می‌شوند که با یک بازخورد توصیفی همراه باشند. در مقام معلم، مربی و والدین ما اولین کاری که می‌کنیم نصیحت کردن است. قبل از این که مطمئن شویم، یادگیرنده به اندازه‌ی کافی کوشش کرده است، فهمیده است، و به صورت تجربی آن بازخوردی را که نصیحت ما براساس آن استوار شده را پذیرفته است. ما با این روش ناخواسته در پایان یادگیرنده را دلسرد می‌کنیم. دانش‌آموزان به طور فزاینده‌ای وابسته به داوری و نیازمند راهنمایی متخصصان شده و به داوری خودشان در کارها نامطمئن می‌گردند و

اگر در مورد کاری که انجام می‌دهند با قضاوت‌های مختلف از جانب افراد متفاوت مواجه شوند یا حتی زمانی که کسی نیست که کارشان را داوری کند، دچار ترس و اضطراب می‌گردند.

اگر نسبت مواردی که شما یادگیرنده‌ای را نصیحت می‌کنید به مواقعی که به او بازخورد می‌دهید، بیش‌تر است،

سعی کنید از خود یادگیرنده پرسید، "آیا ایده‌ای داری که بتواند کارت را بهتر کند؟"

این رویکرد نوعی خودمختاری و استقلال عمل به یادگیرنده می‌دهد و او کم‌کم تبدیل به یادگیرنده‌ای پویا شده و می‌تواند اشکال کارش را پیدا کند..



### ❖ بازخورد - ارزیابی و نمره دادن

▪ آفرین

▪ این نوشته ضعیف است

▪ شما از ارائه تان نمره‌ی ۶۰ گرفتید.

▪ از پوستری که درست کردید خیلی خوشم آمد.

این مثال‌ها همه یک داوری ارزشی هستند یعنی طبقه‌بندی، ارزیابی، انتقاد یا تقدیر می‌کنند. هیچ کدام بازخورد کاربردی به یادگیرنده ارائه نمی‌کنند. به عنوان یک یادگیرنده فقط می‌دانیم که شخص دیگری در حال ارزیابی خوب یا بد کار ماست.

بیا این جملات را از نو طرح‌ریزی کنیم. می‌توان با افزودن یک کولون یا دو نقطه روی هم این جملات را به یک بازخورد تبدیل کرد.

▪ آفرین: استفاده‌ی شما از کلمات در این انشا دقیق‌تر از قبلی بود و من توانستم منظره‌ای را که توصیف کردید

جلوی چشمانم مجسم کنم.

▪ این مقاله ضعیف است: تقریباً از همان جملات آغازین، من فرضیه‌ی شما و شواهدی که برای آن آماده کردید را نفهمیدم. در پاراگراف دوم شما فرضیه‌ی دیگری را مطرح کردید، پاراگراف سوم فقط عقاید بیان شده بود شاهد و گواهی برای اثبات آن عقاید مطرح نشده بود.

با این روش به زودی زبان ارزیابی را چون فاقد کارایی است، کنار می‌گذارید. اگر چه به عنوان بخشی از دورنمای مدرسه در دسترس‌ترین فرم ارزیابی یعنی نمره دادن را پذیرفته‌ایم و شکی هم نداریم که در جای خود بماند، اما این دلیل نمی‌شود که فقط به نمره به عنوان بازخورد اکتفا کنیم!

سال‌ها تحقیق این ادعا را ثابت می‌کند که با تدریس کم‌تر و فراهم آوردن بازخورد بیش‌تر می‌توان یادگیری را افزایش داد. مقایسه کنید جلسه‌ی درس و سخنرانی که اغلب یادگیری کم‌تری از حد مطلوب ایجاد می‌کند را با آموزش گروه همسالان که اریک مازار (۲۰۰۹) در دانشگاه هاروارد گسترش داد. او برای آموزش ۲۰۰ دانشجوی فیزیک مقدماتی به ندرت از جلسه‌ی درس به صورت سخنرانی استفاده می‌کرد. در عوض، مسایل را به دانشجویان می‌داد تا در باره‌ی آن به صورت انفرادی فکر کنند و سپس در گروه‌های کوچک در باره‌ی آن بحث کنند. او می‌نویسد "این روش هم برای یادگیرنده هم برای مربی مکرراً بازخورد‌های مناسب از میزان درک موضوع مورد بحث ایجاد می‌کند" (ص ۵۱). یعنی علاوه بر درک مفهومی موضوع باعث افزایش مهارت حل مساله نیز می‌شود.

تدریس کم‌تر و بازخورد بیشتر مساوی است با نتیجه‌ی بهتر.

آن چه لازم است یک بازخورد مناسب داشته باشد.

این که بازخورد به دست آوردنی است یا شخص دیگری آن را به ما می‌دهد مهم نیست. آن چه ضروری است، این است که بازخورد موثر هدف محور، محسوس، کاربردی، خاص و شخصی، به موقع و به جا مداوم و با ثبات باشد.

## هدف مداری

بازخورد زمانی موثر است که شخص هدف داشته باشد و برای رسیدن به آن دست به عمل بزند و اطلاعاتی هدف مدار در ارتباط با کارش به دست بیاورد. مثلاً من یک جوک می گویم - چرا؟ می خواهم مردم را بخندانم. من یک داستان می نویسم - چرا؟ می خواهم احساسات دیگران را با زبان روشن و شفاف و دیالوگی باورکردنی جذب کنم. ضربه ای که با چوب بیس بالم می زنم در جهت غلبه بر حریف و موفقیت است. اگر من هدف های روشن نداشته باشم یا اگر توجه کافی به اهدافم نداشته باشم، نه تنها نمی توانم به آن ها برسم هیچ بازخوردی هم برای من موثر نخواهد بود.

اطلاعات زمانی به بازخورد تبدیل می شوند که من سعی کنم چیزی را ایجاد کنم و اطلاعات به من بگویند که آیا من در مسیر درست هستم یا نیاز است که تغییری در کارم ایجاد کنم. اگر در بعضی قسمت های کارم موفق نیستم احتیاج به یک بازخوردی دارم که در عین حال که خالی از قضاوت است، آشکار کننده ی مشکل من باشد.

توجه کنید، در بیش تر موقعیت های روزانه، اهداف ما تلویحاً مشخص هستند. برای همین دلیلی نمی بینیم که آن ها را بیان کنیم، مثلاً وقتی که جوک می گوئیم لزومی ندارد بگوئیم هدف ما خنداندن است اما در مدرسه برای اغلب یادگیرندگان اهداف خاص درسی که می خوانند یا تکلیفی که انجام می دهند، روشن نیست. بنابراین بسیار تعیین کننده است، هدف و معیارهایی که یادگیرندگان به وسیله ی آن ها بتوانند خود را ارزیابی کنند را به آن ها بگوئیم یا به یادشان بیاوریم. به عنوان مثال، ممکن است یک معلم به دانش آموزانش بگوید:

- نکته ی مهم برای شما در نگارش این متن، این است که، بتوانید خواننده را بخندانید. بنابراین وقتی که پیش نویس خود را برای هم گروهی تان می خوانید از آن ها بپرسید که نوشته ی شما چه قدر خنده دار است و چه طور می توانید آن را بهتر کنید.
- هنگامی که پوستر پروژه ی علوم خود را آماده می کنید، به خاطر داشته باشید، هدف جلب علاقه ی بازدیدکنندگان از کارتان به علاوه ی توضیحات شما از یافته های شما است که در ضمن آزمایش به آن ها رسیده اید.

با استفاده از دومعیاری (روبریک) که در اختیار شما قرار دادم خود را ارزیابی کنید. داوران جشنواره هم شما را با استفاده از همین معیارها ارزیابی می کنند.

## محسوس و شفاف

سیستم های مفید بازخورد نه تنها شامل اهداف روشن و واضح هستند بلکه نتایج ملموسی را در ارتباط با آن اهداف شامل می شوند. مثلاً نتایج ملموس جوکی که می گویم می تواند این ها باشند. "مردم با صدای بلند می خندند. لبخند می زنند یا اصلاً نمی خندند". یا نتایج ملموس تدریس من در کلاس می تواند این باشد که "توجه دانش آموزان، بسیار جلب شده است، تا حدی جلب شده است یا اصلاً جلب نشده است."

وقتی خیلی کوچک بودیم، راه رفتن، به دست گرفتن قاشق، کلاماتی که با کمک آن ها غذا یا آشامیدنی برای ما فراهم می شد، تقلید از لباس بزرگترها همه از طریق همین نتایج ملموس یاد گرفته می شد. بهترین بازخورد، آن هایی هستند که به اندازه ی کافی محسوس و قابل لمس باشند، تا هر کس با هدف روشن بتواند از آنها بیاموزد.

دریغا، بسیاری از بازخوردها نا مفهوم هستند. معلمی سال ها پیش برای من تعریف کرد، دانش آموزی در پایان سال به او مراجعه می کند و می گوید: در تمام مدت سال شما پایین ورقه ی انگلیسی من می نوشتید، "مبهم" (vague) و من هنوز معنی آن را نفهمیدم.

یادگیرنده فقط زمانی از عهده ی کارش به خوبی برمی آید که بازخوردی که دریافت می کند شامل اطلاعاتی دقیق، محکم و صادقانه باشد.

بعضی اوقات، اطلاعات محسوس و قابل لمس هستند ولی یادگیرنده آن ها را دریافت نمی کند، زیرا یا اصلاً در جستجوی این اطلاعات نیست یا آن قدر درگیر کار شده است که توجهی به اثرات و نتایج آن ندارد. یک بازی کن تازه کار تنیس یا مهاجم بیسبال اغلب آن قدر سرگرم دفاع کردن می شود که متوجه نمی شود چشمهایش دنبال توپ نیست و در این حال اگر مربی دائم از خارج زمین هم فریاد بزند که توپ را نگاه کن فایده ای ندارد. همه ی ما دیده ایم که معلمان تازه کار آن قدر سرگرم تدریس می شوند که توجه نمی کنند تعداد کمی از دانش آموزان در حال گوش کردن و یاد گرفتن

هستند. به همین دلایل است که برای به دست آوردن بازخوردها یی که در حین انجام کار نمی توان به آن ها دسترسی پیدا کرد ، علاوه بر مشاهده کننده از ویدئو و یا ضبط صدا هم استفاده می کنند. استفاده از این رکوردها به ما کمک می کند که اطلاعات مهمی را به دست بیاوریم. من به معلمان توصیه می کنم حداقل ماهی یک بار از کلاس شان ضبط ویدئویی داشته باشند . وقتی که تازه کار بودم اطلاعاتی که از این طریق به دست می آوردم تاثیر دگرگون کننده ای در کارم داشت . مفاهیمی که هنگام تدریس فکرمی کردم بسیار واضح هستند، روی ویدئو مبهم و گیج کننده می نمودند و این در نگاه مات و مبهوت دانش آموزانم هم قابل مشاهده بود که من در لحظه ی تدریس به آن توجه نداشتم .

با تدریس کم تر و فراهم آوردن بازخورد بیش تر یادگیری بیش تری تولید می شود .

## قابل پی گیری

بازخوردی که ، قطعی ، خاص و مفید است ، اطلاعاتی کاربردی فراهم می کند . کلماتی شبیه ، " آفرین ، غلط ، B+ " به هیچ وجه بازخورد نیستند . ما می توانیم به سادگی تصور کنیم که یادگیرندگان در برخورد با این کلامات می پرسند، بر مبنای این اطلاعات، در آینده من باید چه کار خاصی را کم تر یا بیش تر انجام بدهم؟ یعنی این کلمات هیچ ایده ای به آن ها نمی دهد ، که در ارتباط با کاری که انجام داده اند چه چیزی " خوب " یا " بد " است .

بازخورد کاربردی باید توسط یادگیرنده پذیرفته شود . خیلی مواقع بازخورد دادن به بحث می انجامد زیرا بازخورد دهنده به قدر کفایت توضیح نمی دهد و به جای ارائه دادن اطلاعات مستقیم به نتیجه گیری از اطلاعات می پردازد. به عنوان مثال ممکن است یک مشاهده کننده ی کلاس درس ، این نتیجه گیری تاسف بار ولی متدوال را اعلام کند ، " همه ی دانش آموزان در کلاس کسل وخسته شده بودند!" این قضاوت است نه مشاهده . مفید تر و موثر تر بود اگر مشاهده کننده می گفت : "وقتی که شما درس می دادید من دیدم که ۱۲ نفر از ۲۵ نفر دانش آموزان دارای رفتارهای ناشی از بی توجهی بودند . این رفتارها شامل رد و بدل کردن نامه، کتاب خواندن زیر میز و نگاه کردن به یکدیگر بود اما بعد از این که تمرین در گروه های کوچک شروع شد، دیدم که این رفتارها به یک نفر تنزل پیدا کرد . رعایت کردن این نکات در ارائه ی حقایق



خالی از قضاوت، نکته ی مهمی است که همه ی مربیان خوب و کار آمد از آن آگاه هستند و برای این منظور بسیار دقت می کنند تا مشاهداتشان را با جملاتی شفاف و سازنده بیان کنند . به همین خاطر است که من وقتی از کلاسی بازدید می کنم ، قبل از آن می پرسم ، از من می خواهید که چه چیزی را مشاهده یا اندازه گیری کنم و به عنوان یک معلم این تجربه ی خوب را داشتم که باز خورد بی غل و غش همیشه مورد استقبال قرار می گیرد همچنین مربیان موثر می دانند که در موقعیت های پیچیده باز خورد های مثبت به اندازه ی باز خورد های منفی دارای اهمیت هستند.

### به سادگی قابل درک و اجرا بودن

حتی اگر باز خورد از نظر مربی یا تماشاگر دقیق و مشخص باشد ولی یادگیرنده نتواند آن را بفهد یا آن چنان تکنیکی و خارج از درک باشد که در اندیشه ی آن مستغرق شود، فاقد ارزش است . در واقع بازخوردهایی که بسیار تکنیکی هستند باعث گیج شدن تازه کاران می شوند . توضیح دادن حرکت گرانشی در بازی بیسبال برای یک کودک شش ساله تحت عناوینی چون " نیروی گشتاور " یا سایر مفاهیم فیزیکی احتمالاً از او یک مهاجم بهتر نمی سازد . این تفسیرها و توضیحات برای او ناکارآمد هستند . بهتر است ، به یادگیرنده کمک کنیم که به جای بازه ای از اطلاعات گوناگون روی یک یا دو عنصر کلیدی تمرکز کند . این همان کاری است که مربیان خبره انجام می دهند . آن ها به یادگیرنده یک چیز مهم می گویند و اگر توجه کرد و پیشرفت قابل توجهی ایجاد شد ، اطلاعات بعدی را می دهند . آن ها ازدادن پند و اندرز اجتناب می کنند، تا موقعی که مطمئن شوند یادگیرنده اهمیت آن چه را که می گویند درک می کند.

### زمان مناسب برای باز خورد

هرچه زودتر بهتر! در بیش تر مواقع من نمی خواهم روزها و ساعت ها منتظر بمانم تا بفهمم آیا شاگردانم درس را فهمیده اند یا نه ! یا کدام بخش از داستان من خوب و کدام بخش ایراد دارد ! اما هنگامی که مشغول نواختن پیانو در یک رسیتال هستم ، دوست ندارم که حضار یا مربی فریاد بزنند و به من باز خورد بدهد . برای همین است که می گویم بهترین بازخوردها آن ها یی هستند که " به موقع " باشند نه " فوری " !

یکی از ایرادات کار آموزش و پرورش این است که بازخوردها به موقع داده نمی شود و در اکثر موارد هفته ها یا ماه ها به طول می انجامد. به عنوان مربی ما باید خوب کار کنیم و راه هایی پیدا کنیم تا مطمئن شویم که یادگیرنده بازخورد به موقع دریافت کرده و فرصت هایی را به او بدهیم که از آن بازخورد برای بهبود کارش زمانی که موضوع هنوز در ذهن او تازه است و دارد تلاش می کند، استفاده کند. مثل اعلام نتایج تست های استاندارد شده، این نتایج زمانی بیشترین تاثیر را دارند که ذهن دانش آموزان با سوالات درگیر است.

قبل از این که بگویید این کار غیر ممکن است، به خاطر داشته باشید که بازخورد الزاماً نباید توسط معلم یا افراد دیگر داده شود. می توان از تکنولوژی استفاده کرد. استفاده از ظرفیت نامحدود کامپیوتر یا بهره بردن از مرور کار توسط گروه های هم سال ابزارهای نیرومند دیگری هستند که برای دریافت بازخورد به موقع کمک می کنند.

دانش آموزان را آموزش دهید که به کار هم بدون عیبجویی یا تمجید ناکارآمد، بازخوردهایی با استانداردهای بالا بدهند.

#### مستمر و پیشرفت کننده

قضاوت و داوری در مورد یک کار یا برنامه ی در حال اجرا نه تنها به بازخورد به موقع بستگی دارد، بلکه نیازمند فراهم آوردن فرصت هایی است که بتوان از آن بازخوردها استفاده کرد. برای همین است که در آموزش و پرورش صرفاً ارزیابی نهایی را در نظر نمی گیرند و آن را مقدم بر ارزیابی تکوینی نمی دانند. زمانی که نتایج از حد مطلوب پایین تر بودند باید فرصت هایی برای یادگیرنده ایجاد شود که بتواند راه های رسیدن به هدف را بهبود بخشد. در ارزیابی های نهایی بازخورد ها دیر ارائه می شوند زمانی که کار تمام شده و فرصت بهبود روش ها برای رسیدن به اهداف از دست رفته است. در حالی که بیش تر فیدبک هایی که ما به موقع دریافت می کنیم همان هایی هستند که ما را در نهایت به کار بهتر هدایت می کنند. علت این که بیش تر بازی های کامپیوتری با درجه ی بالایی از موفقیت عمل می کنند همین است. اگر شما بازی angry bird را انجام داده باشید می بینید که کلید موفقیت در این بازی بازخورد به موقع و مستمر است. وقتی که می بازید فوراً می توانید دوباره شروع کنید- بعضی اوقات درست از همان نقطه ای که باخته اید- به شما فرصت دیگری می دهد که از بازخورد یاد بگیرید و به هدف برسید. استفاده از این حلقه ی قوی فیدبک دارای ویژگی ساده بودن نیز هست.

بازی ها به گونه ای برنامه ریزی شده اند که خود را با تغییرات مورد نیاز ما، آهنگ حرکت و توانایی ما در فرآوری اطلاعات منطبق می کنند. همچنین باید گفت که یادگیرندگان اغلب با توجه به توانایشان در انطباق با فیدبک هایی که دریافت می کنند، داوری می شوند. این توانایی نشانه ی بارز افراد موفق و مشکل گشا در زمینه های مختلف است. همانطور که بسیاری از مربیان می گویند: "مشکل این نیست که بازی کن اشتباه می کند و توپ را از دست می دهد زیرا این بخشی از یادگیری است مشکل وقتی ست که ما از این اشتباهات یاد نگیریم".

### همانگ و با ثبات

زمانی یادگیرنده با استفاده از اطلاعات کسب شده می تواند کارش را با موفقیت انجام دهد که اطلاعات بازخوردی که دریافت می کند محکم، دقیق و صادقانه باشد. آموزگاران هم باید در مورد این که کار با کیفیت بالا چیست با هم همانگ باشند یعنی دائماً گرایش ها و رفتارها و آموزش های خود را با استانداردهایی که به صورت روبریک تهیه کرده اند منطبق کنند به طوری که هر بخش از تلاش ها و برنامه های آنان بخش دیگر را تایید و تکمیل کند. دانش آموزان را مشاهده کنند که چگونه با هم کار می کنند. در طول زمان همانگ شده و داوری ها و ارزیابی های خود را در یک روبریک توصیفی که براساس انتظارات و نتایج تنظیم شده است، بیان کنند. همچنین اگر ما می خواهیم فیدبک دانش آموزان به یکدیگر هم مفیدتر باشد، آن ها باید به همان روشی که معلمان آموزش می بینند (استفاده از روبریک) آموزش داده شوند.

### پیشرفت به سوی هدف

با توجه به ویژگی های کلیدی بازخورد مفید که بیان شد، چگونه مدارس می توانند موثرترین استفاده را از آن به عنوان بخشی از یک سیستم ارزیابی تکوینی بکنند؟ پاسخ این است که بازخورد با یک هدف دراز مدت مجهز شود. بیاید با بیان یک مثال ببینیم که این روش چگونه در ورزش کار می کند.

اگر هدف هایم برای من  
روشن نباشد یا اگر توجهی  
به آن ها نداشته باشم  
بازخورد کمکی به من  
نمی کند.

دخترم یک مایل را در زمین مسابقه ی دو می دود. در پایان هر دور کامل در مسابقات مربی او از خارج زمین فریاد می زند "زمان را تقسیم کن" (زمان لازم برای هر دور زمین ) و بازخورد می دهد، "بازوهایت را موزون حرکت نمی دهی! آهنگ حرکت تو روی "۵:۱۵ است." ) و با راهنمایی بیش تر ادامه می دهد (تو دو ثانیه کم داری تا در دور بعدی با زمانی زیر "۵:۱۰ مسیر را بپیمایی!) دخترم و سایر هم تیمی هایش بازخوردهایی را در باره ی این که اکنون چگونه کار می کنند در مقایسه با زمان **مطلوب نهایی** دریافت می کنند. هدف نهایی دخترم این است که در ۵ دقیقه مسابقه را تمام کند. او اکنون "۵:۹ دویده است. مربی او می گوید با سرعتی که تو برای یک دور زمین طی می کنی به نظر نمی رسد که بتوانی به زمان مطلوب ممکن در این فصل دست پیدا کنی بنابراین دست یابی به آن هدف درازمدت تقریباً غیر ممکن است.

او مشاهده ی خود از دویدن دخترم را این گونه توصیف کرد. ۱- "بازوهایش را نمی چرخاند." ۲-و به طور خلاصه او را راهنمایی کرد ( دو ثانیه در دور بعدی ذخیره کند." ) ۳- آهنگ حرکت او را با نتیجه ی مطلوب مقایسه کرد. (اضافه به ترجمه)

پیشرفت در نتایج بستگی دارد به توانایی یادگیرنده در تطبیق آهنگ حرکتش با بازخورد مستمر و پیش رونده ای که دریافت می کند(در جهت رسیدن به هدف درازمدت) و این چیزی نیست که مدارس و نمرات تست ها به شما می گویند. آن ها یک نمره برای تدریس اخیرشان می دهند که در مقایسه با استانداردهای نهایی غیر مفید است .

به جای این که معلمان و دانش آموزان در فواصل زمانی آگاه شوند که برای رسیدن به هدف نهایی مهیا هستند یا نه مدارس یک جدول از محتوا و نمره ای که دانش آموز از این محتوا گرفته است را آماده ی تحویل می کنند . مثل اینکه مربی دخترم در پایان دویدن یک دور زمین به او نمره ی  $b +$  بدهد.

تغییر این وضعیت ناگوار می تواند ساده باشد به کار دانش آموزان در پاییز و زمستان در مقابل استانداردهای بهار نمره بدهید. بیش تر از پیش و پس ارزیابی ها برای اندازه گیری پیشرفت به سوی این استانداردها استفاده کنید. و مواردی که هر دانش آموز نیاز دارد برای اینکه در آینده کار خود را بهتر کند، تحلیل کنید.

## زمان کافی نیست

اگرچه این قابل درک است که معلمین بگویند زمان کافی برای ارائه ی همچین بازخوردی در دسترس نیست ولی به خاطر داشته باشید که وقت نداشتن برای دادن و گرفتن بازخورد در واقع به این معنی است که "زمانی برای یادگیری نداریم." همانطور که تحقیقات نشان می دهند تدریس کم تر به اضافه ی بازخورد بیش تر کلید رسیدن به یادگیری های بزرگتر است و با استفاده از روش هایی همچون گروه همسالان ، تکنولوژی و مشاهده ی سایر معلمان، دانش آموزان می توانند بازخوردی که نیاز دارند را به دست بیاورند. بنابراین آزمایش کنید تدریس کم تر بازخورد بیش تر، بازخورد کم تر از جانب شما و بازخورد محسوس بیش تر که در خود کار طراحی شده است. و البته بازخورد کار مرا هم بفرستید.

[gwiggin@authenticeducation.org](mailto:gwiggin@authenticeducation.org)

---

## گرت ویگینز

گرت ویگینز رییس آموزش و پرورش Hopewell ایالت new jersey است. او خالق ارزیابی آموزش و پرورش است. طراح آموزشی و شریک JayMcTighe در نوشتن کتاب های بیشماری در ASCD's