واژه‌نامه توصیفی

بازخورد

فریبا جعفری*

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ آبان ۱۴۰۱؛ ۲۲(۳۴): ۲۴۰ تا ۲۴۱
DOI: 10.48305/22.21

فیدبک (بازخورد) یکی از اجزای اساسی یادگیری و آموزش (به ویژه آموزش بالینی) است. در علوم مختلف از لحاظ تاریخی پیشینه طولانی دارد و در نوشته‌های بقراط و دیگر پزشکان معروف یونان مورد بحث قرار گرفته است. در حوزه آموزش پزشکی تعریف مورد توافق همگانی از بازخورد وجود ندارد. سه مفهوم در این خصوص وجود دارد، تعریف بازخورد به عنوان اطلاعات، واکنش در برگیرنده اطلاعات و چرخه‌ای که مشتمل بر هر دو بخش اطلاعات و واکنش است. با این وجود در اکثر متون آموزش پزشکی و علوم اجتماعی بازخورد معمولاً تنها به عنوان اطلاعات در نظر گرفته می‌شود. بازخورد یک نقد عینی و آگاهانه و بدون قضاوت از عملکرد فراگیرنده است که با هدف بهبود مهارت‌های بالینی و به دو صورت تقویت کننده و اصلاح کننده صورت می‌گیرد. امروزه صاحب‌نظران معتقدند یک مربی اثربخش لازم است به طور منظم و مداوم بازخورد ارائه دهد.

در واقع بازخورد نظرات و دیدگاه‌هایی است که پیرامون موضوعی خاص مطرح می‌شود. فراگیرنده می‌تواند از این نظرات در جهت بهبود کار خود بهره گیرد. با بازخورد، مشارکت دانشجو در فرایند یادگیری تسهیل می‌شود. دریافت بازخورد تجربه یادگیری و انگیزه یادگیرنده را تقویت کرده و فاصله بین عملکرد واقعی و عملکرد مطلوب را کاهش می‌دهد. بازخورد مناسب یادگیرنده را از میزان پیشرفتش و نیازهای یادگیری برای بهبود عملکردش آگاه می‌کند. در آموزش کادر بهداشتی درمانی، بازخورد به معنی اطلاعات ویژه در خصوص مقایسه عملکرد مشاهده شده فرد و عملکرد استاندارد است و با هدف بهبود عملکرد ارایه می‌شود.

بازخورد می‌تواند رسمی یا غیررسمی، کلامی، شفاهی یا نوشتاری باشد و بدین سبب بخش جدایی‌ناپذیر فرایند یادگیری است.بازخورد می‌بایست به فراگیرنده کمک کند تا به سه سؤال زیر پاسخ دهد:

چه چیزی را می‌خواهم کسب کنم؟

تا کنون چقدر پیشرفت کرده‌ام؟

مرحله بعدی چه باید بکنم؟

بازخورد را در چهار سطح دسته‌بندی کرده‌اند که در مورد برخی تکالیف می‌تواند بر یکدیگر تأثیرگذار باشند: بازخورد مرتبط با تکلیف، بازخورد مرتبط با فرایند و خود تنظیمی؛ که هر سه سطح منجر به پیشرفت مثبت در جهت فهم عمیق‌تر

* **نویسنده مسؤول:** دکتر فریبا جعفری، استاد، مرکز تحقیقات گوارش و کبد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. Jaffary@pharm.mui.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۶/۱۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۷/۱۹

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.21]

می‌شود. سطح چهارم بازخورد، بازخورد به خود (در رابطه با خود) است که گاهی می‌تواند اثر منفی بر روی یادگیری داشته باشد، بطورمثال این که فرد به خود بگوید تو در انجام این کار چندان خوب نیستی که می‌تواند منجر به ذهنیت ثابت در فرد بشود. در بازخورد اطلاعاتی دریافت می‌کنیم که به ما کمک می‌کند تا پاسخ بعدی مان را شکل دهیم.

در آموزش عالی، فقط دانستن این اطلاعات در مورد عملکرد فرد برای بازخورد مؤثر کافی نیست بلکه وجود انگیزه و داشتن موقعیت و فرصت برای فهمیدن نظرات و به‌کارگیری آن در بهبود عملکرد هم لازم است. در فرایند بازخورد در دانشگاه لایه‌های شناخت، عواطف و رفتار به صورت پررنگی دخیل هستند که فرایند را پیچیده‌تر می‌کنند لکن محور اساسی " تغییر در نتایج" متعاقب بازخورد، کماکان به قوت خود باقی است.

منابع بیشتر برای مطالعه:

1. Burgess A, van Diggele C, Roberts C, Mellis C. Feedback In The Clinical Setting. BMC Med Educ. 2020; 20 (Suppl 2): 460.
2. van de Ridder JM, Stokking KM, McGaghie WC, ten Cate OT. What Is Feedback In Clinical Education?. Med Educ. 2008; 42(2): 189–197.
3. Nottingham J, Nottingham J. Challenging Learning Through Feedback: How to Get the Type, Tone and Quality of Feedback Right Every Time. 1st ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications Ltd (Crown); 2017.
4. Winstone N, Carless D. Designing effective feedback in higher education. Abingdon-on-Thames, Oxfordshire: Routledge; 2020.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.21]