

بررسی تأثیر عکس العمل رفتاری و بازخورد نوشتاری معلم بر خودکارآمدی و حل مسئله ریاضی دانش آموزان

فرناز رفیعی^۱، افسانه طائی^۲، لیلا خبیری^۳، رقیه صادقی^۴

^۱ کارشناسی ارشد فیزیک، دانشگاه صنعتی اصفهان

^۲ کارشناسی آموزش ابتدایی

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد گرافیک علوم تربیتی، دانشگاه آزاد

^۴ کارشناسی آموزش ریاضی

چکیده

خودکارآمدی به باور دانش آموزان درباره توانایی های خود برای فهمیدن یا انجام دادن تکالیف درسی دلالت دارد و به عنوان یک عامل انگیزشی فعال کننده، نیرو دهنده، نگهدارنده و هدایت کننده رفتار به سوی هدف تعریف شده است. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر عکس العمل رفتاری و بازخورد نوشتاری معلم بر خودکارآمدی و حل مسئله ریاضی دانش آموزان و به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. یافته ها نشان می دهد ارائه بازخورد نوشتاری توسط معلم، می تواند عملکرد یادگیرندگان را در حوزه های خودکارآمدی و حل مسائل دروس ارتقا دهد.

واژه های کلیدی: خودکارآمدی، بازخورد نوشتاری، ارزشیابی، دانش آموزان

مقدمه

مفهوم خودکارآمدی حول نظریه‌ی شناختی اجتماعی متعلق به یک روان‌شناس به نام آلبرت باندورا شکل گرفته است که در آن بر نقش یادگیری دیداری، تجربه‌ی اجتماعی و جبرگرایی متقابل در رشد شخصیت تاکید می‌شود. بنابر نظریه‌ی باندورا، نگرش و طرز برخورد، توانایی‌ها و مهارت‌های شناختی یک فرد همگی اجزای یک سیستم به نام خود-نظام را تشکیل می‌دهند. این سیستم در چگونگی اداره و همچنین نحوه‌ی تعامل ما در موقعیت‌های مختلف نقش مهمی ایفا می‌کند. خودکارآمدی یکی از اجزای اساسی و حیاتی سیستم خود-نظام را تشکیل می‌دهد.

از دیدگاه باندورا، خودکارآمدی باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های پیش رو دارد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی ایمان شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت مشخص است. باندورا چنین ایمانی را عامل تعیین‌کننده‌ی طرز فکر، نحوه‌ی رفتار و احساسات مردم می‌داند.

از زمانی که باندورا مقاله خود را با عنوان «خودکارآمدی: به سوی نظریه‌ی یکپارچه‌سازی تغییرات رفتاری» در سال ۱۹۹۷ به چاپ رساند، این موضوع به یکی از مشهورترین مباحث در روان‌شناسی تبدیل شده و تحقیقات زیادی پیرامون آن صورت گرفته است. اما چرا خودکارآمدی در بین روان‌شناسان و مربیان از چنین اهمیتی برخوردار است؟ زیرا همان‌طور که باندورا و سایر پژوهشگران نشان داده‌اند، خودکارآمدی روی همه چیز تاثیر می‌گذارد، از حالت‌های روان‌شناختی گرفته تا رفتاری که منجر به ایجاد انگیزه و تحرک می‌شود. [۱]

نقش خودکارآمدی

تقریباً همه‌ی افراد می‌توانند اهدافی را که می‌خواهند، کسب کنند، چیزهایی که می‌خواهند عوض کنند، تغییر دهند و چیزهایی را که دوست دارند، به دست آورند. با این حال بیشتر مردم این را نیز می‌دانند که عملی کردن این نقشه‌ها و برنامه‌ها چندان ساده نیست. باندورا و دیگران کشف کرده‌اند خودکارآمدی می‌تواند نقش مهمی در نحوه‌ی مواجهه‌ی شخص با اهداف، چالش‌ها و کارهایش ایفا کند.

افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند:

- مشکلات و مسائل چالش‌برانگیز را به چشم تمرینی برای کسب مهارت می‌بینند.
- به فعالیت‌هایی که در آنها شرکت می‌کنند علاقه‌ی بیشتری پیدا می‌کنند.
- در برابر علاقه‌مندی‌ها و فعالیت‌های خود احساس تعهد و وظیفه‌شناسی می‌کنند.
- موانع و شکست‌ها دلسردشان نمی‌کند و خیلی زود آنها را پشت سر می‌گذارند.

اما افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند:

- از کارهای چالش‌برانگیز اجتناب می‌کنند.
- باور دارند کارها و موقعیت‌های دشوار فراتر از حد توانایی‌های آنهاست.

- روی شکست‌ها و نتایج منفی تمرکز می‌کنند.
- به سرعت اعتماد خود نسبت به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایشان را از دست می‌دهند.

بر طبق نظریه‌ی باندورا خودکارآمدی از چهار منبع عمده سرچشمه می‌گیرد: [۲]

۱. تجربه‌های موفقیت‌آمیز

باندورا می‌گوید: «موثرترین راه برای به وجود آمدن حس قوی کارآمدی از طریق تجربه‌های موفقیت‌آمیز است.» اینکه بتوانیم کاری را موفقیت‌آمیز به انجام برسانیم حس خودکارآمدی ما را تقویت می‌کند. البته ناکامی در انجام تمام و کمال یک وظیفه و یا یک چالش نیز می‌تواند به همان نسبت حس خودکارآمدی را در ما کاهش داده و تضعیف کند.

۲. الگوبرداری اجتماعی

یکی دیگر از سرچشمه‌های مهم خودکارآمدی زمانی است که موفقیت سایر افراد در به سر انجام رساندن یک کار را نظاره کنیم. باندورا می‌گوید: «هنگامی مردم افرادی مانند خودشان را می‌بینند که با تلاش بی‌وقفه موفق می‌شوند، باور پیدا می‌کنند که خود نیز از توانایی‌های لازم برای موفقیت در کارهای مشابه برخوردارند.»

۳. ترغیب اجتماعی

باندورا همچنین عنوان می‌کند که می‌توان مردم را متقاعد کرد که دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای رسیدن به موفقیت هستند. شنیدن تشویق و ترغیب از زبان دیگران به فرد کمک می‌کند تا از تردیدهایی که نسبت به خود دارد دست بکشد و در عوض، تمام تلاش خود را روی کاری که پیش رو دارد متمرکز کند.

۴. واکنش‌های روان‌شناختی

پاسخ‌ها و واکنش‌های احساسی ما به موقعیت‌های گوناگون نیز نقش پررنگی در خودکارآمدی ایفا می‌کنند. وضعیت روحی، حالت عاطفی، واکنش‌های فیزیکی و سطح استرس همگی می‌توانند روی احساس فرد نسبت به قابلیت‌هایش در یک موقعیت خاص تاثیرگذار باشند. برای مثال استرس و نگرانی شدید پیش از صحبت در جمع، می‌تواند منجر به ایجاد حس خودکارآمدی ضعیف در فرد در موقعیت‌های مشابه بشود.

انواع خودکارآمدی

شاید بتوان این مقوله را در دو بخش تقسیم‌بندی کرد: [۳]

• عمومی

• اختصاصی

اولی به باور کلی ما درباره توانایی هایمان برای رسیدن به موفقیت اشاره دارد و طیف گسترده ای را شامل می شود و دومی به یک کار خاص محدود می شود؛ برای مثال فرزندپروری، حوزه تحصیلی یا حوزه ورزشی.

خودکارآمدی تحصیلی

زمانی که دانش آموزان خودکارآمدی بالایی داشته باشند، دید مثبتی پیدا می کنند؛ در نتیجه می توانند عملکرد بهتری در مدرسه داشته باشند. یکی از کارهایی که معلم ها می توانند برای افزایش این باور در دانش آموزان انجام دهند، این است که آن ها را برای موفقیت هایشان تشویق کنند.

خودکارآمدی کارآفرینی

این خود کارآمدی در افرادی ایجاد می شود که برای ایجاد کسب و کار خود انگیزه و باور دارند. این نوع از خودکارآمدی به باورهای یک فرد در رابطه با دانش و توانایی مدیریت مالی و بازاریابی مرتبط است.

خودکارآمدی هیجانی

به مجموعه ای از آمادگی های رفتاری و تمایلات شخص در بازشناسی، پردازش و سازمان دهی اطلاعات هیجانی، خودکارآمدی هیجانی گفته می شود. بین این مفهوم با سازگاری اجتماعی رابطه نزدیکی وجود دارد. کسی که می تواند تغییرات خلقی و هیجانی خود را درک کند، انطباق اجتماعی و هیجانی عمیق تری را در رفتارهای خود نشان می دهد.

بر اساس یافته های پژوهشی متعدد، ساختارهای دانش و فرآیندهای پردازش اطلاعات در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نقش موثری دارد. بر این اساس، یکی از عوامل مؤثر بر چگونگی پردازش اطلاعات، و همچنین یک موضوع اصلی برای تحول یادگیری، بازخورد است. [۱] بازخورد، در واقع فعالیتی است که جریان یادگیری را در کلاس عمق می بخشد. بازخوردهای توصیفی، به دلیل سهولت در برقراری ارتباط و انتقال دقیق تر منظور و مقصود معلم، از عهده ی این منظور بهتر بر می آید. بازخوردهای توصیفی در واقع انعکاس داوری معلم نسبت به فعالیت ها و نتایج یادگیری دانش آموز است. فعالیت های یادگیری دانش آموز از طریق بازخورد، در مسیر انتظارات آموزشی قرار می گیرد. با وجود بازخورد توصیفی است که ارزش یابی، رشد دهنده، توانمند ساز و پویا می شود.

با دریافت هر بازخورد، برای دانش آموز روشن می شود که در چه وضعیتی قرار دارد و باید به چه فعالیت هایی بپردازد. هم چنین چه انتظاراتی از او دارند و کدام انتظارات آموزشی، اهمیت بیشتری دارد. در حقیقت بازخورد، هسته ی مرکزی فرآیند یاددهی یادگیری است. لذا، بازخورد باید بر روی انتظارات آموزشی و فعالیت های دانش آموز متمرکز باشد و به گونه ای صورت

گیرد که به دانش آموزان کمک کند تا خطاها و اشتباهاتشان را در جریان یادگیری کاهش دهند و وظایف و تکالیف خود را با دقت بیش تری اجرا کنند. در واقع بازخورد، نه تنها به دانش آموزان درباره ی چگونگی مهارت و دانشی که کسب کرده اند اطلاعات می دهد، بلکه به آنها می گوید که چگونه مهارت‌ها و دانش خود را ارتقا دهند. به این ترتیب، دامنه ی تجربیات دانش آموز در جریان یادگیری توسعه می یابد. [۴]

پیشینه تحقیق

در این گفتار به اختصار به بیان مطالعات و تحقیق هایی که در این زمینه انجام گرفته است، می پردازیم :

یوسفوند و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود به بررسی تاثیر بازخورد معلم (نوشتاری و کلامی) در ارزشیابی های تکوینی بر خودکارآمدی و میزان استفاده از راهبردهای یادگیری خودتنظیم دانش آموزان دوره راهنمایی پرداختند. یافته ها نشان داد که آموزش منجر به ارتقای بیش تر خودکارآمدی و راهبردهای یادگیری خودتنظیم دانش آموزان گروه های آزمایش نسبت به گروه کنترل شده است. بنابراین، روش های ارائه بازخورد، اثربخش و آموزش پذیر هستند و کارآمدی یادگیرندگان را در حوزه های انگیزشی و تحصیلی و بهره گیری بهتر از راهبردهای یادگیری خودتنظیم ارتقا می دهد.

نتایج پژوهش قلعه پور و حسنی (۱۳۹۴) در بررسی بازخورد ارزیابی تکوینی معلم بر خودکارآمدی دانش آموزان در درس علوم ناحیه یک شهر ارومیه نشان داد ارائه بازخورد تکوینی توسط معلم می تواند موجب خودکارآمدی دانش آموزان در درس علوم گردد.

ذوالفقاریان و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی اثربخشی بازخورد نوشتاری معلم بر خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت دانش آموزان به این نتیجه دست یافتند که ارائه بازخورد نوشتاری توسط معلم، می تواند عملکرد یادگیرندگان را در حوزه های انگیزشی و خودکارآمدی ارتقا دهد.

افضلی و نصرالهی (۱۴۰۲) در پژوهش خود به بررسی تاثیر بازخوردهای معلم بر خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان پایه دوم ابتدایی شهرستان ساری ناحیه یک پرداخته و نشان دادند بازخورد معلم (نوشتاری و کلامی) بر خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان پایه دوم ابتدایی شهرستان ساری ناحیه یک موثر است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عکس العمل رفتاری و بازخورد نوشتاری معلم بر خودکارآمدی و حل مسئله ریاضی دانش آموزان دیرآموز به شیوه توصیفی و از نوع کتابخانه ای انجام شده است و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی می باشد.

یافته های تحقیق

اگر یکی از هدف های فرایند نظام آموزشی ، ایجاد تغییر در ساخت شناختی و فرایند های ذهنی یاد گیرندگان بدانیم بدان گونه که دانش آموز ، بتواند آنچه را در یک موقعیت فراگرفته ، در موقعیت متفاوت دیری به کار گیرد ؛ توان انتقال و کاربست آن آموخته ها را داشته باشد . این خواسته ممکن نمی گردد مگر یاد گیرنده در فرایند آموزش به صورت پیوسته و هدفمند بازخوردهای دقیق ، متناسب و کاملی را دریافت نماید تا برآن اساس به خوبی از روند تلاش ، پیشرفت و موفقیت های خود آگاه گردیده و در مهندسی جریان یادگیری جایگاه خود را به خوبی درک کرده و فعالیت های خود را بر اساس نقش موثری که در سرنوشت خود ایفا می نماید ، مدیریت کند . به عنوان مثال بازخوردهای عددی از ظرفیت لازم برای ایجاد شرایط ذکر شده ناتوانند و فقط بیانگر این نکته هستند که مشکلاتی در دستیابی دانش آموزان به اهداف وجود دارد اما این که این مشکلات کجا ، در چه افرادی و چرا وجود دارند ، سکوت می کند . پر واضح است که باز خورد می تواند به شکل های مختلف ارائه شود . اما تأثیر آن ها بر افراد متفاوت است . بازخورد به هر میزان که فرد دریافت کننده را به صورت دقیق تر ، واقعی تر ، و کامل تر در جریان موفقیت ها و پیشرفت ها قرار دهد ، قوی تر و سازنده تر خواهد بود . بنابراین باید چاره ای اندیشید و فکری کرد تا آن چه از یک بازخورد به معنای واقعی کلمه مورد انتظار است محقق شود. [۵]

« بازخورد » (پس فرست ، بازفرست ، پس خور ، پس خوراند ، یا فیدبک) نوعی برگشت پیام است که در آن ، گیرنده به طور عامدانه یا غیر عمدانه به پیام فرستنده واکنش نشان می دهد . این پیام ها ، به فرستنده امکان می دهند تا وضعیت ارتباطی خود را با مخاطبانش ارزیابی کند. [۶]

« بازخورد » در زبان فارسی به دو معناست . معنای نخست از خوردن (فعل غیر مرکب) ، مواجه و روبرو شدن است . معنای دوم بازخوردن (فعل پیشوندی)، که صورت دیگر ، « واخوردن » و « ناخوردن » است ، به معنای نوشیدن و آشامیدن است . پس ، بازوا خوردن به معنای « خوردن » نیست و قابل استفاده برای اصطلاح فیدبک نمی باشد.

بازخورد آموزشی در یک تعریف کلی و ساده به معنی « بازگشت دادن » نتیجه ی عملکرد های دانش آموزان توسط محیط (معلم – فراگیران و خود فراگیر) به وی می باشد . که در این نوشته منظور ما از بازخورد همان بازخوردهای معلم می باشد . بازخورد معلم فرایندی است که یادگیرنده را از چگونگی یادگیری خود آگاه ساخته و او را در اصلاح رفتارش کمک می کند . در بسیاری از موارد ، فراگیران در درستی یا نادرستی واکنش و عمل کرد خود ، شک و تردید داشته و نیاز به اخذ بازخورد دارند . مثلاً وقتی فراگیری پرسشی را جواب می دهد ممکن است نسبت به درست بودن آن مطمئن نباشد . حال اگر معلم با روش های مختلف (به عنوان مثال تأیید پاسخ دانش آموز به صورت شفاهی یا کتبی) به او بفهماند که جواب ارائه شده اش درست است ، یک نوع قوت قلب در او ایجاد شده و با اعتماد به نفس بیشتری ، به ارائه ی جواب ادامه می دهد و می تواند دانش خود را به کار گیرد و تعمیم دهد.

بنابراین می توان گفت بازخورد عبارت است از انعکاس یا ارائه یا عرضه ی نظر و عکس العمل یا نظر و واکنش معلم نسبت به وضعیت یادگیری دانش آموز که به شکل کتبی و شفاهی (کلامی) امل صحبت ها و جمله های توصیفی منظوم و منثور معلم که در هر مرحله از فرایند یاددهی – یادگیری از آن ها استفاده می شود . به واقع همان داوری های شناختی ، فراشناختی و عاطفی معلم است که دانش آموز با دریافت به هنگام آن ها ، اطلاعاتی در خصوص میزان پیشرفت و موقعیت خود به دست می آورد و در جهت بهبود عملکرد خویش از آن ها یاری می گیرد.

یک بازخورد کامل شامل دو بخش به شرح زیر است:

الف) توصیف وضعیت موجود دانش آموز (تلاش، پیشرفت و نتیجه)

در این بخش وضعیت موجود دانش آموز در جریان یادگیری، به زبان ساده بیان می شود؛ یعنی میزان موفقیت و خطاهای او مشخص می گردد. بنابراین، این بخش دو قسمت فرعی دارد. قسمت اول، بیان میزان موفقیت و قسمت دوم، بیان ضعف ها و خطاهای احتمالی است که در فعالیت های یادگیری او رخ داده است. این بخش از بازخورد، دانش آموزان را با وضعیت واقعی خود آشنا می نماید.

ب) ارائه ی رهنمود

رهنمود معلم، دانش آموز را در رفع خطاها و توسعه ی موفقیت هایش کمک می کند. آن چه بازخورد را پویا و سازنده می سازد رهنمود است. رهنمود بازخورد توصیفی در واقع حاصل تحلیل نقاط ضعف و قوت کار دانش آموز است و تلاشی است که معلم به آن می پردازد تا فعالیت های دانش آموزان بهتر و مناسب تر در جهت انتظارات یادگیری هدایت شود. رهنمود می تواند یک اشاره و راهنمایی ساده باشد تا فعالیت دانش آموزان در مسیر مناسب قرار گیرد یا می تواند فعالیت های یادگیری گسترده ای را پیشنهاد کند. [۷]

ویژگی های بازخورد

- پیوسته باشد یعنی دانش آموزان باید در حین فرآیند و فعالیت یاددهی - یادگیری، دریافت کننده ی بازخوردها باشند.
 - سودمند باشد یعنی حاوی اطلاعاتی باشد که دانش آموزان را در اجرای فعالیت هایشان آگاه سازد.
 - به موقع باشد.
 - منبع بازخورد باید متنوع باشد. معلم، هم کلاسی ها، والدین و خود دانش آموز برای بازخوردهای موثر به دانش آموزان منابع خوب و مطمئنی هستند.
 - توصیفی باشد، ساده و قابل فهم باشند.
 - متناسب با تفاوت های عملکردی و دانش آموز محور باشد.
 - از واژه ها و جملات و عبارات مثبت، روشن و معنادار استفاده شود.
 - متناسب خصوصیات روان شناختی و سن دانش آموز باشد.
 -
- بهترین و مفیدترین نوع بازخورد این است که تفسیردرستی از خطاهای دانش آموزان به همراه توصیه هایی برای بهبود یادگیری به آنان ارائه دهد؛ به عبارت دیگر به آنها کمک کند تا با محتوای مباحث درسی عمیقاً درگیر شوند.

انواع بازخورد

بازخورد در نظام های آموزشی، قدمتی به اندازه تاریخ آن دارد. یادگیرندگان در نظام های غیر رسمی، رسمی، پیشرفته و ... در خصوص وضعیت و عملکرد خود، بازخوردهایی را از معلمان، والدین، دوستان و ... دریافت می نمودند. در رویکرد جدید ارزشیابی، که به دنبال هدایت تلاش دانش آموزان در مسیر یادگیری است، بازخورد موثر آموزشی مبتنی بر عملکرد واقعی دانش آموز در فرایند یادگیری، از اساسی ترین و زیر بنایی ترین مفاهیم است؛ به طوری که باعث سهولت، بهبود و استمرار یادگیری دانش آموزان و اصلاح و تغییر عملکرد آن ها می شود.

در منابع موجود در خصوص ارزش یابی، بازخورد را به انواعی تقسیم نموده اند. به عبارتی از هر زاویه ای به آن نگاه کرده اند، تقسیماتی را ارائه داشته اند:

۱. از منظر ابزار ارتباط

۱-۱. بازخوردهای شفاهی، مانند گفت و گوی معلم با دانش آموزی که در حال حل کردن یک مسئله است.

۱-۲. بازخوردهای کتبی یا نوشتاری، مانند آنچه که معلم بر روی تکالیف دانش آموزان می نویسد.

۲. از منظر محتوا

۲-۱. بازخوردهای شناختی: بازخوردهایی که به دانش آموز درباره ی یادگیری مطالب و مباحث درس ها ارائه می گردد.

۲-۲. بازخورد های فرا شناختی: بازخوردهایی که درباره ی روش ها و نحوه ی یادگیری دانش آموز ارائه می شود.

۳. از منظر ارائه دهنده یا منبع بازخورد

جریان بازخورد تنها بین معلم و دانش آموزان شکل نمی گیرد و موارد دیگری نیز دارد، از جمله:

۳-۱. دانش آموز و دانش آموز (همسال سنجی)

۳-۲. دانش آموز و والدین (سنجش والدین)

۳-۳. والدین و معلم

۳-۴. بین دانش آموز و خودش (خود سنجی)

این نوع تقسیم بندی ها ، گر چه مناسب است و شاید به ظاهر ، فهم آن ها را ساده گرداند ؛ اما آن چه واقعیت دارد این است که در شرایط موجود ، تقسیمات گوناگون از بازخورد ، تنها به فهم و کاربست موثر آن ، لطمه وارد می سازد . بنا براین ساده تر آن است که بازخورد را به دو نوع تقسیم نماییم ؛ که عبارتند از:

۱. بازخوردهای فرآیندی: بازخوردهایی که دانش آموزان در جریان فعالیت های خود دریافت می کنند.

۲. بازخوردهای پایانی: بازخوردهایی که دانش آموزان در پایان هر دو ماه از سال تحصیلی ، به صورت گزارش مشروح پیشرفت تحصیلی ، دریافت می کنند. منظور از بازخورد پایانی همان گزارش پیشرفت تحصیلی (کارنامه توصیفی) با مقیاس رتبه ای است که نه تنها به توصیف وضعیت درسی ، بلکه به ارائه تصویری از عملکرد تربیتی (ابعاد عاطفی ، جسمانی و اجتماعی) دانش آموز می پردازد که معلم با عنایت به وظیفه ی « پاسخ گویی » شغلی خود ، در دو یا سه نوبت از سال تحصیلی (بهمن ماه و خرداد ماه و شهریور) و با استفاده از اطلاعات جمع آوری شده در پوشه کار و فرم های ارزیابی دو ماهانه خود ، جهت ارائه به ذی نفعان (والدین ، دانش آموز و مدیریت مدرسه) تکمیل می نماید. [۴]

۱. بازخوردهای فرآیندی :

بازخوردهای فرآیندی ، همان بازخوردهای توصیفی شناختی و فرا شناختی است که معلم به منظور بهبود روش ها و نحوه ی یادگیری و آگاه شدن دانش آموز از قوت ها و ضعف های یادگیری مطالب و مباحث دروس مختلف به دانش آموز ارائه می نماید ؛ و دانش آموز با استفاده از این بازخوردهای پیوسته ، هدفمند ، متنوع ، توصیفی ، ساده و قابل فهم ، پی می برد که در چه وضعیتی قرار دارد ؛ و چه فعالیت هایی را باید انجام دهد . به عبارتی دیگر بازخوردها باید به گونه ای باشد که کودک آن ها را درک کند و در او انگیزش لازم را به وجود آورد . لذا معلم با در نظر داشتن اهداف یادگیری و با توجه به سن و سطح درک دانش آموز و اوضاع و شرایط خاص روحی و روانی و نوع عملکرد دانش آموز ، با استفاده از بازخورد ، او را به نتیجه عملکرد خود آگاه می گرداند . بازخوردی که نقش غذای رشد دهنده را دارا می باشد ؛ بدان معنا که دریافت آن توسط یادگیرنده او را یک گام به جلو پیش براند . در نظر داشته باشیم بدون دیدن توانایی ها ، موفقیت های آن ها ، انتظار تغییر و اصلاح داشتن ، تصور بیهوده ای است . یادگیرنده تا احساس خوبی نسبت به خود نداشته باشد ، موفقیت های خود را نشانس با تصویر گرفتن و مرور آن ها ، دلگرم و تحریک نشود ، به انجام فعالیت های مورد نظر معلم راغب نخواهد شد . بر این اساس در بازخورد ها ابتدا سعی کنیم اعتماد به نفس ، حس لیاقت و داشتن کفایت را در آن ها رشد دهیم . یعنی جملاتی به کار بگیریم که تأثیر مثبت خود را بر روان دانش آموز بگذارد . برای این منظور بازخوردهای معلم باید خالصانه و صادقانه بیان شوند . اگر دانش آموز احساس کند بازخوردها توأم با ریا کاری است و عبارات غیر واقعی و اغراق آمیز استفاده شده ، باید پذیرفت که معلم ندانسته با این عمل دیواری شده فرا روی رشد و پیشرفت دانش آموز .

بازخوردهای فرآیندی به سه دسته بازخوردهای فرآیندی مجاز ، بازخوردهای مجاز با احتیاط لازم و بازخورد فرآیندی (

کلاسی)

۱-۱. بازخوردهای فرایندی مجاز

بازخوردهای فرایندی مجاز که بر اساس اصول علمی و شناخت دانش آموز، ارائه می گردد و همچون، غذایی رشد دهنده، عزت نفس و خود باوری و انگیزش لازم برای حرکت و تلاش و کوشش در دانش آموزان را فراهم می گرداند. این دسته بازخوردها به پیشرفت ها تأکید دارند و معلم کوچکترین پیشرفت دانش آموز را مورد توجه قرار داده و او را تشویق می نماید به ویژه این شیوه برای دانش آموزان ضعیف نقش معجزه آسایی را داراست. مثلاً دانش آموزی که به تعبیری عام شلوغ است و همواره مزاحمتی برای کلاس دارد همین که درانجام تکلیفی یا ... هنجار کلاس را رعایت نمود، معلم نباید از این فرصت غفلت کند و سریع و به هنگام بازخورد دهد که مثلاً «آفرین پسرم چه خوب و آرام تکلیف را انجام میدهی و ... منو خوشحال کردی». این دقت و ریز بینی معلم به دانش آموز می فهماند که این نوع رفتار چقدر مورد توجه اوست. برای این که این رفتار در کودک بماند و تقویت شود معلم این رفتار دانش آموز را برای دیگران نیز بازگو نماید. مثلاً برای مدیر مدرسه، اولیا، همسالان دانش آموز و ... [۵]

این نوع بازخوردها سه ویژگی مهم را دارا می باشند:

- در آن ها نقاط قوت دانش آموز، بزرگ نمایی شده.
- نقاط ضعف دانش آموزان، با احتیاط بیان گردیده.
- رهنمود های عملی متناسب با تفاوت های فردی دانش آموز، ارائه گردیده است.

۱-۲. بازخوردهای فرایندی مجاز با احتیاط لازم

بازخوردهای مجاز با احتیاط لازم، به دو دسته می توان تقسیم کرد. نخست بازخوردهایی است که معلم با آگاهی و دانش لازم نقاط ضعف دانش آموز را می شناسد و به زبانی ساده و قابل فهم، راهنمایی های لازم را به او ارائه می نماید. لیکن توانمندی های دانش آموز را چندان که در شیوه قبل، توجه می کرد، مد نظر قرار نمی دهد. اگر هم به آن ها توجهی داشته باشد، بسیار کم رنگ است. به عبارتی بر قسمت خالی لیوان تأکید دارند و به نقش معجزه آسای تشویق «توانستن» های دانش آموز چندان توجهی ندارد. به جاست که باور داشته باشیم باشیم که هر تشویقی، پاسخی است به نیاز طبیعی و روانی کودک، که دریافت آن در دانش آموز احساس ارزشمند بودن و اعتماد به نفس داشتن را به وجود می آورد و بر خلاف تنبیه که از عوامل بازدارنده است، عاملی ترغیب کننده می باشد که به انسان نیرو می دهد. وقتی کودک را مورد تشویق قرار دهیم فرصتی فراهم می شود تا کودک به توانایی، ظرفیت و ارزشمندی های خود پی ببرد و در نتیجه تصویر مثبت و ارزنده ای از خود در ذهنش ایجاد شود که بعدها شکل دهنده حرمت نفس او خواهد بود.

۱-۳. بازخوردهای فرایندی غیر مجاز

بازخوردهای غیر مجاز به دو دسته تقسیم می شوند. نخست این که برخی از معلمان به اشتباه روی تکالیف و آزمون های دانش آموزان به جای بازخوردهای توصیفی قابل فهم از مقیاس های رتبه ای (مانند: در حد انتظار، نزدیک به انتظار، نیاز به تلاش و آموزش بیشتر یا خیلی خوب، خوب، قابل قبول و نیاز به تلاش و آموزش بیشتر و ...) استفاده می کنند. که پیداست این مقیاس ها جزء در گزارش پیشرفت تحصیلی (کارنامه) و ابزارهای سنجش مشاهده ای، استفاده از آن غیر مجاز می باشد.

دوم آن دسته از بازخوردها را غیر مجاز گویند که منجر به ایجاد نگرش منفی و تنفر از مدرسه و باور به نا توانی را در دانش آموز ایجاد می نماید یا شنیدن و خواندن آن ها تهدید آمیز است

انواع ارائه بازخوردهای فرایندی (کلاسی)

بازخوردهای فرایندی (کلاسی) را می توان به سه شیوه ارائه نمود که عبارتند از: [۵]

بازخوردهای شفاهی ، بازخوردهای کتبی ، بازخوردهای شفاهی – کتبی

۱. بازخورد فرایندی شفاهی:

بازخورد فرایندی شفاهی ، عبارتند از آن دسته از بازخوردها یی که از طریق شکل صورت ، لحن کلام ، زبان ایماء و اشاره و کلام ، یعنی صحبت ها و جمله های توصیفی منظوم و منثور شفاهی با زبان فارسی ، بومی و فارسی – بومی اطلاعاتی را به دانش آموزان منتقل می نماید . این دسته از بازخوردها که اگر به هنگام و قابل فهم ، و با در نظر داشتن تفاوت های فردی و احساسات دانش آموز ، ارائه شوند بسیار سود مند است . چرا که معلم فوراً می تواند تأثیر بازخورد خود را بر روی دانش آموزان مشاهده نماید . پیداست که بخش عظیمی از بازخوردهای معلم ، در طول فرایند یاددهی – یادگیری در این دسته قرار دارند . مشکل این دسته از بازخوردها ، یکی این است که از آن جا که شفاهی ارائه می گردند زود گذر می باشند و دیگر این که ، واکنش های ذهنی دانش آموزان در اثر بخشی آن ها تأثیر دارد.

در نظر داشته باشیم ، بازخوردهای شفاهی امکان برقراری ارتباط سازنده را با دانش آموز فراهم می کند ؛ و می تواند به فرصتی برای ارائه ی نظر ، دیدگاه ، تقویت اعتماد به نفس و ... تبدیل شود . هنگامی که دانش آموز عکس العمل معلم را نسبت به رفتار و عملکرد خود دریافت می کند ، می تواند به آن واکنش نشان دهد . در فرایند واکنش ، فرصت های یادگیری فراوانی شکل می گیرد که معلم می تواند از آن برای بهبود دانستنی ها ، اصلاح نگرش و تقویت مهارت ها اقدام نماید.

معلم در موارد زیر از بازخورد شفاهی استفاده می کند: [۸]

- زمانی که اطلاع خود دانش آموز از عملکرد خویش ، مد نظر باشد.
- زمانی که دانش آموزان توانایی خواندن نوشته ها را ندارند.
- برای دانش آموزان پایه اول به ویژه در اوایل سال تحصیلی.
- در مواردی که ضرورتی برای ارائه به والدین وجود ندارد.
- در صورتی که ثبت بازخورد ، به تشخیص معلم ، اهمیت بالایی در سازماندهی نتایج عملکرد دانش آموز ندارند.
- زمانی که معلم عملکرد دانش آموز را مشاهده می کند و نیاز به بازخورد فوری و به هنگام را احساس می کند.

۲. بازخورد فرآیندی کتبی

بازخورد فرایندی کتبی عبارتند از آن دسته از بازخوردهایی که در قالب نگارش جملات توصیفی منظوم (اگر معلم ذوق شاعری دارد و می تواند جملات منظومی را بیافریند) و منشور و ترسیم نگاره ها بر روی آثار دانش آموزان درج می گردد . از این دسته از بازخوردها ، زمانی استفاده می شود که معلم به تأثیر بیشتر این نوع بازخورد باور دارد ؛ به ویژه هر تصویر عینی از پیشرفت تحصیلی دانش آموز که در پوشه کار قرار خواهد گرفت حتماً باید بازخورد کتبی معلم بر روی آن درج شده باشد .

معلم وقتی از بازخورد های کتبی استفاده می کند که :

- لازم است اولیاء در جریان عملکرد دانش آموز قرار گیرند .
- دانش آموزی اشکال جدی و اساسی در یک فعالیت دارد و معلم تشخیص می دهد با نوشتن بازخورد کتبی تکلیف اولیاء در کمک به دانش آموز روشن می شود .
- نمونه فعالیت دانش آموز ، در پوشه کار ، قرار داده می شود .
- تلاش مهم یا برجسته ای انجام شده و دانش آموز با مراجعه به آن و مرور بازخورد معلم ، انگیزه ی تلاش و موفقیت را در خود تقویت می نماید .
- عدم اطلاع از آن بازخورد ، عملکرد تصمیم گیری های بعدی در مورد دانش آموز را با ابهام و مشکل روبرو گرداند .

۳. بازخورد فرایندی شفاهی - کتبی

آن چه مهم است این است که معلم باید بازخوردهای خود را بر اساس یک چشم انداز روشن ، بدان معنا که به روشنی مقصد یادگیری یادگیرندگان را (اهداف یادگیری) بشناسد و در نظر داشته باشد یعنی به واقع بداند دانش آموزان کجا قرار دارند و به کجا باید بروند ، استوار سازد به گونه ای که هر بازخورد معلم بتواند دانش آموزان را در مسیر اهداف و انتظارات آموزشی راهنما باشد . لذا معلم می تواند در صورت تشخیص خود و متناسب با دانش آموز مخاطب خود ، از ترکیبی از بازخورد شفاهی - کتبی کمک بگیرد .

نکات قابل توجه در ارائه بازخوردهای فرآیندی :

- در بازخورد به شخصیت انسانی دانش آموز توجه شود و برای او احترام قائل باشیم .
- برای آن که بازخوردی که می دهیم سود مند باشد ، خودمان را به جای دانش آموز که گیرنده بازخورد می باشد قرار دهیم .
- بازخورد خود را با عبارت یا جمله ای که ناظر بر نقاط قوت ، دانش آموز است شروع نماییم و بعد با احتیاط و ظرافت نقاط ضعف را بیان نماییم .

- سعی کنیم در بازخوردهایمان ، به بیان و توصیف رفتار پردازیم و از قضاوت و بر چسب زنی به دانش آموز خودداری کنیم.
- در بازخوردها به رفتارهای اجتماعی ، از اثر رفتار دانش آموز بر احساس و رفتار خود ، یا دیگران بگوییم ؛ و بر همین اساس بازخورد دهیم . به عنوان مثال ، وقتی می بینیم که دانش آموزی در رفتارهای اجتماعی خود ، خود خواهی خاصی و سلطه طلبی آزاردهنده ای دارد ، بگوییم « وقتی مرتباً به دوستان دستور می دهی ، آن ها به شدت ناراحت می شوند و احساس می کنند از رفتار آن ها داری سوء استفاده می کنی . »
- در بازخوردها ، به طور اخص بر یک موضوع تمرکز نماییم و از کلی گویی بپرهیزیم.
- به زمان بازخوردها دقت کنید که به هنگام باشد به عنوان مثال ، چنان چه در سنجش مشاهده ای دانش آموز کلمات خود را می جود و شما چیزی از صحبت های او متوجه نمی شوید ، بلافاصله به او بازخورد ندهید . بازخورد فوری ، موجب ایجاد حالت تدافعی در او می گردد و چیزی جز یک نتیجه عکس عاید شما نخواهد شد . بنا بر این ، بهتر است در یک فرصت به هنگام که او صحبت های خود را به پایان برده است ، به او بازخورد دهیم.
- با ایجاد یک فضای پر از اعتماد متقابل به دانش آموزان بیاموزیم که چنان چه رفتار دیگران تأثیری (مثبت یا منفی) در شما بر جای گذاشته است ، بازخورد دهید و از انباشته شدن احساسات منفی و مثبت در درون خود خودداری نمایید.
- در ارائه بازخورد های شفاهی توجه داشته باشیم به نشانه های تأثیر بازخورد خود توجه داشته باشیم و مثلاً فردی که ابرو هایش در هم است و بلافاصله مکان مورد نظر را ترک می کند ، یا رنگش تغییر می کند یا ... طبعاً پذیرای بازخورد ما نبوده بنا بر این ، بازخورد ها متناسب با شخصیت و تفاوت های فردی آن ها باشد.

فرایند بازخورد در ارزش یابی کیفی – توصیفی

وقتی می گوییم که یادگیری اتفاق افتاده که فراگیر بتواند آن چه را در یک موقعیت فرا گرفته را در موقعیت های دیگری به کار برد ، یعنی بتواند آموخته های خود را به موقعیت های دیگری انتقال دهد و اگر این واقعه را شاهد بودیم می دانیم که دانش آموز به سطح فراشناخت رسیده . رسیدن به این سطح که از آرمان های هر معلمی خواهد بود نیازمند عامل مهمی تحت عنوان بازخورد خواهد بود.

بازخورد سبب می شود تا فراگیر نسبت به موقعیت خود آگاه شود . به طور کلی فرایند بازخورد در ارزش یابی کیفی – توصیفی عبارت خواهد بود از:

الف) بازخورد معلم به دانش آموز.

ب) بازخورد دانش آموز به خود.

ج) بازخورد دانش آموز به دانش آموز.

د) بازخورد معلم به والدین.

۱. بازخورد معلم به دانش آموز

در آزمون های سنتی شیوه های بازخورد معلمان به دانش آموزان بسیار ساده و صریح است به طور معمول معلم امتحان می گیرد و دانش آموز از طریق نمره یا رتبه یا یک قضاوت کلی، بازخورد دریافت می کند. آن چه به واقع در افزایش انگیزه و علاقه به درس و بهبود نتایج کار دانش آموز اثر می گذارد. پیشنهاداتی است که معلم در مورد بهبود کار دانش آموزان می دهد بدون آن که بخواهد در مورد کل کار او قضاوت کند.

۲. بازخورد دانش آموز به خود

در ساده ترین مفهوم بازخورد دانش آموز به خود، که آن را با عنوان «خودسنجی» می شناسیم، عبارت است از بازگشت تفکر فرد و مستلزم تطبیق هایی در فرایند شناخت است. برای مثال، وقتی فردی آواز می خواند، شنیدن صدای خودش، بازخورد اوست. او می تواند آواز خواندن را مطابق آن چه می شنود، میزان کند.

بازخورد به خود، به فرد اجازه می دهد تا به طور مستمر، اندیشه هایش را آزمایش کند و به مراحل شناخت عالی تری دست یابد. با بازخورد هایی که دانش آموز به خود خواهد داد، او در فرایند آموزش درگیر می شود و از آن جا که در رویکرد جدید، موقعیت یادگیری و ارزش یابی یکی است دانش آموز در فرایند ارزش یابی خود و تصمیم گیری برای برداشتن گام بعدی نیز درگیر خواهد شد و همین سبب، با آگاهی او از خود و میزان یادگیری اش به مرحله ی مهمی تحت عنوان فرا شناخت رسیده است. دانش آموز با خود بازخوردی به خویش؛ توان قضاوت و اظهار نظر را در خود پرورش داده و سبب خواهد شد تا تصمیم آگاهانه اتخاذ نماید و اعتماد به نفس پیدا نماید.

۳. بازخورد دانش آموز به دانش همسال

بازخورد دانش آموز به دانش آموز که از آن به عنوان «همسال سنجی» نام برده می شود، عبارت است از ارزش یابی دانش آموز از عملکرد و فعالیت های یادگیری همسالانش و ارائه بازخورد مناسب به آن هاست. که هدف آن ایجاد احساس مسئولیت نسبت به یادگیری خود و همسالان و افزایش حس مراقبت از فرایند یادگیری می باشد.

خود سنجی و همسال سنجی را زمانی باید به کار برد که:

- نیاز است دانش آموز نسبت به یادگیری اش، خود آگاهی بیشتری پیدا کند.
- آگاهی دانش آموز از معیارها و ملاک های کار و فعالیت مورد ارزش یابی
- تعیین ملاک ها و معیارها در صورت امکان توسط خود دانش آموزان
- تعیین موقعیتی که دانش آموزان در ابراز احساسات نسبت به ارزش یابی از کار خودشان آزاد باشند.
- دانش آموز احساس کند در هنگام ارزش یابی از کار دیگران در واقع خودش را مورد ارزش یابی قرار می دهد.
- از نتایج این ارزش یابی ها در گزارش پایانی کمتر استفاده شود و یا با ارزش یابی های خود معلم ترکیب شود.
- ایجاد فرصت خود ارزش یابی به صورت پیوسته.
- آموزش به دانش آموزان برای ارائه ی بازخورد توصیفی.
- در بازخورد های توصیفی، ضعف ها و قوت ها بیان شود و در صورت امکان رهنمود ارائه شود.

۴. بازخورد معلم به والدین

بازخورد معلم به والدین در دو شکل فرایندی و پایانی وجود دارد. بدین معنا که از آن جا که والدین نقش همراه را در فرایند یاددهی - یادگیری بر عهده دارند، معلم نیاز است به شکل فرایندی به والدین متناسب با شرایط و موقعیت های آن ها بازخورد قابل فهم ارائه نماید. این بازخورد ها که توصیفی خواهند بود ضمن تحلیل پیشرفت ها و ضعف ها ی دانش آموزان زمینه پیشرفت دانش آموز را فراهم می نماید تا او گام های بعدی را بردارد. و هم چنین در چهار نوبت از سال (پایان هر دو ماه) بازخورد پایانی به والدین ارائه نماید که در این شرایط معلم با ترکیب و تحلیل اطلاعات به دست آمده در فرایند ارزش یابی، که طی مراحل مختلف گرد آوری شده است و مستندات لازم در پوشه کار دانش آموز وجود دارد گزارش پیشرفت تحصیلی - تربیتی خود را در مقیاس رتبه ای به اطلاع آن ها خواهند رساند.

نتیجه گیری

خودکارآمدی به بنیة شخصیتی فرد در رویارویی با مسائل در رسیدن به اهداف و موفقیت او اشاره دارد. خودکارآمدی بیشتر از اینکه تحت تأثیر هوش و توان یادگیری دانش آموز باشد، تحت تأثیر ویژگیهای شخصیتی ازجمله باور داشتن به خود (اعتماد به نفس، تلاشگر بودن و آرایش جدید مقدمات و روشهای اجتماعی رسیدن به هدف، خودتنظیمی و تحت کنترل درآوردن تکانه های خود رهبری) قرار دارد. دستیابی به خودکارآمدی در دوره نوجوانی زیربنای دستیابی به خودکارآمدی در بزرگسالی است و به فرد کمک میکند بتواند در بزرگسالی از پس تکالیفی چون ازدواج، همسری، پدری و مادری، وظایف و ارتقای شغلی برآید. از آنجا که بسیاری از دانش آموزان در طول تحصیل خود احساس خودکارآمدی نمی کنند بنابراین یادگیری آنها سرشار از احساسات حقارت و بی کفایتی است. بنابراین اهمیت دارد تا ما به نوجوانان در کسب و افزایش خودکارآمدی کمک کنیم تا آنان بتوانند هم برای دوره بعدی زندگیشان آماده شوند و در آینده در مشاغل و در فعالیتهای گوناگون جامعه افرادی لایق و کارآمد باشند که به خوبی از عهده وظایف و تکالیف خود برمی آیند و هم بتوانند دوره پرتلاطم و مشکل نوجوانی خود را براحتی و موفقیت سپری نمایند. افرادی که از خودکارآمدی کمتری برای انجام یک کار برخوردارند ممکن است از انجام آن خودداری کنند. دانش آموزان خودکارآمد به ویژه هنگام مواجه با مشکلات بیشتر از افرادی که به قابلیت های خود تردید دارند از خود سخت کوشی و پشتکار نشان می دهند

در سال های اخیر تحقیقات گسترده ای با هدف شناسایی عواملی که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم، یادگیری دانش آموزان را تسهیل می کنند و بر خودکارآمدی آنها تاثیرگذارند، انجام گرفته است؛ و مشخص شده است که دریافت بازخورد یکی از این عوامل و از دلایل عمده حضور در کلاس درس است. [۹] درواقع، بازگشت اطلاعات در مورد نتیجه عملکرد به دانش آموزان، می تواند به نحو مؤثری بار شناختی فراگیران به ویژه دانش آموزان مبتدی یا در حین تلاش را کمتر و کاهش دهد. این دانش آموزان می توانند در طول یادگیری به خاطر نیازهای عملکردی بالا، به لحاظ شناختی مغلوب شوند و لذا آنها ممکن است از بازخورد حمایتی طراحی شده برای کاهش بار شناختی نفع ببرند.

ارائه بازخورد مناسب از طرف معلمان، به دانش آموزان کمک می کند تا عوامل اصلی موفقیت خود را شناسایی نمایند و موفقیت ها را به توانایی، و شکست های خود را به تلاش نکردن نسبت دهند؛ همچنین معلمان می توانند با کاهش تعریف و

تمجیدهای کلی و افزایش تأیید و تحسین جنبه های اختصاصی و موفق عملکرد، توجه دانش آموزان را از قضاوت شخصی خود به کیفیت عملکردشان سوق دهند. [۲]

منابع

۱. کیان ، مهتاب ؛ (۱۳۹۶) ، خودکارآمدی چیست و چرا باید خودمان را باور داشته باشیم؟ ،
<https://www.chetor.com/6573>
۲. خودکارآمدی چیست و چه اهمیتی دارد؟ ، ۱۳۹۹ ، [/https://www.asriran.com/fa/news/757193](https://www.asriran.com/fa/news/757193)
۳. کبیری ، سمانه ؛ ۱۴۰۲ ، خودکارآمدی چیست ، <https://bookapo.com/mag/lifestyle/what-is-self-efficacy>
۴. کریمی ، ملیکا ؛ انواع بازخوردها در ارزشیابی ، ۱۳۹۵ ، <http://amuzesh95.blogfa.com/post/16>
۵. اسدزاده ، سیامک ؛ ارائه بازخورد توصیفی مناسب ، ۱۳۹۰ ، [/http://newmethod.blogfa.com/post/22](http://newmethod.blogfa.com/post/22)
۶. قره داغی ، بهمن ؛ شکوهی ، مرتضی ؛ (۱۳۹۳) ، مدیریت بازخورد : راهنمای ارائه ی بازخورد در ارزشیابی کیفی-توصیفی ، ویراست دوم ، نشر زنده اندیشان ، تهران
۷. سنبل ، مهدی ؛ نکاتی در خصوص بازخورد ، ۱۳۹۰ ، <http://mehdisonbol.blogfa.com/post/3>
۸. رحمتی ، احمد ؛ انواع بازخوردهای فرآیندی (کلاسی) ، ۱۳۹۰ ،
<http://www.p6n1.blogfa.com/post/151>
۹. علوی، محمد و کیوان پناه، شیوا (۱۳۸۲). انتظار بازخورد و میزان موفقیت دانش آموزان ایرانی در درس
۱۰. ۶۷-۸۲. (۱۴) زبان انگلیسی. پژوهش زیانهای خارجی، ۸ (۱۴)

[1] Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Journal of Review of education Research*, 77, 81-112.

[2] Spalding, C. L. (2002). *Motivation at the classroom*. Translated by Mohammadreza Naeenyan and Esmaeil Biyabangard, Tehran: School Publishers. (Persian).