

دلایل ارائه ندادن بازخورد:



- ❖ استادان ممکن است هنگام ارائه بازخورد احساس راحتی نکنند.
- ❖ دانشجویان هنگام دریافت بازخورد های منفی مضطرب می شوند.
- ❖ استادان همیشه زمان کافی برای ارائه بازخورد ندارند.

بازخورد می تواند **داخلی** یا **خارجی** باشد. بازخورد داخلی وقتی رخ می دهد که شخص بر روی عملکرد خود تامل نموده و داده هایی جمع آوری می کند تا کیفیت آن عملکرد را تعیین کند. تقریباً همه اشخاص از بازخورد درونی (داخلی) در زندگی روزمره استفاده می کنند. یکی از اهداف تدریس بالینی کمک به دانشجویان است تا یاد بگیرند که چگونه بازخورد درونی فراهم کنند. زیرا بعد از فارغ التحصیل شدن، استادان در دسترس نخواهند بود تا از آنها بازخورد دریافت کنند. یکی از مؤثرترین روشهای کمک به دانشجویان برای توسعه مهارت بازخورد درونی این است که از آنان بخواهیم تا عملکرد خودشان را ارزیابی کنند.

بازخورد خارجی (بیرونی) وقتی رخ می دهد که یک مشاهده گر خارجی، عملکرد شخص دیگر را پایش کرده و یکی از سه پاسخ زیر را ارائه می کند. **ارائه بازخورد خارجی یکی از اساسی ترین نقش های استاد بالینی است.**

- ۱ - تأیید آنچه به درستی انجام شده است.
- ۲ - اصلاح آنچه که غلط انجام شده است.
- ۳ - پیشنهاد برای اصلاح عملکرد.



ارائه بازخورد به منظور بهبود یادگیری



نویسندگان: دکتر حسین کریمی موفقی، حکیمه سابقه
و مهری یآوری
دفتر توسعه آموزش علوم پزشکی دانشکده پرستاری
و مامایی مشهد

تعریف بازخورد:

بازخورد همراه با پرسیدن سوالهای مؤثر، یکی از مهمترین مهارتهایی است که استادان می توانند بکار گیرند تا به دانشجویان کمک کنند که یاد بگیرند. بازخورد به اطلاعاتی مربوط می شود که این اطلاعات عملکرد دانشجو را در یک فعالیت خواسته شده، شرح می دهد، تا دانشجو را در عملکرد آینده اش راهنمایی کند. وقتی دانشجویان آگاه شدند که چه کاری را واقعاً انجام داده اند و عواقب کار آنها چه خواهد بود، بازخورد ارائه می شود. بازخورد همیشه بایستی بر اساس داده ها باشد و ترجیحاً بهتر است بر اساس داده هایی باشد که توسط بازخورد دهنده جمع آوری شده است.



راهنمای ارائه بازخورد دکتر اندی:

۱ - توصیف کننده باشد نه ارزیابی کننده: یعنی

اینکه استادان بایستی عملکرد دانشجو، عواقب عملکرد و کیفیت آن را توصیف کنند. استادان نباید ارزیابی-های قضاوت کننده درباره انگیزه دانشجو یا خصوصیات شخصی آنان داشته باشند مگر اینکه این ویژگی‌ها کاملاً غیر حرفه ای باشند.

۲ - ویژه و اختصاصی باشد: استادان بایستی بطور

اختصاصی عملکرد دانشجو و عواقب آن عملکرد را شرح داده و در صورت نیاز پیشنهادهایی برای تغییر ارائه کنند.

۳ - بر رفتار متمرکز باشد: بازخورد بایستی بر رفتار

دانشجو که می‌تواند آن را تغییر دهد متمرکز باشد. تمرکز بر ویژگی‌های جسمانی یا سایر عواملی که خارج از کنترل دانشجو است، مولد نیستند.

۴ - به موقع باشد: باید تلاش شود تا در اولین فرصت

ممکن که هنوز رفتار در ذهن دانشجو و همینطور در ذهن استاد تازه است، بازخورد ارائه شود. اگر بازخورد بلافاصله بعد از عملکرد ارائه شود بیشترین اثر را دارد.

۵ - از نظر کمیت، محدود باشد: ارائه بازخورد بایستی

مطابق برنامه باشد تا فرصت تدریس از بین نرود.

۶ - مثبت و اصلاح کننده باشد: بازخورد مؤثر نه تنها

خطاها را شناسایی می‌کند بلکه پیشنهادهایی برای چگونگی اصلاح خطاها ارائه میکند.

۷ - راهنمایی پیشاپیش^۱ باشد: استادان بالینی بر

اساس دانش و تجربه، می‌دانند که چه پروسه‌هایی مشکل هستند و دانشجویان در کجا ممکن است با مشکل مواجه شوند. بنابراین با مرور کردن پروسه‌ها قبل از انجام می‌توانند به دانشجویان کمک کنند.

۸ - مکانیسم بازخورد فردی را توسعه دهد:

استادان بالینی فرصتی منحصر به فرد دارند که به

دانشجویان کمک کنند تا مکانیسم بازخورد درونی خود را توسعه دهند. این کار با درخواست از دانشجویان برای اینکه عملکرد خود را ارزیابی کرده و تعیین کنند که آیا چیزی می‌توانسته تغییر کند برای اینکه عملکرد در سطح بالاتری و یا به روش مؤثرتری انجام شود یا خیر؟ انجام میشود.

چه زمانی بایستی بازخورد ارائه شود؟

در چهار موقعیت ویژه زیر بایستی بازخورد ارائه شود:



• هنگام مشاهده یک عملکرد ویژه.

• در پایان مواجهه با بیمار یا

انجام کار.

• مرور در انتهای روز.

• خلاصه کردن در زمانهای ویژه در طی چرخش^۲، در

وسط و پایان چرخش.

منبع برای مطالع بیشتر:

- حسین کریمی موفقی، معصومه محمد حسین

زاده، طاهره بینقی و مریم اکبری لاکه (۱۳۸۹).

راهنمای کاربردی برای تدریس بالینی اثر

بخش، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی مشهد.

Email: nms.edo@mums.ac.ir

Web:

http://www.mums.ac.ir/nurse/fa/EDO_main



² - Rotation

¹ - Anticipatory Guidance