

تبیین نقش بازخورد آموزشی مؤثر در بهبود کیفیت یادگیری و انگیزش درونی

شیوه استناددهی: کریمی، الهام

سادات، و یوسفی‌نیا، امیرحسین. (۱۴۰۴).
تبیین نقش بازخورد آموزشی مؤثر در
بهبود کیفیت یادگیری و انگیزش درونی.
یادگیری، تربیت و آموزش مدارس در
هزاره سوم، ۲(۲)، ۱۰-۱.

۱. الهام سادات کریمی: گروه تکنولوژی آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
۲. امیرحسین یوسفی‌نیا: گروه آموزش عالی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

*پست الکترونیکی نویسنده مسئول: a.yousefnia81@gmail.com

چکیده

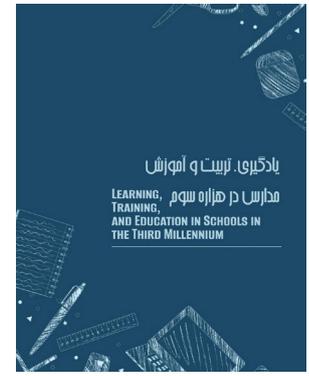
هدف این پژوهش تبیین نقش بازخورد آموزشی مؤثر در ارتقای کیفیت یادگیری و تقویت انگیزش درونی یادگیرندگان است. این مطالعه از نوع مروری کیفی با تحلیل محتوای نظری است. داده‌ها از مرور ۱۵ مقاله علمی منتخب که با معیارهای ورود شامل تمرکز بر بازخورد آموزشی، کیفیت یادگیری و انگیزش درونی و انتشار در مجلات معتبر تطابق داشتند، استخراج شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۴ انجام شد و فرایند کدگذاری شامل سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی بود تا مقوله‌ها و زیرمقوله‌های کلیدی شناسایی و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. نتایج نشان داد که بازخورد آموزشی مؤثر با ویژگی‌هایی شامل شفافیت، زمان‌بندی مناسب، اختصاصی‌سازی، سازندگی، تعادل مثبت-انتقادی و قابلیت اقدام‌پذیری، موجب فعال‌سازی سازوکارهای شناختی شامل خودنظم‌دهی یادگیری، پردازش عمیق اطلاعات، افزایش توجه و تمرکز، اصلاح خطاهای یادگیری و توسعه فراشناخت می‌شود. همچنین، بازخورد مؤثر انگیزش درونی را با تقویت احساس شایستگی، افزایش خودمختاری، کاهش اضطراب تحصیلی، افزایش پشتکار و درگیری تحصیلی و شکل‌گیری نگرش مثبت به یادگیری بهبود می‌بخشد. عوامل زمینه‌ای شامل رابطه معلم-یادگیرنده، جو عاطفی کلاس، شایستگی معلم، فرهنگ مدرسه و ساختار ارزشیابی آموزشی، اثربخشی بازخورد را تسهیل می‌کنند. بازخورد آموزشی مؤثر، ابزاری کلیدی برای ارتقای کیفیت یادگیری و انگیزش درونی یادگیرندگان است و با توجه به ویژگی‌های ساختاری و زمینه‌ای خود، می‌تواند فرایند یادگیری فعال و خودتنظیمی را تقویت کند. توجه به طراحی بازخورد هدفمند، شفاف و سازنده، و ایجاد محیط یادگیری حمایتی و انگیزشی، از توصیه‌های مهم عملی برای معلمان و سیاست‌گذاران آموزشی است.

واژگان کلیدی: بازخورد آموزشی، کیفیت یادگیری، انگیزش درونی، خودنظم‌دهی یادگیری، جو عاطفی کلاس.

Submit Date: 28 March 2025
Revise Date: 02 May 2025
Accept Date: 08 May 2025
Publish Date: 21 May 2025



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.



Explaining the Role of Effective Educational Feedback in Improving Learning Quality and Intrinsic Motivation

How to cite: Karimi, E. S., & Yousefnia, A. (2025). Explaining the Role of Effective Educational Feedback in Improving Learning Quality and Intrinsic Motivation. *Learning, Training, and Education in Schools in the Third Millennium*, 2(2), 1-10.

Authors' Information:

1. Elham Sadat Karimi: Department of Educational Technology, University of Isfahan, Isfahan, Iran
2. Amirhossein Yousefnia*: Department of Higher Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Corresponding author's email: a.yousefnia81@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to explain the role of effective educational feedback in enhancing learning quality and strengthening learners' intrinsic motivation. This study employed a qualitative review with theoretical content analysis. Data were derived from 15 selected scholarly articles that met inclusion criteria, focusing on educational feedback, learning quality, and intrinsic motivation, and published in reputable journals. Data analysis was conducted using NVivo version 14, following a three-stage coding process—open, axial, and selective coding—to identify key categories and subcategories until theoretical saturation was reached. Results indicated that effective educational feedback, characterized by clarity, timely delivery, personalization, constructiveness, positive–critical balance, and actionability, activates cognitive mechanisms including self-regulated learning, deep information processing, increased attention and focus, error correction, and metacognitive development. Moreover, effective feedback enhances intrinsic motivation by fostering competence, autonomy, reducing academic anxiety, increasing persistence and engagement, and forming positive learning attitudes. Contextual factors, such as teacher–learner relationship, classroom emotional climate, teacher competence, school culture, and assessment structure, further facilitate the effectiveness of feedback. Effective educational feedback is a crucial tool for improving learning quality and intrinsic motivation. Considering its structural characteristics and contextual factors, it strengthens active and self-regulated learning processes. Designing targeted, clear, and constructive feedback and creating a supportive and motivational learning environment are key practical recommendations for educators and educational policymakers.

Keywords: *Educational feedback, learning quality, intrinsic motivation, self-regulated learning, classroom emotional climate.*

مقدمه

در دهه‌های اخیر، بهبود کیفیت یادگیری و تقویت انگیزش درونی به‌عنوان دو هدف اساسی نظام‌های آموزشی در سراسر جهان مورد توجه گسترده پژوهشگران و سیاست‌گذاران آموزشی قرار گرفته است. تغییر رویکردهای سنتی آموزش از انتقال صرف اطلاعات به سمت یادگیری فعال، خودتنظیمی و پرورش توانمندی‌های شناختی و هیجانی یادگیرندگان، ضرورت بازاندیشی در شیوه‌های تدریس و ارزشیابی را دوچندان کرده است. در این میان، «بازخورد آموزشی» به‌عنوان یکی از قدرتمندترین ابزارهای تنظیم یادگیری و هدایت فرایندهای شناختی و انگیزشی دانش‌آموزان شناخته می‌شود و جایگاه محوری در نظریه‌ها و مدل‌های معاصر یادگیری به خود اختصاص داده است (Hattie & Timperley, 2008; Shute, 2007). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که بازخورد اثربخش می‌تواند شکاف میان عملکرد فعلی و اهداف یادگیری را برای یادگیرنده روشن ساخته و مسیر اصلاح و پیشرفت را به‌طور دقیق ترسیم کند (Sadler, 1989).

کیفیت یادگیری، مفهومی چندبعدی است که فراتر از کسب نمره یا حفظ اطلاعات قرار دارد و شامل عمق پردازش شناختی، انتقال یادگیری، توانایی حل مسئله، تفکر انتقادی و پایداری آموخته‌ها در بلندمدت می‌شود (Biggs & Tang, 2011). از سوی دیگر، انگیزش درونی به‌عنوان نیروی درونی محرک یادگیری، زمانی شکل می‌گیرد که فرد فعالیت یادگیری را به‌خودی‌خود ارزشمند، لذت‌بخش و معنادار تجربه کند (Deci & Ryan, 2000). پژوهش‌ها به‌طور مستمر نشان داده‌اند که یادگیرندگانی که از انگیزش درونی بالاتری برخوردارند، درگیری شناختی عمیق‌تری را تجربه کرده، پشتکار بیشتری در مواجهه با دشواری‌های تحصیلی از خود نشان می‌دهند و به دستاوردهای تحصیلی پایدارتر دست می‌یابند (Ryan & Deci, 2020). در این چارچوب، بازخورد آموزشی زمانی می‌تواند نقش تحول‌آفرین ایفا کند که همزمان بر ارتقای کیفیت یادگیری و تقویت انگیزش درونی متمرکز باشد.

از منظر نظری، بازخورد یکی از ارکان بنیادین یادگیری خودتنظیمی محسوب می‌شود. بر اساس مدل زیمرمن، یادگیری مؤثر حاصل چرخه‌ای پویا از برنامه‌ریزی، اجرا و خودارزیابی است که در تمامی این مراحل، بازخورد نقش تسهیل‌کننده اساسی ایفا می‌کند (Zimmerman, 2002). بازخورد مناسب به یادگیرنده کمک می‌کند تا عملکرد خود را پایش کرده، خطاها را شناسایی کند و راهبردهای یادگیری خویش را اصلاح نماید. افزون بر این، نظریه یادگیری معنادار آزوبل تأکید می‌کند که زمانی یادگیری پایدار شکل می‌گیرد که اطلاعات جدید در ساختارهای شناختی موجود ادغام شود و بازخورد دقیق می‌تواند این فرایند سازمان‌دهی شناختی را تسهیل نماید (Ausubel, 1968). از دیدگاه سازه‌گرایی اجتماعی ویگوتسکی نیز بازخورد مؤثر در محدوده «منطقه مجاور رشد» یادگیرنده عمل کرده و با هدایت تدریجی فرد به سطوح بالاتر عملکرد، یادگیری را تعمیق می‌بخشد (Vygotsky, 1978).

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های فراوانی به بررسی ویژگی‌ها و کارکردهای بازخورد مؤثر پرداخته‌اند. هتی و تیمپرلی (2007) در فراتحلیل گسترده خود نشان دادند که بازخورد یکی از قوی‌ترین مداخلات آموزشی برای بهبود پیشرفت تحصیلی است. شوت (2008) با تأکید بر ماهیت سازنده و غیرتنبیهی بازخورد، آن را عاملی کلیدی در افزایش انگیزش و خودکارآمدی دانش‌آموزان معرفی کرد. همچنین، نیکل و مک‌فارلین-دیک

(۲۰۰۶) بازخورد را نه تنها ابزار اطلاع‌رسانی، بلکه فرایندی تعاملی برای تقویت خودنظم‌دهی یادگیری دانستند. این دیدگاه‌ها نشان می‌دهد که بازخورد زمانی بیشترین اثربخشی را دارد که فراتر از انتقال اطلاعات عمل کرده و به ابزاری برای رشد شناختی و انگیزشی تبدیل شود. ارتباط بازخورد با انگیزش درونی در چارچوب نظریه خودتعیین‌گری تبیین می‌شود. دسی و رایان (۲۰۰۰) معتقدند که بازخورد زمانی انگیزش درونی را تقویت می‌کند که سه نیاز اساسی روان‌شناختی یعنی شایستگی، خودمختاری و تعلق را ارضا نماید. بازخورد حمایتی که پیشرفت فردی را برجسته ساخته و تلاش یادگیرنده را به رسمیت بشناسد، احساس شایستگی را تقویت کرده و انگیزش درونی را افزایش می‌دهد (Ryan & Deci, ۲۰۲۰). در مقابل، بازخورد کنترل‌کننده و تنبیهی می‌تواند انگیزش درونی را تضعیف کرده و به وابستگی بیش از حد به انگیزه‌های بیرونی بینجامد. از این رو، نحوه طراحی و ارائه بازخورد نقشی تعیین‌کننده در جهت‌دهی به تجربه یادگیری ایفا می‌کند. علاوه بر ابعاد نظری، شواهد تجربی نیز بر نقش کلیدی بازخورد در بهبود کیفیت یادگیری و انگیزش تأکید دارند. پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های آموزشی مختلف نشان می‌دهد که بازخورد دقیق، به‌موقع و شخصی‌سازی‌شده می‌تواند سطح درگیری تحصیلی، خودکارآمدی و پایداری انگیزشی دانش‌آموزان را به‌طور معناداری افزایش دهد (Brookhart, ۲۰۱۷; Carless & Boud, ۲۰۱۸). بلک و ویلیام (۲۰۰۹) در بررسی ارزشیابی تکوینی نشان دادند که بازخورد مستمر نه تنها عملکرد تحصیلی را ارتقا می‌دهد، بلکه نگرش مثبت‌تری نسبت به یادگیری ایجاد می‌کند. همچنین، پژوهش‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی آموزشی حاکی از آن است که بازخورد اثربخش با کاهش اضطراب تحصیلی و افزایش امنیت روانی، بستر هیجانی مناسبی برای یادگیری عمیق فراهم می‌سازد (Pekrun, ۲۰۰۶; Jennings & Greenberg, ۲۰۰۹). با وجود حجم گسترده پژوهش‌ها، هنوز درک جامع و یکپارچه‌ای از سازوکارهای اثرگذاری بازخورد بر کیفیت یادگیری و انگیزش درونی وجود ندارد و یافته‌ها گاه به صورت پراکنده و ناهمگون گزارش شده‌اند. برخی مطالعات بیشتر بر پیامدهای شناختی بازخورد تمرکز داشته‌اند، در حالی که برخی دیگر ابعاد انگیزشی آن را برجسته ساخته‌اند و کمتر پژوهشی تلاش کرده است این دو حوزه را در چارچوبی منسجم تلفیق نماید. از سوی دیگر، تفاوت‌های فرهنگی، زمینه‌ای و آموزشی موجب شده است نتایج پژوهش‌ها در محیط‌های مختلف آموزشی قابل تعمیم کامل نباشد. این وضعیت ضرورت انجام یک مطالعه مروری کیفی با رویکرد تحلیلی و تبیینی را برجسته می‌سازد تا از طریق یکپارچه‌سازی شواهد موجود، مدلی جامع از نقش بازخورد آموزشی در بهبود کیفیت یادگیری و انگیزش درونی ارائه شود. هدف پژوهش حاضر تبیین نظام‌مند نقش بازخورد آموزشی مؤثر در ارتقای کیفیت یادگیری و تقویت انگیزش درونی بر پایه تحلیل کیفی ادبیات پژوهشی معتبر است. این مطالعه می‌کوشد با استخراج مفاهیم، مقوله‌ها و سازوکارهای کلیدی، چارچوبی نظری ارائه دهد که بتواند راهنمایی کاربردی برای معلمان، طراحان آموزشی و سیاست‌گذاران آموزشی در بهبود فرایندهای یاددهی-یادگیری فراهم آورد. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش با روشن‌ساختن پیوندهای میان بازخورد، یادگیری و انگیزش، به توسعه رویکردهای آموزشی اثربخش‌تر و یادگیرنده‌محورتر منجر شود.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع مروری کیفی و با رویکرد تحلیل محتوای نظری انجام شد که با هدف تبیین نقش بازخورد آموزشی مؤثر در بهبود کیفیت یادگیری و انگیزش درونی صورت گرفت. طرح پژوهش بر مبنای الگوی پژوهش‌های کیفی اکتشافی - تبیینی تنظیم شد و تلاش گردید از طریق تحلیل نظام‌مند ادبیات علمی موجود، الگوی مفهومی جامعی از سازوکارهای اثرگذاری بازخورد آموزشی بر پیامدهای شناختی و انگیزشی یادگیرندگان استخراج شود.

از آنجا که ماهیت مطالعه مبتنی بر تحلیل متون علمی بود، «شرکت‌کنندگان» پژوهش در واقع شامل مجموعه مقالات علمی منتخب بودند. جامعه آماری پژوهش کلیه مقالات علمی معتبر منتشر شده در پایگاه‌های اطلاعاتی بین‌المللی و منطقه‌ای شامل Web of Science، ERIC، ScienceDirect، Google Scholar و در بازه زمانی ده سال اخیر بود. فرایند نمونه‌گیری به صورت هدفمند و مبتنی بر معیارهای ورود انجام گرفت. معیارهای ورود شامل تمرکز مقاله بر بازخورد آموزشی، کیفیت یادگیری، انگیزش درونی، دارا بودن چارچوب نظری مشخص، و انتشار در مجلات علمی معتبر بود. در نهایت، پس از بررسی اولیه بیش از ۶۰ مقاله، با رعایت اصل اشباع نظری، تعداد ۱۵ مقاله که بیشترین همپوشانی مفهومی، غنای نظری و انسجام روش‌شناختی را دارا بودند، به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند.

در بخش گردآوری داده‌ها، صرفاً از روش مرور نظام‌مند متون علمی استفاده شد. ابتدا کلیدواژه‌های مرتبط شامل «educational feedback»، «learning quality»، «intrinsic motivation»، «formative assessment» و «student engagement» استخراج و جست‌وجوی گسترده‌ای در پایگاه‌های داده انجام گرفت. سپس مقالات بازیابی‌شده طی سه مرحله غربالگری عنوان، چکیده و متن کامل مورد ارزیابی قرار گرفتند و مقالات نامرتب حذف شدند. داده‌های کیفی حاصل از متون منتخب شامل مفاهیم، گزاره‌ها، مدل‌های نظری و نتایج تجربی مقالات بود که به عنوان واحدهای تحلیلی وارد مرحله تحلیل شدند.

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی استقرایی انجام گرفت. بدین منظور ابتدا تمامی متون منتخب به نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۴ منتقل شد. فرایند کدگذاری در سه مرحله انجام گرفت: کدگذاری باز برای استخراج مفاهیم اولیه، کدگذاری محوری برای ایجاد پیوند میان مفاهیم و تشکیل مقوله‌های میانی، و کدگذاری انتخابی برای شناسایی هسته‌های مفهومی و تدوین چارچوب نهایی تبیین نقش بازخورد آموزشی. در طول تحلیل، روند مقایسه مستمر داده‌ها رعایت شد و استخراج مفاهیم تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ به نحوی که پس از تحلیل مقاله پانزدهم، مفهوم یا مقوله جدیدی به چارچوب پژوهش افزوده نشد که این امر نشان‌دهنده کفایت حجم داده‌ها و تحقق اشباع نظری بود. به منظور افزایش اعتبار یافته‌ها، از بازبینی مکرر کدها، بازگشت به متون اولیه و کنترل انسجام مفهومی مقوله‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

بازخورد آموزشی مؤثر به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین ابزارهای تنظیم فرایند یادگیری، واجد مجموعه‌ای از ویژگی‌های ساختاری است که نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی آن ایفا می‌کنند. یافته‌های حاصل از تحلیل کیفی متون نشان می‌دهد که بازخورد زمانی می‌تواند بیشترین تأثیر را

بر بهبود یادگیری داشته باشد که از شفافیت بالا، زمان‌بندی مناسب، اختصاصی‌سازی متناسب با نیازهای یادگیرنده، ماهیت سازنده، تعادل مثبت-انتقادی و قابلیت اقدام‌پذیری برخوردار باشد. شفافیت بازخورد با کاهش ابهام شناختی و افزایش فهم معیارهای عملکرد موجب می‌شود یادگیرنده بتواند شکاف میان وضعیت فعلی و وضعیت مطلوب را به‌درستی درک کند، امری که مطابق با نظریه فاصله بازخوردی هتی و تیمپرلی، زیربنای اصلاح عملکرد یادگیری محسوب می‌شود (Hattie & Timperley, 2007). زمان‌بندی مناسب بازخورد، به‌ویژه ارائه بازخورد فوری و هم‌زمان با عملکرد، از فرسایش حافظه کاری جلوگیری کرده و موجب تثبیت یادگیری می‌شود (Shute, 2008). همچنین، اختصاصی‌سازی بازخورد با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی، سبک‌های یادگیری و سطح توانایی دانش‌آموزان، هم‌راستا با دیدگاه سازه‌گرایی اجتماعی ویگوتسکی عمل می‌کند و منطقه مجاور رشد یادگیرنده را به شکل مؤثری فعال می‌سازد (Vygotksy, 1978). بازخورد سازنده و غیرتنبیهی با تمرکز بر ارائه راهکارهای اصلاحی، تقویت نقاط قوت و پرهیز از سرزنش، امنیت روانی یادگیرنده را افزایش داده و زمینه اصلاح شناختی پایدار را فراهم می‌آورد (Brookhart, 2017). تعادل میان مؤلفه‌های تشویقی و اصلاحی در بازخورد نیز از طریق حفظ کرامت یادگیرنده و کاهش اضطراب تحصیلی، بستر روان‌شناختی لازم برای پذیرش بازخورد و استفاده مؤثر از آن را فراهم می‌کند (Carless & Boud, 2018). در نهایت، زمانی که بازخورد به صورت عملیاتی و قابل اقدام طراحی شود و مسیر اصلاح را به‌روشنی ترسیم نماید، یادگیرنده قادر خواهد بود به صورت فعالانه فرایند یادگیری خود را تنظیم و بهبود بخشد (Nicol & Macfarlane-Dick, 2006).

بازخورد آموزشی از طریق مجموعه‌ای از سازوکارهای شناختی، کیفیت یادگیری را به طور معناداری ارتقا می‌بخشد. مهم‌ترین این سازوکارها شامل تقویت خودنظم‌دهی یادگیری، تعمیق پردازش اطلاعات، افزایش توجه و تمرکز، اصلاح خطاهای یادگیری و توسعه مهارت‌های فراشناختی است. بر اساس مدل خودنظم‌دهی زیمرمن، بازخورد نقش کلیدی در فعال‌سازی چرخه‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزیابی عملکرد ایفا می‌کند و یادگیرنده را از دریافت‌کننده منفعل اطلاعات به عامل فعال یادگیری تبدیل می‌سازد (Zimmerman, 2002). پردازش عمیق اطلاعات زمانی رخ می‌دهد که بازخورد موجب سازمان‌دهی مجدد دانش پیشین، پیونددهی مفاهیم و بسط شناختی گردد، فرآیندی که در چارچوب نظریه یادگیری معنادار آروبل تبیین می‌شود (Ausubel, 1968). همچنین، بازخورد هدفمند با هدایت توجه یادگیرنده به نقاط کلیدی عملکرد، تمرکز شناختی را افزایش داده و از پراکندگی ذهنی جلوگیری می‌کند (Kluger & DeNisi, 1996). اصلاح خطاهای یادگیری به‌واسطه بازخورد تشخیصی امکان‌پذیر می‌شود؛ زیرا یادگیرنده از طریق شناسایی اشتباهات، بازبینی پاسخ‌ها و اصلاح ساختارهای شناختی، یادگیری پایدارتر و عمیق‌تری را تجربه می‌کند (Sadler, 1989). توسعه فراشناخت نیز پیامد مستقیم تعامل مداوم یادگیرنده با بازخورد است؛ به‌گونه‌ای که فرد نسبت به فرایندهای یادگیری خود آگاه‌تر شده و توانایی تنظیم راهبردهای شناختی خویش را ارتقا می‌دهد (Efklides, 2011).

بازخورد آموزشی مؤثر افزون بر پیامدهای شناختی، تأثیر گسترده‌ای بر ابعاد انگیزشی یادگیری دارد و به‌ویژه در تقویت انگیزش درونی نقشی محوری ایفا می‌کند. بر اساس نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان، زمانی که بازخورد احساس شایستگی، خودمختاری و تعلق را در یادگیرنده تقویت کند، انگیزش درونی به طور چشمگیری افزایش می‌یابد (Deci & Ryan, 2000). بازخورد حمایتی با تأکید بر پیشرفت فردی و تلاش، احساس خودکارآمدی را تقویت کرده و لذت از یادگیری را افزایش می‌دهد (Bandura, 1997). همچنین، بازخورد مناسب با کاهش اضطراب

تحصیلی و ایجاد امنیت روانی، فضای ذهنی مطلوبی برای یادگیری فراهم می‌آورد (Pekrun, ۲۰۰۶). افزایش احساس کنترل و مسئولیت‌پذیری تحصیلی، از دیگر پیامدهای انگیزشی بازخورد است که موجب می‌شود یادگیرنده نقش فعال‌تری در مدیریت یادگیری خود ایفا کند (Niemiec & Ryan, ۲۰۰۹). پشتکار تحصیلی و درگیری تحصیلی نیز از طریق بازخورد مستمر و معنادار تقویت می‌شود، زیرا یادگیرنده نسبت به اهداف یادگیری متعهدتر شده و تعامل فعال‌تری با فعالیت‌های آموزشی برقرار می‌کند (Fredricks, Blumenfeld, & Paris, ۲۰۰۴). این فرآیند در نهایت نگرش مثبت به یادگیری و باور به بهبودپذیری توانایی‌ها را در دانش‌آموز نهادینه می‌سازد که مطابق با نظریه ذهنیت رشد دوک، از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم موفقیت تحصیلی است (Dweck, ۲۰۰۶).

اثر بخشی بازخورد آموزشی در خلأ شکل نمی‌گیرد، بلکه تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل زمینه‌ای قرار دارد که شامل کیفیت رابطه معلم-یادگیرنده، جو عاطفی کلاس، شایستگی حرفه‌ای معلم، فرهنگ مدرسه، ساختار ارزشیابی آموزشی و ویژگی‌های فردی یادگیرنده است. رابطه مبتنی بر اعتماد، احترام متقابل و تعامل حمایتی میان معلم و یادگیرنده، پذیرش بازخورد و استفاده مؤثر از آن را تسهیل می‌کند (Wentzel, ۲۰۰۲). جو عاطفی مثبت کلاس با ایجاد امنیت روانی و کاهش تهدید اجتماعی، زمینه پذیرش خطا و یادگیری از اشتباه را فراهم می‌سازد (Jennings & Greenberg, ۲۰۰۹). شایستگی حرفه‌ای معلم در طراحی، ارائه و تنظیم بازخورد، عامل تعیین‌کننده‌ای در کیفیت اثرگذاری آن است (Brookhart, ۲۰۱۷). همچنین، فرهنگ مدرسه‌ای که یادگیری را به‌عنوان فرایندی پویا و مبتنی بر رشد تلقی می‌کند، از طریق حمایت نهادی از ارزشیابی تکوینی و بازخورد مستمر، کارآمدی این فرایند را افزایش می‌دهد (Black & Wiliam, ۲۰۰۹). ویژگی‌های فردی یادگیرنده نظیر سطح انگیزش اولیه، باورهای یادگیری و میزان آمادگی شناختی نیز در نحوه پردازش و بهره‌برداری از بازخورد نقش مهمی دارند (Pintrich, ۲۰۰۳). تعامل هماهنگ این عوامل، بستری یکپارچه برای تحقق بیشینه اثر بازخورد آموزشی در ارتقای کیفیت یادگیری و انگیزش درونی فراهم می‌آورد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بازخورد آموزشی مؤثر دارای نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود کیفیت یادگیری و تقویت انگیزش درونی یادگیرندگان است. تحلیل کیفی مقالات منتخب مشخص کرد که بازخورد زمانی مؤثر است که از ویژگی‌های ساختاری مشخصی برخوردار باشد، از جمله شفافیت، زمان‌بندی مناسب، اختصاصی‌سازی متناسب با نیازهای یادگیرنده، سازندگی، تعادل میان نکات مثبت و انتقادی و قابلیت اقدام‌پذیری. یافته‌ها همچنین حاکی از آن بود که بازخورد آموزشی موجب فعال‌سازی سازوکارهای شناختی یادگیرنده می‌شود؛ شامل خودنظم‌دهی یادگیری، پردازش عمیق اطلاعات، افزایش توجه و تمرکز، اصلاح خطاهای یادگیری و توسعه فراشناخت. در حوزه انگیزشی، بازخورد اثربخش با تقویت احساس شایستگی، افزایش خودمختاری، کاهش اضطراب تحصیلی، افزایش پشتکار و درگیری تحصیلی، انگیزش درونی را بهبود می‌بخشد و نگرش مثبت نسبت به یادگیری را شکل می‌دهد. علاوه بر این، عوامل زمینه‌ای مانند کیفیت رابطه معلم-یادگیرنده، جو عاطفی کلاس، شایستگی حرفه‌ای معلم، فرهنگ مدرسه، ساختار ارزشیابی آموزشی و ویژگی‌های فردی یادگیرنده، اثربخشی بازخورد را

تسهیل می‌کنند و بستری مناسب برای تحقق پیامدهای شناختی و انگیزشی فراهم می‌آورند (Shute, Hattie & Timperley, ۲۰۰۷; Deci & Ryan, ۲۰۰۰).

این نتایج با مطالعات پیشین هماهنگ است و نشان می‌دهد که بازخورد آموزشی نه تنها ابزار اطلاع‌رسانی بلکه عامل محرک در فرایندهای یادگیری فعال و خودتنظیم است. همان‌گونه که زیمرمن (۲۰۰۲) بیان کرده است، یادگیری خودتنظیمی از طریق چرخه‌ای شامل برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی شکل می‌گیرد و بازخورد نقش تسهیل‌کننده این چرخه را ایفا می‌کند. بازخورد شفاف و به‌موقع به یادگیرنده کمک می‌کند تا شکاف میان وضعیت فعلی و اهداف یادگیری را شناسایی کرده و راهبردهای اصلاحی مناسب اتخاذ کند، فرایندی که مطابق با نظریه یادگیری معنادار آزوبل (۱۹۶۸) و منطقه مجاور رشد ویگوتسکی (۱۹۷۸) است و موجب تعمیق یادگیری و سازمان‌دهی شناختی می‌شود. همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بازخورد سازنده و غیرتنبیهی، با تمرکز بر نقاط قوت و ارائه راهکارهای اصلاحی، امنیت روانی یادگیرنده را افزایش داده و امکان پذیرش بازخورد و اصلاح عملکرد را فراهم می‌آورد (Brookhart, ۲۰۱۷).

از منظر انگیزشی، نتایج نشان می‌دهد که بازخورد مؤثر، احساس شایستگی، خودمختاری و تعلق را در یادگیرنده تقویت می‌کند و به افزایش انگیزش درونی منجر می‌شود. این یافته‌ها با نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان (۲۰۰۰) و تحقیقات تجربی بعدی در حوزه انگیزش درونی (Ryan & Deci, ۲۰۲۰) همخوانی دارد. بازخورد حمایتی و شخصی‌سازی شده موجب افزایش لذت از یادگیری، خودکارآمدی و درگیری فعال یادگیرنده می‌شود، در حالی که بازخورد کنترل‌کننده و تنبیهی می‌تواند انگیزش درونی را تضعیف کرده و وابستگی به محرک‌های بیرونی را افزایش دهد (Bandura, ۱۹۹۷; Fredricks, Blumenfeld, & Paris, ۲۰۰۴). افزون بر این، بازخورد مستمر و معنی‌دار موجب کاهش اضطراب تحصیلی و ایجاد امنیت روانی می‌شود که زمینه لازم برای پردازش عمیق اطلاعات و یادگیری فعال را فراهم می‌آورد (Pekrun, Jennings & Greenberg, ۲۰۰۹).

همچنین، پژوهش حاضر تأکید می‌کند که اثربخشی بازخورد به عوامل زمینه‌ای وابسته است. رابطه حمایتی و مبتنی بر اعتماد معلم-یادگیرنده، جو عاطفی مثبت کلاس، شایستگی حرفه‌ای معلم، فرهنگ مدرسه‌ای که یادگیری را ارزشمند می‌داند، و ساختار ارزشیابی آموزشی که بازخورد تکوینی و مستمر را تشویق می‌کند، همگی به عنوان عوامل تسهیل‌کننده نقش بازخورد شناسایی شدند. این یافته‌ها با مطالعات پیشین همخوانی دارد که نشان می‌دهد کیفیت تعامل معلم و یادگیرنده و محیط یادگیری عاطفی، نقش حیاتی در پذیرش بازخورد و بهره‌برداری از آن دارد (Wentzel, ۲۰۰۲; Carless & Boud, ۲۰۱۸).

آمادگی شناختی، فرایند پردازش بازخورد و میزان اثرگذاری آن بر یادگیری و انگیزش را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Pintrich, ۲۰۰۳). با وجود دستاوردهای قابل توجه، این پژوهش محدودیت‌هایی دارد که باید در نظر گرفته شوند. نخست اینکه مطالعه حاضر مبتنی بر مرور ادبیات و تحلیل کیفی مقالات منتشر شده است و داده‌های تجربی مستقیم از محیط‌های آموزشی جمع‌آوری نشده‌اند. بنابراین، امکان تعمیم کامل نتایج به تمام محیط‌های آموزشی محدود است و یافته‌ها بیشتر در چارچوب نظری و شواهد گزارش شده در متون موجود قابل تفسیر هستند. دوم، تعداد مقالات منتخب محدود به ۱۵ مقاله با رعایت اشباع نظری بود و ممکن است پژوهش‌های جدید یا مطالعات با رویکردهای

متفاوت در این تحلیل لحاظ نشده باشند. سوم، تحلیل کیفی انجام شده مبتنی بر نرم‌افزار NVivo و کدگذاری مفاهیم بود که ماهیت تفسیری دارد و ممکن است برخی برداشت‌ها به تفسیر پژوهشگر وابسته باشد. در نهایت، تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری مدارس و نظام‌های آموزشی در کشورهای مختلف می‌تواند بر میزان اثربخشی بازخورد تأثیرگذار باشد و در نتیجه، نتایج پژوهش در همه بسترها یکسان نباشد.

با توجه به محدودیت‌های فوق، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده به جمع‌آوری داده‌های تجربی از محیط‌های واقعی آموزشی بپردازند و با استفاده از روش‌های کمی و ترکیبی، نقش بازخورد آموزشی را در ارتقای کیفیت یادگیری و انگیزش درونی به صورت جامع‌تر مورد بررسی قرار دهند. همچنین، بررسی اثر بازخورد در زمینه‌های فرهنگی و نظام‌های آموزشی مختلف می‌تواند قابلیت تعمیم یافته‌ها را افزایش دهد. پژوهش‌های آینده می‌توانند با تمرکز بر تعامل میان ویژگی‌های فردی یادگیرنده، ویژگی‌های معلم و ویژگی‌های محیط یادگیری، مدلی پویا و تطبیقی از اثربخشی بازخورد ارائه دهند. علاوه بر این، مطالعه اثر بازخورد در دوره‌های مختلف تحصیلی و رشته‌های گوناگون علمی، می‌تواند ابعاد متنوع پیامدهای شناختی و انگیزشی بازخورد را روشن‌تر سازد و چارچوب نظری موجود را تقویت کند. همچنین، تحلیل تعامل میان بازخورد و سایر ابزارهای یادگیری فعال مانند یادگیری مشارکتی، ارزشیابی تکوینی و فناوری‌های آموزشی دیجیتال، زمینه را برای طراحی مداخلات یاددهی-یادگیری مؤثرتر فراهم می‌آورد.

در عمل، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که معلمان و طراحان آموزشی باید بازخورد را به صورت هدفمند، شفاف، به موقع، شخصی‌سازی شده و سازنده ارائه دهند تا اثرگذاری آن بر یادگیری و انگیزش درونی افزایش یابد. طراحی برنامه‌های آموزش معلم که مهارت‌های ارائه بازخورد مؤثر را تقویت می‌کند، می‌تواند موجب بهبود کیفیت یادگیری شود. همچنین، ایجاد جو عاطفی مثبت در کلاس، توسعه مهارت‌های تعامل معلم-یادگیرنده و پیاده‌سازی ارزشیابی مستمر و تکوینی، از دیگر اقدامات عملی هستند که می‌توانند اثر بازخورد آموزشی را تقویت کنند. توصیه می‌شود معلمان ضمن توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و سبک‌های یادگیری، بازخورد را به گونه‌ای ارائه دهند که همزمان انگیزش درونی، خودکارآمدی و درگیری تحصیلی یادگیرنده را افزایش دهد. افزون بر این، مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی می‌توانند با طراحی چارچوب‌های سیاستی و دستورالعمل‌های آموزشی، بازخورد مؤثر را به یک جزء اساسی از فرایند یاددهی-یادگیری تبدیل کنند. در نهایت، تلفیق بازخورد مؤثر با سایر روش‌های فعال یادگیری، می‌تواند محیط یادگیری پویا و حمایتگرانه‌ای ایجاد کند که یادگیرندگان را برای دستیابی به موفقیت تحصیلی پایدار و انگیزش درونی بالا توانمند سازد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

References

- Ausubel, D. P. (1968). Educational psychology: A cognitive view. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). Teaching for quality learning at university (4th ed.). Maidenhead: Open University Press.
- Black, P., & Wiliam, D. (2009). Developing the theory of formative assessment. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 21(1), 5–31.
- Brookhart, S. M. (2017). How to give effective feedback to your students (2nd ed.). Alexandria, VA: ASCD.
- Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy. Assessment & Evaluation in Higher Education, 43(8), 1315–1325.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. Review of Educational Research, 77(1), 81–112.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom. Review of Educational Research, 79(1), 491–525.
- Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning. Studies in Higher Education, 31(2), 199–218.
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions. Educational Psychology Review, 18(4), 315–341.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. New York: Routledge.
- Sadler, D. R. (1989). Formative assessment and the design of instructional systems. Instructional Science, 18(2), 119–144.
- Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. Review of Educational Research, 78(1), 153–189.
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.