



بازخورد موثر در محیط بالینی

نکته ۳: بر اساس مشاهده مستقیم بازخورد دهید.

ارائه بازخورد به دانشجویان باید بر اساس مشاهده مستقیم عملکرد دانشجویان در محیط کار صورت گیرد. ارائه بازخورد نباید بر اساس گفته‌های سایرین و یا منابع اطلاعاتی دست دوم انجام شود.

نکته ۴: بازخورد را به صورت منظم و به موقع ارائه دهید.

ارائه بازخورد در سه زمان مختلف می‌تواند انجام شود. اولین زمان می‌تواند پس از مشاهده عملکرد باشد که استاد و دانشجو به خوبی وقایع را به خاطر دارند. دومین زمان ارائه بازخورد با هدف اصلاح و بهبود میان دوره‌ای برخی مهارت‌ها و رفتارها انجام می‌شود و سومین زمان بازخورد پایانی همراه با ارزشیابی پایان دوره می‌باشد.

نکته ۵: جلسه را با خودارزیابی دانشجو شروع کنید.

این کار باعث می‌شود مهارت رفلکشن (تامل یا بازاندیشی) در دانشجویان تقویت شود. همچنین سختی دریافت بازخورد برای دانشجویان تسهیل می‌شود و در کاهش حساسیت و افزایش پذیرش آنان هم موثر است.



نکته ۶: تقویت و تصحیح رفتارهای مشاهده شده

تایید و تقویت رفتارهای مشاهده شده دانشجو می‌تواند باعث تقویت رفتارهای مطلوب او و ایجاد انگیزه در او شود. اعتماد به نفس آنان افزایش و محیط بهتری برای یادگیری ایجاد می‌شود. باید پیشنهاداتی برای ارتقا و بهبود عملکرد دانشجویان به آنان داده شود. پندلتن

واژه بازخورد بنا بر تعریف اندی^۱ (۱۹۸۳)، به عملکرد دانشجویان در یک فعالیت مشخص اشاره دارد و هدف از آن، هدایت عملکرد آتی دانشجویان در همان فعالیت یا فعالیت‌های مشابه آن است. بازخورد، عنصری ضروری در فرایند آموزشی است که به دانشجویان کمک می‌کند تا به حداکثر پتانسیل خود برسند و سریعتر به اهداف آموزشی برنامه یا دوره دست یابند. هدف از آوردن این مطلب، ارائه ۱۲ راهکار کلیدی است که به اساتید بالینی کمک می‌کند تا به دانشجویان بازخورد موثر ارائه دهند.



نکته ۱: ایجاد محیط یادگیری همراه با احترام

ایجاد چنین محیطی برای ارائه بازخورد به صورتی که بیشترین تاثیر را داشته باشد لازم است. چنین محیطی باید این احساس را در دانشجو القا کند که استاد و دانشجو با یکدیگر کار می‌کنند و این محیط سرشار از اعتماد و احترام خواهد بود.

نکته ۲: هدف از ارائه بازخورد را با دانشجویان در میان بگذارید.

اساتید بالینی دانشجویان را با محیط یادگیری آشنا سازند و اهداف و انتظاراتی را که از یادگیری می‌رود بیان کنند. سپس باید به دانشجویان درباره جلسات ارائه بازخورد و برنامه‌ریزی برای برگزاری آن به توافق برسند. این کار باعث می‌شود دانشجویان احساس راحتی و مسئولیت بنمایند و به عنوان نیروی محرکی برای یادگیری باشند.

کار باعث ارتقای مهارت رفلکشن در دانشجو می‌شود.

نکته ۱۰: خودتان هم بر روی مهارت‌های بازخورد خود تامل و بازاندیشی داشته باشید.

این کار باید در پایان هر جلسه ارائه بازخورد انجام شود. استاد باید توجه کند کدام قسمت کار را درست انجام داده است، چه قسمت‌هایی نیاز به تغییر در جلسات بعدی دارد و چه استراتژی‌هایی را باید برای جلسه بعد آماده نماید.



نکته ۱۱: فرصت‌هایی برای توانمندسازی اساتید در این زمینه فراهم کنید.

ارائه بازخورد نیز مانند سایر مهارت‌های مورد نیاز اساتید است که بایستی کسب و از طریق تکرار، تقویت شود.

نکته ۱۲: بازخورد را جزئی از فرهنگ سازمانی خود قرار دهید.

مدیران و رهبران گروه‌ها و موسسات آموزشی باید این توقع را در سیستم به وجود آورند که بازخورد منظم جزئی از فرایند یادگیری است. اعضای هیات علمی باید به دانشجویان بازخورد دهند و خود منتظر دریافت بازخورد از فراگیران، همکاران و مسئولین خود باشند.

رفرنس:

Ramani S , Krackov SK. Twelve tips for giving feedback effectively in the clinical environment.

Med Teach. 2012;34(10):787-91.

2- Emotion, Content, Outcome

شاپ

صاحب امتیاز: دانشگاه علوم پزشکی بیرجند
مدیر مسئول: آقای دکتر کاظم قائمی
سر دبیر: آقای دکتر فرشید عابدی
مدیر اجرایی: خانم دکتر ریحانه هوشیار
نویسنده این شماره: خانم آفاق زارعی

فرایندی چهار مرحله‌ای را برای ارائه بازخورد به دانشجویان معرفی کرده است: ۱- پرسش از دانشجو در مورد عملکرد وی، ۲- در صورتی که پاسخ صحیح است، موافقت کنید و پیشنهادات تقویت کننده بدهید. ۳- از دانشجو بخواهید تا در مورد نقاطی که نیاز به بهبود دارد نیز بیان‌دهد، ۴- در صورتی که درست است موافقت کنید و بازخوردهای سازنده ارائه دهید.

نکته ۷: برای تمرکز بر عملکرد دانشجو، از زبان خنثی و بی‌طرف استفاده کنید.

باید از واژگان خنثی بالحنی همراه با احترام با تون صدای حمایت کننده به شیوه‌ای توصیف کننده و نه ارزیابی کننده استفاده شود و به صورت دقیق و متمرکز بر رفتار مشاهده شده دانشجو باشد.



نکته ۸: نسبت به درک دانشجو از بازخورد ارائه شده اطمینان یابید و پذیرش آن را برای او تسهیل کنید.

استفاده از مدل ECO² در این زمینه کمک کننده است. این مدل شامل ۳ مرحله می‌باشد. بررسی واکنش احساسی دانشجویان نسبت به دریافت بازخورد، ارائه محتوای خاص بازخورد به نحوی که مرتبط با عملکرد او باشد و شناسایی نیازهای یادگیری دانشجو و برنامه‌ریزی جهت رفع این نیازها و بهبود عملکرد آنان.

نکته ۹: جلسه بازخورد را با یک برنامه عملیاتی به پایان ببرید.

این برنامه باید با هدف بهبود عملکرد باشد. از دانشجو بخواهید ایده‌های خود را بیان کنند و سپس در صورت نیاز، ایده‌ها را اصلاح نمایید. این

در شماره بعدی می‌خوانید:

PICO