

به نام خدا

# هنر باز خورد:

## تقویت رشد و بهبود در دانش آموزان

مولفان :

ندا پرباز

مریم رضایی

مریم نیک مانده

شریفه واحدی سرریگانی

حبیبه متولی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه : پرباز، ندا، ۱۳۵۸  
عنوان و نام پدیدآور : هنر بازخورد: تقویت رشد و بهبود در دانش آموزان/ مولفان ندا پرباز، مریم رضایی، مریم نیک مانده، شریفه واحدی سرریگانی، حبیبه متولی.  
مشخصات نشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.  
مشخصات ظاهری : ۱۲۱ ص.  
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۸۰۲-۵  
وضعیت فهرست نویسی : فیبا  
موضوع : دانش آموزان - تقویت رشد و بهبود  
شناسه افزوده : رضایی، مریم، ۱۳۵۸  
شناسه افزوده : نیک مانده، مریم، ۱۳۵۷  
شناسه افزوده : واحدی سرریگانی، شریفه، ۱۳۶۱  
شناسه افزوده : متولی، حبیبه، ۱۳۶۰  
رده بندی کنگره : PN۲۱۵۷  
رده بندی دیویی : ۸۰۹/۲۱۸  
شماره کتابشناسی ملی : ۹۴۹۳۸۶۹  
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

نام کتاب : هنر بازخورد: تقویت رشد و بهبود در دانش آموزان  
مولفان : ندا پرباز - مریم رضایی - مریم نیک مانده - شریفه واحدی سرریگانی - حبیبه متولی  
ناشر : انتشارات ارسطو ( سازمان چاپ و نشر ایران )  
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر  
تیراژ : ۱۰۰۰ جلد  
نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۳  
چاپ : زیرجد  
قیمت : ۱۲۱۰۰۰ تومان  
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان :  
<https://chaponashr.ir/ketabresan>  
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۸۰۲-۵  
تلفن مرکز پخش : ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵  
[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷.....	فصل اول.....
۷.....	قدرت باز خورد.....
۷.....	درک دینامیک باز خورد.....
۱۰.....	باز خورد به عنوان یک کاتالیزور برای رشد.....
۱۲.....	تأثیر روانی باز خورد.....
۱۴.....	باز خورد: ابزاری برای بهبود مستمر.....
۱۷.....	پرورش فرهنگ باز خورد.....
۱۹.....	باز خورد در زمینه یادگیری و توسعه.....
۲۲.....	نقش باز خورد در ایجاد روابط.....
۲۴.....	مروری بر مدل‌ها و چارچوب‌های باز خورد.....
۲۷.....	فصل دوم.....
۲۷.....	ارائه باز خورد سازنده.....
۲۷.....	هنر نقد سازنده.....
۲۹.....	ایجاد پیام‌های باز خورد برای اثربخشی.....
۳۱.....	ارائه باز خورد خاص و عملی.....
۳۴.....	ایجاد تعادل بین بازخوردهای مثبت و منفی.....
۳۶.....	پرورش ذهنیت رشد از طریق باز خورد.....
۳۹.....	پرداختن به مقاومت در برابر باز خورد.....

۴۱	مطالعات موردی: اجرای موفقیت آمیز بازخورد سازنده
<b>۴۵</b>	<b>فصل سوم</b>
<b>۴۵</b>	<b>دریافت بازخورد دلپذیر</b>
۴۵	ایجاد یک ذهنیت رشد برای دریافت بازخورد
۴۷	مهارت گوش دادن فعال در دریافت بازخورد
۵۰	پذیرش بازخورد به عنوان یک فرصت یادگیری
۵۲	مدیریت واکنش های عاطفی به بازخورد
۵۴	به دنبال شفاف سازی و پرسیدن سوال
۵۶	تأمل در بازخورد برای رشد شخصی
۵۹	پرورش یک رفتار بازخورد جویانه
۶۱	نکاتی برای دریافت بازخورد با لطف و سپاس
<b>۶۵</b>	<b>فصل چهارم</b>
<b>۶۵</b>	<b>بازخورد در رهبری و مدیریت</b>
۶۵	نقش بازخورد در رهبری موثر
۶۸	استفاده از بازخورد برای هدایت عملکرد تیم
۷۰	ارائه بازخورد در زمینه های مدیریتی
۷۲	بررسی عملکرد: به حداکثر رساندن تأثیر بازخورد
۷۴	مربیگری و راهنمایی از طریق بازخورد
۷۷	ایجاد یک محیط غنی از بازخورد در سازمان ها
۷۹	رهبری با مثال: نشان دادن ارزش بازخورد
<b>۸۳</b>	<b>فصل پنجم</b>

۸۳	.....بازخورد و همکاری همتایان
۸۳	.....اهمیت بازخورد همتایان در رشد حرفه ای
۸۵	.....ایجاد اعتماد در روابط بازخورد همتایان
۸۸	.....مشاهده همتایان و بازخورد در تنظیمات آموزشی
۹۰	.....گنجاندن بازخورد همتایان در کار تیمی و پروژه ها
۹۳	.....دادن و دریافت بازخورد سازنده همتایان
۹۷	.....منابع



# فصل اول

## قدرت بازخورد

### درک دینامیک بازخورد

بازخورد یک عنصر حیاتی در هر زمینه اجتماعی، آموزشی یا سازمانی است که افراد و جوامع را شکل می دهد. این بخش به پیچیدگی های پویایی بازخورد در بافت ایرانی می پردازد و اهمیت، تفاوت های فرهنگی و تأثیر آن بر توسعه شخصی و حرفه ای را بررسی می کند. هدف این بخش با بررسی آثار علمی اخیر، ارائه درک جامعی از قدرت بازخورد در ایران، کمک به گفتمان گسترده تر در مورد مکانیسم های بازخورد مؤثر است.

مکانیسم های بازخورد عمیقاً در بافت فرهنگی ایران تعبیه شده است و بر روابط بین فردی و ساختارهای اجتماعی تأثیر می گذارد. با تکیه بر کار هافستد (۱۹۸۰)، فاصله قدرت بالا و فرهنگ جمع گرایانه ایران بر اهمیت بازخورد محترمانه و متناسب با زمینه تأکید می کند. تأکید فرهنگی بر هارمونی و حفظ چهره (اسمیت، ۲۰۱۹) به پویایی بازخورد دادن و دریافت بازخورد پیچیدگی می بخشد. در نتیجه، بازخورد در ایران صرفاً یک ابزار ارتباطی نیست، بلکه بازتابی از هنجارها و ارزش های فرهنگی است.

در حوزه آموزشی، تأثیر عوامل فرهنگی بر بازخورد مشهود است. تحقیقات خدادادی و شهیدی (۱۳۹۶) اهمیت درک ابعاد فرهنگی در فرآیند بازخورد را برجسته می کند. آنها

استدلال می کنند که مربیان باید از زمینه فرهنگی آگاه باشند تا بازخورد سازنده ای را ارائه دهند که با ارزش ها و انتظارات دانش آموزان همسو باشد. این حساسیت فرهنگی برای پرورش یک محیط یادگیری مثبت و ارتقای ارتباطات مؤثر بسیار مهم است (خدادادی و شهیدی، ۱۳۹۶، ص ۴۵).

مؤسسات آموزشی نقش محوری در شکل دادن به پویایی بازخورد در ایران دارند. مطالعات اخیر رحیمی و حسینی (۲۰۲۱) بر نقش بازخورد در ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه‌های ایران تاکید دارد. نویسندگان استدلال می کنند که یک سیستم بازخورد ساختاریافته به موفقیت تحصیلی و پیشرفت شخصی دانش آموزان کمک می کند. با این حال، چالش‌هایی مانند اندازه کلاس‌های بزرگ و منابع محدود می‌توانند مانع اجرای مؤثر شیوه‌های بازخورد شوند (رحیمی و حسینی، ۲۰۲۱، ص ۱۱۲).

علاوه بر این، رواج آزمون‌های پرمخاطره در ایران (غلامی، ۲۰۱۸) لایه دیگری به چشم‌انداز بازخورد می‌افزاید. تمرکز بر ارزشیابی جمعی اغلب فضای کمی برای بازخورد تکوینی باقی می‌گذارد و بر توانایی دانش آموزان برای یادگیری و بهبود مستمر تأثیر می‌گذارد. مربیان و سیاستگذاران باید این عدم تعادل را برطرف کنند تا رویکرد جامع تری به بازخورد در نظام آموزشی ایران ایجاد کنند (غلامی، ۱۳۹۷، ص ۷۸).

بازخورد به همان اندازه در حوزه حرفه ای بسیار مهم است و بر رشد شغلی و موفقیت سازمانی تأثیر می‌گذارد. تحقیقات اخیر پارسایی و رضوانی (۲۰۲۳) بر تأثیر بازخورد بر عملکرد کارکنان در محیط‌های کاری ایران تأکید دارد. این مطالعه بر نیاز به مکانیسم‌های بازخورد مستمر برای افزایش مشارکت کارکنان و رضایت شغلی تأکید می‌کند. در بافت ایران که ساختارهای سلسله مراتبی رواج دارد، کیفیت و فراوانی بازخوردها می‌تواند به طور قابل توجهی بر جو سازمانی تأثیر بگذارد.

علاوه بر این، نقش رهبران در شکل دادن به فرهنگ بازخورد را نمی‌توان اغراق کرد. مطالعه فرهادی و همکاران (۲۰۲۲) همبستگی بین سبک های رهبری و اثربخشی فرآیندهای بازخورد را در سازمان های ایرانی برجسته می‌کند. رهبرانی که رویکرد



رهبری تحول آفرین را اتخاذ می کنند، به احتمال زیاد محیطی مساعد برای ارتباطات باز و بازخورد سازنده ایجاد می کنند و فرهنگ سازمانی مثبت را پرورش می دهند (فرهادی و همکاران، ۲۰۲۲، ص ۱۵۷).

در حالی که بازخورد ابزار قدرتمندی برای رشد است، اجرای آن بدون چالش نیست. کار سلطانی و محمودی (۲۰۲۰) موانعی را برای بازخورد مؤثر در محیط‌های آموزشی ایران شناسایی می‌کند، از جمله مقاومت فرهنگی و فقدان آموزش برای مربیان. غلبه بر این چالش‌ها مستلزم تلاش هماهنگ موسسات آموزشی و سیاست گذاران برای سرمایه گذاری در توسعه حرفه ای و شایستگی فرهنگی است.

از طرف دیگر، بازخورد فرصت‌هایی را برای نوآوری و بهبود ارائه می‌دهد. تحقیق صالحی و فتاحی (۲۰۲۱) پتانسیل سیستم‌های بازخوردی ارتقا یافته فناوری را در آموزش عالی ایران برجسته می‌کند. با استفاده از پلتفرم‌های دیجیتال، مربیان می‌توانند بازخورد به‌موقع و شخصی‌سازی شده ارائه دهند و به برخی از چالش‌های لجستیکی مرتبط با روش‌های بازخورد سنتی رسیدگی کنند (صالحی و فتاحی، ۲۰۲۱، ص ۸۸).

درک پویایی بازخورد در ایران نیازمند رویکردی چندوجهی است که ابعاد فرهنگی، آموزشی و حرفه ای را در نظر می‌گیرد. تعامل پیچیده بین ارزش‌های فرهنگی، شیوه‌های آموزشی، و پویایی محیط کار، قدرت بازخورد را در بافت ایرانی شکل می‌دهد. با پرداختن به چالش‌ها و بهره‌برداری از فرصت‌ها، ذینفعان می‌توانند از پتانسیل تحول آفرین بازخورد برای پیشرفت فردی و اجتماعی استفاده کنند. این کاوش به گفتمان گسترده‌تر در مورد مکانیسم‌های بازخورد مؤثر کمک می‌کند و بینش‌هایی را ارائه می‌دهد که هم از نظر زمینه خاص و هم در سطح جهانی مرتبط هستند.

## بازخورد به عنوان یک کاتالیزور برای رشد

بازخورد به عنوان یک کاتالیزور قدرتمند برای رشد شخصی و حرفه ای عمل می کند و نقشی اساسی در شکل دادن به افراد و سازمان ها ایفا می کند. این بخش به بررسی پتانسیل دگرگون کننده بازخورد در بافت ایران می پردازد، و روشن می کند که چگونه بازخورد سازنده باعث رشد، توسعه و نوآوری می شود. این بررسی جامع با تکیه بر تحقیقات و آثار علمی اخیر، با هدف ارائه بینشی در مورد پویایی بازخورد به عنوان یک کاتالیزور برای رشد در ایران است.

بازخورد تأثیر روانی عمیقی بر افراد دارد و بر خودآگاهی و انگیزه تأثیر می گذارد. تحقیقات زارع و محمدی (۲۰۲۳) به بررسی ابعاد روانشناختی بازخورد در ایران می پردازد و بر نقش آن در شکل دادن به ادراک از خود و پرورش ذهنیت رشد تاکید می کند. بازخورد سازنده، زمانی که به طور مؤثر ارائه شود، خودکارآمدی و تاب آوری افراد را افزایش می دهد و محیطی مساعد برای توسعه شخصی ایجاد می کند (زارع و محمدی، ۱۳۹۲، ص ۶۷).

علاوه بر این، بافت فرهنگی ایران لایه ای از پیچیدگی را به تأثیر روانی بازخورد اضافه می کند. کار حسینی و عزیزی فر (۲۰۲۲) نشان می دهد که بازخورد، زمانی که با ارزش های فرهنگی همسو شود، به یک کاتالیزور قوی تر برای رشد تبدیل می شود. درک تقاطع بین فرهنگ و پاسخ های روان شناختی به بازخورد برای مناسب سازی شیوه های بازخوردی که با افراد در بافت ایرانی طنین انداز می شود، ضروری است (حسینی و عزیزی فر، ۲۰۲۲، ص ۱۱۲).

در چشم انداز آموزشی ایران، بازخورد محرک اصلی نتایج یادگیری است. مطالعات اخیر جمشیدیان و همکاران (۲۰۲۴) بر نقش بازخورد تکوینی در کلاس های درس ایرانی تأکید می کند و پتانسیل آن را برای افزایش مشارکت دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی برجسته می کند. ادغام بازخورد در فرآیند یادگیری، در مقابل ابزار ارزشیابی صرف،