

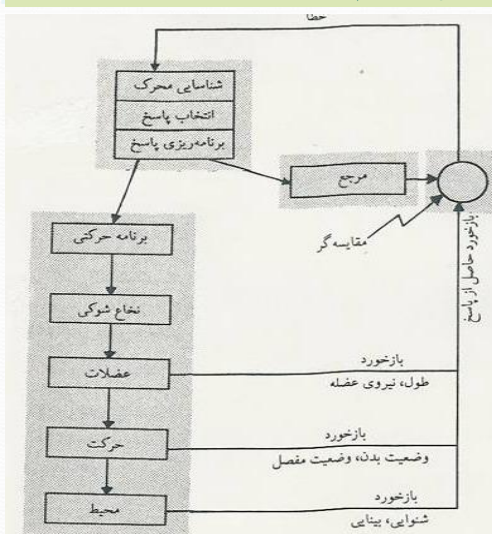
فصل هفتم



بازخورد

واژه بازخورد غالباً به تحلیل دستگاه کنترل حلقه بسته بازمی‌گردد و به معنای خبرهایی درباره تفاوت بین اجرا و حالت هدف است. در کنترل حلقه بسته، بازخورد به معنای خبر درباره خطاست. اما واژه بازخورد در مفهوم کلی‌تر شامل هرگونه خبر درباره حرکت خواهد بود.

مدل مفهومی اجرای انسانی و استفاده از بازخورد درونی و بیرونی در سیستم حلقه بسته.

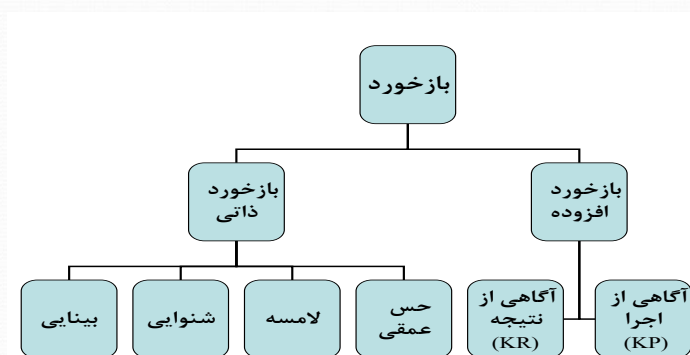


گروهی از اطلاعات افزوده که به آن آگاهی از نتیجه می‌گویند، شامل اطلاعاتی است که از منبع بیرونی درباره پیامد اجرای مهارت یا دستیابی به هدف اجرا ارائه می‌شود.

آگاهی از اجرا (KP) گروهی دیگر از اطلاعات افزوده می‌باشند که اطلاعاتی درباره ویژگیهای حرکت و شکل اجرایی الگوی حرکتی فراهم می‌کنند.

طبقه بندی بازخورد

اطلاعات حاصل از دستگاه حسی فرد که در حین یا پس از اجرای مهارت در دسترس قرار می‌گیرند را بازخورد درونی (ذاتی) می‌نامند. از سوی دیگر بازخورد افزوده شامل اطلاعاتی خواهد بود که از منبعی خارجی فراهم شده و به بازخورد درونی تکلیف اضافه می‌شود.



اطلاعات KP به پنج روش ارایه می شود:

- 1- آگاهی از اجرای کلامی
- 2- نوار ویدئویی به عنوان بازخورد افزوده
- 3- نمایش کینماتیک به عنوان بازخورد افزوده
- 4- بازخورد زیستی به عنوان بازخورد افزوده
- 5- بازخورد کینتیک

بازخورد افزوده

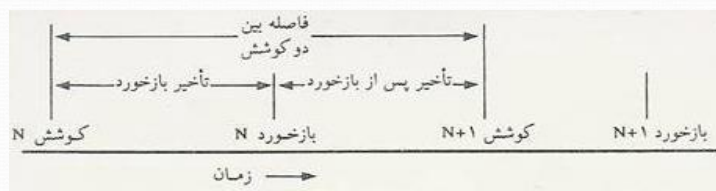
مهمترین مؤلفه بازخورد خبری است که بازخورد درباره الگوهای حرکت فراهم می‌آورد. این نوع بازخورد درباره خطا که باعث اصلاح اجرای آتی می‌شود، اهمیت زیاد مربی را نیز آشکار می‌سازد.

اصول استفاده از خبرهاي بازخوردي

1. همخواني بازخورد با آنچه قابل کنترل است.
2. مقدار خبرهاي بازخورد بايد کم باشد. به طور کلي بازخوردهاي متعدد را یکجا ارائه نکنید.
3. بازخورد درباره جهت، اندازه و دقت. خبره‌اي که مربوط به جهت خطاست حرکت را به مسیر صحيح هدف هدایت مي‌کند. بعلاوه، خبررسلتي درباره اندازه خطا نیز مفيد است. اما از این دو، جهت خطا سبيل مهمتر از اندازه خطاست.
4. بازخورد تجویزي. مربی یا فیزیوتراپ همزمان با تذکر خطاي حرکت مي‌پایست راه حلي برای اصلاح آن تجویز کند.

4. برنامه‌ريزي ارائه بازخورد بايد صحيح باشد. ویژگی‌هايي مانند اثر انگيزشي در ارائه بازخورد از حرکات صحيح، و همچنین اثر راهنمايي در تصحيح خطا، موجب وابستگي يادگیرنده خواهد شد. لذا برنامه‌ريزي ارائه بازخورد مي‌پایست با دقت و در جهت کاهش عوامل وابستگي‌آور بازخورد باشد.
5. بازخورد افزوده همزمان در مقابل پايي. بازخورد افزوده پاياني تقريباً در هر موقعيت آموزشي‌اي موثر است البته با این شرط که شرايط بحث شده تاکنون را رعايت کنیم. در مقابل بازخورد افزوده همزمان هنگامی بیشتری اثر را دارد که بازخورد دروني تکلیف ناچيز باشد و فرد با استفاده از آن نتواند تشخيص دهد که برای اجراي بهتر چه بايد بکند.

6. زمانبندی ارائه بازخورد. این پدیده صرفاً به هنگام ارائه بازخورد افزوده پایانی مطرح می‌شود. در ارائه این نوع بازخورد، بین دو کوشش دارای بازخورد، دو فاصله زمانی پدید می‌آید: فاصله تأخیر KR و فاصله تأخیر پس از KR. این نوع زمانبندی در شکل زیر ارائه شده است. فاصله بین انجام تکلیف تا زمان ارائه بازخورد را تأخیر بازخورد می‌گویند، در حالی که فاصله بین ارائه بازخورد تا کوشش بعد را تأخیر پس از بازخورد می‌نامند. جمع این دو تأخیر، فاصله بین دو کوشش بازخورد داده شده را به وجود می‌آورد. در محدوده عملی، این مقادیر می‌توانند براساس تصمیم‌گیری مربی کم یا زیاد باشند.



مربیان باید رابطه بین فاصله‌های KR، تأثیر آنها بر یادگیری و اثر انجام فعالیت حرکتی یا شناختی در این فواصل را درک کنند. تأخیر بازخورد را با این فرض که در فاصله بین انجام کوشش و ارائه بازخورد فعالیتی انجام نشده باشد، تأخیر بازخورد تهی نیز می‌نامند. دانشمندان در تحقیقات یادگیری حرکتی انسان دریافته‌اند که تأخیر تهی اثر منظمی بر یادگیری ندارد. ارائه آتی بازخورد نسبت به ارائه آن با چند ثانیه تأخیر، عملاً برای یادگیری زیان‌بخش است و به نظر می‌رسد که پیش از ارائه بازخورد افزوده، باید مدت کمی بگذرد.

یک علت احتمالی این پدیده این است که این امر آزمودنیها را از تحلیل بازخورد درونی تکلیف باز می‌دارد، تحلیلی که برای تکامل قابلیت شناسایی خطا مفید خواهد بود.



بصورت خلاصه زمانبندی ارائه بازخورد را می توان به شکل زیر مطرح کرد:

- تأخیر نهی یا تأخیر در ارائه بازخورد بدون انجام فعالیت مداخله‌ای بین دو کوشش، اثری بر یادگیری نخواهد داشت.
- ارائه بازخورد آنی پس از انجام حرکت از میزان یادگیری می‌کاهد، این امر احتمالاً به دلیل تداخل با فرایندهای شناسایی خطا حادث می‌شود.
- در فاصله تأخیر بازخورد اعمال تداخلی ممکن است بر یادگیری اثر خنثی، تضعیفی یا سودبخشی داشته باشند. به نحوی که اعمال تداخلی متفاوت با تکلیف اثر تضعیفی، و کوشش‌های تکراری از همان تکلیف، اثر سودبخشی و مفید بر یادگیری خواهند داشت.
- علی‌رغم وجود این عقیده که تأخیر پس از KR تأثیر زیادی بر یادگیری نخواهد داشت، پژوهش‌های نشان داده‌اند زمان حداقلی (حدود ۵ ثانیه) برای پهنه شدن یادگیری و توانایی فرد در استفاده از اطلاعات بازخوردی نیاز است.

اثرات بازخورد افزوده

1. یادگیری مهارت
2. جهته‌ی به توجه
3. انگیزش فرد
4. اثر تقویتی بازخورد
5. تضعیف یادگیری مهارت

دیدگاه‌های اثر تواتر بازخورد

در چند دهه گذشته نحوه تأثیر بازخورد در یادگیری براساس «قانون اثر توراندایک» تفسیر شده است. در تفسیر قانون اثر گفتیم که بازخورد با ایجاد رفتار گزینه‌ای، رابطه (پیوند)‌های بین محرک و پاسخ حرکتی را تقویت و به این طریق یادگیری را پلایه‌ریزی می‌کند. بنابراین عواملی که تواتر بازخورد را افزایش می‌دهند، این پیوندها را تقویت کرده و به این ترتیب باعث افزایش یادگیری می‌شوند.

مطالعات دانشمندان بر روی «تواتر مطلق و نسبی» بازخورد شواهد مخالفی را نسبت به این دیدگاه فراهم ساخته است.

تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که کاهش تواتر نسبی یادگیری را افزایش می‌دهد و کوشش‌هایی که بازخورد دریافت نمی‌کنند نیز برای یادگیری مفید هستند. اثر این کوشش‌ها که اصطلاحاً کوشش‌های تهی نامیده می‌شوند چالشی است در برابر دیدگاه توراندایک که بر بی‌اثر بودن کوشش‌های بدون بازخورد تأکید دارد.

دیدگاه دیگر توسط شمیت و همکارش با عنوان فرضیه هدایت ارائه شده است (سلمونی، شمیت و ولتر 1984؛ شمیت 1988؛ ویستلین و شمیت 1990). براساس این دیدگاه اگر شاگرد پس از هر کوشش بازخورد بگیرد، «هدایت» خواهد شد تا حرکت خود را به طرز صحیحی اجرا کند. در واقع فرد با استفاده از بازخورد حرکت خود را اصلاح کرده و دسترسی آسانتر و سریع‌تری به هدف خواهد داشت. این فرایند جنبه منفی نیز خواهد داشت به نحوی که شاگرد به در دسترس بودن بازخورد وابستگی پیدا خواهد کرد.

این فرضیه همچنین ادعا می‌کند که با دریافت کمتر بازخورد افزوده، شاگرد به فرایندهای مفیدتر یادگیری می‌پردازد. فعالیت فرد برای حل مسئله افزایش یافته، شاگرد با فرایندهای دیگری از یادگیری درگیر شده و می‌تواند حتماً در غیاب آن اجرای خوبی داشته باشد.

برنامه‌ریزی تواتر بازخورد

براساس مرور سالمونی، اشمیت برای یادگیری تواتر نسبی بازخورد افزوده دارای اهمیت است نه تواتر مطلق آن؛ یعنی ادبیات پژوهشی از دیدگاه هرچه بیشتر- بهتر، حمایت نمی‌کنند و در بسیاری موارد بازخورد کمتر برای یادگیری بیشتر مفیدتر، بوده است.

1. بازخورد حنف شده. یکی از راه‌های کاهش فرایندهای درونی وابستگی‌آور بازخورد استفاده از بازخورد حنف شده است (وینستاین و اشمیت 1990).
2. بازخورد دامنه‌ای. روش دیگر برای جلوگیری از اثرات وابستگی‌آور بازخورد متواتر، استفاده از شیوه بازخورد دامنه‌ای است (شروود 1988). این روش مزیت‌هایی نیز به همراه دارد. اول اینکه در این روش بازخورد حنفی به عنوان یک پیامد جانبی ارائه می‌شود.

- نومین مزیت این است که فراگیرنده برای حرکتی که در داخل دامنه انجام می‌دهد، تقویت می‌شود یا پاداش دریافت می‌کند.
- نهایتاً، عدم ارائه بازخورد در کوشش‌های صحیح، حرکت یکنواخت را تسهیل می‌کند، بنابراین یادگیرنده در هر کوشش به تغییر دادن حرکت ترغیب نمی‌شود. لذا اجرای وی استوارتر شده و حافظه پایدار موثرتری را ایجاد می‌کند.
3. بازخورد خلاصه. بازخورد خلاصه شامل فراهم کردن خلاصه اطلاعات از عملکرد افراد پس از تعدادی کوشش تمرینی است. این روش نیز تواتر بازخورد را کاهش می‌دهد، در حالی که به اندازه‌ای اطلاعات فراهم می‌کند که گویی فرد پس از هر کوشش بازخورد افزوده دریافت کرده است. این روش نیز مانند ارائه بازخورد دامنه‌ای با کاهش تغییرپذیری بین کوشش‌ها یادگیری پایدارتری را ایجاد خواهد کرد.
 4. بازخورد می‌تگین.
 5. تواتر بازخورد براساس درخواست فراگیرنده.