

**IMPACTUL FEEDFORWARD-ULUI ASUPRA FORMĂRII ACADEMICE
A STUDENȚILOR**

THE IMPACT OF FEEDFORWARD ON STUDENTS' ACADEMIC DEVELOPMENT

DOI: [10.56177/AUA.PHILOLOGICA.1.26.2025.art.34](https://doi.org/10.56177/AUA.PHILOLOGICA.1.26.2025.art.34)**Lect. univ. dr. MONICA-IULIANA ANCA**
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

Abstract: *Feedforward, alongside feedback, represents a feedback mechanism that supports the regulation of the teaching-learning process by offering anticipatory responses. It involves the teacher's anticipation of how educational activities will unfold, based on identifying students' expectations and educational needs. The term “anticipation” implies that feedback is provided in instructional contexts where students are asked to solve learning tasks prior to the communication of new information or the presentation of new content. This is why it is also referred to as “feedbefore” (Bocoș, 2013). Feedforward is achieved by reversing the traditional instructional sequence—from information delivery followed by practice—to a sequence that moves from practice toward the acquisition of information. Feedback II closely aligns with the concept of feedforward in that it fosters student initiative, with learners being continually encouraged and guided throughout their activities (Pop, 2021). Feedforward constitutes an anticipatory reaction that foresees, to some extent, the final outcome and prevents the emergence of errors or distortions. It is a way in which anticipating the finality of an action becomes a causal factor in the learning process. In feedforward mechanisms, students are asked to carry out tasks for which they may not yet possess the necessary knowledge or skills, or to express their perspectives on how the educational activities should unfold. Consequently, they are compelled to actively seek the necessary information—investigating, experimenting, gathering data, recording it, formulating hypotheses, and testing them. From a psychological standpoint, neglecting feedforward may lead to a student's lack of self-confidence, frustration, or confusion regarding the purpose of learning and their future direction. During their attempts to solve the given tasks, students naturally generate a series of questions, which are then addressed to the instructor. In this manner, the teacher's role in communicating operational objectives becomes significantly more effective, as students contribute directly to their formulation. Through these questions, the teacher can (re)design and (re)structure the instructional approach, adjusting educational scenarios so that students receive answers to their inquiries, reach the expected performance outcomes, and meaningfully engage in the restructured learning activities. Highlighting the importance of feedforward should not result in minimising the value of feedback (Pop, 2021). On the contrary, pursuing a harmonious integration of different forms and types of feedback is essential to enhance the effectiveness of educational messages and learning outcomes.*

Keywords: *feedforward; feedbefore; feedback; feedback II; feedback mechanisms; anticipatory response*

1. Introducere

În ceea ce privește semnificația feedforward-ului există opinii diferite. Se găsesc însă puține studii despre utilizarea feedforward în educație (Duncan, 2007¹; Goldsmith, 2008²). Cercetătorii l-au abordat frecvent alături de feedback (Gibbs & Simpson, 2004³; Hernández, 2012⁴; Koen et al., 2012⁵; Murtagh & Baker, 2009⁶). Feedforward-ul are două semnificații: prima se referă la acțiunile cursanților și acesta este descris ca „un concept care se concentrează pe răspunsurile cursanților la feedback”⁷. În plus, „evaluarea feedforward presupune ca studenții să recunoască scopul feedback-ului și să interpreteze și să aplice sugestiile pentru a rezolva sarcinile primite și a atinge obiectivul de învățare așteptat”⁸. Al doilea sens subliniază faptul că feedforward-ul se referă la acțiunile unei persoane care oferă sugestii viitoare referitoare la abordarea unei sarcini altei persoane. Acestea pot ajuta în mod semnificativ cealaltă persoană, iar această persoană ar trebui să învețe cât mai mult posibil din feedforward-ul primit⁹.

Totodată, comparând feedback-ul cu feedforward-ul, Goldsmith a subliniat mai multe caracteristici ale acestuia din urmă: „se concentrează asupra viitorului, nu asupra trecutului”; „este aproape întotdeauna perceput pozitiv, deoarece se concentrează asupra soluțiilor” pentru rezolvarea sarcinilor, nu asupra corectării greșelilor; „nu poate implica o critică personală, deoarece discută despre ceva care nu s-a întâmplat încă”; „poate consolida posibilitatea schimbării”¹⁰; „nu implică superioritatea de judecată”; și „tinde să fie mult mai rapid și mai eficient decât feedback-ul”¹¹.

Hounsell et al. (2008)¹² oferă o conceptualizare diferită a feedforward-ului, considerându-l o componentă a unui proces complex de evaluare ciclică, în care

¹ Neil Duncan, *Feed-forward: Improving students' use of tutors' comments*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 32(3), 2007, p. 271–283. <http://dx.doi.org/10.1080/02602930600896498>.

² Marshall Goldsmith, *Try feedforward instead of feedback*. The Linkage Leader, 2008, pp. 1–5. Retrieved from http://www.linkageanz.com.au/uploads/pdf/Marshall_Goldsmith_Try_Feedforward_Instead_of_Feedback_1102%5B1%5D.pdf.

³ Graham Gibbs, Claire Simpson, *Conditions under which assessment supports students' learning*. Learning and Teaching in Higher Education, 1, 2004 p. 3–31. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-8348-9837-1>.

⁴ Rosario Hernandez, *Does continuous assessment in higher education support student learning?* Higher Education, 64, 2012, p. 489–502. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-012-9506-7>.

⁵ Mariette Koen, Eli M. Bitzer, Peter A. D., Beets, *Feedback or feedforward? A case study in one higher education classroom*. Journal of Social Sciences, 32(2), 2012, p. 231–242. Retrieved from [http://www.krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-32-0-000-12-Web/JSS-32-2-000-12-Abst-PDF/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M-Tx\[11\].pdf](http://www.krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-32-0-000-12-Web/JSS-32-2-000-12-Abst-PDF/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M-Tx[11].pdf)

⁶ Loraine Murtagh, Nigel Baker, *Feedback to feed forward: Student response to tutors' written comments on assignments*. Practitioner Research in Higher Education, 3(1), 2009, p. 20–28. Retrieved from <http://194.81.189.19/ojs/index.php/prhe/article/viewFile/30/28>.

⁷ Hernandez, op.cit., p. 492.

⁸ Koen, et al., op.cit., p. 240.

⁹ Goldsmith, op.cit., p. 2.

¹⁰ Ibidem, p. 3.

¹¹ Ibidem, p. 4.

¹² Dai Hounsell, Velda McCunde, Jenny Hounsell, Judith Litjens, *The Quality of Guidance and Feedback to Students*. Higher Education Research & Development 27 (1), 2008, p. 55–67. doi:10.1080/07294360701658765.

sarcinile ulterioare sunt susținute și legate între ele de modul de gândire și de practica din domeniul de studiu. În schimb, Sadler (2010)¹³ asociază termenul „feedforward” cu transmiterea și practicile orientate către profesor, cum ar fi îndrumarea înainte de evaluare și comentariile orientate către viitor.

Prin utilizarea feedforward, studenții pot avea, de asemenea, posibilitatea de a-și dezvolta viziunile viitoare pe măsură ce devin activi (Artvinli, 2010a)¹⁴. Într-un astfel de mediu de predare-învățare, profesorii pot influența modul în care studenții lor învață și pot stimula învățarea activă (Artvinli, 2012)¹⁵ pe baza teoriilor constructiviste (Artvinli, 2010b)¹⁶.

Feedforward-ul reprezintă, alături de feedback, un mecanism de conexiune inversă util în reglarea procesului de învățământ, respectiv o retroacțiune anticipată. El se referă la anticiparea de către profesor a modului de derulare a activităților educaționale, prin identificarea așteptărilor și nevoilor educaționale ale studenților.

Conceptul de feedforward poate fi definit ca mecanism de reglare a procesului de învățământ, o retroacțiune anticipată, care prevede, întrucâtva, efectul final, prin identificare a așteptărilor și nevoilor educaționale ale educabililor (Bocoș, 2021)¹⁷.

Termenul de „anticipare” sugerează faptul că retroacțiunea se realizează în situațiile de instruire în care studenților li se solicită rezolvarea unor sarcini de învățare înainte de comunicarea noilor informații și de predarea noului conținut. (de aceea se mai numește și feedbefore) (Bocoș, 2013)¹⁸.

În realizarea mecanismelor de feedforward, educabililor li se cere să efectueze aplicații și exerciții practice, pentru care ei nu dețin cunoștințele și competențele necesare, sau să se exprime în legătură cu modul de desfășurare a activităților didactice. Astfel, ei sunt obligați să facă demersuri pentru dobândirea informațiilor necesare, respectiv să caute, să cerceteze, să experimenteze, să culeagă date, să le înregistreze, să formuleze ipoteze, să le verifice etc. Pe parcursul demersurilor lor de rezolvare a sarcinii de lucru se conturează o serie de întrebări, care sunt aduse la cunoștința cadrului didactic, solicitându-i-se ajutorul. În acest fel, acțiunea cadrului didactic de comunicare a obiectivelor operaționale educabililor este mult ușurată, apărând contribuții efective ale acestora la formularea acestor obiective. De asemenea, cadrul didactic, pornind de la

¹³ Royce D. Sadler, *Beyond Feedback: Developing Student Capability in Complex Appraisal. Assessment & Evaluation in Higher Education* 35 (5), 2010, p. 535–550. doi:10.1080/026029309035.

¹⁴ Eyüp Artvinli, *Configuring geography lessons: Design of a lesson based on action research. Marmara Coğrafya Dergisi*, 21, 184–218. *Theory & Practice*, 10(3), 2010a, 1277–1292. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/291520547_article_about_GIS.

¹⁵ Eyüp Artvinli, *The contribution of geographic information systems (GIS) to geography education and secondary school students' attitudes related to GIS. Educational Sciences*, 2010b

¹⁶ Eyüp Artvinli, *Integrate geographic skills with active learning in geography: A case of Turkey. Journal of Research and Didactics in Geography (J-READING)*, 0(1), 2012, p. 43–50. <http://dx.doi.org/10.4458/1005-06>.

¹⁷ Mușata -Dacia Bocoș (coord.) Ramona Răduț-Taciu, Cornelia Stan, *Dicționar de pedagogie*. Cluj-Napoca, Editura Presa Universitară Clujeană, 2021, p. 604.

¹⁸ Mușata-Dacia Bocoș, *Instruirea interactivă. Repere axiologice și metodologice*, Iași, Editura Polirom, 2013, p. 132.

întrebările adresate, își (re)proiectează și (re)organizează instruirea, respectiv configurația situațiilor educaționale, astfel încât educabilii să primească răspunsuri la ceea ce îi preocupă, să atingă performanțele stabilite în obiectivele operaționale preformulate și să participe la activități la a căror structurare au contribuit.

Feedforward-ul a ajuns să fie o strategie pedagogică revoluționară care a schimbat modelul clasic de la feedback evaluativ, la feedback de dezvoltare orientat spre viitor. În cadrul instituțiilor de învățământ, feedforward canalizează atenția asupra dezvoltării viitoare, spre deosebire de focusul pe erorile din trecut, ceea ce reduce dezinteresul studenților și crește motivația acestora într-o mare măsură (Carless, 2007)¹⁹. Spre deosebire de feedback-ul care, de obicei, evidențiază ceea ce nu a funcționat, feedforward oferă sfaturi de susținere cu privire la modalitățile prin care studenții se pot descurca mai bine în rezolvarea sarcinilor viitoare, încurajând o atmosferă de învățare mai favorabilă. Această abordare încurajează mentalitatea de creștere, în care studenții presupun că talentele lor pot fi cultivate prin efort și strategie (Dweck, 2006)²⁰. Feedback-ul încurajează gândirea prospectivă, implicarea mentală mai profundă și permite cursanților să formuleze obiective clare și realizabile pentru îmbunătățirea academică.

În plus, feedforward-ul îmbunătățește relațiile student-profesor și sporește rezultatele prin promovarea comunicării și a reflecției. Prin furnizarea de feedforward studenților cu privire la modul de a face lucrurile mai bune în prealabil, sau în cursul activității, aceștia își pot revendica mai probabil dreptul de proprietate asupra procesului de învățare și pot stabili abilități de autoreglare (Hattie, Timperley, 2007)²¹. Acest tip anticipativ de intervenție generează o cultură pozitivă a învățării, lipsită de judecată. În practica evaluării formative, feedforward-ul servește drept punte între instruire și evaluare, conducând studenții către atingerea nivelului de competență și încurajând învățarea pe tot parcursul vieții.

Feedforward-ul sprijină realizarea feedback-ului, a reglărilor pe care acesta le presupune, precum și manifestarea rolurilor și a funcțiilor sale. Feedforward-ul este adesea întâlnit în didactica adulților, în procesul de învățare pe care aceștia îl parcurg. Întrucât cursanții nu dețin cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru clarificarea și soluționarea problemelor respective, urmează ca formatorul sau grupul de formatori să își revizuiască și reconfigureze curriculumul propus cursanților, din perspectiva propunerilor acestora, a nevoilor de instruire și formare identificate (Bocoș, 2021)²². Prin intermediul său, se asigură investigarea unor aspecte cum ar fi: problemele care îi preocupă, pentru care aceștia caută răspunsuri

¹⁹ David Carless, *Learning-oriented assessment: Conceptual bases and practical implications*. Innovations in Education and Teaching International, 44(1), 2007, p. 57–66. <https://doi.org/10.1080/14703290601081332>.

²⁰ Carol S. Dweck, *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House. 2006.

²¹ John Hattie, Helen Timperley, (2007). *The power of feedback*. Review of Educational Research, 77(1), 2007, p. 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>.

²² Mușata-Dacia Bocoș (coord.), Ramona Răduț-Taciu, Cornelia Stan, *Dicționar de pedagogie*. Cluj-Napoca, Editura Presa Universitară Clujeană, 2021, p. 603.

și soluții, aspectele pe care doresc să le vadă abordate, ce se așteaptă de la modulul de pregătire respectiv sau de la o activitate didactică anume, ce sugestii au referitor la modul în care aceasta se desfășoară.

2. De ce să folosim feedforward-ul?

De ce funcționează feedforward-ul? (Barnhill, 2024²³)

Eficacitatea feedforward-ului derivă din mai multe principii psihologice:

1. Viitorul se poate schimba

Cu toate că nu putem modifica trecutul, putem modela viitorul. Acest lucru îl putem realiza prin concentrarea asupra posibilităților mai degrabă decât asupra problemelor. Feedforward-ul creează o orientare pozitivă către schimbare. Un exemplu în acest sens ar fi tehnicile utilizate în antrenamentul sportiv, unde vizualizarea succesului (mai degrabă decât analiza eșecului) îmbunătățește performanța.

2. Evită abordarea defensivă

Feedback-ul se transformă adesea în dezbateri cu privire la faptul dacă cineva a avut „dreptate” sau „a greșit”. Feedforward evită complet această abordare, concentrându-se pe soluțiile posibile în loc de probleme. Deoarece sugestiile se referă la acțiuni viitoare, ele nu sunt percepute ca fiind critici personale.

3. Se aliniază cu psihologia succesului

Persoanele de succes își păstrează, în general, o imagine de sine pozitivă și pot rezista informațiilor care contrazic aceste opinii. Feedforward-ul oferă sugestii constructive într-un mod pe care persoanele de succes îl consideră acceptabil și în care pot acționa, deoarece se referă mai degrabă la aspirațiile lor decât la neajunsurile lor.

4. Accesibilizează dezvoltarea

Spre deosebire de feedback, care necesită cunoștințe personale ale individului, feedforward-ul poate fi oferit de către oricine are expertiză relevantă cu privire la sarcină. Acest lucru deschide surse valoroase de informații care altfel ar putea fi trecute cu vederea.

5. Promovează ascultarea activă

Atunci când primesc feedforward, oamenii ascultă mai atent, deoarece nu sunt preocupați să formuleze răspunsuri sau să se apere. Singurul răspuns ar putea fi „mulțumesc”, ceea ce permite destinatarilor să se concentreze în întregime asupra înțelegerii sugestiilor, recomandărilor.

Unsprezece motive pentru care folosim feedforward-ul:

1. Putem schimba viitorul. Nu putem schimba trecutul.
2. Poate fi mai productiv să îi ajutăm pe oameni să lucreze „corect”, decât să le demonstrăm că au „greșit”.
3. Feedforward-ul este foarte potrivit pentru oamenii de succes.
4. Feedforward-ul poate veni de la oricine care știe ce presupune sarcina.

23 Anna Barnhill, *Feedforward vs feedback: Why 38 % of feedback fails & how to fix it*. AdvantEdge Leadership, 2024.

5. Oamenii nu iau feedforward-ul la fel de personal precum se raportează la feedback.
6. Feedback-ul poate întări stereotipurile personale și profețiile autoîmplinite negative.
7. Nu ne place să primim feedback negativ și, știind asta, nu ne face plăcere nici să-l oferim.
8. Feedforward-ul poate acoperi aproape tot „materialul” similar cu feedback-ul.
9. Feedforward-ul tinde să fie mult mai rapid și mai eficient decât feedback-ul.
10. Feedforward-ul poate fi un instrument util de aplicat cu managerii, colegii și membrii echipei.
11. Oamenii tind să asculte mai atent feedforward-ul decât feedback-ul. Feedforward-ul nu oferă informații care să clasifice oamenii. Nu există categorii bune sau rele și instrumentul nu clasifică oamenii în niciun fel (Goldsmith, 2010)²⁴.

Prin concentrarea pe îndrumarea practică și planificarea anticipată, feedforward-ul le permite studenților să dezvolte autoreglarea și responsabilitatea pentru propria învățare (Hattie, Timperley, 2007)²⁵. În plus, în cadrul evaluării formative, feedforward-ul acționează ca o punte esențială între predare și evaluare, conducând studenții spre stăpânirea cunoștințelor și facilitând în același timp perfecționarea continuă (Wiliam, 2011)²⁶. Încorporarea strategiilor de feedforward în pedagogie are potențialul de a îmbunătăți rezultatele academice, de a crea un mediu de învățare pozitiv și de a dezvolta abilități de învățare pe tot parcursul vieții. Pe măsură ce sistemele de învățământ pun un accent mai mare pe învățarea personalizată și centrată pe student, utilizarea feedforward devine nu numai pertinentă, ci și esențială pentru rezultate de învățare eficiente și durabile.

3. De ce feedforward-ul este superior feedback-ului?

Feedforward-ului are câteva caracteristici care îl particularizează:

1. Este orientat spre viitor

Feedforward nu se oprește asupra eșecurilor. El se concentrează asupra îmbunătățirii. Această orientare spre viitor dezvoltă atitudini mai proactive și pozitive, motivând cursanții sau angajații să fie proactivi și să își stabilească obiective.

2. Nu se referă la emitere de judecăți

Feedforward-ul nu este precum feedback-ul care poate fi perceput ca fiind evaluativ sau critic. Feedforward-ul este de natură suportivă. El sugerează fără a învinui, prin urmare minimizează rezistența și creează motivație.

3. Încurajează inovarea

Menținând accentul pe oportunități și nu pe constrângeri, feedforward-ul creează oportunități pentru gândirea inovatoare. El încurajează oamenii să caute căi și mijloace noi, servind astfel drept forță pentru inovare.

4. Poate fi valorificat în orice domeniu

²⁴ Marshall Goldsmith, *Use feedforward instead of feedback*. Marshall Goldsmith Official, 2010, Website. <https://www.marshallgoldsmith.com/post/use-feedforward-instead-of-feedback>

²⁵ John Hattie, Helen Timperley, *The power of feedback*. Review of Educational Research, 77(1), 2007, p. 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>.

²⁶ Dylan Wiliam, *Embedded formative assessment*. Solution Tree Press, 2011.

În educație, în coaching-ul pentru dezvoltarea leadership-ului sau în interacțiunile interpersonale, feedforward-ul este aplicabil și versatil. El poate facilita îmbunătățirea la orice nivel – individ, echipă sau organizație.

5. Construiește o cultură a coaching-ului

Feedforward se pretează destul de ușor la modele de coaching. Feedforward inspiră managerii, educatorii și antrenorii să își asume un rol de susținere, schimbând astfel cultura de la una de judecată la una de împuternicire.

Feedback vs. feedforward (O perspectivă comparativă) (Acharjee, 2025)²⁷.

Aspect	Feedback	Feedforward
Orientare temporală	Orientare spre trecut	Orientare spre viitor
Ton și răspuns emoțional	Adesea critic, poate fi demotivant	Încurajator, de perspectivă
Utilitate	Câteodată vag, sau retrospectiv	Aplicabile și orientate spre îmbunătățire de perspectivă
Percepția	Poate fi perceput ca judecată	Este perceput ca sprijin sau coaching
Scop	Evaluează ceea ce a fost făcut	Ghidează ceea ce se poate face în viitor

Feedback-ul răspunde în mod obișnuit la întrebarea „Ce am făcut greșit/corect?”, în timp ce feedforward-ul răspunde la întrebarea „Ce pot face mai bine data viitoare?” Această diferență subtilă, dar puternică, subliniază o schimbare în modul în care privim învățarea și îmbunătățirea performanței.

4. Cum influențează feedforward-ul comunicarea didactică?

Utilizarea acestei forme a retroacțiunii reglează în mare măsură și evidențiază particularitățile comunicării didactice. Emițătorul își depășește condiția de transmițător de informații, devenind în mai mare măsură formator, educator, care urmărește transformarea receptorului într-o entitate capabilă de autoformare. Receptorul nu este doar beneficiar de informații, ci, prin căutarea și prelucrarea de informații devine capabil de autoformare. Din punct de vedere psihologic, neglijarea feedforward-ului poate duce la neîncrederea studentului în forțele proprii, la frustrare, chiar dezorientare în legătură cu rostul învățării și cu perspectivele de acțiune.

Evidențierea rolului feedforward-ului nu trebuie să ducă la minimalizarea rolului feedback-ului (Pop, 2021)²⁸.

Dimpotrivă e necesar să se opteze pentru o îmbinare armonioasă între formele și tipurile conexiunii inverse care să ducă la creșterea eficienței mesajului

²⁷ Indrajee Murari Acharjee, *Feedback vs Feedforward: Shifting the paradigm in learning and performance*. International Journal for Multidisciplinary Research, 7(2), 2025— (E ISSN 2582 2160; Impact Factor 9.24). Advance online publication. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.41266>.

²⁸ Claudia Florina Pop, *Metode și tehnici de comunicare în mediul educațional*, Cluj, Editura Presa Universitară Clujeană, 2021, p. 32-33.

educativ și a actului de învățare, să asigure un climat securizant, atât pentru studenți (aceștia putându-și autocontrola actul de învățare pe baza reperelor oferite de profesor), cât și pentru profesor (acesta putând cunoaște permanent dificultățile întâmpinate de studenți pentru a-i ajuta, ca premisă a unei relații optime cu elevii). Retroacțiunea are menirea de a echilibra și eficientiza structurile comunicării și are o dimensiune pronunțat adaptativă. Dacă feedback-ul intră în acțiune după atingerea finalității, feedforward-ul anticipează aceste dificultăți și înlesnește această atingere (Șoitu, 2001)²⁹.

Procesul de învățare cuprinde două activități conexe: transmiterea/comunicarea de informații și receptarea/însușirea acesteia. Profesorul își dă seama de rezultatele activității de predare, de modul de receptare diferit de către fiecare student în parte, de dificultățile și lacunele în asimilarea informației. La rândul său, studentul are nevoie de validarea pașilor săi de învățare, de confirmarea corectitudinii celor învățate, de corectarea greșelilor și completarea golurilor în asimilare. Convingerea studenților asupra validității cunoștințelor proprii nu este nici pe departe suficientă. Conținuturi fixate greșit pot fi considerate de către student ca fiind corecte. De aici apare necesitatea cunoașterii de către student a rezultatelor învățării prin prisma aprecierii lor de către profesor, ca premisă pentru întărirea informațiilor corecte și pentru îmbunătățirea lor prin intervenții specifice.

Goldsmith³⁰ subliniază ideea că liderii nu ar trebui să ofere doar feedback sau că evaluările de performanță ar trebui abandonate, ci el evidențiază faptul că feedforward-ul poate fi adesea preferabil feedback-ului în interacțiunile de zi cu zi. Pe lângă eficacitatea și eficiența sa, feedforward-ul poate face viața mult mai plăcută.

El evidențiază faptul că atunci când managerii sunt întrebați: „Cum v-ați simțit ultima dată când ați primit feedback?”, răspunsurile lor cele mai frecvente sunt negative. Când managerii sunt întrebați cum s-au simțit după ce au primit feedforward, ei răspund că feedforward-ul nu numai că a fost util, ci a fost și distractiv!

Comunicarea de calitate — între și în rândul persoanelor de la toate nivelurile și din fiecare departament este liantul care ține organizațiile unite. Prin utilizarea feedforward — și prin încurajarea altora să îl utilizeze — liderii pot îmbunătăți dramatic calitatea comunicării în organizațiile lor, asigurându-se că mesajul corect este transmis și că cei care îl primesc sunt receptivi la conținutul său. Rezultatul este o organizație mult mai dinamică, mult mai deschisă — una în care angajații se concentrează pe promisiunea viitorului, în loc să ne concentrăm asupra greșelilor din trecut.

Trei beneficii-cheie ale feedforward-ului la nivel organizațional ar fi (Breitbach, 2024)³¹:

²⁹ Laurențiu Șoitu, *Pedagogia comunicării*, Iași, Editura Institutului European, 2001.

³⁰ Goldsmith, op.cit. p. 6.

³¹ Kara Breitbach, *A feedforward approach to giving feedback*. Flashpoint Leadership. 2024, Preluat de <https://www.flashpointleadership.com/blog/a-feedforward-approach>.

La nivel organizațional, feedforward-ul promovează o mentalitate creativă orientată spre creștere. O mentalitate de creștere este cheia succesului personal și profesional. Angajații sunt încurajați să gândească „în afara cutiei”, să vină cu propriile soluții inovatoare la provocările care îi așteaptă. Acest lucru nu numai că oferă o diversitate de strategii potențiale, dar îi și împuternicește pe membrii echipei să se implice în procesul de îmbunătățire. Atunci când sunt motivați, indivizii încep să își dezvolte noi competențe și cunoștințe pentru a-și îmbunătăți performanța.

Feedforward-ul consolidează siguranța psihologică. Oamenii ar trebui să se simtă întotdeauna confortabil să își asume riscuri, să împărtășească idei și să se exprime la locul de muncă. Spre deosebire de feedback, care poate avea adesea o nuanță negativă, feedforward-ul oferă un dialog deschis între conducere și angajați, ajutându-i să se simtă susținuți și apreciați în călătoria lor de creștere și dezvoltare. Atunci când angajații sunt sprijiniți și nu judecați, este mai probabil ca aceștia să fie motivați de succesele viitoare decât să analizeze eșecurile din trecut.

Feedforward-ul menține oamenii aliniați cu obiectivele organizaționale. Feedforward-ul este orientat spre acțiune și spre viitor. Prin furnizarea regulată de feedforward liderilor și angajaților, se asigură că eforturile de dezvoltare personală și profesională sunt direct legate de obiectivele organizaționale. Atunci când fiecare angajat este pe aceeași lungime de undă cu privire la obiectivele organizaționale, acest lucru oferă o direcție clară, o concentrare sporită și mai multă responsabilitate la toate nivelurile.

Abordarea feedforward nu este doar o îmbunătățire a feedback-ului tradițional - este o evoluție a modului în care îi ghidăm pe alții către excelență. Este o convingere că cele mai bune oportunități sunt în fața noastră. Implementarea feedforward necesită adaptabilitate și un angajament față de evoluția practicilor de management. Înțelegându-i beneficiile și diferențele subtile față de feedback, managerii își pot împuternici echipele să își atingă potențialul maxim.

5. Care sunt limitele feedforward-ului?

Unele limite ale feedforward-ului sunt considerate a fi direct legate de atitudinea, comportamentul și competența receptorului:

- neprimirea sau primirea parțială a feedforward-ului (cauza fiind neatenția);
- neînțelegerea, înțelegerea parțială sau înțelegerea greșită a acestuia (cauza fiind de lipsa cunoștințelor anterioare);
- feedforward ambiguu, incomplet sau prea general;
- ignorarea feedforward-ului (considerându-l neimportant);
- neacceptarea acestuia (considerând informațiile primite ca fiind incorecte sau inadecvate);
- capacitate redusă de transfer a feedforward-ului în contexte noi.

În ceea ce privește feedforward-ul profesorului, studenții ar trebui să demonstreze încredere și deschidere, receptivitate la sugestii, să îndrăznească să pună întrebări, să depună eforturi pentru a înțelege mesajele primite și să ceară instrucțiuni de la profesori și colegi pentru rezolvarea sarcinilor.

Au fost observate și câteva limite ale feedforward-ului cauzate de profesori: formularea incompletă sau ambiguă a sarcinii, cunoașterea incompletă a soluției acesteia, incapacitatea de a anticipa posibile greșeli sau diversitatea acțiunilor cursanților, capacitate redusă de a supraveghea activitatea, lipsa cunoștințelor despre mecanismul feedforward (tehnici, mijloace și instrumente), nivel nesatisfăcător de competență în comunicare, empatie redusă. (Dulamă, Ilovan, 2016)³².

6. Concluzii

Tranziția de la feedback la feedforward este mai mult decât o simplă schimbare de cuvinte – este o schimbare a modului în care noi abordăm îmbunătățirea, învățarea și dezvoltarea. Feedforward este orientat spre viitor, non-critic, acționabil și împuternicitor. Se armonizează perfect cu paradigmele educaționale contemporane, cu teoriile de leadership și cu modelele de dezvoltare umană.

Deși feedback-ul rămâne relevant în anumite situații de evaluare, feedforward-ul este instrumentul mai potrivit pentru inițierea schimbării, insuflarea încrederii și dezvoltarea unei culturi a îmbunătățirii continue. Viitorul învățării și al performanței nu constă în analizarea trecutului, ci în crearea unor zile de mâine îmbunătățite – iar feedforward este cheia.

Bibliografie

- ACHARJEE, Indrajeet Murari, *Feedback vs Feedforward: Shifting the paradigm in learning and performance*. International Journal for Multidisciplinary Research, 7(2), — 2025, (E-ISSN 2582-2160; Impact Factor 9.24). Advance online publication. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.41266>.
- ARTVINLI, Eyüp, *Configuring geography lessons: Design of a lesson based on action research*. Marmara Coğrafya Dergisi, 21, (2010a), p. 184–218.
- ARTVINLI, Eyüp, *The contribution of geographic information systems (GIS) to geography education and secondary school students' attitudes related to GIS*. Educational Sciences: Theory & Practice, 10(3), (2010b), p. 1277–1292. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/291520547_article_about_GIS.
- ARTVINLI, Eyüp, *Integrate geographic skills with active learning in geography: A case of Turkey*. Journal of Research and Didactics in Geography (J-Reading), 0(1), 2012, p. 43–50. <http://dx.doi.org/10.4458/1005-06>.
- BARNHILL, Anna, *Feedforward vs feedback: Why 38 % of feedback fails & how to fix it*. AdvantEdge Leadership, 2024.
- BREITBACH, Kara, *A feedforward approach to giving feedback*. Flashpoint Leadership, 2024. Preluat de <https://www.flashpointleadership.com/blog/a-feedforward-approach>

³² Maria-Eliza Dulamă, Oana Ramona Ilovan, *How powerful is feedforward in university education? A case study in Romanian geography education*. Romanian Review of Geographical Education, 5(2), 2016. p. 44–57.

- BOCOȘ, Mușata-Dacia, (coord.) RĂDUȚ-TACIU Ramona, STAN, Cornelia, *Dicționar de pedagogie*, Cluj-Napoca, Editura Presa Universitară Clujeană, 2021.
- BOCOȘ, Mușata-Dacia, *Instruirea interactivă. Repere axiologice și metodologice*, Iași, Editura Polirom, 2013.
- CARLESS, David, *Learning-oriented assessment: Conceptual bases and practical implications*. *Innovations in Education and Teaching International*, 44(1), 2007, p. 57–66. <https://doi.org/10.1080/14703290601081332>.
- DULAMĂ, Maria Eliza, ILOVAN, Oana-Ramona, *How powerful is feedforward in university education? A case study in Romanian geography education*. *Romanian Review of Geographical Education*, 5(2), 2016, p. 44–57.
- DUNCAN, Neil, *Feed-forward: Improving students use of tutors' comments*. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 32(3), 2007, p. 271–283. <http://dx.doi.org/10.1080/02602930600896498>.
- DWECK, Carol S., *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House, 2006.
- GIBBS, Graham, SIMPSON, Claire, *Conditions under which assessment supports students' learning*. *Learning and Teaching in Higher Education*, 1, 2004, p. 3–31. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-8348-9837-1>.
- GOLDSMITH, Marshall, *Use feedforward instead of feedback*. Marshall Goldsmith Official Website, 2010. <https://www.marshallgoldsmith.com/post/use-feedforward-instead-of-feedback>.
- HATTIE, John, TIMPERLEY, Helen, *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77(1), 2007, p. 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>.
- HERNANDEZ, Rosario, *Does continuous assessment in higher education support student learning?* *Higher Education*, 64, 2012, p. 489–502. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-012-9506-7>.
- HOUNSELL, Dai, McCUNDE, Velda, HOUNSELL, Jenny, LITJENS, Judith, *The Quality of Guidance and Feedback to Students*, *Higher Education Research & Development* 27 (1): 2008, p. 55–67. doi:10.1080/07294360701658765.
- KOEN, Mariette, BITZER, Eli. M., BEETS, Peter A. D., *Feedback or feedforward? A case study in one higher education classroom*. *Journal of Social Sciences*, 32(2), 2012, p. 231–242. Retrieved from [http:// www.krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-32-0-000-12-Web/JSS-32-2-000-12-Abst-PDF/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M-Tx\[11\].pdf](http://www.krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-32-0-000-12-Web/JSS-32-2-000-12-Abst-PDF/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M/JSS-32-2-231-12-1240-Koen-M-Tx[11].pdf)
- MURTAGH, Loraine, BAKER, Nigel, *Feedback to feedforward: Student response to tutors' written comments on assignments*. *Practitioner Research in Higher Education*, 3(1), 2009, p. 20–28. Retrieved from <http://194.81.189.19/ojs/index.php/prhe/article/viewFile/30/28>.
- POP, Claudia Florina, *Metode și tehnici de comunicare în mediul comunicățional*, Cluj-Napoca, Editura Presa Universitară Clujeană, 2021.
- SADLER, Royce D., *Beyond Feedback: Developing Student Capability in Complex Appraisal*. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 35 (5): 2010, p. 535–550. doi:10.1080/026029309035.
- ȘOITU, Laurențiu, *Pedagogia comunicării*, Iași, Editura Institutului European, 2001.
- WILIAM, Dylan, *Embedded formative assessment*. Solution Tree Press, 2011.