

FEEDBACK-UL CONSTRUCTIV – FACTOR DE EFICIENTIZARE A PROCESULUI DE INSTRUIRE LA ADULȚI

Nadejda BUTNARI,

Universitatea de Stat din Moldova

Feedback-ul constructiv reprezintă o modalitate importantă de a sprijini învățarea și dezvoltarea în instruirea adulților. Oferirea de feedback constructiv se referă la crearea de către formator a contextelor educaționale interactive, prin consolidarea sau modificarea comportamentelor cursanților reieșind din nevoile lor. În acest context, este important ca formatorul să ofere feedback constructiv în activitatea de formare pentru a maximiza beneficiile instruirii și a ajuta participanții adulți să-și atingă obiectivele propuse.

În prezentul articol sunt reflectate un șir de strategii de oferire a feedback-ului constructiv în contextul instruirii adulților și anume: formularea unui mesaj relevant pentru o anumită activitate și pentru obiectivele de instruire, utilizarea unui limbaj clar și precis, oferirea de feedback specific și detaliat, oferirea de feedback obiectiv și focalizarea pe comportament sau performanță, nu pe persoana în sine. Astfel, utilizarea acestor strategii generează un design educațional prietenos, orientat spre îmbunătățirea performanțelor și dezvoltarea personală și profesională la adulți în procesul de instruire.

Cuvinte-cheie: feedback constructiv, factor, eficientizare, proces de instruire, strategii, adulți.

CONSTRUCTIVE FEEDBACK – EFFICIENCY FACTOR OF THE ADULT TRAINING PROCESS

Constructive feedback is an important way to support learning and development in adult education. Providing constructive feedback refers to the trainer's creation of interactive educational contexts, by reinforcing or modifying the learners' behaviors based on their needs. In this context, it is important for the trainer to provide constructive feedback in the training activity in order to maximize the benefits of the training and help the adult participants to achieve their intended goals.

This article reflects a range of strategies for providing constructive feedback in the context of adult learning, namely: formulating a message relevant to a particular activity and learning objectives, using clear and precise language, giving specific and detailed feedback, providing objective feedback and focusing on behavior or performance, not the individual. Thus, the use of these strategies generates a friendly educational design, oriented towards improving the performance and personal and professional development of adults in the training process.

Keywords: constructive feedback, factor, streamlining, training process, strategies, adults.

Introducere

Instruirea adulților reprezintă un demers didactic complex desfășurat cu scopul atingerii obiectivelor ce exprimă nevoile de formare ale cursanților. Realizarea eficientă a acestui demers solicită de la formator cunoașterea specificului adulților implicați în procesul de instruire.

Conform modelului andragogic dezvoltat de M. Sheperd Knowles, adulții, implicându-se în procesul de instruire, au o motivație intrinsecă și sunt orientați spre un scop bine definit [apud 5].

Astfel, este necesar ca formatorul să creeze un mediu de instruire axat pe stimuli care să mențină motivația formabililor adulți. În acest context, adepții abordării behavioriste susțin că rolul formatorului este de a oferi feedback constructiv [6].

În viziunea lui B. Silverstein, utilizarea feedback-ului constructiv reprezintă o strategie importantă de menținere a motivației, care poate să conducă la îmbunătățiri semnificative a performanței și comportamentului formabililor adulți [apud 2, p. 19].

Astfel, evidențiem importanța primordială a feedback-ului constructiv în instruirea adulților, care este „un element-cheie în componența sistemelor moderne de instruire, în structura oricărei situații educative” [4].

Funcționalitatea feedback-ului constructiv în instruirea adulților

Procesul de oferire și recepționare a feedback-ului este una din cele mai importante activități în procesul de instruire. Prin intermediul feedback-ului, participanții la un proces de instruire se percep pe ei înșiși prin intermediul comunicării [adapt. 13, p. 100].

Astfel, feedback-ul presupune „toate mesajele verbale și nonverbale pe care o persoană le transmite în mod conștient sau inconștient ca răspuns la comunicarea altei persoane [7].

Feedback-ul se mai numește și evaluare circulară, deoarece în centru se află persoana evaluată, care este apreciată de către ceilalți, la care se mai adaugă și autoevaluarea [12, p. 41].

Feedback-ul este un tip specific de informație – o informație inversă sau de retur cu un rol bine determinat. În sistemele reglabile și autoreglabile informația inversă permite sistemului să-și modifice anumiți parametri pentru a stabili o stare de echilibru și pentru a continua să funcționeze după standarde prestabilite” [4].

În procesul de instruire a adulților, feedback-ul este principala sursă de informații despre nivelul performanței, gradul de realizare a obiectivelor și adecvarea comportamentului la așteptările formabililor, contribuind astfel la dezvoltarea personală și profesională și la creșterea performanței cursanților [10, p. 65].

Prin urmare, feedback-ul este informația care se oferă cursanților adulți despre performanța în realizarea activității/sarcinii, cu scopul de a o îmbunătăți.

În viziunea autorilor J. Hattie și H. Timperley, feedback-ul este furnizarea de informații referitoare la înțelegerea construcțiilor obținute în urma procesului educațional și, în mod polimorf, se referă la datele ulterioare menite să asiste formabilul la îndeplinirea obiectivelor în procesul de instruire [adapt. 9, p. 81].

Feedback-ul presupune nu doar prezentarea de către formator a unor informații despre rezultate, ci este și un mijloc prin intermediul căruia acesta le oferă formabililor instrumentele ce vor permite înțelegerea tuturor aspectelor învățării (noționale, metodologice sau socioemoționale). Feedback-ul nu este o informație spontană, el face parte din contextul învățării, respectiv, formatorul utilizează feedback-ul pentru a lua anumite decizii, în diagnosticarea rezultatelor și remedierea lor. Cursanții îl folosesc pentru a monitoriza punctele forte și slabe ale propriilor performanțe, astfel încât aspectele pozitive să fie consolidate, iar cele negative – modificate sau îmbunătățite. În acest sens, feedback-ul devine un instrument eficient de realizare a nevoilor personale și profesionale la adulți [adapt. 3, p. 12].

În vederea oferirii unui feedback constructiv în procesul de instruire, este esențială cunoașterea de către formator a caracteristicilor acestui tip de feedback.

Mai mulți cercetători susțin că în contextul instruirii adulților feedback-ul constructiv întrunește unele particularități și anume [11]:

- contribuie la ameliorarea performanțelor sau a comportamentelor cursanților;
- este oportun (survine la momentul potrivit);
- este oferit/se produce la timp (imediat după comportamentul la care se referă);
- este direct (se referă la ceea ce formatorul a observat privind comportamentul/ performanța unui cursant);
- este specific (se referă la comportamentul unui cursant concret);
- este centrat pe comportamentul formabilului și nu vizează persoana în sine a celui căruia îi este adresat feedback-ul.

De asemenea, G. Wiggins referindu-se la specificul feedback-ului constructiv în instruirea adulților afirmă că acesta trebuie [15]:

- să se refere la scopul activității, adică la ce face sau la ce are de făcut formabilul;
- să fie tangibil și transparent (obiectiv), adică să se refere la aspecte evidente celorlalți – formator, colegi;
- să fie practic, adică să sugereze modificări la nivel comportamental prin evidențierea a ceea ce ar fi potrivit să facă formabilul care primește feedback-ul;
- să fie acceptabil pentru formabil, deci să fie formulat pe înțelesul acestuia și într-o cantitate ”digerabilă” (prea multe detalii tehnice sunt dificil de înțeles, de ținut minte și de urmat pentru un cursant care învață ceva nou);
- pentru ca experiența de învățare să fie plăcută și motivatoare, feedback-ul trebuie să semnaleze progresul în învățare, să fie continuu, consistent, adică să nu furnizeze informații contradictorii în momente diferite.

Astfel, oferirea feedback-ului constructiv este un proces continuu și nu unul episodic, aspect care necesită din partea formatorului empatie și timp nu doar pentru oferirea feedback-ului, propriu-zis, dar și pentru identificarea corectă a necesităților formabililor, evaluarea perspectivelor de dezvoltare a acestora și selecția celor mai potrivite modalități de oferire a feedback-ului [adapt. 8].

Prin furnizarea de feedback-uri constructive constante și continue, formabililor le este stimulat potențialul inovativ, originalitatea, astfel încât gradul de motivație al acestora pentru învățare crește, fapt ce în opinia lui Torrance „le poate stimula realizarea” [14].

Sintetizând ideile referitoare la funcționalitatea feedback-ului constructiv în instruirea adulților, evidențiem că feedback-ul constructiv are un rol fundamental în procesul de instruire prin eficientizarea comunicării dintre formator și formabili, prin clarificarea și adaptarea mesajului, îmbunătățirea comportamentului, încurajarea și motivarea cursanților.

Strategii de oferire a feedback-ului constructiv în contextul instruirii adulților

Feedback-ul constructiv reprezintă o modalitate importantă de a sprijini învățarea și dezvoltarea în instruirea adulților. Acesta constă în oferirea de informații detaliate și specifice cu privire la comportamentul sau performanța adulților, într-un mod care să faciliteze o îmbunătățire ulterioară a performanței sau comportamentului.

Prin urmare, este important ca formatorul să ofere feedback constructiv în activitatea de formare pentru a maximiza beneficiile instruirii și a ajuta participanții adulți să atingă obiectivele propuse.

În continuare, propunem un ansamblu de strategii de oferire a feedback-ului constructiv în contextul instruirii adulților și anume: formularea unui mesaj relevant pentru o anumită activitate și pentru obiectivele de instruire, utilizarea unui limbaj clar și precis, oferirea de feedback specific și detaliat, oferirea de feedback obiectiv și focalizarea pe comportament sau performanță, nu pe persoana în sine (Tabelul 1).

Tabel 1. Strategii de oferire a feedback-ului constructiv în contextul instruirii adulților.

Strategia	Esența strategiei
Formularea unui mesaj relevant pentru o anumită activitate și pentru obiectivele de instruire	Feedback-ul constructiv solicită furnizarea unui mesaj care are legătură cu conținutul și obiectivele instruirii, reieșind din nevoile cursanților. Atunci când adulților li se oferă un mesaj relevant pentru formarea lor și obiectivele propuse, aceștia învață mai conștient și se simt mai implicați și mai motivați să-și îndeplinească rolul asumat.
Utilizarea unui limbaj clar și precis	Feedback-ul constructiv presupune un mesaj ușor de înțeles pentru adultul care îl primește, fapt ce diminuează riscul de interpretări greșite ale conținutului sau de conflicte ce pot apărea în cadrul instruirii din cauza unor mesaje formulate ambiguu. Astfel, are loc focusarea pe aspectele esențiale ale mesajului, fapt ce sporește eficiența comunicării și sprijină realizarea obiectivelor instruirii de către adulți.
Oferirea de feedback specific și detaliat	Oferirea de feedback specific și detaliat permite evidențierea aspectelor care au funcționat bine și ceea ce ar putea fi îmbunătățit. De exemplu, în loc de: „A fost bine”, „Excelent”, se recomandă următoarea formulare: „Ați făcut o prezentare excelentă, dar ați putea să lucrați mai mult la organizarea conținutului”. În acest context, adulții sunt mai motivați să își asume responsabilitatea pentru progresul lor și să acționeze în acest sens.
Oferirea de feedback obiectiv	Oferirea de feedback obiectiv privind progresul formabililor adulți se bazează pe fapte, nu pe păreri sau impresii personale, fiind o modalitate importantă de a sprijini învățarea și dezvoltarea în instruirea acestora. Furnizarea de informații reale cu privire la comportamentul și performanța adulților generează asumarea responsabilității pentru analiza și îmbunătățirea propriilor performanțe.

Focalizarea pe comportament sau performanță, nu pe persoana în sine	Focalizarea pe comportament sau performanță presupune o abordare pozitivă și respectuoasă față de cursanții adulți; în acest caz, cursantul care primește feedback-ul nu va simți că este criticat, ci va înțelege că este vorba despre nevoia de îmbunătățire a abilităților sale, manifestând astfel responsabilitate față de proces și de rezultate.
---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

În **concluzie**, evidențiem importanța feedback-ului constructiv în eficientizarea procesului de instruire la adulți. Feedback-ul constructiv se referă la crearea de către cadrul didactic a contextelor educaționale plăcute și motivatoare care contribuie la îmbunătățiri semnificative a performanței și comportamentului formabililor adulți, determinând astfel realizarea obiectivelor instruirii și dezvoltarea personală și profesională cursanților.

Astfel, oferirea de feedback constructiv este o componentă esențială a procesului de instruire la adulți, fiind o valoare importantă pentru succesul lor personal și profesional.

În vederea oferirii feedback-ului constructiv la adulți, există diverse strategii care pot fi aplicate în procesul educațional, printre care:

- formularea unui mesaj relevant pentru o anumită activitate și pentru obiectivele de instruire;
- utilizarea unui limbaj clar și precis, oferirea de feedback specific și detaliat;
- oferirea de feedback obiectiv și focalizarea pe comportament sau performanță, nu pe persoana în sine.

Referințe:

1. BIENSTOCK, J. L. et. al. *To the point: medical education reviews-providing feedback*. In: *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 196(6), 2007, p. 508–513.
2. BLAGA, E. *Dezvoltare organizațională. Management organizațional. Managementul resurselor umane*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2011.
3. BOTEZATU, V. *Importanța feedback-ului în formarea abilităților de autoevaluare la elevi*. În: *Didactica Pro...*, revistă de teorie și practică educațională, nr. 5-6(105-106), 2017, p. 11-15. ISSN 1810-6455.
4. CERGHIT, I. *Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri și strategii*. Iași: Polirom, 2008, 395 p.
5. CHICU, V. (coord.). *Formarea formatorilor: Suport de curs: (Ciclul 2 - Masterat)*. Chișinău: CEP USM, 2020, 352 p.
6. COCORADĂ, E. *Introducere în teoriile învățării*. Iași: Polirom, 2010, 215 p. ISBN 978-973-46-1811-8.
7. CORBALAN, G. et. al. *Selecting learning tasks: Effects of adaptation and shared control on learning efficiency and task involvement*. In: *Contemporary Educational Psychology*, 2008, 70(1), p. 733-756.
8. EVANS, C. *Making Sense of Assessment Feedback in Higher Education*. In: *Review of Educational Research*, 83(1), 2013, p. 70-120.
9. HATTIE, J., TIMPERLEY, H. *The Power of Feedback*. In: *Review of Educational Research*, 77(1), 2007, p. 81-112.
10. LUCA, M. R. *Comunicare profesională: Manual de abilități practice pentru masteranzii în psihologie*. Brașov: Editura Universității „Transilvania”, 2020, 148 p. ISBN 978-606-19-1290-2.
11. MOORHEAD, R. et. al. *Giving feedback to learners in the practice*. In: *Australian Family Physician*, 33(9), 2004, p. 691–694.
12. REMEȘ, C., REMEȘ, E. *Utilizarea metodei feedback 360 în procesul de evaluare a performanțelor resurselor umane*. În: *Studia Universitatis Vasile Goldiș. Arad - Seria Științe Economice*, 2007, nr. 2(17), p. 39-54. ISSN 1584-2339.
13. ROTARI, E. *Utilizarea feedback-ului în instruirea adaptivă*. În: *Tradiție și inovare în cercetarea științifică: mat. col. prof.*, 29 septembrie 2016. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2017, vol. 1, p. 99-103.
14. TORRANCE, H. *Assessment as learning? How the use of explicit learning objectives, assessment criteria and feedback in post-secondary education and training can come to dominate learning*. In: *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 14(3), 2007, p. 281-294.
15. WIGGINS, G. *Seven Keys to Effective Feedback*. In: *Educational Leadership*, 70(1), 2012, p. 10-16.

Date despre autor:

Nadejda BUTNARI, doctor în științe ale educației, lector universitar, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: nadejda.butnari@usm.md

ORCID: 0000-0002-1261-2368

Notă: Articolul a fost realizat în cadrul Programului de Stat „Cadrul conceptual, metodologic și managerial al educației nonformale în Republica Moldova”, cifrul 20.80009.0807.23.

Prezentat la 15.10.2023