

FEEDBACK GEVEN

Feedback geven wordt soms verward met kritiek leveren. Dat is het niet. Met feedback vertel je wat je hebt waargenomen/gezien/opgemerkt aan de hand van feiten met de bedoeling de stagiair in zijn gedrag te laten veranderen.

Het belang van feedback

Feedback geven is aan iemand vertellen hoe zijn gedrag wordt waargenomen, begrepen en ervaren. Je leert *door dingen te doen, door ervaring*. Je kunt onmogelijk uit je ervaringen leren als je geen feedback krijgt over hoe je iets doet. Zonder feedback van anderen moet je zelf je conclusies trekken over de effecten die jouw beslissingen, uitspraken, intonatie en/of gezichtsuitdrukkingen hebben op degene met wie je zojuist gesproken hebt. De conclusies die je zelf trekt over hoe anderen naar je kijken, is zelden correct. Daarom is feedback één van de meest nuttige soorten informatie die iemand kan krijgen voor zijn eigen verbetering, groei en ontwikkeling.



Tips bij het geven van feedback

1 Beschrijf concreet en waargenomen gedrag

Feedback gaat over gedrag dat je hebt waargenomen: gedrag dus dat objectief kan worden vastgelegd door een camera. Geen interpretaties, maar gedragingen die je met de zintuigen hebt waargenomen. Niet: "Jij was woedend." Maar: "Je zat aan je bureau. Je verhief je stem, je gezicht was rood aangelopen en je had zweetdruppeltjes op het voorhoofd. Je stond op en sloeg met de vuist op tafel."

2 Spreek vanuit jezelf

Wie effectieve feedback geeft, moet weten dat ik-boodschappen beter werken dan jij-boodschappen. Een jij-boodschap wijst naar de andere ("jij doet iets fout") en heeft als risico dat de andere ontkent of in de verdediging schiet. In beide gevallen leidt het de aandacht af van wat je wilt zeggen.

Met een [ik-boodschap](#) houd je het bij jezelf. Als je jouw [observatie](#) beschrijft, kan de andere daar niets aan afdoen.

3 Vertel wat het met je doet, creëer veiligheid

Voor effectieve feedback is het nodig dat je informatie uitwisselt in een sfeer van veiligheid, respect en vertrouwen. Ontbreekt dat gevoel, dan zal de terugkoppeling alleen maar leiden tot verkeerde interpretaties, misverstanden en weerstand. Alleen als de andere zich veilig voelt, zal hij durven doorvragen en replek durven geven.

4 Wacht niet te lang

Feedback werkt het meest effectief als hij zo snel mogelijk na het waargenomen gedrag gegeven wordt.

5 Benoem ook wat positief is

Denk vanuit kwaliteiten en richt je focus ook op wat wél goed gaat. Formuleer deze feedback zeker ook, zowel mondeling als schriftelijk.

6 Zoek samen tips om gedrag te veranderen

Uitgangspunt bij coachen is dat de gecoachte zelf met suggesties en ideeën komt om gedrag of houding te verbeteren. Soms is het gewenst dat de coach een advies geeft. Als methodiek om dit te concretiseren, kan je de www-vragen gebruiken.

HOE: wie, wat, waar, wanneer, welke....

"Wat wil je doen?"

Wat wil je doen om dit gedrag of die vaardigheid te ontwikkelen (vb. een bepaalde techniek extra inoefenen, een leerstofdeel extra herhalen, uitleg vragen, bijles volgen, etc.)?

"Waar oefen je het gedrag ?"

In welke "situaties" zal je dit toepassen (vb. in een gesprek met een klasgenoot, tijdens de ontvangst van de kinderen op de werkvloer, tijdens studiebezoeken, na de les, ...)?

"Welke hulp of informatie heb je nodig?"

Welke hulp heb je daarbij nodig (vb. feedback van je mentor vragen, de aanpak van iemand anders observeren, een techniek herhalen in een klein groepje of met de leerkracht, trajectbegeleider, ...)?

"Wanneer doe je dit ?"

Dit is de planning.

....