

Feedback

*Als je feedback heel goed herkent,
laat je al lang hetzelfde gedrag zien*

Uitgangspunten

- Richt de feedback op het gedrag of de prestatie en niet op de persoon.
- Beperk u tot wat de leerling(werknemer) kan veranderen.
- Geef naast negatieve feedback ook positieve feedback.
- Houd rekening met het incasseringsvermogen van de leerling (werknemer).
- Interpreteer en oordeel niet, maar beschrijf alleen de feiten.
- Beschrijf recent en concreet vertoond gedrag.
- Let op non-verbaal gedrag.
- Geef de leerling(werknemer) de ruimte om zijn reactie te geven.

Voorwaarden

- Feedback heeft alleen effect als de leerling(werknemer) deze wil ontvangen.
- Kies een geschikt moment en wacht niet te lang met het geven van feedback.
- Stel u open en eerlijk op en geef aan dat u het ook mis kunt hebben.
- Maak onderscheid tussen waarnemen en interpreteren.

Feedback geven

- Beschrijf het feitelijke gedrag van leerling(werknemer) en de situatie.
- Geef de leerling(werknemer) de ruimte om te reageren. Ga na of hij de mogelijke consequenties van zijn gedrag inziet en daarmee in de toekomst rekening wil houden en welke conclusie hij uit zijn eigen toekomstig gedrag trekt.
- Beschrijf de betekenis die u er zelf aan geeft, inclusief uw gevoel, dat door het gedrag van de leerling (werknemer) werd veroorzaakt.
- Beschrijf wat u verwacht van uw toekomstige gedrag ten opzichte van de leerling(werknemer) als deze zijn gedrag niet wijzigt.



De kern van communicatie is informatie-uitwisseling. Dit vindt plaats door zowel woorden als gedrag. Vooral het gedrag dat de leerling (werknemer) en uzelf laat zien, kan anders worden geïnterpreteerd dan het wordt bedoeld. Om dit te controleren is feedback een belangrijk hulpmiddel. Feedback is gericht op contact maken, inzicht geven en eventueel corrigeren.

Feedback ontvangen

- Interpreteer de feedback van de leerling(werknemer) niet als een aanval op u als persoon.
- Luister goed en schiet niet onmiddellijk in de verdediging. Laat het eerst tot u doordringen.
- Vraag door en probeer de feedback ook echt te begrijpen.
- Toon waardering voor het feit dat u feedback van de leerling(werknemer) krijgt.
- Besluit en vertel aan de leerling(werknemer) wat u met de feedback gaat doen.

Werkwijze

- Beschrijf het gedrag dat u waarneemt bij de leerling(werknemer):

ik zie;

- Geef aan welke effect dat gedrag op u heeft:

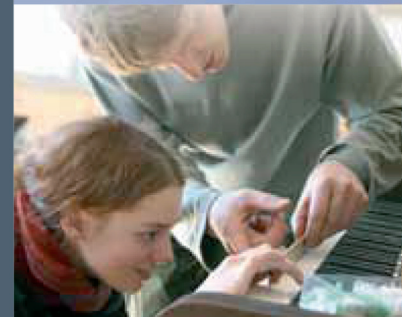
ik voel;

- Laat de leerling(werknemer) reageren:

jij voelt;

Een vervolg op feedback kan zijn

- Het geven van kritiek:
ik zie; ik vind; omdat;
- Het doen van een verzoek:
ik zie; ik voel; ik vraag;
- Het stellen van een grens:
ik zie; ik wil dat je daarmee stopt;



Bijlage 'anders leren denken'

Vul onderstaand RZA-schema (rationele zelfanalyse) in. Beschrijf samen met de leerling(werknemer):

A. De situatie/gebeurtenis

Het vaststellen van de gebeurtenis waarin faalangst ervaren wordt en het gevolg ervan.

B: Gedachten over A

Het formuleren van gedachten die leiden tot de faalangst.

C: Emotionele reactie (gevoel en gedrag)

Het formuleren van gedrag en gevoel. Wat voel je en wat deed je of hoe handelde je?

D: Rationele weerlegging van B

Het vervangen van niet-helpende gedachten door gedachten die wel helpen de situatie te verbeteren. Ga voor iedere gedachte bij B na of deze beantwoordt aan de vier kenmerken. Zo niet, formuleer een nieuwe rationele gedachte:

1. Is de gedachte waar?
2. Helpt de gedachte mij om te bereiken wat ik wil bereiken?
3. Helpt de gedachte mij om gevoelens, die ik niet wil, te vermijden of te voorkomen?
4. Helpt de gedachte mij om conflicten met mijn omgeving, die ik niet wil, te vermijden of te voorkomen?

E: Gevoelsvoorkeur/doel

Het verankeren van de nieuwe denkpatronen en de gevoelens die daarbij spelen. Hoe zou je je willen voelen en gedragen?



‘Herformuleer negatieve, belemmerende gedachten van de leerling(werknemer) in positieve richting. Zoek samen naar meer reële gedachten in plaats van de irreële angstgedachten.’