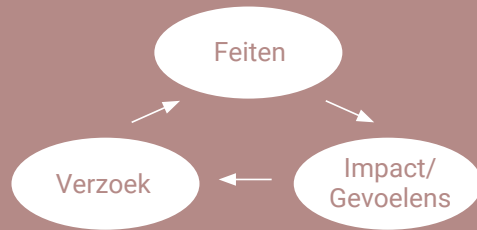


Feedbackmodel

De kern van de feedback bestaat uit 3 stappen, in deze volgorde te geven:

- 1) **Feiten:** wat je zelf hebt gezien, ervaren
- 2) **Impact:** het gevolg daarvan voor jou, hoe je je daarbij voelde
- 3) **Verzoek:** wat je de ander wil vragen



Tips

- Bereid je voor: weet wat je wil zeggen en waarom
- Kader de feedback: maak je positieve intentie duidelijk
- Ik-boodschap: spreek vanuit jezelf
- Zeg wat je wel wil in plaats van wat je niet wil
- Let op je non-verbale gedrag
- Let op voor interpretaties. Gebruik NIVEA (Niet Invullen Voor Een Ander).
- Kies het juiste moment. Niet te lang wachten maar ook niet wanneer je zelf te gestresseerd, gefrustreerd, ... bent.
- Kies de juiste plaats. Een compliment mag iedereen horen. Voor andere feedback is meer privacy nodig.
- Check of je feedback duidelijk is. Vraag eventueel om te herhalen.
- Eindig met een concrete afspraak: 'We spreken dus af dat ...'

Extra info voor onderwijsinstellingen

Wat zegt de kwaliteitsverwachting en het kwaliteitsbeeld over feedback en wat is de relatie tussen het referentiekader onderwijskwaliteit en de ontwikkelingsschalen van de onderwijsinspectie?



Meer info?

www.duaalleren314.be
duaal.leren@fbz-fse.org



Tips & tricks bij feedback

Deze tool staat boordevol tips om feedback te geven en te ontvangen op een constructieve en positieve manier. Leer hoe je communicatie verbetert en relaties versterkt voor een succesvolle groei!



De kunst van feedback

Feedback ontvangen

Hoe we zelf feedback ontvangen, bepaalt voor een groot deel wat we denken over het geven van feedback. Daarom is het aangeraden om ook deze kant van feedback goed in te oefenen.

Valkuilen

Wanneer we feedback ontvangen gaat er in onze hersenen een alarm signaal af. Onbewust zien we dit als 'gevaar' en schieten we in de stress met de typische 'Vechten – Vluchten – Verstijven' reactie als resultaat.

Dit kan er zo uit zien:

- **Boosheid:** je wordt kwaad op jezelf of op de gever van de feedback.
- **Verdediging:** je komt met allerlei excuses en uitvluchten.
- **Ontkenning:** je zegt dat het niet waar is, reageert helemaal niet en/of wordt onzeker.

Tips

- Bedank de gever voor de feedback.
- Luister vanuit nieuwsgierigheid.
- Zie het als iets waarvan je kan leren.
- Vraag meer uitleg of concrete voorbeelden als de feedback niet duidelijk is.
- Wees bereid om actie te nemen.

“Een compliment is ook een vorm van feedback.”



Feedback geven

Feedback is niet hetzelfde als kritiek. Je geeft kritiek om iets af te keuren, zonder er iets aan toe te voegen. De nadruk ligt op de afkeuring. Feedback betekent letterlijk 'terug voeden'. Je geeft het aan iemand met de bedoeling die ander te laten groeien: in de functie, in de relatie, in verband met zichzelf. Jouw intentie voor het geven van feedback is dus positief. Vergeet dat vooral ook zelf niet ;-)

Valkuilen

We durven soms geen feedback geven uit angst om de ander te kwetsen of boos te maken of weg te jagen. Typische valkuilen van feedback geven zijn daardoor:

- Te vaag of te soft. Je minimaliseert of blijft er wat omheen draaien.
- Te agressief. Vanuit frustratie of boosheid gebruik je harde woorden.
- De anderen. Je geeft feedback in naam van de collega's, de klanten, ... Zo vermijd je dat de ontvanger van de feedback boos wordt op jou.