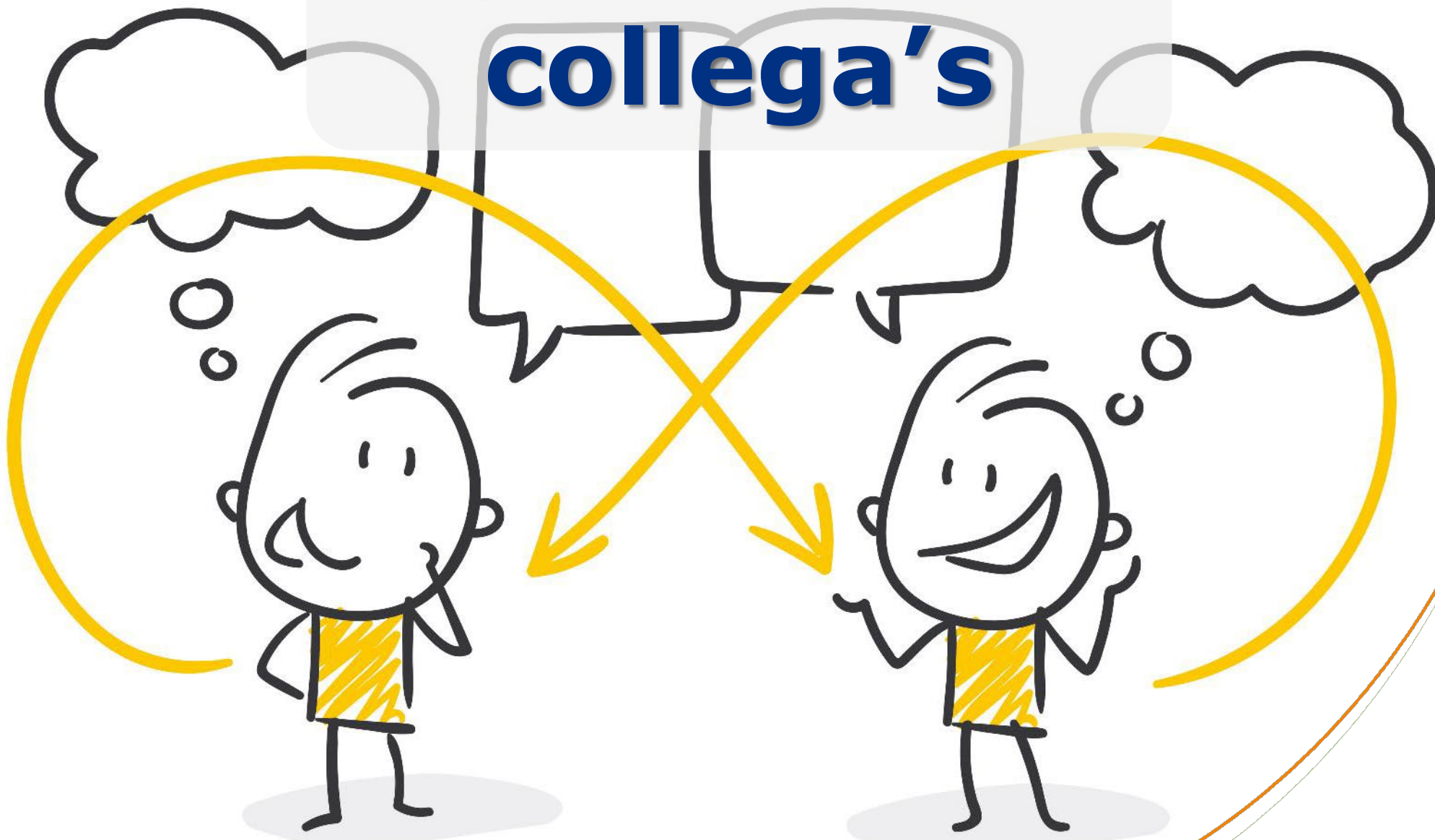


Coachen van collega's



umcg



Wanneer heb jij recent iets geleerd van een collega?

Hoe kwam dit?

Contact



Jildert van Yperen

j.van.yperen@umcg.nl



Adviseur Leren & Ontwikkelen
Leerhuis Opleiden, WIOO

Doel

- Belang **jouw rol** → **deskundigheidsbevordering**
- Handvatten om  vorm te geven.

Programma:

1. Nodig om te leren..?
2. Feedback;
 - a. Theorie
 - b. Voorbeeld
 - c. Reflectie

Wat heb jij nodig om te leren?

Aan welke voorwaarde moet worden voldaan?

Wat bevordert het leren?

- Autonomie
- Competentie
- Verbondenheid
- Status (veiligheid)
- Opvatting over ontwikkelbaarheid

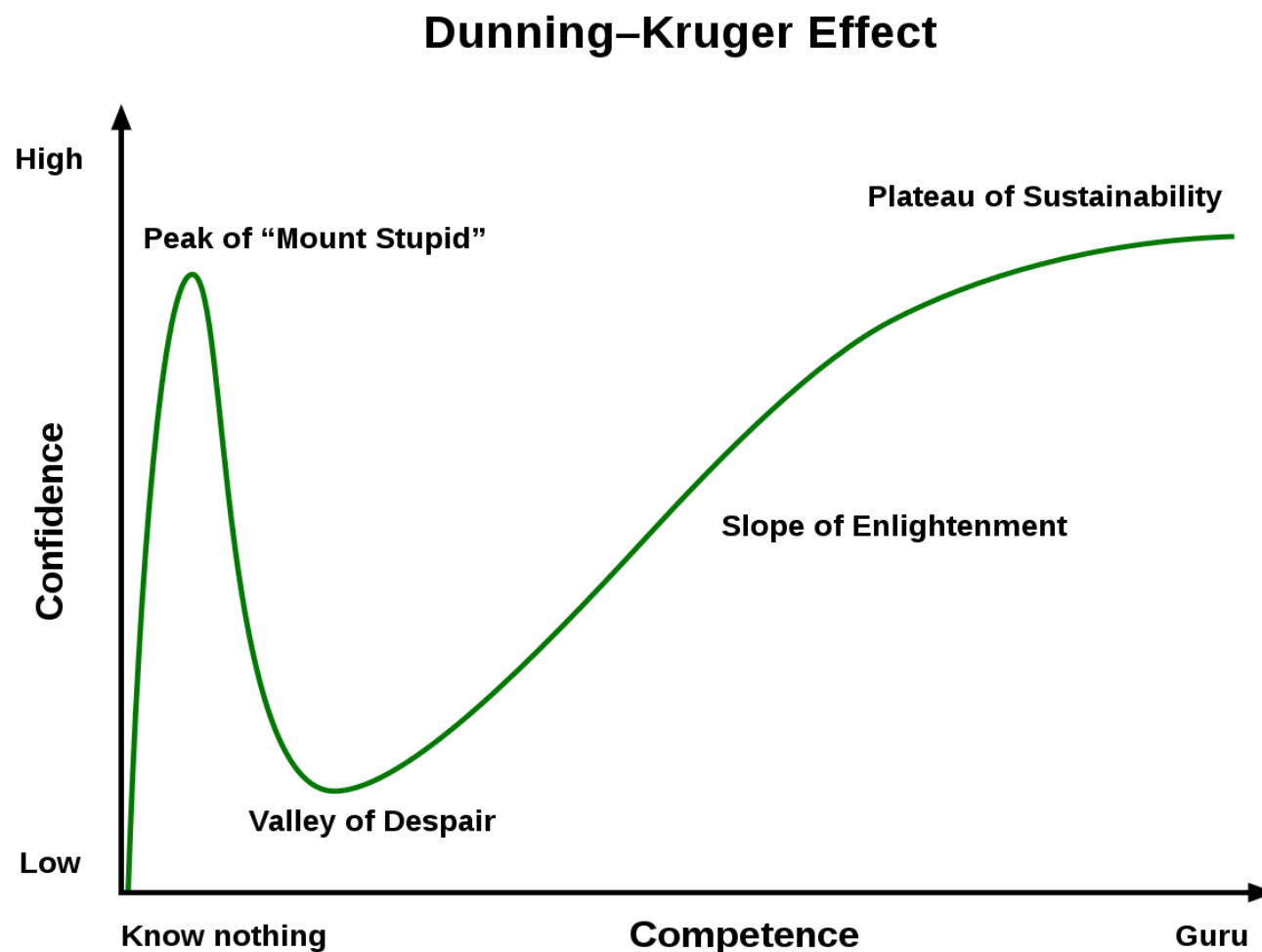
Welke elementen
herkennen jullie bij
jullie eigen leren?

#SamenBeterUMCG.

- Jij belangrijke rol in onderwijzen van collega's!
- Welke kansen zie jij hiervoor op jouw werkplek?

Feedback

- Enige optie onderwijsprestatie te verhogen (Black & William, 2010)
- Lerende kan niet zonder:



**Heb jij weleens FB
gehad waar je **NIETS**
van leerde?**

En vaak wel vervelende gevoelens van kreeg...

Randvoorwaarden feedback

- Duidelijke **doelen** (weten waar je naartoe werkt)
- Leren kunnen **zien** (effect zien van wat je doet)
- **Haalbare** en **uitdagende** doelstellingen (onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin. Teveel FB ook niet)
- Goede **instructie** (voorkomt terechte frustratie)
- Feedback volgt **direct/kort** na prestatie
- Ontvanger heeft **vertrouwen** in feedback-gever

Goede feedback

Effectieve feedback gaat in op drie vragen:

1. **Waar ga ik naartoe** (feed-up); lerende moet weten wat doel is & welke resultaten bereikt moeten worden
2. **Wat heb ik gedaan** (feed-back); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)
3. **Wat is de volgende stap** (feed-forward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven

↑ vragen altijd samen & in samenhang met doelen

Heb jij weleens FB gehad waar je **NIETS** van leerde?

Randvoorwaarden feedback

- Duidelijke **doelen** (weten waar je naartoe werkt)
- Leren kunnen **zien** (effect zien van wat je doet)
- **Haalbare** en **uitdagende** doelstellingen
(onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin.
Teveel FB ook niet)
- Goede **instructie** (voorkomt terechte frustratie)
- Feedback volgt **direct/kort** na prestatie
- Ontvanger heeft **vertrouwen** in feedback-gever

Goede feedback

Effectieve feedback gaat in op drie vragen:

1. **Waar ga ik naartoe** (feedup); lerende moet weten wat doel is & welke resultaten bereikt moeten worden
2. **Wat heb ik gedaan** (feedback); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)
3. **Wat is de volgende stap** (feedforward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven

↑ vragen altijd samen & in samenhang met doelen

Hoe wel?





Wat viel jullie op?

Wat viel jullie op?

Randvoorwaarden feedback

- Duidelijke **doelen** (weten waar je naartoe werkt)
- Leren kunnen **zien** (effect zien van wat je doet)
- **Haalbare** en **uitdagende** doelstellingen
(onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin.
Teveel FB ook niet)
- Goede **instructie** (voorkomt terechte frustratie)
- Feedback volgt **direct/kort** na prestatie
- Ontvanger heeft **vertrouwen** in feedback-gever

Goede feedback

Effectieve feedback gaat in op drie vragen:

1. **Waar ga ik naartoe** (feedup); lerende moet weten wat doel is & welke resultaten bereikt moeten worden
2. **Wat heb ik gedaan** (feedback); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)
3. **Wat is de volgende stap** (feedforward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven

↑ vragen altijd samen & in samenhang met doelen

Handig vooraf te bedenken...:

- Wat ga ik collega over zijn/haar werk vertellen?
- Hoe ga ik die boodschap overbrengen?
- Wat gaat de collega hiermee doen?
- Hoe zal dit alles zijn/haar werk verbeteren?

Nou jij..!

Schrijf 1 situatie: jij feedback gegeven / gecoacht of hebt gekregen/ontvangen en waar je wel/niet tevreden over was.

Bedenk n.a.v. vandaag: wat maakte dit (niet) succes en wat volgende keer weer/anders doen?

Delen mag, hoeft niet!

HINT →

Spelregels

Randvoorwaarden feedback

- Duidelijke **doelen** (weten waar je naartoe werkt)
- Leren kunnen **zien** (effect zien van wat je doet)
- **Haalbare** en **uitdagende** doelstellingen
(onhaalbaar of te makkelijk heeft FB geen zin.
Teveel FB ook niet)
- Goede **instructie** (voorkomt terechte frustratie)
- Feedback volgt **direct/kort** na prestatie
- Ontvanger heeft **vertrouwen** in feedback-gever

Goede feedback

Effectieve feedback gaat in op drie vragen:

1. **Waar ga ik naartoe** (feedup); lerende moet weten wat doel is & welke resultaten bereikt moeten worden
2. **Wat heb ik gedaan** (feedback); product (welke mate doelen bereikt) en proces (hoe aangepakt)
3. **Wat is de volgende stap** (feedforward); hoe verder, wat om doel toch te bereiken of volgende doel na te streven

↑ vragen altijd samen & in samenhang met doelen

De afronding

- Voorwaarden leren
- Onmisbare rol feedback
 - Voorwaarden feedback
 - Criteria feedback
- Reflectie →
- Nog open eindjes?



artikel

Verdiepend aanbod

Aanbod hieronder niet verplicht, maar wellicht wel behulpzaam als je meer wilt weten.

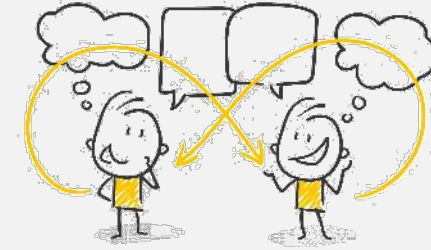


e-learning

Alles over het geven van feedback NL (E-learning WIOO)

Feedback is het belangrijkste instrument om het goede te bestendigen, het minder goede te corrigeren en de weg naar

Korte reflectie



Korte afsluitende reflectieve opdracht. Noteer voor jezelf:

- 3 punten die je vandaag hebt geleerd (inzicht)
- 2 punten die je gaat doen na deze bijeenkomst (toepassing)
- 1 punt wat nog lastig of onduidelijk is

Contact



Jildert van Yperen

j.van.yperen@umcg.nl



Adviseur Leren & Ontwikkelen
Leerhuis Opleiden, WIOO