Wel of geen Feedback

Waarom feedback geven?

Feedback is cruciaal bij leren op de werkplek

..... Maar

* Streumer 2009, Theunissen 2009, Archer 2010, Watling 2012

Percepties

- AIOS en Coassistenten:

  Wij ontvangen onvoldoende effectieve feedback

- Staf:

  Wij geven feedback maar dit wordt niet herkend door aios

* Archer 2010, Jensen 2012

Johari-window

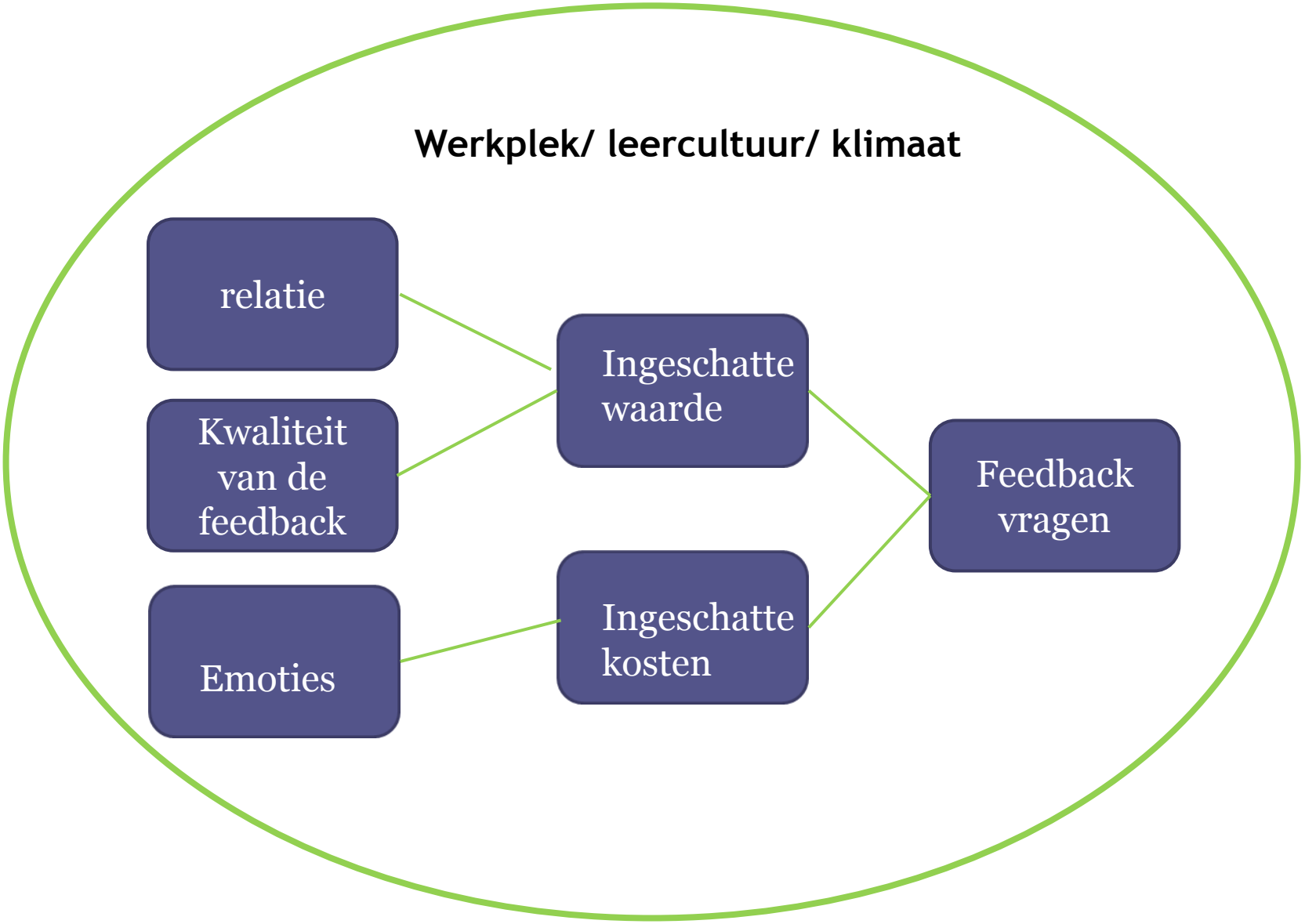
	Bekend bij jezelf	Onbekend bij jezelf
Bekend bij anderen	Vrije ruimte	Blinde vlek
Onbekend bij anderen	Verborgen gebied (privé)	Onbekende zelf

Johari-window

	Bekend bij jezelf	Onbekend bij jezelf
Bekend bij anderen	Vrije ruimte	Blinde vlek
Onbekend bij anderen	Verborgen gebied (privé)	Onbekende zelf

Feedback zoeken: Beïnvloedende factoren

1. Cultuur werkplek en leerklimaat
2. Relatie tussen de lerende en supervisor
3. Kwaliteit van de feedback
4. Emotionele reactie op feedback


Werkplek/ leercultuur/ klimaat
relatie
Kwaliteit van de feedback
Emoties
Ingeschatte waarde
Ingeschatte kosten
Feedback vragen

1. Cultuur werkplek en leerklimaat

Wat blijkt uit onderzoek?

- Gebrek aan bruikbare FB

- Tijdsfactor (druk, geen observatie)

- De “druk” van summatieve FB ten koste van formatieve FB

- Langer op dezelfde werkplek bevordert het zoeken naar en vragen om FB

2. Verhouding lerende vs supervisor

- Belang “comfortabel”, veilig voelen bij supervisor

- Open en steunend vs intimiderend

3. Kwaliteit van de feedback

- Belang echt op basis van observaties
- Specificiteit
- Bruikbaarheid

4. Emotionele reactie op FB

Aios
Angst voor negatieve feedback, gevoel niet competent te zijn, te falen
Supervisor
Het ongemakkelijk voelen bij geven van correctieve feedback

Kosten-baten berekening:
Weegt geven van of vragen om FB op tegen het gedoe (je rot voelen) op

Wat stimuleert fb geven/ vragen

Goal orientation (leeroriëntatie)

Het laten zien of ontwikkelen van iemands mogelijkheden

Blokkerend:

~~Performance~~ orientation (bewijsoriëntatie)

Het aantonen van iemands geschiktheid/ ongeschiktheid

Effectieve feedback

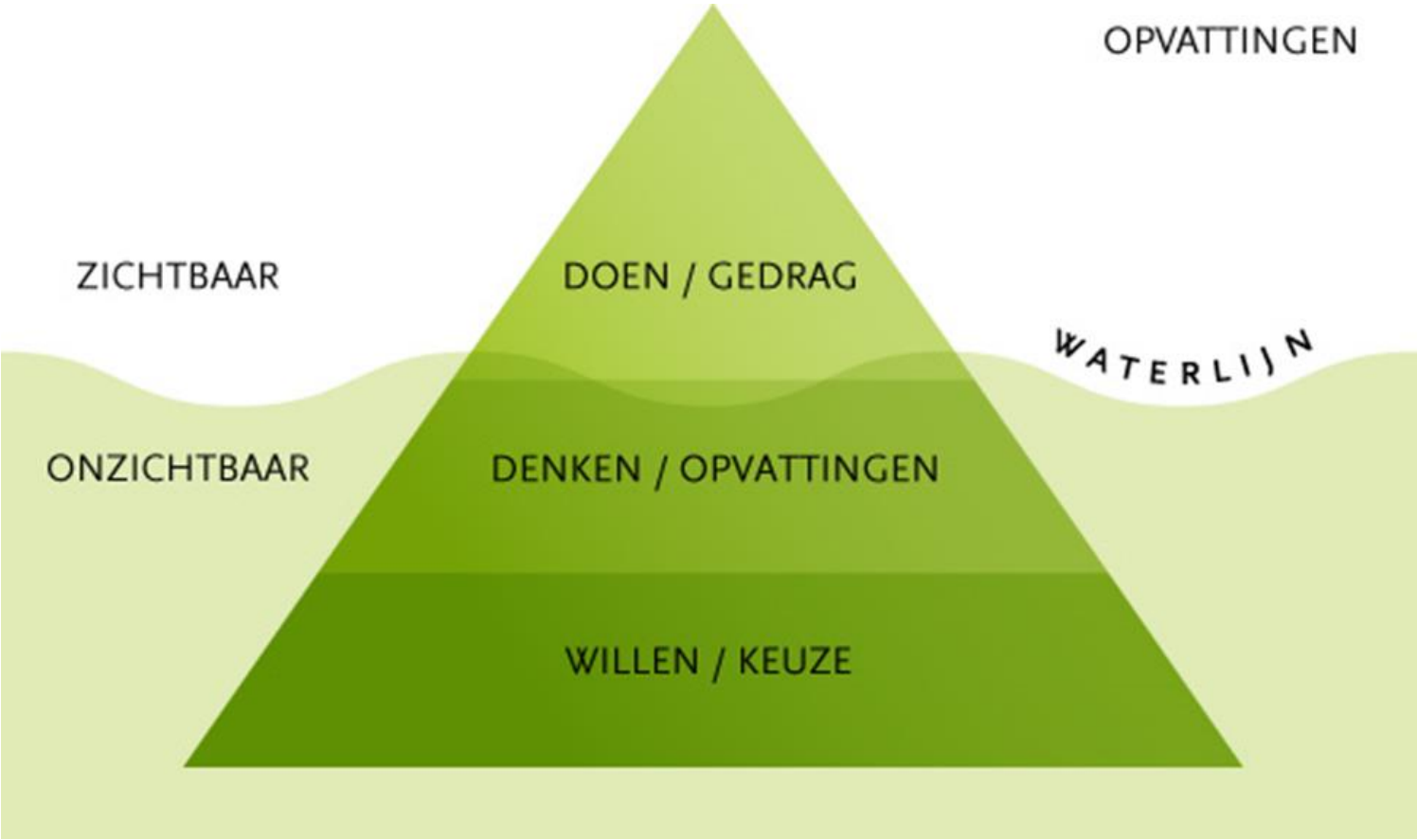
Zwakke feedback

- Niet geobserveerde competenties
- Ongeïnformeerde observator of geen expert
- Globale informatie
- Geen norm waaraan gerelateerd wordt
- Informatie uit 2e hand
- Geen doel hoe te verbeteren
- Geen intentie nogmaals te observeren

krachtige feedback

- Goed geobserveerde taken en competenties
- Expert geeft Feedback en weet waarover
- Specifieke concrete informatie
- Gerelateerd aan een standaard/norm
- Helder, concreet verbeterdoel
- Plannen volgende observatie

Coachen op competenties


OPVATTINGEN
ZICHTBAAR
DOEN / GEDRAG
WATERLIJN
ONZICHTBAAR
DENKEN / OPVATTINGEN
WILLEN / KEUZE

STARR- methode

- Een methode om de aios heel gericht te laten reflecteren op een bepaalde situatie en daaraan specifieke competenties te koppelen

- Ook geschikt voor situaties waar je zelf niet bij aanwezig was als supervisor

STARR: Vraag naar de Situatie	In welke Situatie zijn de ervaringen opgedaan. Kun je een voorbeeld geven van een concrete situatie? Wat was de context? Wat was de aanleiding? Wie waren aanwezig?
Vraag naar de Taak	Wat was in die situatie precies je formele of informele Taak, opdracht of rol? Wat moest je precies doen? Wat wilde je bereiken?
Vraag naar de Actie	Welke Actie ondernam je? Wat deed je precies? Om welke reden pakte je het juist zo aan? (Doorvragen op het gedrag totdat duidelijk is wat de betrokkene precies deed in termen van concrete activiteiten.) Hoe reageerden anderen? Hoe reageerde jij vervolgens weer? Wat deed jij ermee?
Vraag naar het Resultaat	Wat was het Resultaat of effect? Wat vonden anderen van het resultaat? Hoe was de stemming/sfeer?
Vraag naar Reflectie	Wat zou je de volgende keer anders doen en waarom? Wat zegt dit over jezelf? Herken je dit ook in andere situaties?

Toepassen STARR

Voornemen

- Wat ga ik anders doen/ Beter doen?
- Hoe ga ik dat doen (concrete activiteiten)
- Wanneer en met wie evalueer ik dit