**REGELS VOOR EFFECTIEVE FEEDBACK**

1. **Vraag voor het oefenen op welke punten de persoon feedback wil hebben**

Overlaad de persoon niet met feedback; zeker bij en beginner is het beter om je tot één of twee aspecten te beperken.

Gevraagde feedback wordt doorgaans beter geaccepteerd dan ongevraagde.

**2. Vraag na het oefenen eerst aan de persoon hoe het ging**

Even stoom afblazen is plezierig. Vaak komt hij zelf met de zaken die hem zijn opgevallen; door actief te luisteren kun je hem helpen die zaken zelf 'op te lossen'. Hij heeft dan de ruimte om over een niet genoemd punt feedback te vragen (een belangrijke gebeurtenis in het lesgebeuren bijvoorbeeld).

# 3. Begin met positieve feedback

Eén positieve uitspraak over bepaald gedrag heeft meer effect dan tien negatief getinte kritische opmerkingen.

**4. Geef zakelijke, relatief objectieve informatie over het gedrag**

Een spiegel waarin de persoon zichzelf kan zien, werkt beter dan een subjectief oordeel.

De specifieke gedragswijzen en de gehanteerde strategieën kan iemand veranderen; feedback op de persoonlijkheid of het karakter is veel moeilijker, en daarom sterk af te raden. Hoe concreter, hoe beter. Dus niet: ik vond het wat rommelig, wel: toen jij met je inleidend verhaal begon, waren vijf kinderen met een bal aan het stuiteren.

**5. Zorg ervoor dat de behoefte aan feedback aanwezig is (blijft)**

Feedback werkt beter in een ontspannen sfeer. Doseer de feedback; let op de verwerkings-capaciteit. Wanneer hij zich gaat verdedigen, verliest de feedback aan waarde.

Zorg ervoor dat ieder zich aan de feedbackregels houdt.

**6. Bied perspectief**

Door niet te blijven steken in wat niet goed ging, maar ook aandacht te besteden aan hoe het beter kan. Door na de vraag: "hoe kan het beter", actief te luisteren zodat je hem helpt zelf dat perspectief te vinden.

Ook hier geldt regel 3: doseer de adviezen.

**7. Evalueer de feedback**

Door de feedbackontvanger te vragen: hoe de feedback op hem is overgekomen, wat hij er aan gehad heeft. Kom op basis daarvan gezamenlijk tot afspraken voor de volgende keer.

### Verdiepende literatuur:

- *Training van onderwijsgedrag*, Jochem Grell

- *Samen werken, samen leren*, SOVA‑groep

- *Effectief onderwijzen*, F.M. Gerards e.a.