

# DE FEITEN OVER FEEDBACK

Bron: onderbouwd trainen: feedback



## Feedback levert in 38% geen verbetering van werkprestaties op.

Dit komt omdat feedback in die gevallen niet doelgericht wordt gegeven en dan leert men er niet van. Feedback op de taak, de uitvoering van de taak of op zelfregulatie levert wel verbetering werkprestaties op.



## Feedback moet doelgericht zijn

Alleen dan leidt het tot leereffecten. De doelen moeten overigens wel concreet zijn. Bij het geven van feedback moet de connectie met het doel helder zijn. 'Zomaar' feedback slaat nergens op (denken wij).



## Feedback moet specifiek zijn

Feedback moet helder aangeven welk gedrag de ontvanger heeft laten zien wat wel of niet bijdraagt aan het doel (progressiegericht) en welk gedrag kan helpen om het doel te bereiken (discrepantiegericht)



## De meestgebruikte feedbackmethodes komen niet tegemoet aan de eis van doelgerichtheid

Vb: ik, ik, jij, methode, GIGA-methode, DESC.



## Vragen om feedback werkt

Daarmee hou je als ontvanger autonomie en is je brein beter in staat om te ontvangen en erover na te denken omdat je brein zich niet bedreigd voelt.



## De term 'feedback' is vervuild

Alleen het woord al zorgt voor een soort kortsluiting in ons brein waardoor we feedback geven of ontvangen interpreteren als 'sociaal gevaar'.



## Ons voorstel qua opbouw en terminologie...

- Leerdoelen stellen
- Leerprestaties bespreken (progressiegericht)
- Leerversnellers meegeven (discrepantiegericht)