



UNIVERSITEIT
GENT

WORKSHOP

FEEDBACK TIJDENS STAGE:

ROL VAN DE STAGEMENTOR

Bijna alles wat een stagementor moet weten

STAGEMENTORENDAG OPLEIDING DIERGENEESKUNDE | Donderdag 26.01.2023 – Orsi Academy Melle

DOEL VAN DE WORKSHOP

Aan het einde van deze workshop:

1. Ben je op de hoogte van het **stagetraject** van de Faculteit Diergeneeskunde aan de Universiteit Gent.
2. Ken je de **UGent-definitie van feedback** en weet je wat feedback is;
3. Ken je de kenmerken van **feed-up, feedback, en feedforward**;
4. Weet je waarom feedback **nuttig** is;
5. Ken je de kenmerken van **effectieve feedback**;
6. Weet je hoe je stagiairs kan **activeren** in het feedbackproces;
7. Ken je enkele **technieken** om mee aan de slag te gaan in een **feedbackgesprek**.

INHOUD VAN DE WORKSHOP

Deze workshop bestaat uit **twee delen**:

1. Deel 1: Een stukje **theorie** (~30 min) waarin kort wordt uitgelegd wat feedback is, en hoe het effectief kan worden ingezet in het stagetraject;
2. Deel 2: **Aan de slag!** (~30 min) waarin we in groepjes aan de slag gaan met wat kleine opdrachten, op basis van voorgaande theorie.

WIE ZIJN WIJ?



Krijn Boom
Facultaire onderwijsontwikkelaar



Lien De Neef
Facultaire onderwijsontwikkelaar



Valery Labarque
Facultaire onderwijsontwikkelaar



Nele Kellens
Facultaire onderwijsontwikkelaar



Mit Leuridan
Centrale onderwijsondersteuner

WIE ZIJN JULLIE?

- Hebben jullie al ervaring in het begeleiden van stagiairs?
- Hoeveel ervaring hebben jullie al met het geven van feedback?
- Welke uitdagingen ondervinden jullie hierin?
- Wat hoop je uit deze workshop mee naar de praktijk te nemen?

EEN STUKJE THEORIE

1. HET STAGEPROCES IN BEELD

HET STAGEPROCES IN BEEELD

Een UGent-stageproces

Legende

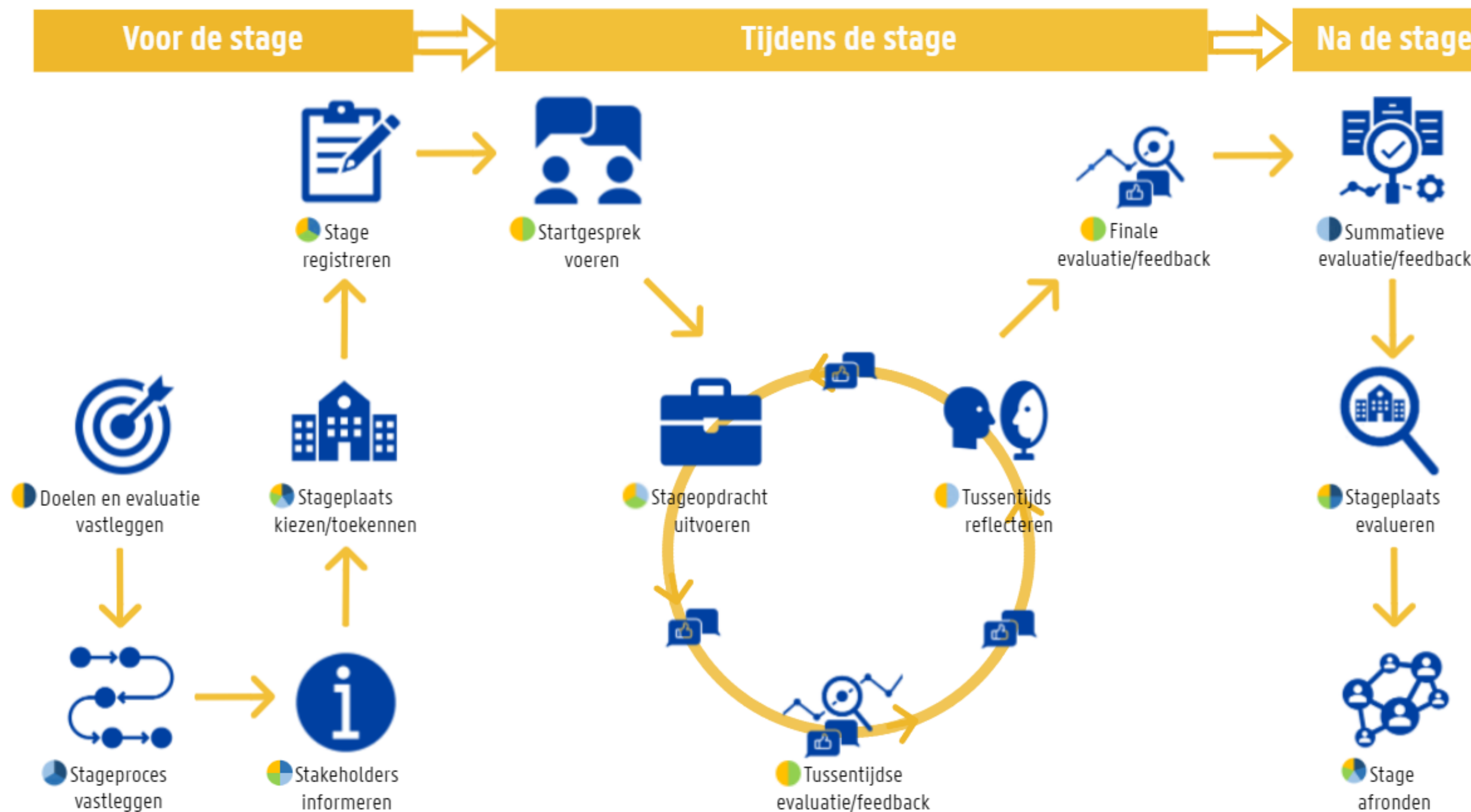
Zendende instelling

- Stagetitularis
- Stagecoördinator
- Stagebegeleider
- Stagiair

Ontvangende instelling

- Stagementor

Stagelexicon



2. UGENT-DEFINITIE VAN FEEDBACK

UGENT-DEFINITIE VAN FEEDBACK

Feedback geeft studenten **input** over hun vordering in een bepaalde **taak**, in een specifiek **proces** of in vertoond (leer)**gedrag**.

-UGent

- Die **input** kunnen ze krijgen van **zichzelf** of van **andere**, namelijk een lesgever, een medestudent, een boek, enz.
- Feedback verkleint de **kloof** tussen waar de studenten op een bepaald moment in het leerproces **staan** en waar ze **naartoe** moeten (= de doelstellingen).
- Daardoor leren ze beter te reflecteren en krijgen ze inzicht in de **knelpunten** en **groeimogelijkheden**, wat **diepgaand leren** bevordert en de motivatie voor de taak doet stijgen.

NIVEAUS VAN FEEDBACK

Feedback kan worden aangepakt op **vier niveaus**:

1. Het **taakgericht niveau**, wat focust op het resultaat.
2. Het **procesgericht niveau**, waarbij naar het volledige proces wordt bekeken hoe het resultaat werd bereikt.
3. Het **zelf-regulatie niveau** beschrijft de wijze waarop de student eigen acties kan reguleren/beheersen.
4. Het **persoonsgerichte niveau** geeft persoonlijke feedback wat vaak los staat van de uitvoering van de opdracht.

Het **taakgerichte** en **procesgerichte** niveau zijn vaak de krachtigste.

3. FEED-UP, FEEDBACK & FEEDFORWARD

FEED-UP, FEEDBACK, EN FEEDFORWARD

FEED-UP

Waar ga ik heen? Wat zijn mijn doelen?



NADRUK OP

de toekomst

de doelstellingen

de verwachtingen

wat een goede prestatie is

mogelijke uitkomsten

FEEDBACK

Waar sta ik nu? Hoe heb ik het gedaan?



NADRUK OP

het verleden

de prestatie van student

wat (minder) goed ging

gemaakte fouten

FEEDFORWARD

Wat is de volgende stap?



NADRUK OP

de toekomst

mogelijke volgende stappen

hoe te verbeteren

4. HET NUT VAN FEEDBACK OP STAGE

HET NUT VAN FEEDBACK OP STAGE

Met feedback geef je jouw stagiair informatie over zijn/haar gedrag of prestatie, met als **doel om het gedrag of de prestatie te verbeteren en om te handhaven wat er goed gaat**. Jouw intentie is constructief: je wil de stagiair doen groeien.



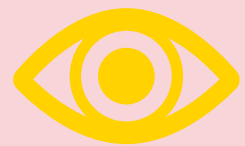
HET JOHARI VENSTER



HET JOHARI VENSTER



WAAROM FEEDBACK GEVEN?



Voor de stagiaires → informatie over waar ze staan om leerproces zelf bij te sturen



Voor jezelf als stagementor → zicht krijgen op leerproces van je stagiaires en eventueel je (leer)activiteiten bijsturen

5. EFFECTIEVE FEEDBACK GEVEN

ZES VOORWAARDEN VOOR EFFECTIEVE FEEDBACK



6. ACTIVEREN VAN DE STAGIAIR

FEEDBACKWIJZER

- Gebruik de Feedbackwijzer om stagiaires te informeren én te activeren voor, tijdens en na elk feedbackmoment.

FEEDBACKMOMENT: TIJD VOOR ACTIE!

VOOR
Bereid het feedbackmoment goed VOOR.

- Maak voor jezelf een eerlijke inschatting. Is het resultaat van je taak of examen zoals verwacht?
- Neem de instructies voor je taak opnieuw door. Overloop de evaluatiecriteria, duid aan wat je al goed hebt gedaan en waar je nog werk aan hebt. Vraag het eventueel aan een medestudent.
- Heb je voordien al feedback ontvangen? Neem die erbij en overloop wat je deze keer anders/beter hebt aangepakt. Waar heb je nog vragen bij?
- Denk na wat voor jou de belangrijkste feedbackvraag is en formuleer die op voorhand. Bijv. specifieke feedback op de structuur van een schrijftaak, op het uitvoeren van een bepaalde vaardigheid, ...
- Dien je feedbackvraag in bij de lesgever, als dat kan/mag.
- Wacht niet te lang om tussentijdse feedback te vragen. Durf een onafgewerkt product te tonen, bijv. een deel van een paper of een video van jezelf bij de uitvoering van een vaardigheid.
- Vraag advies aan een medestudent (of aan de lesgever als dat haalbaar is).

TIJDENS
Wees actief TIJDENS het feedbackmoment.
Kom meer te weten over wat je goed en minder goed hebt gedaan.

- Vraag voorbeelden. Vergelijk je eigen antwoorden met modelantwoorden.
- Durf doorvragen als je iets niet meteen begrijpt. Volgende formulering kan je daarbij helpen: "Bedoel je daarmee dat ... ?"
- Toon initiatief, ga in dialoog met de feedbackgever.
- Neem notities. Noteer de vragen en suggesties van de lesgever.
- Toets tijdens het feedbackmoment af of je alles goed begrepen hebt.
- Vat de feedback samen in je eigen woorden.

NA
Vat de feedback samen NA het feedbackmoment en ga ermee aan de slag.

- Reflecteer: hoe voel je je na het feedbackmoment? Voel je je geholpen?
- Noteer eerst je positieve punten en daarna je verbeterpunten. De evaluatiecriteria kunnen je daarbij helpen.
- Vertaal de verbeterpunten in concrete acties. Maak een prioriteitenlijstje. Wat pak je op korte termijn aan? Wat is op langere termijn belangrijk? (bijv. zelftest opnieuw maken, hoofdstuk opnieuw doornemen ...)
- Ga na wat er nog ontbreekt om verder te kunnen groeien. Hoe kan je naar een hoger niveau?
- Wat is de essentie van wat je geleerd hebt? Wat neem je mee naar volgende taken, examens ...? Formuleer in je eigen woorden.
- Deel je notities met de lesgever als die ernaar vraagt (bijv. in een portfolio).
- Gebruik je notities als startpunt van een volgend feedbackmoment.

FEEDBACKFEITEN: WIST JE DAT...

Je meer feedback krijgt dan je denkt?

- Denk aan de lesgever die veelgemaakte fouten bespreekt in de les of op Ufora.
- Ook je medestudenten kunnen je feedback geven over bijv. je notities, over een taak, of een moeilijke oefening, ... Je haalt het meeste voordeel uit feedback van meer dan één persoon.
- Ook de automatische info die Ufora je geeft, is feedback, bijv. zelftesten.

elk vak een **studiefiche** heeft waarin je informatie vindt over de doelen en de evaluatievormen? Zo weet je welke kennis, vaardigheden en attitudes er geëvalueerd worden voor dit vak. Bijv. tellen tussentijdse scores mee voor de eindevaluatie? Krijg je open vragen of meerkeuzevragen? De studiefiche vind je in de Ufora-cursus en in de studiekiezer.

het heel normaal is dat feedback gepaard gaat met **emoties**? Die kunnen zowel positief als negatief zijn. Brengt feedback je helemaal van de kaart, neem de tijd om te bekomen, reageer niet impulsief, praat erover met iemand die je vertrouwt.

echt goede feedback niet los staat van **feed-up en feedforward**? Feedback vertelt je wat goed en minder goed ging. Daarvoor moet je weten welke doelen je moet bereiken (= feed-up). Formuleer na de feedback welke stappen je nog moet nemen om te verbeteren (= feedforward). Zorg ervoor dat je bij elke stap in je leerproces die drie concepten toepast.

er manieren bestaan om je feedbackvragen **anoniem** te stellen? Bijv. een handgeschreven briefje tijdens de pauze van een les, een discussiervuimte op Ufora (als de lesgever dat anoniem instelt) ...

je heel veel leert uit **tussentijdse feedback**? Maar echt heel veel. Vraag er dus naar!

je volgende informatie mag vragen aan elke lesgever:

- De leerdoelen en de evaluatiecriteria van een specifieke taak, opdracht, toets, vaardigheidstest, ... Gebruikt de lesgever bijv. een checklist die bepaalt of een antwoord goed, voldoende, onvoldoende is?
- Goede en minder goede voorbeelden van studenten van voorbije jaren. (een paper, een kenniscлип van een vaardigheid, een correctiesleutel of modelantwoord, ...)
- Voorbeeldexamenvragen

Weet dat je er niet alleen voor staat!
Vraag hulp en goede raad aan je medestudenten, studenten-vertegenwoordigers (stuvers), medewerkers van het monitoraat (studiebegeleiders, trajectbegeleiders),...

7. HOE VOER JE EEN FEEDBACKGESPREK?

ALGEMENE AANDACHTSPUNTEN

- Bepaal in het begin van het gesprek: de **begindoelen**, de **gesprekspunten**, de **tijdsindeling**;
- Begin met **positieve feedback**, formuleer daarna leerpunten en bepaal hoe de stagiair die doelen kan bereiken;
- **Koppel** regelmatig **terug** naar de te bereiken **eindcompetenties**;
- Einde gesprek:
 - Ga na of alle begindoelen bereikt zijn en alle gesprekspunten behandeld zijn
 - Vat kort samen of vraag aan de student om dat te doen

3 GESPREKSTECHNIEKEN

1. De **Pendleton Rules**: (technische) handeling
2. Het **4G-model**: (on)gewenst gedrag of attitude
3. Het **Slechtnieuwsgesprek**: bij slecht nieuws

PENDLETON RULES

1. Wat ging er goed?
2. Wat kan er beter?
3. Vat samen en maak concrete afspraken

4G-MODEL

1. Gedrag
2. Gevoel
3. Gevolg
4. Gewenst gedrag



DEEL 2: AAN DE SLAG!

AAN DE SLAG

Oefening 1 (~15 min): **Austin's Butterfly**. Bekijk het filmpje over Austin's Butterfly en beantwoord per 2 de reflectievragen.

Oefening 2 (~15 min): Oefen per 2 het **feedbackgesprek** in. Doe dit op basis van de meegegeven casussen. Kies 1) het juiste feedbackmodel, en 2) Vul in hoe je, op basis van dit model, feedback zou geven.

