

Het geven van feedback

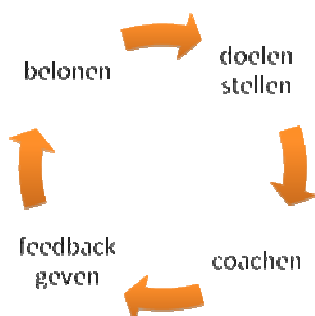
1. Inzicht in het zelfbeeld (relatie mentor – mentee)

Johari – venster (“arena”, “blinde vlek”, “facade”, “onbekend”)



- als mentor leer je eerst jezelf kennen : - om te werken in goede omstandigheden... een grote arena (= je weet veel over jezelf en anderen weten veel over jou)
- Hoe leren mensen dingen over jou? (vergroot de arena, vertel!!)
- Leer anderen kennen!! Toon interesse in andere mensen. Interesse tonen is ook een vaardigheid { je krijgt wat je geeft } zie oefeningen met leerstijlen en kernkwadrant.
- Als mentor heb je de verantwoordelijkheid om de eerste stap te zetten in de relatie.

2. Doelen en resultaatgericht werken



doelen zijn SMART

- specifiek : actieve werkwoorden gebruiken
- meetbaar : wanneer ben jij, de mentee, de organisatie tevreden
- aanvaardbaar : je formuleert het samen
- realistisch :
- traceerbaar: duidelijke tijdslijn en beschrijven hoe iets bereikt zal worden



3. Feedback

Feedback dient om gedragsmatige aspecten te belichten:

“dit is wat je zeer goed doet”

“dit doe je minder goed”

“dit is wat ik graag had dat je verder zou doen”

- Geen feedback vragen is er ook geen krijgen ... of negatieve
- Feedback heeft te maken met een gemeenschappelijk doel!
- Wanneer is feedback niet bedreigend? Als het regelmatig en goed gebeurt
- Stel vragen die je zelf wil beantwoorden

Tips voor constructieve feedback

- Werk situationeel
- Wees specifiek
- Focus op dingen die kunnen veranderd worden
- Spreek in de ik-vorm
- Kijk de persoon aan
- Geef gebalanceerde feedback
- Geef geen overvloedige uitleg
- Vermijd beoordelen (“je moet”, of “je zou beter”..)
- Wees eerlijk en vriendelijk

Volgens “SGI”

Situatie: beschrijf de situatie “ kan je je herinneren.....”

Gedrag: benoem feiten, gedrag dat je gezien hebt met voorbeelden

Impact op mij en anderen: zeg hoe jij hierop reageert, zeg hoe je de reactie ervaren hebt bij anderen

Goed om weten:

“ het meest onredelijke is mensen niet vertellen wat ze moeten doen”

www.guislain.be