

Welkom!

Durven leren van elkaar

Naar een
feedbackcultuur in
het hoger
onderwijs



**7 juni
2019**

Festival Leren van Toetsen |
Fontys Lerarenopleiding Tilburg

Els Roskam-Pelgrim
Marjo Maas
Dominique Sluijsmans

Themagroep feedbackcultuur



avans
hogeschool



**ZU
YD**



Henk Galenkamp en Jeannette Schut

Handboek professionele schoolcultuur

Focus op koers en gedrag



De leerKRACHT-aanpak Ervaringen Aan de slag -



Elke Dag Samen een Beetje Beter in ons onderwijs

Doel van onze workshop

**inzicht geven in definitie
feedbackcultuur en handvatten
bieden om het gesprek over de
implementatie van een
feedbackcultuur in je
organisatie aan te wakkeren**

Onze bijdrage

**1. Chocola
maken van de
complexe
semantiek**



**2. Aan de slag!
Hoe kunnen we
professioneel
gedrag van
onprofessioneel
gedrag
onderscheiden
en hoe zetten
we de verdere
weg naar een
professionele
en
feedbackcultuur
in?**

**3. Afsluitende
boodschappen:
Wat is nodig om
een vervolgstap
naar het
realiseren van
een
feedbackcultuur
te zetten?**

Blok 1

Chocola maken van complexe semantiek

professionele
cultuur

verbetercultuur

formatieve
cultuur

feedbackcultuur



Professionele cultuur en gedrag

Professionele cultuur: het (zichtbare en hoorbare) gedrag in de organisatie, inclusief de effecten hiervan op collega's, studenten en andere relevante actoren (Galenkamp & Schut, 2018)

Gedrag is professioneel als het:

1. Bijdraagt aan de doelen van de hogeschool/opleiding
2. Leidt tot toename van welbevinden van jezelf
3. Leidt tot toename van welbevinden van anderen

Gedrag dat strijdig is met deze drie criteria wordt in een professionele cultuur (op vriendelijke én duidelijke wijze) effectief begrensd:

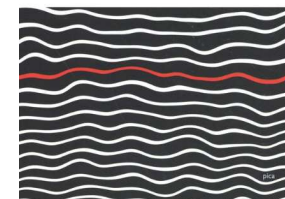
'Zo doen we dat hier niet!'

Gedragsskenmerken in een niet-professionele cultuur	Gedragsskenmerken in een professionele cultuur
Over <u>elkaar praten</u> (roddelen)	Met elkaar praten (in plaats van over elkaar)
<u>Mopperen</u>	Elkaar aanspreken (met behoud van relatie)
Conflicten sluimeren en/of escaleren	Op constructieve wijze omgaan met conflicten
De uitspraak 'Ik voel me hier niet veilig'	De uitspraak: 'Ik mag hier zijn wie ik ben'
<u>Pamperen</u>	Het geven van opbouwende kritiek en het noemen van verbeterpunten
Verantwoordelijkheden afschuiven en/of ontlopen	Verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag en de effecten hiervan op anderen
<u>Buitensluitingen</u>	<u>Iedereen hoort erbij</u>
Kenmerken van de <i>dramadriehoek</i> : aanklaaggedrag, slachtoffergedrag, reddersgedrag	Kenmerken van de <i>winnaarsdriehoek</i> : grenzen aangeven, kwetsbaarheid tonen, elkaar ondersteunen
<u>Passief gedrag en miskenningen</u>	<u>Actief en proactief handelen</u>
<u>Emotioneel worden</u>	Op gezonde wijze hanteren van gevoelens
Gedrag voortkomend uit oud zeer	Gedrag passend in actuele situatie

Henk Galenkamp en Jeannette Schut

**Handboek
professionele
schoolcultuur**

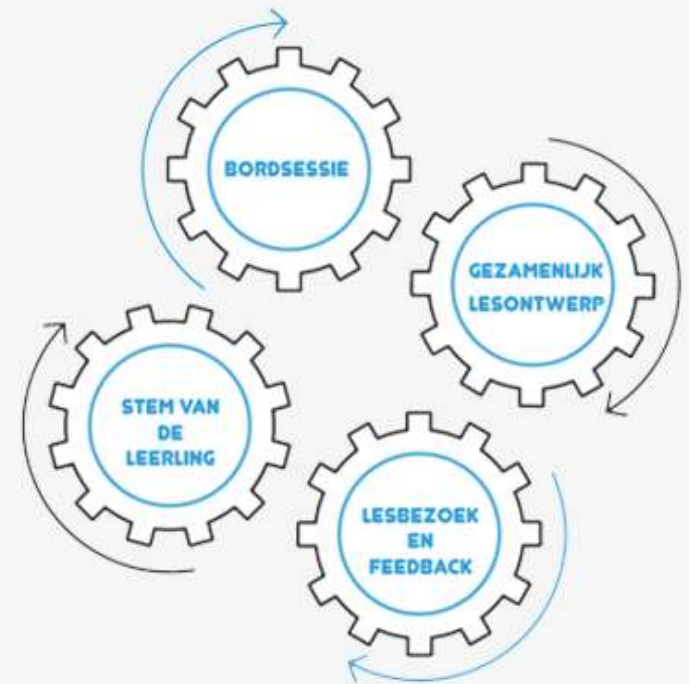
Focus op koers en gedrag



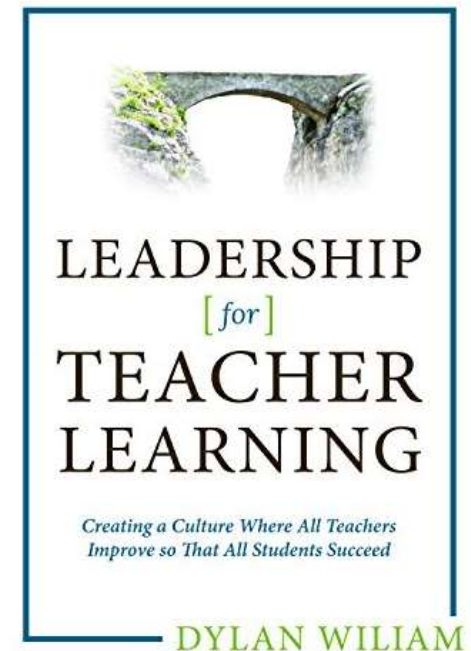
Verbetercultuur

<https://stichting-leerkracht.nl/aanpak/#Aanpak>

- **De bordsessie.** Korte effectieve werksessie, waarin je met je collega's en schoolleiding wekelijks de voortgang bespreekt op doelen die je gezamenlijk gesteld hebt. Deze bordsessies vervangen de veelal inefficiënte vergaderingen.
- **Gezamenlijk lesontwerp.** De doelen die je met je team stelt vertaal je naar de dagelijkse lespraktijk. Door samen lessen voor te bereiden maak je gebruik van elkaars kennis en kunde en kan je lessen verbeteren en innoveren
- **Lesbezoek en feedback.** Van en met elkaar leren is de basis voor een goede les. Door regelmatig te kijken bij elkaar en samen te bespreken of de beoogde doelen worden bereikt, krijg je ideeën over hoe het nog beter kan.
- **De stem van de leerling.** De leerling of de student is de grootste inspiratiebron voor nieuwe lesdoelen. Zij kunnen bij uitstek feedback geven over het onderwijs en werken zo mee aan verbetering.



Formatieve cultuur



**waar werkt
de opleiding
naar toe?**
FEEDUP

**waar staat de
opleiding nu?**
FEEDBACK

**hoe komt de
opleiding naar de
gewenste situatie?**
FEEDFORWARD

leiding

1. verhelderen van leerdoelen en delen van criteria voor succes

2. realiseren van effectieve discussies en activiteiten die bewijs leveren voor leren

3. terugkoppeling geven gericht op verder leren

collega's

2. begrijpen en delen van leerdoelen en criteria

4. activeren van docenten als belangrijke informatiebronnen voor elkaar

docenten

2. begrijpen van leerdoelen en criteria

5. activeren van docenten in het stimuleren van eigenaarschap over het eigen leren

In een feedbackcultuur...

- is sprake is van een samenhangend en studeerbaar ontworpen curriculum
- krijgen studenten door voortdurende formatieve evaluatie alle kansen om de studie succesvol te doorlopen
- leren studenten verantwoordelijkheid te nemen naar zichzelf en elkaar
- nemen docenten verantwoordelijkheid naar zichzelf en elkaar
- is sprake van een collectief kwaliteitsbewustzijn



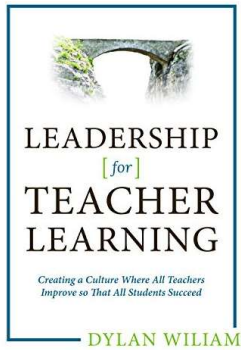
In een feedbackcultuur* zien we...

- dat de informatie open wordt gedeeld
- dat er een hoge tolerantie is voor het maken van fouten binnen leerprocessen
- dat de cultuur innoverend is
- dat mensen loyaal zijn t.a.v. afwezig
- dat mensen dingen bij de naam kunnen noemen
- dat mensen op elkaar kunnen rekenen
- dat mensen blij zijn met elkaars succes
- dat er weinig vergaderingen zijn 'na de vergadering'
- dat er transparantie heerst
- dat mensen 'echt' zijn
- dat er een hoge graad van commitment en aansprakelijkheid heerst
- dat er een vitale energie stroomt

*Jan Bommerez verwijst naar een cultuur van vertrouwen,
<https://www.youtube.com/watch?v=2MYJQEUFvs>



Samenvattend



Henk Galenkamp en Jeannette Schut

Handboek professionele schoolcultuur

Focus op koers en gedrag



Blok 2

**Hoe kunnen we
professioneel gedrag
van onprofessioneel
gedrag onderscheiden
en hoe zetten we de
verdere weg naar een
professionele cultuur
in?**



Aan de slag! Deel 1

Je hebt een stapel kaartjes ontvangen. Op deze kaartjes staan beschrijvingen van (on)professioneel gedrag. Je kunt ze beschouwen als factoren die een invloed kunnen zijn op de professionele cultuur in jouw team en/of jouw organisatie.

Verdeel de kaartjes in drie groepen:

- 1) Wat zou je willen stoppen?
- 2) Wat zou je willen handhaven?
- 3) Wat zou je willen versterken?



Aan de slag deel 2

Bedenk als je een positieve verandering in de professionele cultuur van jouw team/organisatie teweeg wilt brengen, wat je dan als eerste zou doen. Selecteer op basis daarvan drie vierkante kaartjes. Schrijf op een rond kaartje wat je zou willen doen om deze factor te beïnvloeden.



**FACTOR DIE
VAN
INVLOED IS**

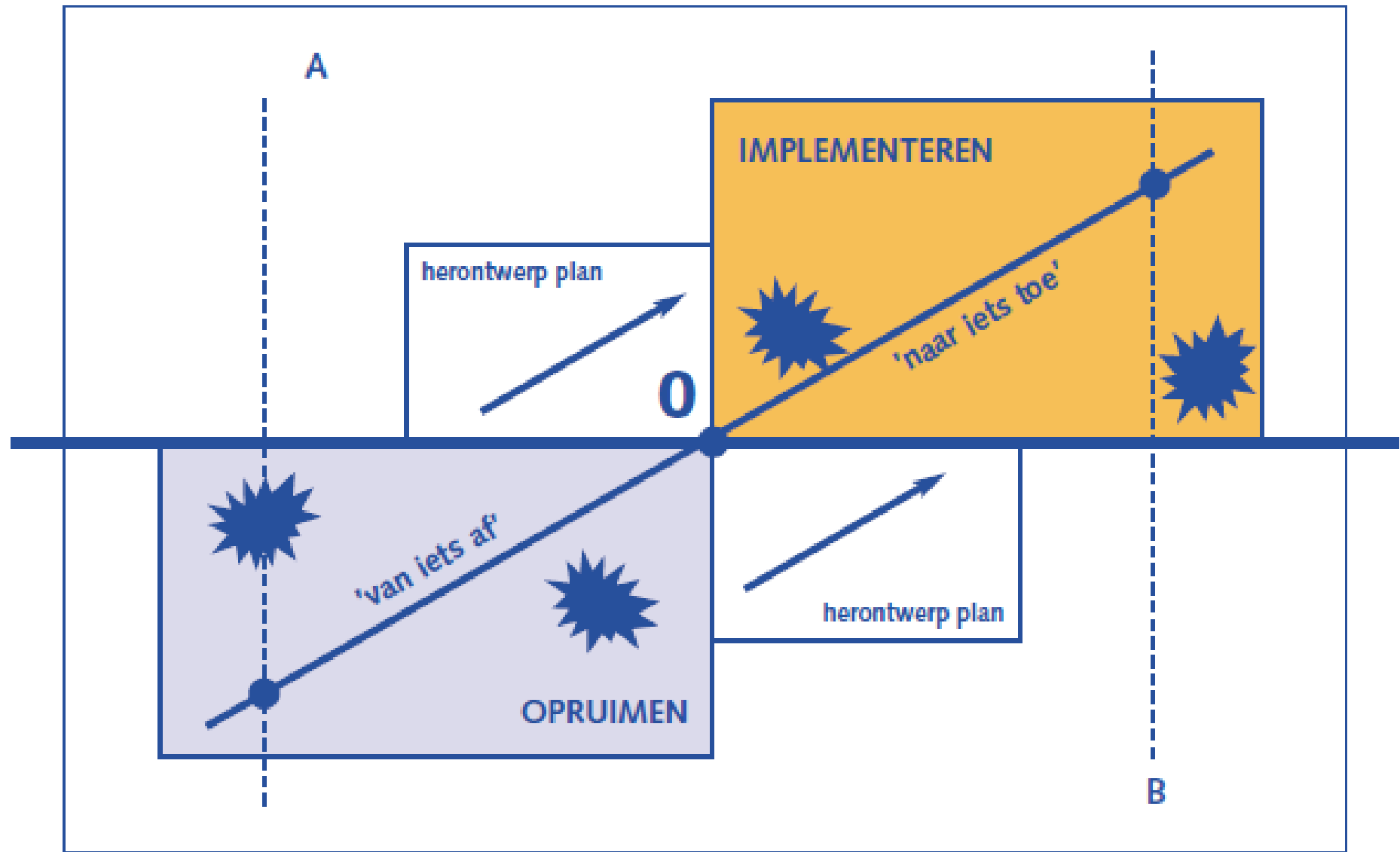


**WAT JE
GAAT
DOEN**

Blok 3

**Wat is nodig om
een vervolgstap
naar het
realiseren van
een
feedbackcultuur
te zetten?**













Dank!



Onze blog *Durven leren van elkaar* is te lezen op <https://lerenvantoetsen.nl/durven-te-leren-van-elkaar-naar-een-definitie-van-feedbackcultuur-in-het-hoger-beroepsonderwijs/>

