Handreiking voor het werken met de handelingswijzer feedback voor co-partners

In de PD-methodiek is de kwaliteit van de samenwerking tussen de co-partners (leerkracht en behandelaar) op de werkvloer mede bepalend voor de effectiviteit van de methodiek. Om een goede samenwerkingsrelatie te realiseren en – waar nodig - te verbeteren, is het geven van feedback aan elkaar een belangrijk middel. Deze handreiking kunnen co-partners gebruiken om de feedback die ze elkaar willen geven te structureren en om hun feedbackvaardigheden te vergroten.

Aan de linkerkant is de handelingswijzer opgenomen, zoals deze in deel 3, hoofdstuk 7 is beschreven. De principes en modellen met betrekking tot effectieve feedback die professionals elkaar kunnen geven, zijn daarin opgenomen. Aan de rechterkant kunnen co-partners het concrete doel van de feedback noteren en samen nagaan op welke manier ze daaraan invulling willen geven.

Handelingswijzer feedback voor co-partners in de PD-methodiek	**Ruimte voor concrete invulling feedbackactiviteit**
Doel van het geven van wederzijdse feedback op aspecten van de co-partnerschapsrelatie	Op welk aspect van de samenwerkingsrelatie richt zich de feedback? Noteer hier het doel dat er bereikt moet worden.
Het reduceren van de discrepantie tussen de kwaliteit van bepaalde aspecten in de huidige co-partnerschapsrelatie en de gewenste co-partnerschapsrelatie. Dit vanuit het besef dat optimale en complementaire samenwerking tussen co-partners het te behalen leerlingendoel (automatisering van het lezen en spellen) in hoge mate bevordert.	

De discrepantie kan worden gereduceerd door:	Wat wordt ingezet om het gezamenlijk doel te bereiken en waar letten we op? *(kruis dit hiernaast aan)*
Gezamenlijke verbeterdoelen te stellen en elkaar te helpen om deze te bereiken. **Voor het stellen van doelen op het gebied van co-partnerschap kan gebruik gemaakt worden van:** • Model voor co-partnerschap • Praktische implicaties voor effectieve co-partnerschap bij Preventieve Dyslexiezorg • Modellen over leren van professionals en het geven van feedback: drieslagleren, feedbackloop en competenties van lerende professionals **Bij het elkaar helpen de doelen te bereiken, wordt rekening gehouden met:** • De fase waarin co-partners zich in de co-partnerschapsrelatie bevinden (fase 1: testen van het water, fase 2: bouwen aan partnerschap, fase 3: reflectie op verbetering) • De praktische implicaties die voor de co-partners van belang zijn (bijvoorbeeld: co-planning, instructie en interventie, klassenmanagement, beoordelen en waarderen, communicatie, randvoorwaarden) • Het beantwoorden van alle drie de volgende vragen: Doen we de dingen goed?, Doen we de juiste dingen? en Waarom handelen we zo?) • Verschillen in bekwaamheid (onder andere: behandelintegriteit), interpersoonlijke verschillen en de manier waarop de co-partners daarmee omgaan • Valkuilen die zich in de co-partnerschapsrelatie kunnen voordoen • Het gegeven dat met name kennisontwikkelende feedback de co-partnerschapsrelatie verder brengt en dat het in ogenschouw nemen van verschillen in persoonlijk meesterschap en de rol van mentale modellen, daarbij faciliterend is	
Effectieve feedback beantwoordt drie vragen	**Beantwoord de drie vragen:**
• Feed-up: Waar werken we naartoe? Wat zijn de doelen die we willen bereiken? • Feed-back: Hoe doen we dat tot nu toe? Welke vorderingen hebben we al gemaakt om het doel te bereiken? • Feed-forward: Wat is onze volgende stap? Welke vorderingen moeten we nog maken om het doel te bereiken?	Feed-up: Feed-back: Feed-forward:

Kenmerken goede feedback voor professionals	Welke kenmerken van goede feedback zijn voor ons belangrijk? *(kruis deze hiernaast aan)*
• Gerichtheid op de taak en het proces en minder op de persoon: - Goede feedback combineert de gerichtheid op het *proces* (inzicht in het eigen leerproces en mogelijkheid van inzet van strategieën) én de gerichtheid op het *zelfregulerend vermogen* (leren zelfstandig te handelen, wanneer kunnen we wat doen en waartoe?) - Bij gerichtheid op de *taak* (informatie over hoe goed/minder goed de taak wordt uitgevoerd) wordt tegelijkertijd inzicht geboden in het proces (hoe kunnen we het aanpakken?) - Bij gerichtheid op de *persoon* worden complimenten gegeven over het gedrag en richt de feedback zich op onderdelen waarover co-partners controle hebben • Gerichtheid op duidelijke, concrete, haalbare en uitdagende doelen die in de modellen en principes die hiervoor genoemd zijn hun basis vinden • Is duidelijk en concreet, behapbaar, eenvoudig (maar niet te simpel), praktisch en zo objectief mogelijk • Inspanningsgericht en resultaatgericht: steigers bouwen door hulp te bieden en het aanleren en 'verbinden' van aanpakstrategieën • Houdt rekening met mogelijke verschillen in gehanteerde taal van de co-partners met betrekking tot aspecten van de preventie aanpak • Is 'veilig' en vindt bij voorkeur plaats in een klimaat waar het geven van feedback wordt geapprecieerd • De ratio positieve en negatieve (corrigerende) feedback is minimaal 3:1 • Richt zich op beide co-partners en houdt rekening met individuele behoeftes • Nodigt co-partners uit om feedback te geven op elkaars handelen, van elkaar te leren en zich in te leven in elkaars rollen • Maakt beide co-partners 'feedbackgeletterd' door elkaar strategieën aan te bieden (onder andere gerichte vragen stellen over de gegeven feedback) en bij elkaar het vermogen om feedback te ontvangen, te interpreteren en te gebruiken te vergroten • Zorgt voor een tweerichtingsverkeer en gelijkwaardigheid in het deelnemen aan het proces met het doel dat beide co-partners ervan leren	

Wie geeft de feedback?	Noteer hier wie aan wie de feedback geeft.
De co-partners aan elkaar, een (neutrale) derde (casemanager, ib'er, andere collega, ouder), de leerlingen (voor zover mogelijk)	
Timing en frequentie van de feedback?	**Directe en/of uitgestelde feedback?**
Directe feedback wordt bij voorkeur gegeven tijdens of meteen na de uitvoering van de taak; uitgestelde feedback is gericht op het proces (en bij complexe taken) en wordt liefst met in lengte toenemende tussenpozen gegeven. Frequentie van feedback stemmen de co-partners gezamenlijk af en is mede door monitoring van de reacties van de beide co-partners, te bepalen.	
Hoe en waarmee wordt feedback gegeven?	**Noteer hier hoe en waarmee de feedback wordt gegeven.**
Sociale reactie en opbouwen van vertrouwensband, oprechte en authentieke aandacht, informatie, voorbeelden, modellen, tips, rubrics, regelmatige 'check-ins', één-op-één gesprek, verbaal, non-verbaal (let op onbewuste non-verbale reacties!), schriftelijk (post-its), gunst (iets voor elkaar doen), materieel (bloemetje).	

Afstemmen op receptie van de feedback (hoe wordt feedback ontvangen en verwerkt?)	Hoe wordt afgestemd op de manier waarop feedback tot nu toe bij beide co-partners is ontvangen?
Afstemmen op de manier waarop beide co-partners de feedback ‘ontvangen’: feedback kan (1) het gedrag van de professional veranderen, (2) het doel veranderen, (3) de inzet veranderen en (4) genegeerd worden. Al naargelang beide co-partners op de feedback reageren, is aanpassing van feedbackgedrag aangewezen en kan worden bepaald welke feedback voor hen het meest effectief is.	

Noteer hier welke feedback het meest effectief is voor de samenwerking.	Waar moeten we op blijven letten?