

Verderbij, bij hoofdstuk 7 Leren en de leercirkel (Kolb)

Opdrachten, ideeën of suggesties in de vorm van de leercirkel van Kolb

Suggestie 1.

Stel mijn leerdoel is om beter feedback te leren geven aan mijn medewerkers. De vier leerstappen van Kolb kunnen mij daarbij behulpzaam zijn. Met welke stap ik begin maakt niet zoveel uit, handig kan zijn in eerste instantie uit te gaan van je eigen voorkeursstijl. Ben je een denker dan ga je mogelijk vanuit je huidige ervaringen (observeren, reflecteren) de theorie verkennen.

Theorie verkennen: Lees het onderdeel Feedback uit Verderbij

Actief experimenteren: Bedenk in welke situatie je feedback wil gaan geven. Misschien ga je de groep op. Bedenk dan vast enkele openingszinnen. De eerste zal in ieder geval zijn 'mag ik je feedback geven', en vervolgens formuleer je enkele vervolgzinnen. Bedenk welk doel je wil behalen en wat je uit de net gelezen theorie je hiervoor gaat gebruiken.

Concreet ervaren: je gaat feedback geven en je doet dat zoveel mogelijk op de manier waarop je je had voorgenomen, waarbij je natuurlijk inspeelt op de situatie die je aantreft.

Observeren en reflecteren: Je kijkt, samen met degene die je feedback hebt gegeven, terug naar wat je hebt gedaan.

Heb je je voorgenomen doel behaald?

Hoe heeft de feedback ontvanger je feedback ervaren?

Welke theoretisch onderbouwing kwam je goed van pas of waar heb je veel aan gehad?

Wat herkende je niet uit de theorie?

Suggestie 2.

Je gaat feedback behandelen in je teamoverleg. Je wilt graag dat de deelnemers in ieder geval deze avond de vier leerstappen gaan doorlopen en dat ze daarna met feedback aan het werk gaan.

Een suggestie voor het kennismaken met en het verkennen van Feedback.

Concreet ervaren: Je start de avond door de hele groep feedback te geven (volgens de feedbackregels) zoals je die zelf hebt geleerd. Op dit moment ervaart de groep het concreet hoe het is om feedback te krijgen. Bijvoorbeeld: Ik zie dat we er allemaal zijn, sommigen zitten op het puntje van de stoel, iedereen kijkt me aan en behalve ik is er niemand aan het woord. Ik zou denken dat jullie er zin in hebben, klopt dat?

Observeren en reflecteren: Je kijkt samen met de groep terug op wat zij net ervaren hebben. Vonden zij het prettig om zo feedback te krijgen, wat heeft het hen opgeleverd?

Geven zij elkaar wel eens feedback en zo ja op welke manier?

Van hieruit stap je over naar

Theorie verkennen: je vertelt de medewerkers over de feedbackregels en over het investeren in het leerproces van je collega's, je legt de relatie met jullie eigen pedagogische visie. Hierin heeft ontwikkelen en leren vast een duidelijke plaats.

Actief experimenteren: je geeft de medewerkers de opdracht om in subgroepen een casus te bespreken die je hebt geschreven. De deelnemers oefenen in de subgroep met het verzinnen van verschillende zinnen met betrekking tot die casus.

Concreet ervaren: In de plenaire groep zijn de medewerkers weer bij elkaar en zij geven allemaal om de beurt feedback op de collega die links van hen zit. Ieder ervaart zo hoe het is feedback te krijgen en te geven.

Observeren en reflecteren: en vervolgens stel je een aantal reflecterende vragen aan de groep. Bijvoorbeeld. Hoe heb je deze feedback ervaren? Wat kun je met deze feedback? Werd het volgens de 'regels' gegeven? Wanneer je de feedback prettig vond, waardoor kwam dat? Wanneer je het niet prettig vond, waardoor kwam dat?

Suggestie 3.

De methodiek Z'evenZien is vormgegeven rondom de leercirkel van Kolb. De website Z'evenZien biedt al het materiaal aan. In de modulenmap voor de medewerkers (modulen 5 en 6) is een aantal opdrachten al geformuleerd en maken de medewerkers hun eigen opdrachten volgens Kolb. www.zevenzien.nl