

Online Proefstuderen

Industrieel Product Ontwerpen

Theorie – module over Persoonlijke Ontwikkeling

We willen een lerende IPO-community zijn. Een plek waar studenten, docenten en werknemers uit het bedrijfsleven elkaar vinden en samen optrekken om te leren en nieuwe inzichten om te zetten tot betekenisvolle producten.

Om op deze manier IPO-community te zijn, willen we het didactisch klimaat zo inrichten dat elke student persoonlijk 'learner agency' ervaart. Dit betekent dat de student zelf regie voert het eigen leerproces. Hiervoor is ruimte nodig voor de student (lerende) om te leren, te experimenteren en te falen en daarvan te leren. Daarnaast is nodig dat studenten merken dat ze kunnen leren van anderen. Docenten, medewerkers uit het bedrijfsleven en medestudenten zijn samenwerkingspartners die de lerende student ondersteunen om het leerproces zo goed mogelijk te laten verlopen, zodat er optimaal geleerd kan worden. Omdat we een lerende IPO-community willen zijn, zullen ook docenten en medewerkers uit het bedrijfsleven blijven leren en als lerende gezien kunnen worden. Dit betekent dat ook zij de waarde van feedback vragen, verwerken en vastleggen omarmen.

Wekelijks voeren studenten integrale opdrachten uit waar ze zich helemaal op kunnen richten gedurende die week. De opdrachten sluiten aan bij beroepsproducten. De feedback van docenten, medewerkers uit het bedrijfsleven en medestudenten helpt de lerende om te bepalen waar ze staan en hoe ze het beste verder kunnen gaan, ook over de weken heen. Belangrijk is dus dat je vraagt om feedback en niet afwacht tot je het misschien krijgt. Je bent zelf actief op zoek naar feedback om je eigen leerproces goed te kunnen doorlopen en versterken. Hieronder lees je verder over de volgende thema's:

- De 7 uitgangspunten voor Feedback
- Feedback in een IPO lesweek
- Feedbackdialoog
- Feedbackdossier
- Vraag beter om feedback

De 7 uitgangspunten voor feedback

De feedbackcultuur bij IPO kent 7 uitgangspunten.

1. Feedback is een kado.

Student, medestudent en docent geven elkaar feedback om de ander verder te brengen in het leerproces. Daarmee is feedback in de allereerste plaats relationeel en te beschouwen als een kado. We willen elkaar met feedback verrijken. Onze intentie: ik ben vóór jou. En vragen om dit kado laat zien dat je het op waarde schat.



Alsjeblieft! Bedankt!

2. Feedback is een continue dialoog.

Student, medestudent en docent zijn regelmatig in gesprek. De gesprekken vinden plaats gedurende een ontwerpproces. De gesprekken zijn bedoeld om te leren. De lerende vraagt om feedback. Beide gesprekspartners leveren input en zijn in zekere zin gelijkwaardig (de docent zegt niet wat de student moet doen, de student heeft inbreng en regie). Feedbackgevers sluiten in elke dialoog aan bij de feedbackvrager als eigenaar van het leerproces.



We're in it together

3. Feedback vraag je voor zelfregulatie.

Student, medestudent en docent zijn allemaal als lerende zelf op zoek naar feedback. Elke lerende neemt het initiatief voor zijn of haar groei. Daarom is de lerende verantwoordelijk voor het vragen, verwerken en vastleggen van feedback. In het begin is dat voor jou als student wellicht nog wat nieuw en het kan ook ingewikkeld of kwetsbaar zijn. In jaar 1 en 2 worden er feedbackdialogen (coaching) aangeboden en geroosterd en gaan we iedereen bij langs. Gedurende de opleiding zal de lerende steeds meer 'zelf startend' zijn als het gaat om feedback vragen, verwerken en vastleggen.



Wat denk jij over dit prototype?

Het vragen van feedback is gericht op zelfregulatie. De student kan weer verder in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling. Soms heeft de lerende even tijd nodig om een actieplan te bedenken en vast te leggen in zijn/haar feedbackdossier. Het is goed om je te bedenken dat de dialoog dan op pauze staat (en nog niet afgelopen is). Het is belangrijk dat de feedbackgever de genoteerde feedback ook screent. Zo bepaal je samen of wat gezegd is, goed overgekomen is en of het voorgenomen actieplan ook een passende richting is om het gestelde doel te behalen. Door deze check te doen, wordt de student zeer effectief ondersteund in zijn/haar zelfregulatie.

4. Feedback is transparant

Student, medestudent en docent kijken samen waar de lerende staat in het leerproces. In de feedbackdialoog benoem je wat er nodig is aan feedback (feed up), je kijkt samen terug (feedback) en vooruit (feed forward). De lerende krijgt zo steeds meer zicht op zijn eigen voortgang en groei. Ook het moment van feedback is transparant. Je maakt aan elkaar duidelijk dat er een feedbackdialoog start. Dan kan er geen misverstand zijn dat een denkt feedback gegeven te hebben, terwijl de ander er niets van verwerkt en vastlegt.



Helder, door dit feedbackmoment kan ik verder

5. Feedback gelinkt aan rubrics

Student, medestudent en docent zijn samen op weg naar de diplomering. Op deze route verwoorden de rubrics (beoordelingscriteria van een opdracht) het doel waar je naartoe beweegt. Daarom is het belangrijk dat de feedback steeds aansluit bij de rubrics. Door wat een feedbackvrager inbrengt, langs de rubric te leggen en daar feedback op te geven, breng je als het ware belijning aan op de weg. Er ontstaat een helder spoor dat koerst op het doel. De rubrics van elk vak zijn namelijk een uitwerking van de beroepscompetenties van IPO (wat je moet kunnen om je beroep als productontwerper goed uit te kunnen voeren).



Oké, deze competentie beheers ik (on)voldoende

6. Feedback is constructief voor goed en 'fout'.

Student, medestudent en docent creëren samen een veilige sfeer. De docent heeft hierin een grote invloed als rolmodel. Veiligheid wordt door een docent geboden als de student (hoe de afgelopen week ook is geweest) met open non-verbale houding aangehoord wordt, respectvol feedback krijgt en waarvan reacties hierop serieus genomen worden. Zonder verbinding/relatie is er namelijk geen goede dialoog mogelijk. Om constructief te zijn, begint een feedbackgever altijd met 2 of meer positieve punten, als erkenning. Daarna volgen verbetervragen/opmerkingen. Om constructief te zijn, heeft het bovendien de voorkeur dat elke groep een eigen coach heeft gedurende een semester, die hen wekelijks ziet en zo de inhoud, voortgang en samenwerking feedback kan geven.



Ik begrijp wat je bedoelt, kun jij je ook voorstellen wat ik zeg?

7. Feedback is het waard om op te blijven investeren

Studenten, medestudenten en docenten bij IPO blijven investeren op hun feedback-skills. We blijven leren en groeien om goede feedbackdialogen mogelijk te maken. Feedback is dat waard. We geven commitment aan de 7 uitgangspunten. Iedereen die hier zorg voor draagt, bevordert het welzijn van de hele lerende IPO-community, inclusief eigen welzijn en stelt anderen in staat om echt verder te komen in het leven. Daarom feedback, investeer op je eigen skills en daardoor ook weer op een ander.



Ik blijf ervoor gaan!

Feedback in een IPO-lesweek

Startmoment: maandagochtend 10.00 uur

- 15 – 20 min - Recap (tenzij het de eerste week is) – groepsgesprek: waar staan we? Wat heeft de eerdere week ons gebracht? Dit kan een vertegenwoordiger van een COL verteld/geleid worden.
- 15 – 20 min – Feedbackverwerking – groepsgesprek: zijn er nog zaken die zijn blijven liggen, moet nog ergens op teruggekomen worden? Dit kan ook door een vertegenwoordiger van een COL verteld/geleid worden.
- Rest van de geplande/beschikbare tijd – Docent informeert de studenten over de weekopdracht, randvoorwaarden, hoe nu verder. Studenten gaan aan het werk en de docent loopt rond om vragen te beantwoorden.

Workshops – Dinsdagochtend 09.00 uur

Op dinsdagochtend geven docenten input (n.a.v. vragen) met betrekking tot de weekopdracht. Hier zal vast ook feedback uitgewisseld worden, zodra er vragen gesteld worden of voorbeelden behandeld worden. Dus vergeet niet je feedbackdossier dan bij te houden.

Coaching – Donderdagochtend 09.00 uur

De formele feedbackdialoog wordt wekelijks op de donderdag bij de coaching met studenten gevoerd. De indeling is meestal als volgt:

- **09.00 – 09.20 uur: Plenaire sessie**
1 of 2 studenten komen plenair aan bod met de uitwerking van hun opdracht. De feedbackdialoog wordt gevoerd. Medestudenten kijken ook alvast door te luisteren naar deze feedbackdialoog wat dit kan zeggen over hun eigen werk.
- **09.20 – 09.30: Overlegmoment**
Studenten overleggen in hun eigen groepje wat ze willen vragen/weten bij de coaching die nu volgt. Ze bedenken hoe ze de coaching gaan benutten.
- **09.30 – 12.00 uur: Coaching per groep**
- **12.00 – 12.30 uur (uit)checkmoment**
De student laat checken wat er is genoteerd aan feedback (wat heb ik gehoord als belangrijkste feedback en wat ga ik ermee doen).

Feedbackdialoog

Fase	Hoe ziet dat eruit?
Jij & ik	We openen door te verbinden met elkaar, 'klikken'/'connecten' Je opent de dialoog door op dezelfde golflengte te komen (te 'klikken'). Een goede connectie is belangrijk voor het vervolg van de dialoog. Hier stel je vragen gericht op de ander als mens: Hoe is het met je? Hoe gaat het deze week? Waar ben je mee bezig (geweest)?
Feed up	Student aan zet, toont voortgang, ik wil graag feedback op... De student gaat staan en presenteert/toont/tekent/vertelt wat hij/zij inhoudelijk heeft ontdekt. Hierbij gebruikt de student whiteboard, papier of padlet. De student geeft inhoud en stelt ook vragen (waar hij/zij feedback op wil). Jij luistert en vraagt open/nieuwsgierig door. Je bent vragenderwijs aan het coachen.
Feedback	Gezamenlijk balans opmaken, inzichten en expertise delen, leren van elkaar. Samen beantwoorden jullie 3 vragen. Dit kan gaan over inhoud, voortgang, houding student, samenwerking, etc. De student maakt aantekeningen. <ul style="list-style-type: none"> • Wat is/ging goed en waarom? • Wat ging fout en wat kun je daarvan leren? Begin altijd met minimaal 2 positieve punten ter waardering. Vier hier ook het goede en wat je kan leren van fouten. Daarna benoem je wat beter kan (probeer hier vragenderwijs te werken). Je laat richting (hoe verder) eerst door de student zelf benoemen.
Feedforward	Dialoog laten renderen richting de toekomst. De student vat de feedback mondeling samen en kijkt vooruit: hoe kan ik nu het beste verder gaan? De student legt tijdens het gesprek of direct aansluitend digitaal de feedback ook vast in een feedbackdossier. Hierbij formuleert de student ook een actieplan, om de nieuw gestelde doelen te bereiken.
Check-up	Heb je het goed opgepakt? We willen miscommunicatie voorkomen. De docent checkt of de lerende heeft begrepen wat er gezegd/aanbevolen is? En of het actieplan bij gaat dragen aan de voortgang.

Bron: www.toetsrevolutie.nl (Renske de Kleijn)

Feedbackdossier

Het feedbackdossier wordt door jou als student bijgehouden.
Het feedbackdossier wordt ook elke week toegevoegd aan de padlet van de student. Zo is het ook inzichtelijk voor de begeleidende docenten. Het feedbackdossier kent per 'invoerregel' een aantal kolommen, die je ook kunt sorteren bij latere gesprekken.

Naam: Voornaam Achternaam		MIJN FEEDBACKDOSSIER				
		Studentnummer: 123456				
O.E.	DAG	FEEDBACK VAN	RUBRIEK	ONTVANGEN FEEDBACK	MIJN ACTIEPLAN	CHECK DOOR

Vraag beter om feedback

<<< Ik loop vast, wat moet ik doen?

- >>> **P**ROBLEEMOMSCHRIJVING Wat is het probleem waar ik tegen aan loop?
- >>> **O**PTIES OF OPLOSSINGEN Welke oplossingen zie ik zelf (en heb ik al geprobeerd)?
- >>> **W**EGING VAN OPTIES Welke voor- en nadelen hebben die oplossingen volgens jou?
- >>> **E**IGEN KEUZE Wat zou ik kiezen zonder hulp?
- >>> **R**AAD VRAGEN Kunt u me hier feedback op geven?

<<< Is dit goed (genoeg)?

- >>> **C**ONTEXT Hoeveel tijd en energie heb ik in dit werk gestoken? Is dit mijn beste versie?
- >>> **L**EERDOEL/ **O**NDERDEEL Op welk gedeelte wil ik feedback?
- >>> **S**ELF- **E**VALUATION Wat vind ik zelf al goed en nog minder goed aan dat gedeelte?
- >>> **R**AAD VRAGEN Kunt u me hier feedback op geven?

<<< Wat moet ik allemaal verbeteren?

- >>> Dit werk laat zien hoever ik zelf heb kunnen komen.
- >>> Ik denk niet dat het helemaal af/voldoende is.
- >>> En ik ben bereid om er verder aan te werken.
- >>> Wat zijn in uw ogen de belangrijkste blinde vlekken op dit moment?

<<< Is het nu wel goed (genoeg)?

- >>> **S**AMENVATTING Welke feedback heb ik eerder gekregen?
- >>> **U**ITLEG Hoe heb ik die feedback gebruikt?
- >>> **P**RODUCT/ **P**RESTATIE Hoe is dat terug te zien in mijn verbeterde product of prestatie?
- >>> **E**MOTIES Welke emoties riep het op en hoe heb ik dit aangepakt?
- >>> **R**AAD VRAGEN Is mijn werk hier inderdaad beter van geworden?