

# 30일의 피드백



학습. 성장. 변화.



피드백은 성장과 학습 그리고 삶의 변화를 이루는 매우 강력한 도구입니다. 이 책은 피드백을 '주고받는 것'에 중점을 둡니다. 여기에 당신의 일터와 팀, 가정안에서 피드백을 주고받는 문화를 형성할 수 있도록 돕는 매일 사용 가능한 격려, 조언, 그리고 간단한 활동이 담긴 성찰문을 30개 준비했습니다.

30일이면 습관이 될 수 있습니다. 모험을 떠날 준비 되셨나요?

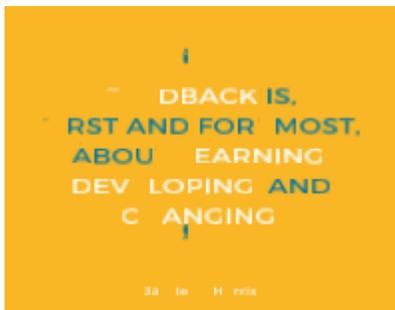
**출발!**



## 살펴볼 관점

음식이 몸에 물리적인 영양을 제공하는 것과 유사하게 피드백은 사람이 건강한 방식으로 성장할 수 있도록 합니다.

피드백이 항상 부정적인 것은 아닙니다. 피드백은 긍정적이며 필요한 행동을 강화할 때 특히 강력하게 작용합니다.



피드백은 그 무엇보다도 배움과 발전 그리고 변화를 가져온다.

## 생각해보라

피드백은 하나님께서 우리를 어떠한 사람으로 만드셨는지 깨우치고 하나님께서 우리가 하도록 준비하신 일에서 전진하는 방법을 발견하는 데 도움이 됩니다. 피드백은 우리가 개인적으로 성장하고 발전하는 데 도움이 되며 더 큰 운동의 결실을 위한 필요한 노력을 집중시키거나, 변경 또는 방향을 전환하는 데 도움이 됩니다. 좋은 피드백은 삶의 변화를 이루는데 강력하게 작용 합니다.



피드백은 챔피언들의 아침식사이다  
-켄 블랜차드

## 준비하기

피드백은 다음과 같이 당신을 도울 수 있습니다.

- 효과적인 업무 방식 강화하기
- 미래의 발전된 성과를 위한 준비
- 생산적인 행동의 개선
- 자신의 태도와 행동이 다른이들에게 어떤 영향을 미치는지 더 잘 알기



**#30DAYSOFFEEBACK**

## day 1

긍정적인 피드백을 자주 하도록 합니다. 훌륭한 업무의  
질을 칭찬하는 것은 소중한 일꾼들을 격려하고 존속시키는  
가장 좋은 방법 중 하나입니다.

이렇게 해보세요:

자신의 일을 잘 해내고 있는 사람을 찾아 격려해 보세요.  
전화를 걸거나 문자, 메모등을 남기거나 공개적으로  
칭찬하는것도 좋습니다.



우리 모두는 피드백을 해주는 사람이 필요하다. 그것이 우리가 개선될 수 있는 방법이기 때문이다.

- 빌 게이츠

## day 2

피드백은 자기 인식을 위한 강력한 도구입니다. 때때로 우리는 다른 사람들이 보는 모습과 우리가 스스로를 보는 모습은 다르다는 것을 알게 됩니다. 위협적이게 느껴지지 않고 오히려 격려가 되는 이 활동을 통해 오늘부터 피드백을 받아보세요.

이렇게 해보세요:

5명의 친구에게 당신을 설명하는 5개의 형용사를 말해달라 요청해 보세요. 그들의 피드백에서 무엇을 배울 수 있습니까?



사람들에게 자신감을 주는 것은 리더로서 내가 할 수 있는 가장 중요한 일이다.  
그것이 그들을 움직이기 때문이다.

- 잭 웰치

## day 3

모든 사람은 긍정적인 피드백이 필요합니다.

다음을 시청하세요.

NASA 셔틀 착륙 (4:39)

<https://youtu.be/AyTk8LvKBwE>

2시 00분부터 시청을 시작합니다. 조종석과 관제 센터에 있는 사람들이 서로를 향해 긍정적인 피드백을 얼마나 많이 사용하는지 관찰하십시오. 이들이 고도로 훈련된 조종사라는 사실은 매우 흥미롭습니다.



**#30DAYSOFFEEBACK**

## day 4

"조직의 피드백 문화를 바꾸는 가장 빠른 방법은 리더가 피드백을 더 잘 수용하는 것입니다." - 쉐라 힌

리더들이 피드백을 제공하도록 훈련시키는 것은 좋지만 그것만으로는 충분하지 않습니다. 피드백을 수신하는 것도 훈련이 필요합니다. 그렇지 않으면 모두 공을 잘 던지는 스킬만 있을 뿐 그것을 잘 받아내는 사람은 없으니까요. 피드백을 주는 사람이 아무리 능숙하더라도 받는 사람이 피드백을 듣는 데 관심이 없으면 아무 소용이 없습니다.

이렇게 해보세요:

“나는 피드백을 얼마나 잘 받아들이는가?”라고 스스로 질문해 보세요.



#30DAYSOFFEEEDBACK

## day 5

“명철한 자의 마음은 지식을 얻고 지혜로운 자의 귀는 지식을 구하느니라” 잠언 18:15

이렇게 해보세요:

하루를 마치며 15분 동안 당신이 오늘 성취한 일을 생각해 보십시오. 스스로를 격려하며 긍정적인 진전을 축하하는 일기를 작성하거나 개선하고자 하는 영역에서 성장하는 데 도움을 얻도록 기도하십시오.

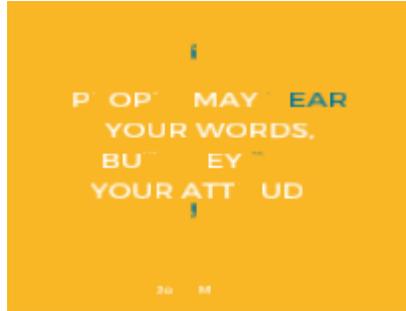
사람들은 당신의 말을 듣고  
있을지라도 그들이 느끼는 것은  
당신의 태도입니다

-존 맥스웰

## day 6

피드백 팁:

피드백을 제공할 때는 상대방이 가장 쉽게 변경할 수 있는 특정 성과, 기술 또는 행동에 중점을 둡니다. 그들의 동기나 의도를 의심하는 말을 던지지 않도록 합니다. 필요한 장기적인 성격이나 습관 변화를 위해서는 개인적인 코칭을 하도록 합니다.





#30DAYSOFFEEBACK

## day 7

"피드백을 잘 받아들이는 비결은 피드백을 듣는 마음을 열고, 실수나 실패로부터도 배울 수 있다는 것을 인정하고, 무엇보다도 배우려는 마음을 가지는 것입니다." HBR

이렇게 해 보세요:

오늘, 당신이 신뢰할 수 있는 사람에게 다음 세 가지 질문을 해 보세요.

내가 무엇을 시작 해야 하나?

내가 무엇을 중지 해야 하나?

내가 무엇을 계속 해야 하나?

...그리고 그들의 피드백에 감사를 표하세요.



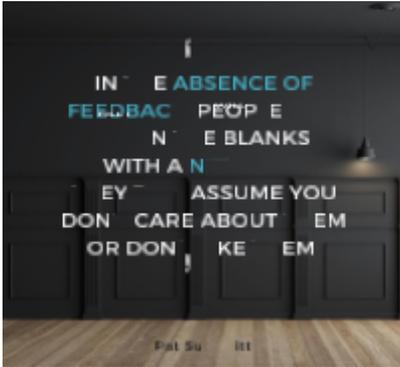
#30DAYSOFFEEEDBACK

## day 8

“사실 평가에 대한 자연스러운 반응은 누군가가 나를 판단하는 것처럼 느끼는 것입니다. 그러나 우리는 피드백에 대해 감사하고 그것을 사랑할 줄 알도록 성숙해져야 합니다”- 헨리 클라우드

이렇게 해보세요:

사무실이나 집에서 다른 사람의 피드백을 환영한다는 것을 알릴수 있는 무엇인가를 가시적으로 행해보세요.



피드백이 없으면 사람들은 침묵을 부정적인 것으로 인식할 것입니다. 그들은 당신이 그들에 대해 무관심하거나 싫어한다고 생각할 것입니다. -팻 써밋

## day 9

피드백은 당신이 관심이 있다는 것을 보여줍니다. 피드백을 하는 것에 주저할 때마다 이 사실을 기억하세요.

피드백 팁:

- 피드백은 그들과 그들의 일에 관심이 있음을 드러냅니다.
- 피드백은 당신의 그들의 성과를 인정하며 그들의 학습과 발전에 관심이 있음을 보여줍니다.
- 피드백은 그들이 성공하기를 원하기 때문에 위협을 감수하고 그것을 말할 용의가 있음을 나타냅니다.

## 피드백은 배움을 위한 열쇠이다

### day 10



“학습의 핵심은 피드백입니다. 그것 없이는 무엇을 배운다는 것은 거의 불가능 합니다” 스티븐 르윗

피드백 팁:

SARA에 대해 알아보기- 사람들이 건설적인 피드백을 받을 때 느끼는 정상적이고 예측 가능한 감정적 반응 패턴입니다.

S: 충격(shock) 또는 놀라움

A: 분노 (anger) 또는 불안

R: 저항 (resistance) 또는 합리화

A: 받아들임 (acceptance)

SARA를 알게되면 피드백을 받을때 피해의식을 버리고 책임감을 가지고 그것을 받아드리는 단계까지 이를 수 있습니다.



LOOK FOR  
THE BEST  
IN EACH  
OTHER,  
AND  
ALWAYS  
DO YOUR  
BEST TO  
BRING IT  
OUT.

1 Thes  
5:15

도리어 서로에게, 모든사람에게 항상  
좋은 일을 하려고 애쓰십시오.-

살전 **5:15**

**day 11**

피드백은 미래지향적입니다.

이렇게 해보세요:

최근에 새로운 기술을 배우기 위해 열심히 노력한 사람에게  
그의 노력과 발전을 칭찬하세요.

또는

최근 당신의 업무를 잘 도와준 사람들에게 그들이 어떻게  
당신의 배움과 성공에 기여했는지 구체적으로 전해보세요.



**#30DAYSOFFEEBACK**

## day 12

“좋은 칭찬으로 두 달은 살 수 있다.” 마크 트웨인

이렇게 해보세요:

당신의 삶에 변화를 가져온 긍정적인 피드백을 받은 사건에 대해 이야기함으로써 다른 사람들도 당신에게 긍정적인 피드백을 제공하도록 독려해보세요.



#30DAYSOFFEEBACK

## day 13

"탁월함을 추구하려면 특정 행동을 설명하고, 지지하고, 도전하고, 개선하는 피드백이 필요합니다." 덴 록웰

이렇게 해보세요:

피드포워드 연습\*. 당신이 개선하고 싶은 영역을 선택하고 누군가에게 그것에 도움이 될 수 있는 2-3개의 아이디어, 또는 팁을 요청하십시오.

그룹이나 팀으로 이 활동을 할 수도 있습니다. 방안의 다수의 사람이 모여 돌아가며 짧게 물어보는 것도 방법입니다. 매우 유용한 아이디어들을 얻을 수 있습니다!

\*추가 자료 참조(37페이지)



소통의 창구가 항상 열려 있을 때  
피드백을 주는 것은 쉬운 일이다.

낸시 폰 보라제스토프스키

## day 14

피드백 팁:

- 피드백은 공식(360s, 인사 고과 등) 및 비공식 환경 모두에서 정기적으로 제공될 때 가장 효과적입니다.
- 건강한 조직에서는 부하직원, 동료, 상사 등 모든 사람에게 피드백이 제공됩니다.



#30DAYSOFFEEBACK

## day 15

긍정적인 피드백은 동기를 부여하고 활력을 줍니다. 이미 훌륭하게 업무를 해내고 있는 사람들에게도 영감을 줍니다. 긍정적인 피드백을 통해 성과가 높은 직원은 성공을 축하받을 수 있고 향후 업무에서 더욱 효과적으로 작업할 수 있습니다.

이렇게 해보세요:

팀 미팅에서 다음 안건으로 넘어가기 전에 이전 안건에 대해 그것을 수행한 사람들을 칭찬하는 시간을 가져보세요..



#30DAYSOFFEEBACK

## day 16

"당신이 지금 듣고 있는 피드백의 90%가 잘못된 것이어도 마지막 10%가 도움이 될 수 있습니다." 쉐라 힌

당신이 받는 피드백이나 피드백 제공자에 대한 비판이 배움과 성장을 가로막지 않도록 하십시오.

다음을 시청하기:

다른이들의 피드백을 통해 배우고 성장하기 (20:00)

[https://youtu.be/FQNbaKkYk\\_Q?t=12](https://youtu.be/FQNbaKkYk_Q?t=12)



**#30DAYSOFFEEBACK**

## day 17

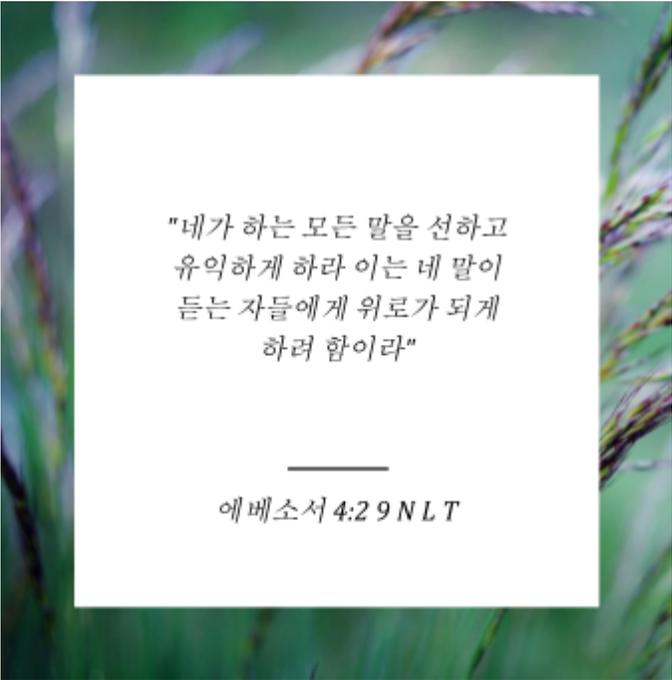
“저는 열려있는 것이 중요하다고 생각합니다. 솔직함과 그것을 가능하게 하는 문화 말입니다. 그런데 피드백을 받을 마음이 없다면 그것은 존재할 수 없습니다.”

민디 그로스만

이렇게 해보세요:

두려움, 오만함, 완벽주의 등 당신이 피드백을 받아들이는 데 방해가 되는 요소를 생각해 보고 목록을 작성하십시오.

이러한 장애물을 인식하는 것 만으로도 그것들의 부정적인 영향력을 줄일 수 있습니다.



"내가 하는 모든 말을 선하고  
유익하게 하라 이는 네 말이  
듣는 자들에게 위로가 되게  
하려 함이라"

---

에베소서 4:29 NLT

## day 18

이렇게 해보세요:

팀 회의에서 메모를 한다거나 행사가 끝난 후 정리를 하는 등 일반적으로 칭찬을 받지 않는 일을 하는 사람을 돌아보세요. 그 사람의 충실함, 봉사 또 그의 업무가 조직의 사명을 이루는데 크게 기여하고 있음을 칭찬하세요.



진심으로 인정하는 것의 가치를  
과소평가하지 마십시오

게일 로저스

## day 19

피드백 팁:

대부분의 사람들은 금전적 보상보다 자신의 성취에 대한 진지한 인정을 더 중요하게 생각합니다. 자신의 기여가 진정으로 중요하다는 것을 인정받는 것은 업무 만족도와 성과에 큰 영향을 미칩니다. 칭찬, 감사, 그리고 성장과 발전을 위한 진정한 기회는 훨씬 더 높은 수준의 생산성과 헌신을 가져옵니다.



리더는 공동의 비전에 대한 기여를 가시적으로 인식함으로써 마음을 전합니다.

제임스 M. 쿠제스

## day 20

“리더는 용기와 희망을 북돋아줌으로써 다른이들을 격려하고 영감을 줍니다. 리더는 공동의 비전에 대한 다른 사람들의 기여를 가시적으로 인식함으로써 마음을 전합니다. 감사를 전하는 노트, 따뜻한 미소, 상, 대중적인 찬사를 통해 리더는 다른 사람들에게 그들이 조직에 얼마나 소중한 존재인지 알립니다” 제임스 M 쿠제스

다음을 시청하기:

긍정적인 피드백을 주는 방법 (1:14)

<https://youtu.be/yGGMzicL6BM>

긍정적인 피드백은 구체적으로 그들의 행동이 큰 가치 있는 이유를 설명하는 것입니다.



**#30DAYSOFFEEEDBACK**

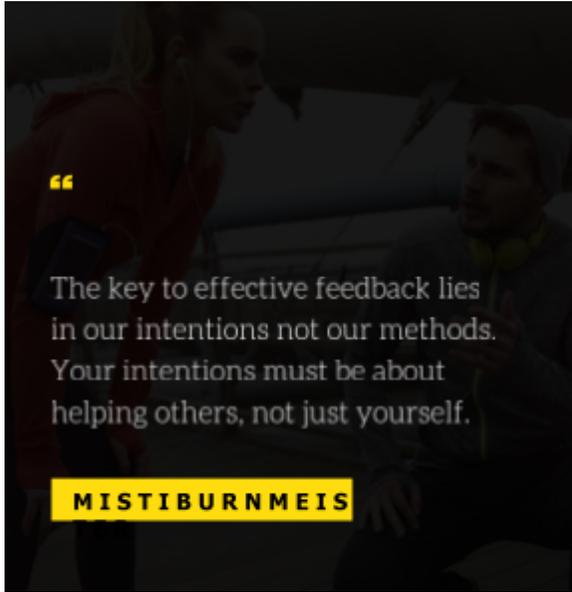
## day 21

피드백을 잘 받아들이는 것은 기술입니다. 우리 모두는 훈련과 연습을 통해 개선될 수 있습니다.

이렇게 해보세요:

피드백을 받을 때:

- 마음을 차분하게 가라앉히세요 (심호흡, 중간에 쉬는 시간 갖기)
- 변명하거나 정당화하지 마십시오
- 피드백을 그대로 따르지 않아도 된다는 걸 명심하세요.
- 다른 사람들과 그 피드백을 검토할 수 있음을 기억하십시오.



“

The key to effective feedback lies  
in our intentions not our methods.  
Your intentions must be about  
helping others, not just yourself.

**MISTIBURNMEIS**

효과적인 피드백의 핵심은 방법이 아니라 의도에  
있습니다. 당신의 피드백의 의도는 자신뿐만  
아니라 다른 사람들을 돕는 것이어야 합니다.

미스티 번마이스트

## day 22

효과적인 피드백의 핵심은 방법이 아니라 의도에  
있습니다. 당신의 의도는 자신뿐만 아니라 다른 사람들을  
돕는 것이어야 합니다.- 미스티 번마이스트

피드백 팁:

피드백을 하기 전에 피드백을 제공하려는 이유에 대해 스스로  
정직하십시오. 그 사람을 진심으로 위하며 성과 향상을  
도우려는 마음이 아니라면 침묵하는 것이 낫습니다.



#30DAYSOFFEEBACK

## day 23

“다양한 배경을 가진 사람들에게 피드백을 요청하세요.  
그들은 모두 각각의 유용한 정보를 하나씩 알려줄 것입니다.”  
스티브 잡스

이렇게 해보세요.

5-10명의 사람을 초대하여 “나의 최고의 모습 활동지” 를  
함께 작성해 보세요. 그들이 당신의 모습을 보았을 때  
당신이 어떤 가치있는 일을 하거나 훌륭한 기여를 했을  
때의 일에 대한 1-3개의 구체적인 예나 이야기를 수집해  
보세요. 스스로 행동 패턴을 인식하고 피드백을 통해  
학습할 수 있도록 그들의 답변을 정리해 보세요.

\*추가 자료 참조(37페이지)



#30DAYSOFFEEBACK

## day 24

건설적인 피드백을 하고 싶다면 좋은 기회가 주어졌을 때 훌륭한 피드백을 할 수 있도록 시간을 내어 준비하세요.

피드백 팁:

- 기도하세요.
- 적절한 타이밍에 당신이 피드백을 제공 해도 되는지 질문하세요
- 정보를 수집하세요
- 미리 할 말을 계획하세요
- 잘 들을 준비를 하세요
- 실행 계획에 함께 동의 하세요
- 계획을 실행하세요



## day 25

가장 최고의 피드백은 한 방향으로만 전달되지 않습니다.  
긍정적인 피드백을 주고 싶을 때는 당신이 관찰한  
긍정적인 점을 상대방에게 말하는 것에 그치는 대신  
질문을 사용할 수 있습니다.

다음은 시청하세요:

피드백을 받는 사람이 주권을 가질 수 있게 도와주세요.

<https://youtu.be/1KTAaOh2FoE>

그에게 자신이 잘한 일 세 가지와 다음 번에 더 분발할 수  
있다고 생각하는 세 가지를 생각하도록 요청하십시오.



#30DAYSOFFEEBACK

## day 26

좋은 피드백은 구체적이고 시기적절하며 목표와 관련된 것임이다.

이렇게 해보세요:

다음 팀 회의 또는 나눔시간을 시작할 때 각 사람의 왼쪽에 있는 사람이 공동체 전체 목표에 기여한 최근 특정 일에 관련하여 감사를 표현하도록 해보세요.



#30DAYSOFFEEBACK

## day 27

피드백은 적절한 시기에 전달될 때 긍정적이고 지속적인 영향을 미칠 가능성이 가장 높습니다.

피드백 팁:

- 성급하지 마세요. 감정이나 개인적인 영향으로 인해 과민반응하면 안됩니다. 차분하게 생각하세요. 상황에 대한 완전한 정보를 인식하도록 하고 가정하지 마십시오.
- 너무 미루지도 마세요. 특정 사건이나 행동이 아직 인식속에 생생히 살아있을 때 최대한 빨리 피드백을 제공하십시오. 다시 발생할 때까지 기다리지 마십시오. 다음번엔 처음보다 훨씬 더 악화될 수 있습니다.



#30DAYSOFFEEBACK

## day 28

피드백 기회를 최대한 활용하세요.

상대방을 편안하게 해주세요. 신체 언어와 기타 비언어적 표현에 주의를 기울이세요.. 어떤 구도로 앉으면 좋을지 미리 생각하세요. 상대의 의사 소통 스타일 선호도를 파악하세요. 상대의 문화에 걸맞게 조절하여 표현하세요. 긍정적인 피드백은 공개적으로 하는 것이 효과적일 수 있습니다. 하지만 건설적인 피드백은 비공개로 이루어져야 합니다.

다음을 시청하세요:

효과적인 환경(2:17)

[http://glsnext.com/video\\_detail.asp/?id=LS2015117](http://glsnext.com/video_detail.asp/?id=LS2015117)



**#30DAYSOFFEEBACK**

## day 29

“부정적인 피드백에 귀를 기울이고 특히 당신의 친구들에게 그것을 요청하십시오. 그렇게 하는 사람은 거의 없지만 놀라운 정도로 도움이 됩니다.” 일론 머스크

당신이 권위 있는 위치에 있다면 사람들이 두려워서 솔직한 피드백을 해주지 않을 수가 있습니다. 이 사실을 인식하고 가능한 한 많은 피드백을 요청하십시오. 또한 다양한 출처로부터 피드백을 얻을 수 있는 방법을 찾으십시오.

이렇게 해보세요:

누군가에게 "내가 무엇을 더 하면 좋을까요? 내가 무엇을 덜 하면 좋겠나요?"라고 질문해 보세요.

Speak  
the truth  
in love

사랑 안에서 참된 것을 말하라

에베소서 **4:15**

### day 30

좋은 피드백은 친절하고 도움을 주며 구체적입니다. 좋은 피드백은 그것을 받는 사람에게 소외감을 주지 않고 더 나은 성과를 낼 수 있는 동기부여를 제공합니다.

이렇게 해보세요:

피드백을 다른 사람과의 소통에서 정기적이고 일상적인 것으로 만드세요. 필요할 때는 건설적인 피드백도 괜찮습니다. 긍정적인 피드백은 자주 하시면 좋습니다!

피드백이라는 선물을 통해 배우고, 성장하고, 변화하세요!

## 추가 자료

### **a rtic L es**

#### 5 Reasons Why Feedback is Important

[http://www.huffingtonpost.com/karen-naumann/5-reasons-why-feedback-is\\_b\\_8728332.html](http://www.huffingtonpost.com/karen-naumann/5-reasons-why-feedback-is_b_8728332.html)

#### The Art and Science of Giving and Receiving Criticism at Work

<http://www.fastcompany.com/3039412/the-art-science-to-giving-and-receiving-criticism-at-work>

#### GIVING POSITIVE FEEDBACK:

##### How to Give Concise Positive Feedback

<http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2015/10/07/how-to-give-concise-positive-feedback/2/#6bb8bc2619d7>

##### How to Give Positive Feedback at Work

<http://money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/2013/06/06/how-to-give-positive-feedback-at-work>

##### How to Give Your Employees the Positive Feedback They Want and Need

<http://morethanaminute.com/how-to-give-your-employees-the-positive-feedback-they-want-and-need>

##### How to Give Positive Feedback to Your Manager and Co-Workers

<http://blog.impraise.com/360-feedback/how-to-give-positive-feedback-to-your-manager-and-co-workers-performance-review>

##### Give Positive Employee Feedback with Your Own Positive Words

<http://blog.baudville.com/give-positive-employee-feedback-with-your-own-positive-words>

## **GIVING CONSTRUCTIVE FEEDBACK:**

### **Giving Constructive Feedback in the Workplace**

<http://careermineer.infomine.com/giving-constructive-feedback-in-the-workplace/>

### **How to Give Difficult Feedback**

<http://www.forbes.com/pictures/fmlm45ligd/how-to-give-difficult-feedback/>

### **How to Give Constructive Feedback**

<http://www.inc.com/yael-bacharach/how-to-give-feedback-developmental-conversations.html>

### **How To Give Feedback People Actually Respond To**

<http://www.fastcompany.com/3049058/lessons-learned/how-to-give-feedback-people-actually-respond-to>

### **Giving Constructive Feedback**

<http://www.dummies.com/how-to/content/giving-constructive-feedback.html>

### **Performance Review Phrases**

<https://blog.udemy.com/performance-review-phrases/>

### **How to Deliver Feedback Effectively**

<http://www.adrianpei.com/blog/how-to-deliver-feedback-effectively/>

## INVITING FEEDBACK:

### Putting Negative Feedback Into Perspective

<http://www.adrianpei.com/blog/putting-negative-feedback-into-perspective/>

### How to Receive Feedback Graciously

<http://www.adrianpei.com/blog/how-to-receive-feedback-graciously/>

### HBR Reflected Best Self Exercise

<https://hbr.org/2005/01/how-to-play-to-your-strengths/ar/1>

### Try Feedforward Instead of Feedback

[http://www.marshallgoldsmithlibrary.com/cim/articles\\_display.php?aid=110](http://www.marshallgoldsmithlibrary.com/cim/articles_display.php?aid=110)

## books

Giving Feedback: Expert Solutions to Everyday Challenges (Pocket Mentor) - Harvard Business School Press

Giving Effective Feedback: 20-Minute Manager Series - Harvard Business Review

Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well - Douglas Stone and Sheila Heen

EBook: The Art of Growing Through Feedback - Adrian Pei

<http://www.adrianpei.com/subscribe-for-free-the-art-of-growing-through-feedback/>

## videos

### Positive Feedback for Nasa Shuttle Pilots

<https://youtu.be/AyTk8LvKBwE>

(6:39 - Start at 2:00)

### How to Use Others' Feedback to Learn and Grow - Sheila Heen

[https://youtu.be/FQNbaKkYk\\_Q?t=12](https://youtu.be/FQNbaKkYk_Q?t=12)

(19:28)

### Learning Motion - Positive Feedback (specific feedback)

<https://youtu.be/yGGMzicL6BM>

(1:14)

### Leadership: How to Give Feedback in a Positive Way - Nick Hill (giving ownership)

<https://youtu.be/1KTAaOh2FoE>

(2:18)

### Bill Hybels Talks About Feedback

[http://glsnext.com/video\\_detail.asp#/?id=DM2015011](http://glsnext.com/video_detail.asp#/?id=DM2015011)

(33:35)

# **30 d ays of feedback**

A Cru VP LDHR Team Project

PROJECT LEADER | TERRY MORGAN DESIGN |  
SARAH JOELLE PHOTOGRAPHY

We are grateful for the collaboration of input and feedback from authors, artists, and feedback advocates around world.

30 Days of Feedback ©2016 Cru. All rights reserved. Cru.org  
Images used under license from Shutterstock.com