

FEEDBACK I UNDERVISNINGEN PÅ PROFESSIONS- HØJSKOLERNE

Idékatalog om feedback udarbejdet af de studerendes faglige organisationer, (LL, DSR og PLS)
Dansk Magisterforening, Dansk Sygeplejeråd og Danske Professionshøjskoler.

FORORD

Feedback har afgørende betydning for undervisere og studerende. I dette idékatalog præsenteres overvejelser og viden om, hvordan undervisere og studerende kan bruge feedback i professionsuddannelserne. Først gives en generel introduktion til feedback efterfulgt af konkrete eksempler på feedback i form af en række cases fortalt af undervisere. Til sidst præsenteres syv principper for god feedback med handlemuligheder i forlængelse af hvert princip.

Idéataloget er udarbejdet på foranledning af en arbejdsgruppe bestående af de studerendes faglige organisationer, Dansk Magisterforening, Dansk Sygeplejeråd og Danske Professionshøjskoler med henblik på at styrke feedback til de studerende på professionsbacheloruddannelserne. Gruppen blev nedsat i sommeren 2015, og dens opgave var at samle viden om og definere fælles koncepter for feedback samt sikre, at feedback forankres i professionsbacheloruddannelserne. Gruppen har udarbejdet et baggrundsnotat, der præsenterer udfordringer, forskning og diskussion af feedback i et større perspektiv. Dette idékatalog er udviklet i forlængelse af baggrundsnotatet.

I arbejdet med feedback er fokus rettet mod læringsprocessen ud fra et ønske om at overvinde gabet mellem en nuværende færdighed og en ønsket færdighed. En feedbackkultur kan være tidskrævende, og feedback og hele det formative vurderingsfelt er dertil præget af forskellige forståelser og fortolkninger. En fælles forståelse af feedbackbegrebet er derfor nødvendigt for at kvalificere debatten om at styrke kvaliteten af uddannelserne med feedback.

Det er vigtigt at understrege, at feedback kan give en rigtig god effekt på de studerendes læring, men at der ingen garanti er for, at det sker. Det skyldes, at den formative feedbackpraksis er vanskeligere at udvikle end standardiserede vurderinger. Derfor er der et stort behov for at tydeliggøre principper for en formativ feedbackkultur i uddannelser. Det er dette katalogs syv principper et bud på.

God læselyst!

INDHOLD

OM FEEDBACK	4
Ny forståelse af læringsprocesser	5
Model for studieaktiviteter	6
Forståelse af feedback	8
Feedback som proces	8
Læringsfremmende kommunikation	9
DE SYV PRINCIPPER FOR FEEDBACK	10
Selvreguleret læring	11
Gør det tydeligt, hvad der er en god præstation	13
Tilrettelæg den studerendes refleksion over egen læring	14
Giv information af høj kvalitet til de studerende om deres læring	15
Sørg for at opmuntre til dialog mellem studerende og undervisere	16
Motiver de studerende og styrk selvfølelsen	17
Gør det muligt for de studerende at lukke gabet mellem den nuværende præstation og en ønsket præstation	18
Giv information til underviserne, som de kan anvende til at forbedre deres undervisning	19
CASES	20
Rollespil forbereder de studerende på praktik	21
Peer feedback stiller krav til de studerendes kommunikation og etik	22
Spørgeskema sætter fokus på forventningerne til de studerende	23

OM FEEDBACK

Der skelnes typisk mellem tre forskellige måder at arbejde med feedback. Den formative, der skal fremme læring, mens læringen er i gang, den summative, der dokumenterer læring og evaluering for at kunne fremme læring på system niveau. Fokus i dette katalog er på førstnævnte.

Den formative feedback

I midten af 1990'erne blev begrebet "Assessment for learning" ("vurdering for læring") lanceret af de to engelske forskere, Paul Black og Dylan William. Her pegede de på, hvor vigtigt det er med løbende feedback som modsvar til testkulturen i uddannelsessystemet. Feedback kan defineres som en formativ tilbagemelding på en løbende læringsproces. Det formative er den feedback, der gives, mens studerende er i læringsprocessen. Helt afgørende for feedbacken er de studerendes forståelse af den og deres muligheder for at anvende den i deres videre læringsproces. Kriteriet for, at en kommunikation mellem underviser og studerende kan kaldes formativ feedback, er, at den information, der bliver givet, bruges til at mindske afstanden mellem det færdighedsniveau, den studerende er på, og et fremtidigt læringsmål. Feedback er desuden en social faktor i de studerendes læringsproces og central for udviklingen af deres metakognition. Med feedback kan de studerende udvikle indsigt i deres egen læringsproces, og de får mulighed for at overveje egen tænkning om læringsprocessen gennem samtaler med både undervisere og medstuderende.

Mens det altså ikke er noget nyt, at feedback spiller en vigtig rolle i uddannelser, har det ændret sig sådan, at vurderingskriterierne for feedback i dag i højere grad skal være målrelaterede. Det er fastlagte standarder, kriterier og kendetegn for læring, der skal danne grundlag for den løbende formative vurdering. Med indførelsen af kompetencemål i professionsuddannelserne er tanken, at det skal være tydeligere, hvad der vurderes ud fra og gives feedback på. Og med indførelsen af kompetencemål kommer der i højere grad fokus på de studerendes læringsudbytte undervejs i læringsprocessen. Det kræver gode vurderingskompetencer at forstå, hvilke mål der kan og skal være de centrale i læringsprocessen. Risikoen er desuden, at kriterierne for mål bliver indsnævret til specifikke instrumentelle mål. Læring i det moderne samfund kræver en fortsat udvikling af selvregulerende læring og ikke nødvendigvis standardiserede formler for læring med alt for snævre mål.

Ny forståelse af læringsprocesser

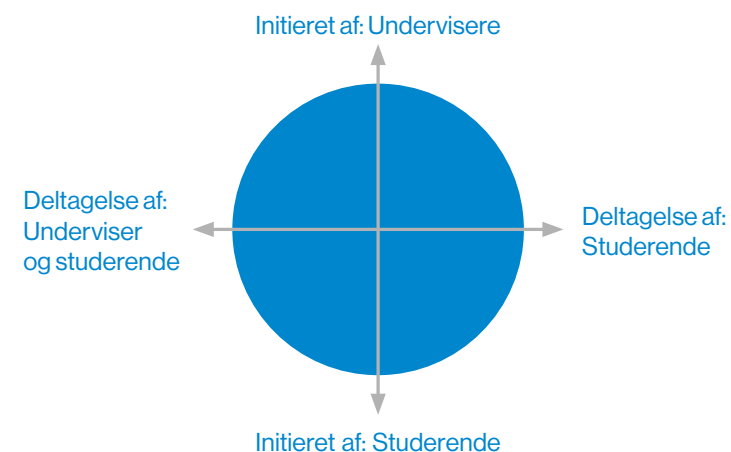
Der er gennem de senere år sket et skifte i måden, underviserne forstår de studerendes læringsprocesser på, og feedback skal ikke længere være noget, der kommer som afslutningen på en opgave eller i forbindelse med en prøve. Læringsprocessen forstås ikke længere som en simpel erhvervelse af forståelse, der er funderet i underviserens formidling af indhold. I stedet forstås læring sådan, at de studerende aktivt konstruerer og rekonstruerer deres viden og færdigheder løbende gennem læringsprocessen. Begreber som "studererrelateret læring" er et udtryk for den nye måde at tænke på. På trods af dette skifte i måden at forstå læringsprocesser på er det først nu, der kommer opmærksomhed på, hvordan det skal håndteres.

Model for studieaktiviteter

I de danske professionshøjskoler kommer den "studererrelaterede læring" til udtryk i beslutningen om at anvende studieaktivitetsmodellen som et didaktisk redskab. Modellens fire felter gør det klart, at især feedback til de studenterinitierede aktiviteter nederst i modellen kan være udfordret i forhold til at inddrage de studerende i undervisningen. Studieaktivitetsmodellen er en dialogisk model, da den sigter mod at styrke dialogen mellem den studerende og uddannelsens forventninger. Modellens fire læringsrum kan således være med til at skabe klarhed og gennemsigtighed gennem uddannelsen. Herudover bliver undervisernes og den studerendes rolle i uddannelsesforløbet anskueliggjort, hvilket bidrager til at styrke den studerendes forståelse af, hvordan de 37 ugentlige timer, som det i udgangspunktet kræves for at tilegne sig en videregående uddannelse, fordeles sig mellem forskellige studieaktivitetstyper. Dette giver indsigt i mulighederne for og forventningen om, at planlægge studenterinitierede aktiviteter, så den studerende udnytter uddannelsesforløbet optimalt.

Pointen med studieaktivitetsmodellen er at vise og anvende undervisning til en del af formativ vurdering og læringskommunikation. Det får den konsekvens, at der skal arbejdes med en udvidet undervisningsrolle og med en udvidet rolle som studerende. Ofte viser det sig at mange studerende føler sig alene med henblik på at få viden om, hvad den studerende selv har lært på trods af at undervisningen har været kvalificeret. Det er væsentligt at være opmærksom på, for det er ofte vanskeligt, hvordan den nye viden kan og skal relatere sig til, hvad studenten vidste fra før. Hertil kommer at det er nødvendigt at opsummere, hvad der læres undervejs i læreprocessen. Opsummering skal ikke overlades til den studerendes egen forståelsesmæssige usikkerheder, men derimod støttes af underviseren gennem kommunikation om, hvordan forståelsen er frembragt dvs. hvilke kriterier der ligger til grund for forståelsen. Dette kan fx realiseres ved at den studerende løbende skriver små essays om, hvad vedkommende har lært undervejs i læreprocessen.

På den anden side giver disse opsummerende essays underviserne mulighed for indsigt i, hvad det er for forståelsesmæssige, hukommelsesmæssige eller motivationelle problemer, som den studerende har. Ud fra denne baggrundsviden må underviserne prioritere, hvordan den efterfølgende undervisning kan iværksættes som en målrettet kommunikationsform, hvor målet bliver at støtte, hjælpe og drage omsorg for, at den studerende bliver stimuleret i fortsat læring.



Pointen er, at underviserne skal være tydelige ledere af læringsarbejdet, hvorfor undervisning og læring ikke skal ses som konkurrerende begreber; men heller ikke som uafhængige af hinanden. Undervisning og læring kan karakteriseres som to typer af processer, der er indbyrdes afhængige, selvom de aldrig kan sammenkobles på en simpel og direkte måde. Lærings sproget bliver væsentlig i denne sammenhæng ved at vise, hvad der skal læres og på en og samme tid give forklaringer og instrukser om på hvilken måde stoffet kan:

- Udvikle viden
- Anvendes til analyser,
- Anvendes til selvstændige vurderinger i forhold til at kunne handle i praksis og overveje, hvordan der eventuelt kunne handles anderledes i den pædagogiske praksis.

Dette gøres som regel bedst ved, at den studerende får korte opsummeringer af, hvad der er lært tidligere, så det er muligt at se sammenhængen mellem det tidligere lærte og det nye. Opsummeringerne kan blandt andet understøttes af logbøger, port folio, plancher, digitale platforme, illustrationer, skabeloner mv., som den studerende kan tage frem og underviseren kan referere til i kommunikationen med den studerende.

Forståelse af feedback

Feedback bliver ofte forstået som en proces, hvor underviserne sender deres feedback til de studerende og peger på, hvad der er rigtig eller forkert, og på styrker og svagheder i opgaver. De studerende bruger så efterfølgende feedbacken til at foretage forbedringer, hvis de vel og mærke kan forstå, hvad det er, de skal gøre for at forbedre sig. Problemet med denne forståelse er, at hvis feedback udelukkende kommer fra underviserne, er det vanskeligt at se, hvordan de studerende kan udvikle selvreguleret læring. Problemet er desuden en opfattelse af, at feedback er en overføringshandling, som de studerende afkoder, modtager og handler efter. Meget tyder på, at feedback er vanskelig at afkode. De studerende skal have mulighed for aktivt at konstruere en forståelse af feedbacken, før den kan anvendes gennem for eksempel fælles drøftelse og diskussion af feedback. Hvis feedback alene ses som en kognitiv proces, hvor der kun sker en overførsel af informationer, ses der bort fra, at informationerne kobler sig sammen med motivation, adfærd og kontekst. Samspillet mellem læring og undervisning bliver ikke tydeligt, herunder, at underviseren er lige så afhængig af feedback for at udvikle egen undervisning, som studerende er for at forbedre egne læringsprocesser.

Feedback som proces

Hvordan påvirker den løbende feedback så de studerendes læring? Det har forskningen løbende undersøgt. Allerede i 1980'erne blev der publiceret flere effektstudier, der blev banebrydende for forskningsfeltet. Det lyder enkelt at udvikle feedbackmodeller, der kan fremme studerendes læringsudbytte, men det er forbundet med en del vanskeligheder. Selvom undervisningen planlægges med omhu og engagerer de studerende, er der ikke en direkte og enkel sammenhæng mellem læringshensigten og læringsudbyttet.

Forskningen peger på, at arbejdet med feedback bør ses som en proces mere end som quick fix. Og på at der er tre centrale aspekter ved opbyggelse af en feedbackkultur: Involvering af de studerende i egen læringsproces, de studerendes kendskab til læringsmål og muligheden for feedback fra medstuderende. Der er i uddannelsesforskningen enighed om, at de studerendes viden om mål og succeskriterier er vigtig, hvis den løbende feedback skal føre til mere læring. De studerende skal vide, hvad det er, de skal lære. Det er underviserens ansvar at udvikle og tale med de studerende om, hvad der bliver forventet af dem, og hvad succeskriterierne er. Desuden peger forskningen på det afgørende i, at underviserne giver feedforward om forbedringsmuligheder.

Læringsfremmende kommunikation

Når undervisere ønsker at reducere "læringsafstanden" mellem en nuværende og et ønsket læringsmål, kræver det en vurdering af de studerendes nuværende tilstand. Den vurdering skal efterfølgende gives som feedback. Og her skal der svares på, hvordan den studerende skal arbejde fremover. Feedback, der klart anviser, hvordan de studerende skal arbejde videre med en opgave, kaldes feedforward. Feedback er den information, der gives til de studerende i læringsprocessen, mens den pågår. Feedforward defineres som den information, de studerende får i forhold til den fremtidige læring ud fra en analyse af den tidligere læring, og er regelmæssige og systematiske anvisninger på, hvordan den studerende kan arbejde videre for at blive dygtigere i et fag.

Især tre faktorer er vigtige, hvis man ser på læringseffekten af feedback. Det er, hvad der bliver givet feedback på, hvordan feedbacken bliver givet, så den kan anvendes af de studerende, og hvornår feedbacken bliver givet i løbet af læringsprocessen.

I forhold til hvordan feedbacken bliver givet, er den formative side af læringen vigtig. Det betyder, at underviserne skal have kendskab til de studerendes læringsbehov og afstemme deres feedback til det behov. Hvordan underviserne giver de studerende feedback, kan have stor indflydelse på, hvordan de studerendes læring og læringsstrategier udvikler sig. Feedbacken på formativt niveau har det mål at fremme de studerendes refleksion og evne til selv at regulere deres læring.

Tidspunktet for feedback skal vælges i forhold til den opgavetype, de studerende arbejder med. På svære opgaver skal feedbacken komme relativt hurtigt, men hvis opgaverne er mindre krævende, har feedback med få korrektiver den bedste effekt.

SYV PRINCIPPER FOR FEEDBACK

Selvreguleret læring

Feedback skal give studerende et metaperspektiv på deres læringsaktiviteter og læringsudbytte, men mange undervisere taler om, at de mangler viden om, hvordan feedbacken kan fremme de studerendes metakognitive færdigheder, som er en forudsætning for udviklingen af selv vurdering, som er en del af selvregulerende læring. Det er derfor en central målsætning at udvikle selvregulerende studerende i de videregående uddannelser. Selvreguleret læring som en studiestrategi er et minimumsniveau for at kunne løse opgaver. Det er et spørgsmål om, hvordan de studerende kan planlægge og forvalte tiden. Det drejer sig om at koncentrere sig godt, når man bearbejder vanskeligt fagligt stof. Det er at kunne få feedback på forståelsesproblemer, når der er behov for det.

Antagelsen er, at mange studerende arbejder hårdt med at fastholde motivation. Når studerende kan have svært ved at fastholde motivationen, bliver det vanskeligt at udvikle selvreguleret læring. Det er derfor afgørende, at underviserne har kendskab til principper for god feedback, der giver mulighed for at fremme selvreguleret læring ift. studieaktivitetsmodellens fire felter.

I 2006 blev der udarbejdet en forskningsoversigt om feedback og formativ vurdering i et forsøg på at identificere, hvordan disse processer kan bidrage til at udvikle selvkontrol og refleksioner hos de studerende. Ud fra denne oversigt kan der identificeres syv principper for god feedbackpraksis, der kan fremme studerendes selvregulerede læringsprocesser. Principperne bygger på antagelsen om, at feedback kan lede og støtte den undervisningsmæssige praksis med informationer om den læring, der er i gang. De syv principper kan anvendes til at analysere og udvikle en professionsdidaktisk praksis og kan hjælpe de studerende med at tage ansvar for egen læring gennem at få kontrol over deres læringsproces.

PRINCIP 1

Gør det tydeligt, hvad der er en god præstation

PRINCIP 2

Tilrettelæg den studerendes refleksion over egen læring

PRINCIP 3

Giv information af høj kvalitet til de studerende om deres læring

PRINCIP 4

Sørg for at opmuntre til dialog mellem studerende og undervisere

PRINCIP 5

Motiver de studerende og styrk selvfølelsen

PRINCIP 6

Gør det muligt for studerende at lukke gabet mellem den nuværende præstation og en ønsket præstation

PRINCIP 7

Giv information til underviserne, som de kan anvende til at forbedre deres undervisning

PRINCIP 1

GØR DET TYDELIGT, HVAD DER ER EN GOD PRÆSTATION

Studerende kan kun vurdere deres faglige fremskridt, når de forstår, hvad det er, de skal gøre, og hvad målet med undervisningen er. Effektiv feedback er information om, hvordan de studerende præsterer, i forhold til, hvad de søger at opnå. Derfor skal der i forbindelse med hver enkelt opgave præsenteres en objektiv standard, som de studerende kan sammenligne deres opgaveløsning med.

Her er det en udfordring, at faglige mål for opgaver ofte er komplekse og vanskelige at formulere. Hverken mundtlige eller skriftlige forklaringer fra underviseren er i sig selv nok. Det er vigtigt, at underviserne viser de studerende eksempler på gode opgaver og forklarer dem, hvorfor de er gode opgaver.

Feedbacken skal også gøre det lettere for de studerende at forbedre sig. Det kræver, at underviserne kommenterer med direkte henvisning til de standarder, der er opstillet for opgaven. På den måde bliver feedbacken et kommunikationsværktøj, der kan hjælpe de studerende til at lære af deres fejl.

En af de udfordringer, der knytter sig til feedback, er det sprog, der bliver anvendt. Det kan være for vagt eller upræcist, så de studerende har svært ved at forstå det. Omfanget af feedback kan også være for overvældende, for hvis feedbacken bliver for omfattende, bliver den ikke anvendt.

PRINCIP 2

TILRETTELÆG DEN STUDERENDES REFLEKSION OVER EGEN LÆRING

For at udvikle selvreguleret læring hos den studerende bør man tilrettelægge principper for, hvordan studerende kan regulere forskellige aspekter af deres læring. Med interaktive læringsmidler kan det blandt andet gøres med simuleringer. Når de studerende simulerer handlinger eller kommunikation, er det muligt at få direkte og umiddelbar feedback på virkningerne af deres handling eller kommunikation, og det giver mulighed for refleksion.

For at udvikle selvrefleksion er det vigtig at vise studerende, hvordan de kan identificere standarder. Efterfølgende skal der tales om, hvordan deres læring har forbindelse til standarderne. Det kan ske på hold og følges op med diskussion i grupper. I det hele taget er det vigtigt at tilrettelægge aktiviteter, der understøtter struktureret refleksion og den studerendes vurdering af egen læring.

PRINCIP 3

GIV INFORMATION AF HØJ KVALITET TIL DE STUDERENDE OM DERES LÆRING

Mange studerende overser feedback, der er for lang eller for kompleks, fordi informationen bliver mindre tydelig. Feedback skal give direkte anvisninger, tips og kommentarer, der kan vejlede den studerende mod et rigtigt svar.

Hvis kvaliteten af feedback skal styrkes, er det vigtigt, at der gives hurtig feedback, at der gives korrigerende råd og anvisninger frem for blot at oplyse om svagheder og styrker ved en opgave, at der gives fokuseret og afgrænset feedback, og at der bliver lavet en aftale om prioriterede områder for forbedringer.

Et vigtigt aspekt ved den løbende feedback er forholdet mellem feedback og den tid, de studerende bruger på en opgave. Her har det vist sig, at effektiv feedback skal være regelmæssig frem for skriftlig og omfattende.

PRINCIP 4

SØRG FOR AT OPMUNTRE TIL DIALOG MELLEM STUDERENDE OG UNDERVISERE

Studerende forstår ikke altid feedbacken fra deres undervisere. Det kan for eksempel være, der bliver talt om, at opgaven ikke er tilstrækkelig analytisk baseret, uden at de studerende egentlig forstår, hvad de skal gøre for at gøre opgaven mere analytisk. Derfor må de studerende aktivt involveres i løbende dialoger om, hvordan de skal regulere deres arbejdskapacitet og gøre opgaven analytisk.

Feedback bør udformes som en dialog mellem underviser og studerende. Det kan for eksempel gøres på hold, hvor underviseren går fra gruppe til gruppe og har mulighed for at opsummere fælles. Den løbende dialog mellem undervisere og studerende hjælper de studerende med at udvikle deres forståelse af forventninger og normer og få ryddet op i gensidige misforståelser. På store hold, hvor det kan være svært for underviseren at have en dialog om feedback, kan man lave en aftale med en gruppe af studerende, der løbende leder feedbackdialogerne på holdet. Disse studerende kan være ansvarlige for at indsamle feedbackdialogerne, der senere kan anvendes til peer feedback ved, at den ene studerende skal overbevise den anden om, at den første har det rigtige svar eller det bedste argument.

Dialogen om feedback på et hold kan også gennemføres ved, at der bliver gennemgået opgaver på holdet – både af studerende og underviser – hvor feedbacken for eksempel bliver optaget på et mindre filmklip, der efterfølgende skal diskuteres, uden at underviseren er til stede.

PRINCIP 5

MOTIVER DE STUDERENDE OG STYRK SELVFØLELSEN

Systematisk feedback kan bidrage til at forøge de studerendes motivation. Gennem databaserede test kan de studerende blive i stand til at forstå og vurdere deres egen forståelse. Egne præstationer kan sammenlignes med egne læringsmål i stedet for de medstuderendes præstationer. Det er i tråd med den forskning, der viser, at motivationen øges, når de studerende retter indsatsen mod at forbedre egen læring i stedet for at konkurrere og sammenligne sig med medstuderende. En anden fordel ved test er, at de studerende kan prøve at løse en opgave flere gange for at forbedre deres præstationer.

Motivation og selvværd er afgørende for læring og feedback. Derfor er det også afgørende, at der gives feedback uden karakterer, fordi den form for feedback giver studerende en større interesse i at lære, end hvis der alene bliver givet karakterer.

Feedback skal anvendes til at fremme læringsprocessen og indsatsen med at forbedre opgaven. Ellers understøtter feedbacken en idé om, at evner og kapaciteter er konstante, og at der er grænser for, hvad der kan læres. Det udvikler ikke vedholdenhed og arbejdskapacitet. Det er vigtigt at skelne mellem feedback rettet mod en person og feedback rettet mod en præstation. Især kan feedback, hvor de studerende får tid til at omskrive udvalgte dele af opgaver, øge deres motivation og selvværd.

PRINCIP 6

GØR DET MULIGT FOR DE STUDERENDE AT LUKKE GABET MELLEM DEN NUVÆRENDE PRÆSTATION OG EN ØNSKET PRÆSTATION

Hvis man skal finde ud af, om feedback betyder, at de studerende lærer mere, må de studerende have mulighed for at bruge feedbacken til at forbedre deres arbejde ved for eksempel at lave opgaven på ny eller forbedre de relevante steder. Hvis det ikke sker, er det umuligt at vide, om feedbacken har været effektiv.

Vurderingen af effektiv feedback kan ikke alene fokusere på, om feedbacken har været god og velment. Det centrale spørgsmål er, om feedbacken har ført til ændringer i forhold til de studerendes muligheder for et forbedre sig. Her er det også vigtigt, at man involverer de studerende mere aktivt i anvendelsen af feedback.

I den internationale forskning tales der om, at genindsendelse af opgaver bør fylde mere, fordi studerende går til den næste opgave, når feedbacken er modtaget. Hvis feedbacken skal virke mere formativt, skal der anvendes mere feedback på "work-in-progress". Det kan for eksempel ske ved at indføre to-trins-opgaver, hvor feedback på trin 1 knyttes til feedback på trin 2 i en opgave, fælles feedback, hvor underviserne viser de strategier, som de ville anvende til at lukke gabet mellem et udgangspunkt og en ønsket præstation, og ved at inddrage de studerende i at identificere deres egne læringsbehov, efter de har læst feedbacken på deres opgaver.

PRINCIP 7

GIV INFORMATION TIL UNDERVISERNE, SOM DE KAN ANVENDE TIL AT FORBEDRE DERES UNDERVISNING

Feedback drejer sig ikke alene om at give effektive informationer til de studerende, men også om information til underviserne. De skal have information om, hvor forståelsesvanskelighederne er, så de kan tilpasse undervisningen. For at udvikle god feedbackpraksis, der opfylder de studerendes behov, har underviserne brug for gode data om, hvordan de studerende udvikler sig og gør fremskridt. De studerende er imidlertid også nødt til at være involveret i at gennemgå og reflektere over disse data, og derfor skal underviserne bidrage til at generere offentlige oplysninger om de studerendes læring gennem forskellige metoder.

Det kan praktisk gennemføres ved, at de studerende stilles et spørgsmål før undervisningen, og at der følges op efter et par ganges undervisning med spørgsmål om, hvad der var de vigtigste temaer i undervisningen. Med opmærksomheden rettet mod denne type af spørgsmål fremmes de studerendes metaforståelse.

En anden strategi til at forbedre undervisningen kan være, at de studerende formulerer oplæg til feedback i opgaver eller får løbende mulighed for præsentation af indhold. Feedbacken er mest effektiv, når den aktivt involverer de studerende i overvågningen og reguleringen af deres egen præstation.

De studerende kan som forberedelse til undervisningen identificere, hvor de har problemer med at forstå stoffet. Undervisningen kan så begynde med, at de studerende i grupper formulerer læringsvanskeligheder til underviseren. Især er udviklingen af de studerendes overvågning og regulering af arbejdsindsats en læringsproces, der virker ind på kognition, motivation og adfærd. Selvurderingerne gør de studerende klogere på, om deres engagement skal fortsætte, som det er, eller om noget skal ændres. Det kan så drøftes med underviseren i en vurderingsfri zone, så der sker en justering af mål og læringsstrategier, der igen kan virke tilbage på den efterfølgende selvregulerede læring.

CASES

CASE:

Rollespil forbereder de studerende på praktik

Underviser Michelle Skovgaard på socialrådgiveruddannelsen i Roskilde fortæller:

På modul 6, Socialt arbejdes organisering og praksis, arbejder vi bl.a. med feedback i forbindelse med et ugelangt rollespil – SPOT Kommune – der er særligt udviklet til socialrådgiveruddannelsen. Modulet ligger umiddelbart op til uddannelsens eneste praktik, og det betyder, at modulet også skal være praktikforberedende.

Rollespillet er modelleret over en virkelig kommune. I forløbet deles de studerende op i tre myndighedsafdelinger i forhold til deres kommende praktiksted. På førstedagen introducerer en socialrådgiver fra praksis inden for hver af de tre myndighedsområder til den anvendte metode i praksis. Derefter får de studerende udleveret en case fra praksis, hvor de skal anvende metoden.

Der er udpeget en afdelingsleder i hver afdeling i den fiktive kommune, som sørger for, at der dagligt afholdes teammøder og faglig sparring blandt afdelingens studerende. Undervejs i forløbet bliver de studerende, som i praksis, 'forstyrret' af fx en underretning, en ændring i lovgivning eller en afgørelse fra ankestyrelsen, der skal tages højde for. Her skal de studerende hjælpe hinanden med at agere på disse forstyrrelser. De skal udarbejde et svar, drøfte ændringens betydning etc. med hinanden og dermed give hinanden feedback på håndtering af 'forstyrrelserne'. I forløbet fungerer undervisere som facilitatorer og vejledere, og undervejs giver feedback på processen og løbende formativ feedback.

I slutningen af forløbet kommer socialrådgiverne fra praksis tilbage. De studerende fremlægger deres skriftlige produkt og får af praksis en mundtlig summativ feedback på det skriftlige produkt og på deres fremlæggelse, hvori der også indgår refleksioner over forløbet.

Den feedback, der gives i forløbet, kan være meget værdifuld, på trods af at det foregår i et fiktivt scenarie. Fx oplevede en studerende i løbet af rollespillet, at det at skulle interviewe en 'borger' – og spørge ind til helbredsmaessige forhold for at træffe en afgørelse om borgerens fremtid – var grænseoverskridende for hende. Oplevelsen og den feedback, hun fik fra den fiktive borger, om at hun virkede lidt usikker og ustruktureret i sin interviewteknik, var brugbar for den studerende som feedforward til den kommende praktik.

CASE:

Peer feedback stiller krav til de studerendes kommunikation og etik

Underviser Mia Andersen på pædagoguddannelsen i Viborg fortæller:

På modul 1, I pædagogikkens verden – på opdagelse, arbejder vi med en såkaldt cafémodel, hvor der arbejdes med peer feedback.

Modulet afsluttes med en individuel refleksionsopgave, hvor de studerende først arbejder selvstændigt i to dage med at identificere og beskrive den professionsfaglige viden, de har opsamlet, og reflekterer over, hvordan denne viden kan kvalificere deres pædagogiske virke fremadrettet. Ud fra en række inspirationsspørgsmål beskriver den enkelte studerende på 3-4 sider, hvordan deres pædagogiske interesseområder har udviklet sig siden studiestart, hvordan de ser sig selv som kommende pædagog, og hvad de finder særlig vigtigt i det pædagogiske arbejde. Ud fra den skriftlige opgave forbereder de en foreløbig mundtlig præsentation på 3-4 minutter, som skal fremlægges ifm. cafémodellen. De bestemmer selv formen i forhold til noter, slides, illustrationer etc.

Cafémodellen forløber over fire lektioner og indledes med, at underviseren kort fortæller om formen på og formålet med feedback. Bagefter afholder de studerende hver især deres 3-4 minutters præsentation for en gruppe af medstuderende. Efter hver præsentation modtager den studerende konstruktiv kritik på form og indhold fra gruppen i ca. fem minutter og noterer den feedback, de får. Efter endt præsentations- og feedbackrunde arbejder de studerende individuelt i 30 minutter med at forholde sig til den feedback, de har fået, og bruge den til at forbedre deres præsentation og blive mere tydelig i formidlingen af indhold og pointer. På den baggrund forbereder de hver især en

ny præsentation. Herefter mødes gruppen igen til en ny runde med individuelle oplæg og gruppefeedback. Underviserne cirkulerer blandt grupperne, hvor de deltager med relevante bemærkninger til både feedbackmodtagere og feedbackgivere.

Afslutningsvis har gruppen en fælles dialog om, hvad de har fået ud af den samlede øvelse inklusiv de to selvstændige forberedelsesdage og dagens cafémodel. De drøfter, hvad de er blevet klogere på som studerende generelt, som studerende på vej ind i en profession, som medstuderende og studiegruppemedlem og som giver og modtager af kritisk, konstruktiv feedback. De noterer deres drøftelser og lægger det samlede skriftlige materiale i deres arbejdsportfolio.

Peer feedbackformen stiller væsentlige krav til de studerendes kommunikation og etik, både i forhold til at modtage og give feedback, og for nogle studerende, kan det være en udfordrende situation at modtage feedback fra en gruppe på baggrund af individuelt arbejde. Derfor er det vigtigt, at cafémodellen med gruppevis peer feedback bygger på forudgående viden om feedback fra tidligere underviseroplæg og øvelser i at give og modtage peerfeedback på studiegruppepræsentationer.

CASE:

Spørgeskema sætter fokus på forventningerne til de studerende

Underviser Karen Hedegaard på læreruddannelsen i Nr. Nissum fortæller:

Small measures er et amerikansk inspireret redskab, som er rettet mod at give feedback dels på procesniveau, dvs. på arbejdet med en opgave, og dels på selvreguleringsniveau, dvs. på den studerendes engagement i en given opgave og evne til at overvåge og evaluere egen læringsproces.

Et Small measures-skema er små skridt, hvor der bliver identificeret små og afgrænsede mål der kan forbedres. Dernæst præciseres de små skridt der skal tages på vejen mod forbedringen. Hvilke viden kan medvirke til forbedringen af målene. Endelig udarbejdes der et mindre skema, hvor feedbackmulighederne præciseres. Det består af 6-8 spørgsmål, som omhandler en specifik og afgrænset aktivitet (fx hjemmearbejde, deltagelse eller gruppearbejde). Spørgsmålene tager udgangspunkt i, hvad underviseren forventer af de studerendes arbejde på modul 1, dvs. målet eller den standard, som er ønskværdig og hensigtsmæssig. Eksempler på spørgsmål – her fra modul 1, Idrættens basis, værdier og kultur – kan være:

- Har du sat dig grundigt ind i mål og kriterier for studieelementet?
- Har du arbejdet med den anbefalede litteratur og videomateriale og herigennem tilegnet dig uddybende og god forståelse af de forskellige teorier og didaktiske modeller, som er blevet præsenteret?
- Kan du udarbejde en faseopdelt bevægelsesanalyse og identificere de arbejdende muskler og centrale bevægelser?

For hvert spørgsmål i skemaet er der to afkrydsningsmuligheder (ja eller nej) og en kolonne til refleksion. Skemaet udfyldes af den studerende efter aflevering af studieopgaven på modulet. Tanken er, at selve udfyldningen af skemaet udgør feedbacken, men man kan med fordel også bruge de udfyldte skemaer som udgangspunkt for en efterfølgende dialog om valg af gode deltagelses- og opgaveløsningsstrategier. Samtidig er de udfyldte skemaer relevante som refleksionsværktøj for underviseren selv, fordi de kan indikere, om man har formuleret en opgave og/eller forventninger til de studerende tydeligt nok.

I en efterfølgende evaluering pegede de studerende på, at det er meget lærerigt at blive bevidst om de forventninger, som underviseren har til deres arbejde, og at det får dem til at tænke over, hvad de skal være opmærksomme på i fremtidige arbejdsprocesser.

Fra en undervisers perspektiv opleves Small measures som en god, etisk måde at give feedback på. Den studerendes analyse og kritiske selvrefleksion over egne arbejds- og læreprocesser skubbes frem ved hjælp af feedbackspørgsmål og skaber indsigt, som tvinger den studerende til selv at vurdere frem for at afvente korrigerende eller vurderende feedback fra underviseren.