

## Feedback – hvad, hvorfor og hvordan?

Af Kim J. Herrmann, lektor, ph.d., Center for Undervisning og Læring, Aarhus Universitet.

Studerende på videregående uddannelser efterspørger i stigende grad feedback. Og de gør det med rette, for på de fleste uddannelsesinstitutioner er underviserkræfterne begrænsede og resurserne knappe. Dertil kommer, at der på de videregående uddannelser er en forventning om at studerende i høj grad selv tager ansvar for og organiserer deres eget studiearbejde. I denne situation finder nogle studerende det svært at få den nødvendige feedback.

### Hvad er feedback?

Feedback kan defineres på flere måder, og følgende definition kan findes hos Hattie og Timberley (2007) som i min frie oversættelse lyder:

Feedback er information som nogen giver den studerende og som vedrører den studerendes viden og færdigheder.

Læg mærke til de tre understregninger, og læg nøje mærke til, hvad de betyder.

Lad os starte fra enden og arbejde os tilbage. Feedback "... vedrører den studerendes viden og færdigheder". Hvad de studerende ved og hvad den studerende kan er imidlertid skjult for os. Den første pointe er denne: Hvis vi som undervisere skal have en chance for at give de studerende feedback, så kræver det, at de studerende er villige til at dele, hvad de ved, og villige til at demonstrere, hvad de kan. Feedback stiller derfor ganske store krav til de studerendes forarbejde.

Læg også mærke til, at "nogen" giver de studerende feedback. Det skal forstås meget bredt. Feedback kan gives af underviseren. Men den kan også gives af medstuderende. Eller den kan gives automatisk via lærings-

software. Og vigtigst af alt. Den studerende selv er den vigtigste kilde til feedback. Pointen er denne. Der er mange andre kilder til feedback end blot underviseren.

Endelig er feedback "information". Her er det vigtigt at forstå, at informationen ikke gør nogen forskel i sig selv. Feedback gør kun en forskel i det øjeblik den studerende prøver at forstå og derefter anvende feedbacken. Eller sagt endnu mere simpelt. Feedback kan kun gøre gavn, hvis den studerende *forstår* feedbacken og *arbejder* med den efterfølgende.

Ud over selve definitionen, er det værd at skelne mellem begreberne feed-up, feed-back og feed-forward.

*Feed-up* betyder information om, hvad der er målet. Nogle eksempler. Hvad kendetegner en god problemstilling? Hvad er vigtigt at huske, når man bruger kommunikationsteori? Hvilke poster skal være med i et årsregnskab? Med andre ord. Hvad er det for en viden eller færdighed den studerende gerne skulle kunne demonstrere.

*Feed-back* betyder information om, i hvor høj grad den studerendes præstation lever op til målet. Eller sagt på en lidt anden måde. Hvad har den studerende gjort godt, og hvad har den studerende undladt at gøre eller gjort forkert?

*Feed-forward* er information om, hvordan den studerende kommer nærmere målet. Hvad er det den studerende helt konkret skal gøre, for at komme målet nærmere?

For at give et billede, kan vi betragte feedback som en rejseplan. Hvis vi vil hjælpe de studerende med at nå slutdestinationen, så hjælper vi dem bedst ved at beskrive, hvor de stude-

rende skal hen (feed-up), hvor de befinder sig lige nu (feed-back), og hvordan de skal komme nærmere slutdestinationen (feed-forward).

### Hvorfor feedback?

Der er flere grunde til, at feedback – ud fra en læringsbetragtning – er vigtig. Den første og vigtigste grund er, at feedback er blandt de mest effektive komponenter i undervisningen (Hattie 2009). Eller sagt mere simpelt. Feedback gør en væsentlig forskel for studerendes læring.

### Hvad kendetegner god feedback?

Som skrevet ovenfor; feedback gør en væsentlig forskel for de studerendes læring. Men ikke al feedback er god feedback. Og ikke al feedback gør en forskel. Der kan endda gives eksempler på feedback, som gør direkte skade. Så hvad kendetegner den feedback, som gør en forskel? Det har blandt andet Kluger og DeNisi (1996) og Nicol og Macfarlane-Dick (2006) undersøgt.

God feedback er *kriteriebaseret*. Det vil sige, at feedbacken er baseret på en viden om, hvad der kendetegner en tilfredsstillende præstation. Det er feedback jo altid. Problemet er imidlertid dette. For underviseren står det ofte lysende klart, hvorfor en opgave er god, eller hvorfor en opgave er dårlig. Men det gør det ikke nødvendigvis for de studerende.

God feedback er *balanceret*. Feedback er information til studerende om, i hvilken grad han eller hun opfylder målene. Det vil sige, hvad den studerende gør godt, og hvad den studerende gør dårligt. Det er svært at være uenig i. Men når det kommer til praksis har mange undervisere (forfatteren inklusive) en instinktiv forkærlighed for at fokusere på fejl og mangler. Problemet er ikke alene, at den studerende på denne måde får et (negativt)

fortegnet billede af sit faglige ståsted. Problemet er også, at den studerende ikke får at vide, hvad han eller hun gør godt (og skal blive ved med at gøre) ligesom ensidigt negativ feedback koster på de studerendes motivation til at kaste sig ud i fremtidige opgaver.

God feedback er *handlingsorienteret*. Det vil sige, at god feedback gør det klart for den studerende, hvordan han eller hun kan arbejde videre og blive dygtigere. Det er vigtigt, at feedback er handlingsorienteret for at motivere de studerende til rent faktisk at *bruge* feedbacken. Dette er en helt afgørende pointe, for det er først i det øjeblik den studerende bruger feedbacken til at løse opgaven (eller en lignende opgave) igen, at feedbacken er effektiv. Ikke før!

God feedback er *konkret*. Feedback er information, og som med al anden information skal informationen afkodes af modtageren. Det vil sige. Når de studerende modtager vores feedback, så er deres første udfordring overhovedet at forstå, hvad vi mener med det, vi har sagt eller skrevet. Alt andet lige er det nemmere for de studerende at forstå vores feedback, når vi er konkrete. Fx ved at henvise til bestemte steder i en tekst, bestemte dele af en opgaveløsning, eller ved at give konkrete eksempler.

God feedback er *afgrænset*. Den engagerede underviser ønsker sine studerende det godt. Og derfor har man også naturligt lyst til at fortælle den studerende *alt* det, man kan komme i tanke om, når man giver dem feedback på en faglig præstation. Men som i alle andre læringssituationer, er der grænser for, hvor meget de studerende kan tage til sig på én gang. Derfor er det bedre at udvælge et begrænset antal punkter at give feedback på end at dække en opgave i alle detaljer og fra start til slut.

## Referencer

Hattie & Timberley (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1).

Hattie, J. (2009) *Visible Learning. A syntheses of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.

Kluger & DeNisi (1996) The effects of Feedback Interventions on Performance. *Psychological Bulletin*, 119(2).

Nicol & Macfarlane-Dick (2006) Formative assessment and self-regulated learning: a model and seven principles of good feedback. *Studies in Higher Education*, 31 (2).