

Skal du

modtage, give eller facilitere **peer feedback** på arbejde, som er undervejs og ufærdigt eller klar til at aflevere – enten mundtligt eller skriftligt, digitalt eller analogt, formelt eller mere uformelt?

Er du

studerende, underviser eller vejleder på en professionshøjskole?

Så finder du i denne bog

- spilleregler for konstruktiv feedback
- feedback-kriterier
- underviseres gode råd til studerende
- huskelister til før, under og efter **peer feedback**
- bud på, hvordan du kan lære med og af **peer feedback**
- masser af **peer feedback**-aktiviteter, som man kan afprøve og udvikle videre på.

Andre studerende og undervisere må gerne løse med!

Find bogens
supplerende materiale
og 10 feedback-design fra
Københavns Professions-
højskole på:
samfundslitteratur.dk/peerfeedback



Lotte Rienecker &
Ditte Jacobsen

PEER FEEDBACK

– hvorfor og hvordan?



EN HÅNDBOG TIL
PROFESSIONSBACHELOR
STUDERENDE

Lotte Rienecker og Ditte Jacobsen
Peer feedback – hvorfor og hvordan?
En håndbog til professionsbachelorstuderende
1. udgave 2021

© Forfatterne og Samfundslitteratur 2021

Forlagsredaktør: Christine Ploug Lindberg
Manuskriptredaktør: Kevin Ploug Knudsen
Omslag: Henriette Mørk (henriettemork.dk)
Sats og figurer: Ane Svendsen, SL grafik (slgrafik.dk)
Bogen er sat med Aller og Lyon Text
Tryk: Latgales Druka

ISBN: 978-87-593-3727-1 (trykt bog)

ISBN: 978-87-593-3907-7 (e-bog)



Samfundslitteratur
info@samfundslitteratur.dk
samfundslitteratur.dk

Alle rettigheder forbeholdes.

Denne bog er beskyttet i medfør af gældende dansk lov om ophavsret.
Kopiering må kun ske i overensstemmelse med loven. Det betyder for eksempel, at kopiering til undervisningsbrug kun må ske efter aftale med Copydan Tekst & Node.

Indhold

- 9 Forfatternes forord
- 13 Forord
- 15 **Kapitel 1. Hvad er peer feedback, og hvorfor er peer feedback en god idé?**
 - 17 Feedback før og nu
 - 18 Hvordan er peer feedback nu? – tre eksempler
 - 25 Hvad kan du få ud af peer feedback som giver?
 - 26 Hvad kan du få ud af peer feedback som modtager?
- 29 **Kapitel 2. Hvad kan I som studerende give peer feedback ud fra?**
 - 30 Opgavetyper og studiegenrer du kan give feedback på
 - 37 Læringsmål og feedbackkriterier
 - 40 Hvem opstiller kriterier for peer feedback?
- 47 **Kapitel 3. Feedback og følelser**
 - 47 Feedbackmodtagerens følelser
 - 48 Feedbackgiverens følelser
 - 51 At dele sit arbejde med andre
- 55 **Kapitel 4. Feedbackgiver: Hvordan kan du give god feedback?**
 - 56 Medstuderende som feedbackgivere

79 Kapitel 5. Feedbackmodtager: Hvordan kan du bruge peer feedback?

80 Feedback som modtager kan tage imod

81 At modtage feedback

83 Vær læringsorienteret som feedbackmodtager

86 Brug underviser/vejleder

87 Kapitel 6. Processer og spilleregler i peer feedback

87 Før peer feedback

98 Under peer feedback

104 Efter feedback

110 Feedback på peer feedbacken

111 Studerende som facilitatorer af peer feedbacken

112 Den gode feedbackkultur

115 Kapitel 7. Udvikling af peer feedback

116 Feedbacklog

118 Hvordan udvikler du dig som giver af peer feedback?

125 Underviseres peer feedback-design

145 Skabelon til dit eget peer feedback-design

147 Ordliste

153 Aktivitetsliste

155 Peer feedback-tjeklister

157 Ressourcer

159 Referencer

161 Indeks

Kapitel 3

Feedback og følelser

I dette kapitel skal det handle om de følelser, der kan være forbundet med peer feedback, og om hvordan man kan gøre den modtagerrettet. Feedback kan påvirke relationer mellem dem, der giver og modtager feedback, fordi den vækker følelser. Det er en del af at blive uddannet til en profession at lære at give og modtage feedback. Og dermed også at lære at kende, genkende og håndtere følelser i forbindelse med feedback.

God peer feedback afhænger af, at alle føler sig trygge, og at man i feedbacksammenhæng bygger et forpligtende fællesskab op. Ved god peer feedback arbejder man sig henimod professionelle måder at give og modtage feedback. Det kræver, at man anerkender, at feedback er noget, man kan lære af. Eller at det med øvelse bliver det, efterhånden som man selv og ens medstuderende bliver gode til at bruge feedback.

De gode følelser, som peer feedback kan føre med sig, er, at man giver noget og får noget igen: fællesskab, værdifulde relationer, at man lærer og laver noget sammen. Bekræftelse, anerkendelse, tillid og respekt. At ens arbejde bliver set og taget seriøst.

Følelser i forbindelse med feedback kan undertiden stille sig i vejen for at være "professionel". Et eksempel er, hvis en feedbackmodtager forstår kritisk feedback eller forslag til ændringer som en kritik af sin person.

Feedbackmodtagerens følelser

Vi kender det nok alle: Man kan se frem til at få feedback fra andre og venter spændt på, om ens arbejde bliver anerkendt. Og så

kan man blive opløftet, klogere og have mere mod på at arbejde videre med gode idéer til hvordan. Eller man kan føle sig skuffet, uretfærdigt behandlet, misforstået og ikke så motiveret for at arbejde videre som før feedbacken. Man kan lukke af, hvis man får for mange forbedringsforslag eller korrektioner. Og man kan føle sig skamfuld over, at ens udkast var ufærdigt og uperfekt, og at medstuderende og underviser har set, hvad man har svært ved. Og endelig kan det være svært at være helt afslappet sammen med vennerne eller i fredagsbaren efter feedbacken.

Ligeledes kan der opstå negative følelser i peer feedback, hvis man føler, at det at vise sit ufærdige arbejde frem udstiller, hvad man (endnu) ikke kan så godt, ligesom de kan opstå, hvis man føler, at andre ikke forbereder sig lige så godt, som man selv gør. Det virker demotiverende, hvis ens gruppemedlemmer ikke gør lige så meget ud af peer feedback, og man kan blive irriteret på sig selv og på gruppemedlemmer, hvis man synes, at de andre har ansvaret for negative tilbagemeldinger, som hele gruppen har fået på et fælles produkt.

Modtageren af feedback skal kunne tage feedbacken ind og kunne omsætte den til læring, gerne i handlinger. Derfor er respekt for modtageren afgørende for, at feedback overhovedet giver mening.

Feedbackgiverens følelser

En studerende siger om følelser som feedbackgiver:

En følelse, jeg personligt har siddet med som feedbackgiver, er inkompetence. Jeg synes ofte, det kan være svært at give feedback på noget med et højt fagligt niveau, fordi jeg ikke føler mig kompetent nok, da jeg stadig kun er studerende. Jeg kan også opleve en usikkerhed, hvis jeg læser noget, andre har skrevet, som jeg har forstået anderledes – for hvem af os har så ret, og hvem har misforstået noget? (Julie Hvid Møller Andersen, bioanalytikerstuderende, 5. semester)

Det er nok en meget genkendelig følelse. Når man ikke føler sig kompetent til at give feedback, så har man brug for:

- At vide, hvad man skal give feedback ud fra. Er der kriterier? Har modtager specifikke ønsker?
- At vide, hvad man *ikke* skal give feedback ud fra – nemlig underviserens viden og kompetencer. Fx kan det være, at man ikke skal give feedback på facts, udregninger og lignende, men på form og fremstilling.

Følelsen af ikke at være kompetent er god at lære noget af, for den siger, at man har brug for at få afklaret, hvad ens opgave og rolle som peer feedback-giver er i den situation, så man kan få en følelse af, at man i hvert fald er ved at lære noget, og at det er ok ikke at være færdig med at lære, men at være på (rette) vej.

Som feedbackgiver kan man også komme i klemme med følelser, hvis man er meget kritisk over for noget, man giver feedback på, og har svært ved at finde noget at anerkende. Man kan føle sig som en besserwisher, som ikke har noget på spil, men bare gør sig klog på andres arbejde. Og det er faktisk meget nemmere at fikse andres arbejde end at producere sit eget, især når man har træning i at give tilbagemeldinger på lige den type opgaver. I sin irritation skal man huske sig selv på, at det er netop lige her, man kan lære noget vigtigt. Man lærer:

- At analysere problemer i et fagligt produkt, som er undervejs
- At spørge og begrunde fremadrettede forslag
- At formulere sig pædagogisk og i en god tone.

Netop de udfordrende opgaver, som man kommer til at give feedback på, kan være dem, man lærer mest af. Man lærer som feedbackgiver ikke noget af at give kommentaren: “Fint, flot!”

Der kan være meget på spil i feedback, måske især i peer feedback. Og netop derfor er det vigtigt at være så venlig, konstruktiv og tillidsvækkende, som man kan, *uden* at man af den grund slækker på det faglige og analytiske blik på faglige præstationer.

Det analytiske blik er man som studerende ved at opbygge. Og vi har alle brug for at låne andres gode, analytiske blik på vores arbejde, før vi afleverer det til endelig bedømmelse – og derefter har vi også brug for at få en retfærdig og god læsning af vores arbejde, en god feedback og bedømmelse, uanset hvad karakteren bliver. Og vi har brug for at få lov til at se andres arbejde undervejs, for det lærer vi meget af at gøre. Derfor dur det ikke, hvis vi truer hinandens gode selvværd for meget, når vi giver feedback.

Det er ikke produktivt, hvis vi har vores selvværd for meget i klemme, når vi får feedback. Det kan fx ske, at nogen afleverer noget, som er lavet i sidste øjeblik og egentlig ikke fortjener tid til feedback. Så er det ok, hvis dem der skal give feedback spørger, om opgaven er i et tidligt stadie, og ikke bruger så meget tid på at gå videre ind i det. Og så hurtigt videre! Det er godt at kunne se ufærdige arbejder undervejs som et trin i en længere proces med at fremstille noget. Se det som et led i processen. Når medstuderende kommer med deres input til arbejde, som er undervejs og endnu ikke færdigt, kan feedbacken være:

- Et vigtigt vendepunkt i processen (enten positivt eller negativt)
- En bekræftelse af, at arbejdet er godt på vej
- En lidt ligegyldig og overflødig feedback, der rammer forbi målet med at give konstruktiv feedback. Her kan feedbackmodtager føle sig unfair behandlet og tænke, at feedbackgiver ikke forstår, hvad man vil med sit arbejde, eller hvilke forudsætninger man har haft.

Uanset hvad det viser sig at være, så kan man lære noget af det. Hvis feedbacken sætter negative følelser i gang, og det føles utrygt, hvordan kan I, både studerende og underviser, så hver især forholde jer til det?

Her er en aktivitet, der kan laves individuelt og bruges til at komme fra den umiddelbare følelse til tanke og til handling.



Aktivitet – feedback fra følelse til handling

Tag noter til dig selv:

1. Hvad *føler* jeg i forbindelse med denne feedback?
2. Hvad *tænker* jeg om denne feedback?
3. På basis af denne feedback, hvilke *handlinger* kunne jeg da foretage for at forbedre mit arbejde på en anden opgave? Og for at forbedre vores peer feedback?

Winston & Carless 2020: 31

Hvis I ved en evaluering af feedback finder ud af, at der har været for meget selvværd i klemme i feedbacken, kan I justere ved at ændre på spilleregler og kriterier for peer feedback. En mulighed er at holde feedbacken til spørgsmål og fremadrettede forslag. Altså lægge låg på bedømmelse og kritik og – måske i en periode – kun spørge og give fremadrettet, konstruktiv feedback.

At dele sit arbejde med andre

Forudsætningen for al feedback er, at man vil dele sit arbejde med andre. Det kan i sig selv føles svært. Hvis man fx synes eller ved, at der er færdigheder, som man kunne bruge flere af, fx til at skrive, regne, tegne eller professionshandlinger, man er ved at lære, så kan det føles pinligt, at medstuderende eller undervisere ser, hvad man kan og ikke kan. Så kan det være fristende ikke at aflevere noget til feedback eller at indlede med så mange undskyldninger, at feedbackgiveren reelt ikke tør kommentere. Ingen af delene er en god idé. Men følelsen er god at være opmærksom på, for den kan hjælpe en til at huske på, at man skal træne de færdigheder, mens man studerer. En god måde at håndtere det på er ikke at undskylde, men at skrive eller sige en kort meddelelse som: “Jeg er ordblind, og selvom jeg har stavekontrollen på, så kan I måske se, at der nogle ord, som smutter.

Jeg kunne godt tænke mig, at I læser efter argumentation og dokumentation, sproget vender jeg selv tilbage til senere.” Altså en kort forklaring, der viser, at man selv er bevidst om sit arbejdes udgangspunkt.

Man kan også have uvilje mod at dele sit arbejde undervejs, hvis man selv synes, at man har arbejdet hårdt med stoffet, og at andre måske har arbejdet knap så hårdt. Så kan man få den tanke, at man ved at lade sine studiekammerater se sine udkast lader dem få adgang til idéer, resultater, udregninger, praksisser, som de så skyder genvej til, uden at de yder det samme til gengæld. Så må man sige til sig selv, at det ikke tager noget fra ens egen præstation, ens egen opbygning af færdigheder og kompetencer og den sikkert positive feedback og bedømmelse, man selv får, hvis ens kommende kollegaer i professionen også lærer noget. Og den baggrundsviden og de kompetencer, der ligger bag det gode arbejde, kan man ikke skyde genvej til gennem medstuderendes opgaveudkast og faglige øvelser alene. Man må selv øve sig: skrive, tale, regne, måle, tegne, designe, demonstrere professionsfaglige handlinger, og man må læse sin faglitteratur. Ellers kan man ikke få sit arbejde til at hænge rigtigt sammen.

Det er godt at være opmærksom på de følelser, man har, når man giver og får feedback. Det skal gerne føles, som om der foregår noget konstruktivt eller lige så godt: at det kan blive konstruktivt og lærerigt, når vi lige får lært og justeret det, så vi kan bruge det bedst muligt. Tålmodighed er derfor en følelse, der kan være god at have med sig. Evaluér gerne peer feedbacken efter hver gang eller jævnligt (se s. 104 og frem), og tal også med underviserne om, hvordan feedback føles. Hvis peer feedback ikke føles helt rigtig første gang, så tænk over og tal om, at det er aktiviteter, som I sammen skal udvikle. Peer feedback er en gennemgående faktor i et arbejdsliv og er derfor et vigtigt element i livslang læring.

Peer feedback handler grundlæggende om at “spille hinanden gode”, som man siger i sport. Det gør god feedback til et gen-

sidigt ønske og fordrer, at begge parter gør det så godt, de nu kan, og er forpligtede på både hinanden og sig selv.

Følelser betyder rigtig meget for, hvordan feedback kan blive optaget og brugt. Derfor er det vigtigt altid at tænke især feedbackmodtagers følelser ind og at lave spilleregler ud fra hensyn til følelser og god tone i feedback og også at spørge til, hvordan feedbacken føltes. Det vender vi tilbage til i kapitlerne 4, 5 og 6.

Kapitel 5

Feedbackmodtager: Hvordan kan du bruge peer feedback?

At tage imod og bruge feedback er helt afgørende. Hvis ikke modtager kan og vil forarbejde feedback og bruge den fremover, så kan selv den bedste og mest indholds- og formmæssigt korrekte feedback være spildt eller endda skade modtagers motivation, arbejde, selvværd – og også skade forholdet til feedbackgiver. Feedbackmodtager holder nøglen til, hvad brugbar feedback kan være, og hvor grænserne går. Modtagers reaktioner på feedback indeholder vigtige informationer, som skal bruges, når man opbygger en peer feedback-kultur. Reaktionerne skal man være nysgerrig på og få inddraget i arbejdet med at skabe rammer for peer feedbacken, som er med til at skabe en god og konstruktiv studiekultur. Det gælder også feedback fra vejledere/undervisere.

Rammen med kriterier for feedback og med en fremgangsmåde og måske også nogle spilleregler, tænker vi er opstillet af underviser/vejleder – måske sammen med holdet. I det følgende handler det kun om feedbackmodtagerens muligheder for at få mest muligt ud af peer feedback via god forberedelse, forventningsafstemning før feedbacken, gode praksisser i selve situationen og god efterbearbejdning og brug efter sessionen, hvor man modtager feedback.

Feedback som modtager kan tage imod

Her er nogle forudsætninger for, at modtagere af feedback kan tage imod feedback:

- Feedback skal være forståelig, overskuelig og let at afkode.
- Feedback skal føles retfærdig og rimelig.
- Feedback skal hvile på kriterier, som man kender og er fælles om.
- Feedback skal forholde sig til det, som er det vigtigste og aktuelle for modtager.
- Feedback skal være fremadrettet, brugbar og konstruktiv. Det skal gerne være muligt at handle på feedback, og hvis noget skal laves om som følge af feedback, så skal det helst føles overkommeligt at revidere eller omarbejde.
- Feedback skal komme fra personer, som man forventer, vil en det godt.
- Feedback skal komme fra personer, som kan give relevant feedback.
- Feedback skal være solidarisk med modtagerens intention med arbejdet og den sammenhæng, som det skal indgå i.
- Feedback skal respektere eller endda højne modtagerens selvværd.
- Feedback skal gå på produktet eller processen, ikke på personen og personens tilgang til arbejdet.
- Feedback skal man stå frit over for. Hvis modtager ikke kan bruge feedback og oplever den som helt ved siden af, så skal feedback ikke forpligte modtager på andet end et “tak for feedback” og en overvejelse om, hvorvidt det var relevant feedback eller ej.

Måske har du/I endnu flere forudsætninger for at tage imod feedback og bruge den til noget, end vi har oplyst her.



Aktivitet – del erfaringer med at modtage feedback

Tal med hinanden i peer feedback-gruppen og med underviser om, hvad I har af god erfaring med feedback, og hvad der gør jer åbne over for at bruge og arbejde videre med feedback.

De forudsætninger, der er oplyst ovenfor, kan det være svært for alle feedbackgivere helt at leve op til. Det tager nemlig tid at lære at give feedback og at lære hinanden at kende. Derfor må man som feedbackmodtager være parat til, at alle skal lære det og lære det sammen. Man skal være opmærksom på, at det er en ny proces, hver gang man arbejder sammen med nye medstuderende med en anderledes studieordning og med en anden vejleder eller underviser. Fx er typiske begyndervanskeligheder med peer feedback:

- At man er for flinke ved hinanden og roser globalt: “Det ser bare rigtig godt ud!”
- At man går ned i detaljer om fx sprog og formalia, fordi man i de sproglige detaljer med nogenlunde sikkerhed ved, hvad der er korrekt.

Feedback kan læres, men det kan sagtens være, at man både skal have instruktion, se et par eksempler og prøve det nogle gange, før man kan give virkelig relevant feedback. Og den villighed til at lære og ikke give op med det samme, må man have.

At modtage feedback

Alle, der deltager i peer feedback, må forholde sig til, at det er ens medstuderende, der giver feedback, og ikke vejleder eller underviser. Og mange studerende mener, at vejleders feedback altid vil være bedre, mere kvalificeret og i hvert fald mere retningsgivende, i forhold til hvad man vil blive bedømt på til eksamen.

Og det er rigtigt, at undervisere i et fag som regel kan give bedre kommentarer på *indhold* (Patchan m.fl. 2009). Og inden for gruppen af ens medstuderende kan man tænke, at feedback fra dem, der er lige så dygtige eller dygtigere til faget, end man selv er, vil være mest lærerig.

Men forskning har vist, at hvis studiekammerater får *de samme kriterier* at give feedback ud fra, er der lille forskel på feedback fra holdets dygtigste og holdets dårligste (Patchan & Schunn 2016). Amerikanske undersøgelser af studiefedback har vist, at hvis man laver “blind-review” (dvs. hvor modtageren ikke ved, hvem der giver feedback) med studiekammerater, undervisere og eksperter i akademisk skrivning som feedbackgivere (Patchan m.fl. 2009), er det svært for modtagerne at afgøre, om feedbackgiver er medstuderende, underviser eller ekspert i opgaveskrivning. Og i en del tilfælde bliver medstuderende valgt som de bedste feedbackgivere, fordi de er mest opmuntrende. Opmuntring har man nemlig brug for, når man arbejder intenst med noget, og det kan undervisere og vejledere glemme for i stedet at fokusere mere på fejl, der skal rettes.

Som studerende skal man netop huske på, at feedback kan være meget mere end kun fejlretning. Det er netop de fremadrettede muligheder for endnu bedre arbejde, som feedback gerne skal fremme. Og det er et potentiale i at få feedback fra ens studiekammerater, at de ved fra dem selv, hvad der kan være svært at lære og at demonstrere, og derfor kan de kommentere fra et udgangspunkt, der ligger tæt på feedbackmodtagerens.

Så hvad kan ens medstuderende byde på? De kan:

- Forholde sig til arbejdets undersøgelsesdesign, form, struktur og udførelse: argumentation, sammenhæng mellem argumentation og dokumentation, struktur, logik, sammenhæng
- Se, hvor noget ikke er forklaret og udarbejdet nok – eller gentages unødvendigt
- Se, hvor arbejdet er på vej hen, men ikke helt er nået til endnu
- Foreslå forbedringer

- Være en læser – og en læser kan se noget andet og ofte mere end den, der har lavet arbejdet
- Formulere feedback, så medstuderende forstår den
- Stille spørgsmål til forklaringer
- Kommentere på noget, der fungerer godt, med fremhævelse af hvorfor eller hvordan det fungerer godt for læseren
- Komme med henvisninger til litteratur, videoklip, figurer, forelæsningslides eller andet, man selv har brugt.

Peer feedback spiller en meget stor rolle for professionsudøvere i erhverv. Der gives feedback på mange slags igangværende opgaver og arbejde, og evnen til både at give og modtage peer feedback på en professionel og konstruktiv måde er en vigtig professionel kompetence at øve sig på.

Vær læringsorienteret som feedbackmodtager

Når man er i uddannelsessammenhæng, skal man tænke al feedback som en mulig del af læringen. Det gælder om at være åben og *læringsorienteret* og mindst muligt i forsvarsposition.

Om at modtage feedback – underviseres gode råd

- Modtag kommentarerne med professionalisme – evt. kritik angår ikke din person, men din besvarelse af en modulopgave. Anerkend muligheden for, at den givne feedback kan hjælpe dig videre fagligt og i sidste ende kan gøre dig til en bedre musiklærer.

Torkil Jolin, læreruddannelsen

- Spild ikke tiden med at gå i forsvarsposition, hvis I møder kritik – lyt til pointen i det, der bliver sagt og kassér det, hvis I vurderer, at det ikke kan bruges. Alle kommentarerne skal ikke nødvendigvis med.

Line Palle Andersen, ernærings- og sundhedsuddannelsen

- Lyt åbent og anerkendende til den feedback, som du får. Det er suverænt dig, der bestemmer, hvad du vil tage med dig, resten lader du ligge. Det er dig, der bestemmer, hvad der er vigtigt og brugbart.

Grit Laurvig Kierstein, socialrådgiveruddannelsen

Det er vigtigt, hvad feedback indeholder, hvem der giver den, hvordan tonen er, og hvad man selv som modtager gør med feedback, mens og efter man modtager den. I det følgende giver vi nogle forslag til læringsorienterede indstillinger og forventninger til peer feedback.

Forventninger til at få feedback

I alle samarbejder er deltagernes forventninger vigtige, hvis skuffelser og ærgrelser skal forebygges. Derfor er det vigtigt med en forventningsafstemning mellem dem, der er med i en peer feedback-sammenhæng, og den, der er vejleder, holdkoordinator eller facilitator af feedbacken.

Som feedbackmodtager kan du forvente, at feedbackgivere:

- Har forberedt sig
- Vil give dig noget, som du kan bruge fremadrettet
- Så godt de kan forholder sig til konkrete ting, som du siger eller skriver, at du specielt gerne vil have feedback på.

Til gengæld kan feedbackgiveren forvente af feedbackmodtageren:

- At arbejdet, man giver feedback på, er aktuelt og relevant og ikke overhalet af senere versioner af samme opgavebesvarelse
- At feedbackmodtageren har kommunikeret, hvis der er noget, man *ikke* skal give feedback på, så man ikke spilder tid på noget, som hører til senere i processen

- At feedbackmodtager i det mindste vil overveje og sortere i feedbacken.

Og forvent også:

- At feedbackgivere ikke synes, at dit arbejde er færdigt!

Det kan være frustrerende, for man kan have det håb, at feedbacken vil være, at arbejdet er perfekt i sin nuværende form og kan omdøbes fra udkast til afleveringsklart produkt. Måske håber man mest på anerkendelse og bekræftelse i, at man er på rette vej. Men pointen med feedback er jo netop at få inspiration og idéer til, hvordan man kan lære mere og gøre opgaven endnu bedre. Så i virkelighedens verden er det sjældent, at den gode feedback blot er ros og bekræftelse.

Feedbackgivere har meget ofte flere og større ændringsforslag, end man som modtager kan og vil implementere. Man kan blive overvældet ved tanken om det arbejde, det vil kræve, og skuffet over, at arbejdet ikke i læsernes øjne var længere på vej. Men den mest fremadrettede feedback består i virkeligheden af: "Gør noget mere ud af X, så læseren bedre kan følge, hvor du kommer fra, og hvor du vil hen med det." Og det er helt i orden, hvis man ikke "får fri" af peer feedback (og underviserfeedback). Det er kun godt at have forskellige input at vælge ud fra, også selvom noget er lidt skævt, krævende eller kritisk.

Peer feedback er *fremadrettet* feedback, altså med fokus på, hvad du kan gøre bedre, inden du evt. modtager underviserens vurdering af dit studieprodukt. I nogle tilfælde er underviseres/vejlederes feedback rent *bagudrettet* med fokus på, hvad du har gjort. Netop derfor er det en del af forventningen til peer feedback, at der vil være forslag til at revidere og udarbejde mere.

Her følger nogle råd fra undervisere til feedbackmodtageren, så du kan få størst muligt ud af peer feedbacken:

Forventninger til at modtage feedback – underviseres gode råd

- Husk, at du får mest ud af den skriftlige feedback, hvis du forholder dig åbent og modtagende over for både ros og ris samt ændringsforslag – meget ofte vil sidstnævnte have størst læringsmæssig værdi. Husk omvendt også, at du selv udvælger de dele af den samlede feedback, som du finder mest konstruktiv, idet du således formentlig kan vælge at lukke øjnene for visse dele af den feedback, som du har modtaget.

Jesper Hundebøl, forvaltnings- og administrationsuddannelserne

- Kend spillereglerne for feedbackaktiviteten og følg dem. Vær åben og nysgerrig, både når du giver, og når du modtager feedback – på den måde får du størst udbytte.

Elisabeth Holm Hansen, tegnsprogs- og skrivetolkeuddannelsen

Brug underviser/vejleder

Hvis man får peer feedback, som er uventet eller foruroligende i forhold til indholdet, de spilleregler, der er aftalt, eller i forhold til ens opfattelse af egne færdigheder og kompetencer, så kan man markere eller “flage” feedbacken over for underviser/vejleder (som man kan gøre det i peer feedback-programmet Eduflow (se s. 126 i denne bog)). Underviser kan hjælpe med at sætte feedback i perspektiv.

Lad ikke peer feedback fylde negativt længe, før du/I beder underviser/vejleder om at hjælpe.

Arbejd på, at du og dine peers skal føle, at man som feedback-modtager får input til sit arbejde, som er brugbart og værdifuldt – eller som I sammen kan udvikle til at blive godt.

Læs mere om at modtage feedback i forbindelse med processerne i peer feedback i kapitel 6. Her finder du også en lang række gode råd fra undervisere til både modtagere og givere af peer feedback.

Kapitel 6

Processer og spilleregler i peer feedback

Vi bevæger os nu fra peer feedbackens indhold og kriterier til dens former, processer, spilleregler og relationer. Gode processer er vigtige for, hvordan peer feedback bliver brugt. Undervejs videregiver vi en række professionshøjskoleunderviseres erfaringsbaserede gode råd til studerende om, hvad de med fordel kan gøre, eller netop ikke bør gøre, før, under og efter peer feedback. Kapitlet munder ud i en række aktiviteter med fokus på at fremme en god peer feedback-kultur.

Med processer tænker vi på alle de processer, der kan være *før*, *under* og *efter* peer feedback. For både den forberedelse, der går forud, og den opfølgning, man som studerende laver på al peer feedback, selv og sammen med sin underviser, sin gruppe eller sit hold, er vigtig for at lære noget af det. Kapitlet kan læses som en liste over de elementer i en peer feedback-proces, som man som studerende gerne skal være forberedt på at indgå i. Brug kapitlet til at slå op i og få inspiration fra, fx når I mødes til feedback og før, under og efter peer feedback-forløb.

Før peer feedback

Peer feedback kan foregå på mange måder, på mange forskellige studieopgaver, ud fra mange kriterier og spilleregler (se eksemplerne fra undervisere bagerst i bogen). Derfor er det spillereglerne for netop den kommende peer feedback, som man deltager