

# Feedback ved SUND SDU

---

Uddannelse og Kvalitet / Christian Balslev van Randwijk

Ved det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved SDU er den pædagogiske strategi formuleret omkring FAIR-principperne (Feedback, Aktivitet, Individualitet, Relevans). Det første af de fire principper, feedback, er endvidere i tiltagende grad beskrevet som centralt for motivation og læring, i den videnskabelige litteratur, ligesom studerende konsistent efterspørger mere/bedre feedback. Nærværende papir er således et forslag til en del-strategi for feedback ved Sundhedsvidenskab ved SDU.

## Hvad er feedback?

Der er mange forskellige, og forskelligartede, definitioner af begrebet "feedback". Et forslag til en overordnet definition kunne være:

*"Feedback inkluderer al kommunikation fra en underviser eller medstuderende, til en studerende, efter og i relation til vurderingen af en opgave eller aktivitet."*

På baggrund af denne brede rammedefinition af begrebet kan man, med baggrund i forskningslitteraturen, udarbejde nogle fælles principper for god feedback.

## Tre principper for god feedback

**Konkret:** I modsætning til en bedømmelse sigter feedback mod fremtidig vedligeholdelse og forbedring af fagligviden, kompetencer og færdigheder. Feedback bør derfor adressere et bestemt stykke arbejde; et produkt og/eller en proces. Denne bør have veldefinerede kvalitetskriterier, således at efterfølgende feedback kan adressere disse kriterier direkte, og dermed blive mere præcis og kvalificeret læringsorienteret.

**Konstruktiv:** Idet der ikke udelukkende tilsigtes at adressere mindre velfungerende aspekter af det arbejde, der gives feedback på, bør feedbacken pointere gode/vellykkede elementer såvel som de områder hvor der er plads til forbedring. Denne fremadrettede kritik bør inkludere alternative løsninger end de i arbejdet anvendte.

**Rettidig:** Feedback bør følge hurtigt efter det arbejde, der gives feedback på, er afsluttet. Dette sikrer dels at arbejdet såvel som processen er frisk i erindringen, og at der er tid til og mulighed for at agere på den modtagne feedback.

Disse principper gør sig gældende ved alle feedbackformer, både underviser-feedback og peer-feedback.

## Feedbackformer

Feedback kan antage mange forskellige former. Nedenstående præsenteres en række forskellige praksisformer, hvor undervisere og studerende arbejder med feedback.

### Underviser-feedback

Dette er den klassiske og mest velkendte feedbackform, hvor en underviser giver en eller flere studerende feedback på et stykke arbejde; et produkt eller en proces. Denne kan foregå skriftligt eller mundtligt. Med et tiltagende antal studerende vil individuel feedback være meget tidskrævende, og kan af ressourcehensyn med fordel begrænses til udvalgte fag/moduler, eksempelvis dem der også afsluttes med en *high stake* eksamensform.

En anden mulighed er underviser-feedback på gruppeniveau, hvor en gruppe studerende, eksempelvis i forbindelse med *Problem Based Learning* eller *Case Based Learning*, har arbejdet med et produkt eller en proces selvstændigt, og efterfølgende modtager fælles underviser-feedback.

For at sikre at den feedback, underviseren leverer, bliver anvendt effektivt kan man tidligere i forløbet lave en eller flere øvelser med peer-feedback, da dette vil træne de studerende i mere kvalificeret og præcist at efterspørge feedback. Anvendelsen af *Rubrics* kan være meget nyttig, da en sådan tydeliggør og udspecificerer de konkrete læringsmål og vurderingskriterier.

### Peer-feedback

For studerende vil peer-feedback betyde at de studerende giver hinanden feedback, frem for at underviser gør det. Denne feedbackform har den fordel, at de studerende alle er bekendt med tilhørende arbejdspress og krav, samt at øvelsen også træner de studerende i at give, modtage og efterspørge feedback. Det er imidlertid meget vigtigt, at rammerne for feedback bliver gjort meget konkrete. Det er i den forbindelse vigtigt at erindre at feedback altid er feedback på *noget*. Der bør altså være et konkret, veldefineret stykke arbejde der er udført, som der efterfølgende gives feedback på. Dette noget kan så være et produkt eller en proces.

Et produkt kunne eksempelvis være en lille skriftlig opgave eller et mundtligt oplæg, og en proces kunne eksempelvis være en litteratursøgningsstrategi eller en klinisk procedure, som de(n) øvrige studerende efterfølgende giver feedback på. Fælles for alle typer peer-feedback er at der bør være klare guidelines for hvornår, hvordan og på hvad der gives feedback. Det kan i denne sammenhæng også være en fordel at

anvende *Rubrics*, idet en *Rubric* vil gøre det nemmere og mere overskueligt for de studerende at levere konkret, konstruktiv feedback. Peer-feedback kan organiseres enten som en-til-en feedback eller gruppe feedback.

### *En-til-en*

En-til-en peer feedback, også kaldet *peer coaching*, instituerer en feedbackrelation hvor to studerende løbende giver feedback til hinanden. Det bør på forhånd gøres klart, hvad de specifikke mål med denne aktivitet er, ligesom det bør besluttes om organiseringen er struktureret på forhånd af underviseren, eller om det er lagt ud mere løst til de studerende selv. Et eksempel kunne være et klinikophold hvor to studerende i dyader, f.eks. ugentligt give hinanden feedback på klinikopholdets specifikke læringsmål. Et andet eksempel kunne være et forløb der skal resultere i produktionen af en skriftlig opgave, hvor de to studerende løbende giver hinanden feedback på enkelte dele af opgaven, og dermed på forskellige aspekter af såvel processen som resultatet. Den ansvarlige underviser bør i alle tilfælde løbende inddrages, da disse relationer kan være særligt sårbare i forhold til problematikker i de personlige relationer.

### *Gruppe*

Gruppe peer-feedback kan institueres som en *kooperativ* eller *kollaborativ* læringsgruppe. En kooperativ læringsgruppe vil typisk være stærkere struktureret og med klare, specifikke læringsmål relateret til en bestemt opgave, og hvor de individuelle studerende hver har en specifik rolle. En kollaborativ læringsgruppe vil typisk være løsere struktureret, hvor de studerende selv er ansvarlige for rollekonstruktion og – fordeling, og hvor målet ikke er at løse en foruddefineret opgave, men i højere grad er kendetegnet ved eksplorativt arbejde med en problemstilling. Den kooperative læringsgruppe har den umiddelbare fordel at det bliver mere gennemskueligt for de studerende at give feedback til hinanden, idet der er klart afgrænsede roller med tilhørende krav og mål. Såvel kooperative som kollaborative grupper giver gode muligheder for at de studerende bliver trænet i at give, modtage og efterspørge feedback. Dette muliggør en mere effektiv udnyttelse af underviser-feedback på et senere tidspunkt.

## **Eksempler fra SDU praksis**

SDU Universitetspædagogik har en hjemmeside betitlet VUF (Værktøj til Udvikling af Feedbackformer), hvor man kan finde konkrete eksempler på forskellige feedbackformer fra SDU undervisere:

<https://sduup.sdu.dk/index.php?page=vuf>