

Feedback for læring

Feedback for læring er en samtaleform med tydelig rollefordeling mellem modtager af feedback og giver af feedback. Feedback foregår inden for en anerkendende ramme med plads til åbenhed og uforudsigelighed.

Formålet med metoden er at reflektere over egne handlinger i en konkret situation.

Feedback for læring kan anvendes, når en eller flere personer udtrykker ønske om at få eller give feedback på konkrete handlinger/oplevelser.

Feedback for læring bidrager til indsigt i egne handlinger samt til større åbenhed i samarbejdet, og nye perspektiver på udvikling af fælles praksis.

Metoden er udviklet af ledelseskonsulent Ingrid Thirifays.

Inspiration til flere og andre spørgsmål end foreslået i metodebeskrivelsen kan f.eks. hentes i

- Kreativ procesledelse, side 36-51, af Mille Obel Høier (red). Dansk Psykologisk Forlag. 2011
- Systemisk coaching, side 115-134 af Asbjørn Molly (red). Dansk Psykologisk Forlag. 2009
- Systemisk ledelse, side 59-77 af Carsten Hornstrup m.fl. Dansk Psykologisk Forlag. 2006

Vejledning i brug af metoden

Der afsættes 30-40 minutter. 2 personer eller flere kan deltage.

Det er personen, der modtager feedback (A), som definerer samtaleens indhold og vurderer om egen ønskværdig læring er opnået.

Det er personen, der giver feedback (F), som faciliterer processen inden for den aftalte ramme.

Det er nødvendigt under feedback-samtalen at lytte, spørge, og tale i jeg-form med afsæt i konkrete oplevede episoder.

Processen sættes i gang

Som facilitator skal du følge den struktur for samtalen, som **Feedback for læring** skitserer neden for.

Du indleder med at aftale under hvilken ramme, samtalen skal foregå, hvorefter du begynder, fortsætter og afslutter samtalen.

FEEDBACK for	LÆRING © af Ingrid Thirifays
Proces	Eksempler på spørgsmål/udsagn
<p>Ramme for, hvordan feedbacken foregår.</p> <p>A er personen, der modtager feedback.</p> <p>F er personen, der giver feedback, og faciliterer processen.</p> <p>F præciser afsat tid og udgangspunktet for samtalen.</p> <p>Aftal evt. ved mere end to deltagere, hvordan de indgår.</p>	<p>Hvilken tid afsættes?</p> <p>Er udgangspunktet for samtalen, at</p> <ol style="list-style-type: none"> Person A ønsker læring af egne handlinger i en konkret situation? <p>Eller</p> <ol style="list-style-type: none"> Person F, der ønsker at delagtiggøre A i sin iagttagelse af A's handlinger?
<p>F indled med enten at stille spørgsmål til, hvad der skete, jf. (1) eller at fortælle ud fra, hvad du har iagttaget, jf. (2).</p>	<ol style="list-style-type: none"> Fortæl om den situation, du ønsker at reflektere over med min hjælp. <p>Er der mere du vil tilføje?</p> <p>Hvad vil du gerne have ud af denne feedback-samtale?</p> <ol style="list-style-type: none"> Du har sagt ja til at få feedback ud fra, hvordan jeg oplevede "en given situation/episode". <p>Jeg så... hørte ... Jeg lagde mærke til... Jeg fik indtryk af...</p> <p>Hvad er din oplevelse af det hændte?</p>
<p>F fortsæt med at stille spørgsmål ud fra de svar der gives, og på baggrund af de beskrevne eksempler.</p> <p>Med spørgsmålene inspirerer du til at A udforsker forskellige perspektiver samt at betydningen af det hændte reflekteres til A's ønske om forandring.</p> <p>Suppler gerne med flere hv-spørgsmål.</p>	<p>Kan du give et eksempel på, hvad der lykkedes? Hvad der var svært?</p> <p>Hvordan forklarer du, at du er lykkedes med... og at det var svært, da...?</p> <p>Det er min opfattelse, at det lykkedes rigtig godt, da du gjorde ..., <u>og</u> at det ændrede sig, da...</p> <p>Hvilke reaktioner i situationen hæftede du dig ved? Hvad var de udtryk for, mener du?</p> <p>At sige det på den og den måde, tolker jeg, kan have haft den betydning, at...</p> <p>Hvad ville have været ønskværdigt for dig?</p> <p>Hvilken effekt ville det have haft, hvis.....?</p> <p>Kunne det tænkes, at det ville have den effekt, at... hvis...?</p> <p>Hvad af det, vi har talt om, har især givet mening?</p> <p>Hvis du skal gøre noget anderledes, hvad skulle det så være?</p> <p>Hvad skal du fortsætte med at gøre?</p>
<p>F perspektivér læring</p> <p>Udover A's læring inddrages hvilken betydning samtalen har haft for F, og for et evt. arbejdsfællesskab.</p>	<p>Hvad er forandret for dig lige nu? For mig?</p> <p>Med hvilken betydning for vores arbejdsfællesskab?</p>

