

Challenging Learning



James Nottingham og Jill Nottingham

# Styrk læringen gjennom feedback

Oppnå riktig feedback hver gang

James Nottingham og Jill Nottingham  
Styrk læringen gjennom feedback  
Oppnå riktig feedback hver gang

1. utgave, 1. opplag, 2017

© 2017 Dafolo A/S og forfatterne

Oversatt av Kaia Lovas etter  
*Challenging Learning through feedback – how to get the type, tone, and  
quality of feedback right every time*

Forlagsredaksjon: Astrid Holtz Yates

Fagkonsulent: Åse Ranfelt

Omslagsdesign: Louise Glargaard Perlmutter / Louises design  
Omslag: Phil Thompson, Ideographic  
Illustrasjoner: Dan Henderson, Ideographic

Grafisk produksjon: Dafolo A/S, Frederikshavn  
Layout: Nathali R. Lassen

Dafolos trykkeri er svanemerket.  
Dafolo har i sin miljømålsetting forpliktet seg til en stadig reduksjon av ressursforbruket og en reduksjon av miljøpåvirkningene for øvrig.  
Det er derfor i forbindelse med denne utgivelsen foretatt en vurdering av materialvalg og produksjonsprosess slik at miljøpåvirkningen er minst mulig.



Svanemerket trykkeri 50410816

Kopiering fra denne boken kan kun finne sted på institusjoner som har inngått avtale med COPY-DAN, og kun innenfor rammene nevnt i avtalen.

Forlagsekspedisjon:  
Dafolo A/S  
Suderbovej 22-24  
9900 Frederikshavn  
Tlf. 9620 6666  
Fax 9843 1388  
E-mail: [forlag@dafolo.dk](mailto:forlag@dafolo.dk)  
[www.skoleportalen.dk](http://www.skoleportalen.dk) - [www.dafolo-online.dk](http://www.dafolo-online.dk) - [www.dafolo-tools.dk](http://www.dafolo-tools.dk)

Serie: Challenging Learning

Varenr. 7660

ISBN 978-87-7160-397-2



## 7. Feedbackens sju trinn

Dette er det viktigste kapitlet i boken. Det viser akkurat hvordan man får feedbacken til å fungere på best mulig måte.

### 7.0 Bakgrunn

Vær vennlig å oppfatte de forrige seks kapitlene som oppvarming til dette kapitlet! Alt det foregående i boken har lagt grunnlaget for og begrunnet bruken av feedbackens sju trinn.

Men før vi starter, kommer enda en begrunnelse: I avsnitt 1.0 startet vi med et sitat av Richard Lysakowski og Herbert Walberg:

«Minst 12 tidligere metaanalyser har inneholdt spesifikk informasjon om feedback i klasserom. Metaanalysene inkluderte 196 studier og 6 972 effektstørrelser. Gjennomsnittseffekten var 0,79 (det dobbelte av gjennomsnittseffekten). For å sette dette gjennomsnittet på 0,79 i perspektiv havnet det på topp 5–10 over det som hadde størst innflytelse på prestasjonen ... Feedback kan altså tydeligvis være effektivt.»<sup>67</sup>

Se der: Feedback kan doble læringshastigheten! Det må man si er imponerende. Og det ble offentliggjort allerede i 1982, så dette er altså ikke nyheter!

Hvis feedback kan doble elevenes framskritt, og hvis alle lærere allerede gir feedback (har du noensinne hørt om noen som ikke gjør det?), hvorfor gjør ikke elevene dobbelt så stor framskritt på grunn av feedbacken?

Tar forskningen feil, eller bruker ikke lærerne feedback i det hele tatt? Det skyldes nok heller at vi ikke gjør så effektiv bruk av feedback som vi kunne.

Det var det som fikk oss til å skrive denne boken, og det som førte til utviklingen av feedbackens sju trinn. Hvis du følger disse sju trinnene, vil du se at elevene dine gjør større framskritt på grunn av feedbacken. Selv om de allerede gjør gode framskritt, vil disse trinnene hjelpe dem å lære enda mer.

### 7.1 Slik bruker du feedbackens sju trinn

Her er feedbackens sju trinn:

- 0 Skap kulturen
- 1 Bli enige om læringsmålene
- 2 Lag et utkast
- 3 Egenvurdering og kameratvurdering
- 4 Rediger
- 5 Lærerfeedback
- 6 Fullfør
- 7 Sett karakter\*

Ok, det er jo faktisk åtte trinn, MEN du vil se at vi har satt en stjerne ved det siste, og det skyldes at det strengt tatt ikke er nødvendig. Vi undersøker årsakene til det om litt.

Det første trinnet har fått tallet 0 fordi det ikke egentlig er en del av de sju trinnene! Det er imidlertid svært viktig, siden man uten den rette kulturen vil ha begrenset suksess med å følge feedbackens sju trinn. Det er altså nødvendig å ha det med, men som et forstadium til de sju trinnene.

I praksis er det altså seks trinn pluss en opptakt og en valgfri tilføyelse! Litt av en munnfull, er det ikke? La oss derfor bare holde oss til feedbackens sju trinn.

Her kommer de ...

<sup>67</sup> Lysakowski, R.S. og Walberg, H.J. (1982): «Instructional Effects of Cues, Participation and Corrective Feedback: A Quantitative Synthesis». I *American Educational Research Journal*, Vol. 19, No. 4, s. 559-578.



### Trinn 0: Skap kulturen

Før du går i gang med feedbackens sju trinn, er du nødt til å skape en kultur som bygger på tillit, engasjement og støtte. Hvis ikke disse betingelsene er til stede, vil feedbacken sannsynligvis bli avvist, unngått, møtt med motstand eller svart på under press.

Vi gikk grundig inn på dette i kapittel 3, men her er noen av de viktigste tingene som skal planlegges (eller løses) før feedbacken kan fungere på beste vis for deg og elevene dine.

Skap en kultur som sier:

- Vi begår ofte feil.
- Vi mener at feil er en naturlig del av læringen.
- Vi har ikke alle svarene.
- Vi søker støtte og veiledning hos andre.
- Vi tar godt imot feedback som en del av læringsreisen vår.
- Vi undersøker feilene våre for å lære mest mulig av dem.
- Vi prøver alltid å bli bedre til å gi, ta imot og handle etter feedback.

Du må også sørge for å minne alle som er ansvarlige for å gi feedback, om følgende:

- 1 Feedbacken tas imot best når den er læringsorientert i stedet for prestasjonsorientert.
- 2 Feedbacken er mye mer effektiv når den er regelmessig, kumulativ og utviklingsorientert i stedet for å være tilfeldig og løsrevet.
- 3 Mennesker reagerer best på feedback når den er personalisert og konstruktiv og gis på det riktige tidspunktet.
- 4 Vi bør alle være positivt innstilte til feedback og handle ut fra den. At du «lar handling føre til ord» har alt å si for om feedbacken virker troverdig.
- 5 Hvis du overbeviser elevene dine om at «det lette er kjedelig» og «det utfordrende er interessant», hjelper du dem å være mer åpne overfor feedback.
- 6 Elevene vil være mer tilbøyelige til å etterspørre og ta godt imot feedback når de beskjefter seg med en oppgave som gir dem en *eurekaopplevelse* (se avsnitt 8.3).
- 7 Feedbacken bør være en konstruktiv samtale om en elevs framskritt mot et avtalt mål. Den bør aldri gis – eller tas imot – som en personlig kritikk.

Husk at feedback påvirkes av den herskende læringskulturen og ikke bare av relasjonene mellom de menneskene som gir og mottar den. Vær derfor svært oppmerksom på læringskulturen, og sørg for å gjøre ditt beste for å bygge opp og dele de positive aspektene ved den kulturen.

### Trinn 1: Bli enige om læringsmålene

Begynn feedbackens sju trinn med å bli enige om læringsmålene. Hvis elevene dine ikke forstår læringsmålene sine, vil ikke feedbacken fungere ordentlig. Gjør derfor det beste du kan for å utføre denne delen på en riktig måte! Det er også derfor kapitlene 4 og 5 er de lengste i hele boken. De er med for å gi deg inspirasjon til og veiledning i å skape inspirerende og passende læringsmål og suksesskriterier.

Nå vender vi tilbake til øvelsen der du skulle tegne et hus, i avsnitt 4.0. Hvis du fulgte øvelsen fra start til slutt, la du merke til at feedbacken din ville vært mye bedre hvis du hadde kjent suksesskriteriene på forhånd. I historiene om Rocky Owen (avsnitt 4.0.6) og Frank Egan (avsnitt 4.0.7) viste vi på samme måte hvor viktig det er at elevene dine forstår læringsmålene hvis de skal ha en sjanse til å gjøre framskritt. I avsnitt 4.0.5 understreket vi også at fastsettelse av læringsmål ikke trenger å hemme kreativiteten, så lenge du introduserer dem på riktig måte.

Vi vil dessuten gå så langt som til å si at hvis elevene dine ikke forstår læringsmålene, kan du ikke stole på at feedbacken blir særlig nyttig! Som vi diskuterte i kapittel 6 om SOLO-taksonomien, er det slik at hvis elevene er på et stadium der de har «ingen idé» eller «grunnleggende ideer», vil det være relativt meningsløst å gi dem feedback. Du bør absolutt bruke oppmuntring, ros og

Det å skape den riktige feedbackkulturen er ikke et av de sju rinnene, men det ER nødvendig for å oppnå suksess.

Feedbackens sju trinn bør alltid starte med at dere blir enige om læringsmålene. Uten denne enigheten vil feedbacken antakeligvis ikke fungere.



teknikker for å få dem til å fokusere, men ikke feedback, da den sannsynligvis ikke vil være særlig virkningsfull.

Her er et annet eksempel på et sett læringsmål. Det viser en samling suksesskriterier som vil hjelpe 14-åringene med å nå fram til en forståelse av Pytagoras' læresetning:

**Figur 28: Suksesskriterier for Pytagoras' læresetning.**

Dette er et eksempel på den typen læringsmål som kan avtales i starten av en matematikktime.

Ferdighet	Ikke vist	Noen ganger vist	For det meste vist	Alltid vist
Husk formelen				😊
Navngi trekantens sider				😊
Finn hypotenusen				😊
Gjør om på formelen for å finne en kortere side				😊
Finn arealet av sammensatte figurer ved hjelp av trekanter		😐		
Svar på de spørsmålene som er uttrykt med ord (i en setning)	😞			
Avrunding			😊	
Kvalitet på problemløsningen			😊	
Ytterligere spørsmål		😐		

Det er mange gode ting å si om dette egenvurderingsarket: For det første gjør suksesskriteriene i venstre kolonne det helt klart for elevene hva de bør sikte etter å oppnå.

For det andre vil det gi en følelse av framskritt å flytte «ansiktene» fra kolonnene til venstre til kolonnen ytterst til høyre. Et raskt kikk på ansiktene vil også gi en indikasjon på hvor godt en elev klarer seg, og hva han eller hun nå bør gjøre.

For det tredje, og kanskje aller viktigste vil arket hjelpe elevene å besvare de spørsmålene som handler om de tre viktigste feedbackstadiene:

- 1 å forstå læringsmålet
- 2 å vite hvor de befinner seg i forhold til målet
- 3 å bli oppmerksom på hva de må gjøre for å bygge bro mellom deres nåværende posisjon og læringsmålene deres



Her er noen andre eksempler på læringsmål:

Til mindre barn: Når du maler et bilde, skal du vektlegge tre ting: (1) Bruk hele siden. (2) Bruk minst tre farger. (3) Eksperimenter med å blande forskjellige farger for å se hvordan det kan skapes nye nyanser.

Eller svømming: Når du trener på freestyle, vil jeg be deg om å konsentrere deg om to viktige ting: Sørg for at albuen din er den første delen av armen din som går opp av vannet (ikke hånda eller skulderen), og ikke roter hodet for mye når du snur det for å trekke luft – bare akkurat nok til at halvdelen av munnen din kan trekke pusten.

Eller gruppearbeid: Mens dere jobber i grupper, vil jeg be dere om å holde en pause hvert 20. minutt og gi hverandre feedback om å gi begrunnelser, skape forbindelser til det andre har sagt, og vise at dere lytter når andre snakker.

## Trinn 2: Lag et utkast

Når elevene dine forstår læringsmålene (LM) og hva de bør gjøre for å gjøre framskritt (SK), bør de være klare til å gå i gang.

Hvis de skal lære å produsere noe (for eksempel en stil eller en modell), skal du oppmuntre dem til å si at de lager «førsteutkastet» sitt, framfor «arbeidet» sitt. Og hvis de skal prestere noe (for eksempel fysisk evne), skal du på samme måte få dem til å snakke om sitt «første forsøk» framfor sin «utførelse av øvelsen». Det kan være vanskelig se forskjellene, men de kan likevel være signifikante.

«Førsteutkast» impliserer at man skal redigere etterpå. Det samme gjelder for «første forsøk» – det antyder at man skal justere etterpå. Hvis elevene dine derimot snakker om «å gjøre arbeidet sitt» eller «utføre øvelsen», kan de tenke at (a) hvis det ikke fungerer, er de en fiasko, eller (b) når de først har gjort arbeidet, er det ikke mer å gjøre. I begge tilfeller blir læringen sannsynligvis hemmet av den manglende revideringen eller redigeringen.

## Trinn 3: Egenvurdering og kameratvurdering

Når elevene dine har gjort ferdig sitt første forsøk eller førsteutkast, bør de gå i gang med å gi seg selv eller hverandre feedback.

Egenvurdering og kameratvurdering er avgjørende for å hjelpe elevene dine med å utvikle vurderingsevnene sine. Motstå trangen til å komme med din egen kunnskap på dette stadiet. På dette stadiet i feedbackprosessen skal du i stedet for å styre, heller oppmuntre – og kanskje yte støtte – og la elevene dine utvikle egne læringsstrategier.

Minn elevene på at de kommer til å bli i stand til å lage nyttig feedback til seg selv og hverandre hvis de følger disse trinnene:

- 1 Se enda en gang på læringsmålene (LM) og suksesskriteriene (SK). De representerer dine læringsmål og vil hjelpe deg å besvare det første av de tre feedbackspørsmålene: Hva prøver jeg å oppnå?
- 2 Sammenlikn nå førsteutkastet ditt med læringsmålene og suksesskriteriene. Hvilke kriterier har du oppfylt, hvilke har du overgått, og hvilke jobber du fortsatt mot? Hvis du vurderer sammen med en partner, må du huske å be vedkommende om å forklare vurderingene sine (for eksempel: Hvorfor sier du at jeg ikke helt har oppfylt kriteriene ennå? Hva mangler, eller hva skal endres?)
- 3 Ut fra svarene dine på spørsmålene ovenfor lager du nå en liste over det du kan gjøre for å nærme deg læringsmålene dine. Hvis listen blir lang, kan du prioritere mellom handlingene og velge hvilke du skal gjøre som det første, det andre, det tredje og så videre.

Kort oppsummert prøver du å svare på de tre feedback-spørsmålene:

- 1 Hva prøver jeg å oppnå?
- 2 Hvor store framskritt har jeg gjort til nå?
- 3 Hva er det neste jeg bør gjøre?

Her er noen eksempler på læringsmål som kan avtales i starten av en billedkunsttime, en svømmetime eller en gruppeaktivitet.

Elevene bør betrakte de første skrittene sine mot læringsmålene som et første «utkast» framfor at de bare «gjør arbeidet sitt». Slik vil de være mer tilbøyelige til å gå ut fra at de vil skulle redigere og lage nye utkast i etterkant.

Det er viktig at elevene får mulighet til å utvikle vurderingsevnene sine. Derfor bør ikke lærerne være for raske til å tilby feedback til elevene sine. De bør vente til trinn 5 i feedback-prosessen.



Ut fra den feedbacken elevene har gitt seg selv eller hverandre, skal de nå redigere arbeidet sitt, så det blir så godt som overhodet mulig, uten lærerens innblanding.

#### Trinn 4: Rediger

Ut fra den feedbacken elevene har gitt seg selv eller hverandre, skal de nå redigere arbeidet sitt (eller gjøre enda et forsøk, hvis det dreier seg om en fysisk aktivitet).

Det betyr *ikke* at de skal gjøre om på alt! De skal derimot rette og tilføye. Det kan gjøres med en kulepenn i en annen farge, hvis det dreier seg om en skriftlig oppgave, med «spor endringer» (for eksempel «endelig dokument: vis endringer» i Word) hvis de jobber digitalt, eller ved å gjøre et nytt forsøk hvis de er i gang med å lære en fysisk aktivitet.

#### Eksamensteknikk

Trinnene 1 til 4 i feedbackens sju trinn vil så vel som å lære elevene hvordan de gir seg selv og hverandre feedback av høy kvalitet, også hjelpe dem å utvikle noen gode eksamensteknikker: (1) Les spørsmålet grundig, og sørg for at du vet hva du blir bedt om å gjøre, (2) skriv førsteutkastet, (3) les eksamensspørsmålet igjen og sjekk om du har besvart alle deler av det, ved å sammenlikne utkastet ditt med kriteriene, og (4) rediger om nødvendig svaret ditt før du går videre til neste spørsmål.

Den viktigste feedbacken læreren tilbyr, bør gis etter at elevene har gitt seg selv feedback og redigert arbeidet sitt (eller prestasjonen sin) som et resultat av denne.

#### Trinn 5: Lærerfeedback

Det er først tid for lærerstyrt feedback (eller feedback styrt av en annen voksen) når elevene har fullført trinnene 1–4. Det er selvfølgelig mulig at du har gitt feedback, veiledning og oppmuntring gjennom hele prosessen, men det er først ved trinn 5 i feedbackens sju trinn at du skal gi en mer systematisk feedback.

#### Råd, råd, råd

Det finnes mange populære framgangsmåter på skoler – for eksempel «to stjerner og et ønske» – men mange av dem bygger på en overbevisning om at elever har bruk for massevis av positive beskjeder for hver «negative» kommentar. Men som vi håper at du har lært av denne boken, bør ikke feedback oppfattes som verken negativ eller positiv. Feedback *blir* naturligvis generelt oppfattet på den måten, men det vil ikke si at den burde det!

Så fort du har styr på feedback-kulturen (se kapittel 3 samt avsnitt 2.3.1) så elevene dine oppfatter feedback som informasjon (verken god eller dårlig) som kan brukes til å gjøre framskritt, er den beste formen for feedback råd og forslag. Og det er ikke snakk om bittelitt negativt blandet med en masse positivt, men derimot om råd, råd, råd!

Råd omfatter ideer om hva som kan endres, forbedres, beholdes, tilføyes eller kasseres. Og de bør alltid vektlegge oppgaven eller prosessen, og ikke ha oppmerksomhet på eleven selv. For eksempel «gjør konklusjonen din tydeligere ved å korte ned setningene og gjøre dem mer slagkraftige» framfor «her er det bruk for tydeliggjøring. Du må prøve hardere.» Les mer om å unngå elevfokustert feedback i avsnitt 1.5.

Husk også at når du gir feedback, bør du opptre mer som en «coach» eller trener og mindre som en dommer.



**Figur 29: Coach eller dommer?**



Når lærere gir feedback, bør de oppfatte seg selv som coach framfor dommer.

Hvis vi sa at en dommer er en som feller dommer og avgjør noe, og at en coach derimot er en som støtter, utfordrer, trener, tøyser og strekker og instruerer, blir det mye mer tydelig at vår rolle som lærere ligger tettest på coachens rolle. Vi bør selvfølgelig være dommer innimellom (for eksempel når vi fører tilsyn ved eksamener). Men det meste av tiden bør vi opptre som coach – det vil si hvis vi vil hjelpe elevene våre med å gjøre større framskritt, framfor å sjekke hva de er i stand til!

Hvis vi holder oss til coach-analogien, kan du tenke over hvilke likheter det er mellom det en dyktig coach ville gjort, og det du kanskje ville gjort som lærer.

En dyktig coach vil

- 1 ønske laget velkommen og sette dem i gang med en underholdende oppvarming (hvis det dreier seg om en ikke-sportslig aktivitet, kan det for eksempel være et hjernetrim eller noe som stimulerer tankene)
- 2 gi dem en klar fornemmelse av hva treningen hovedsakelig skal være for (altså peke ut læringsmålene)
- 3 be dem om å komme med forslag til hvordan de kan nå læringsmålet, eller gi dem klare instruksjoner (altså peke på suksesskriteriene)
- 4 invitere en av de øvede (kanskje en fra et annet lag) til å demonstrere ferdigheten (eller komme med eksempler i form av en video)
- 5 gi spillerne tid til å eksperimentere og prøve ferdigheter (førsteutkast)
- 6 sirkulere mellom spillerne og gi dem individuell oppmerksomhet, blant annet feedback, oppmuntring og ytterligere utfordringer
- 7 dele spillerne inn i grupper og be dem om å gi hverandre feedback om hvordan de kan forbedre de ferdighetene de jobber med for øyeblikket (egenvurdering og kameratvurdering)
- 8 sette av mer tid til å øve seg (redigere)

Når lærere fungerer som coacher, vil de utfordre, oppmuntre, demonstrere og guide. Når de fungerer som dommere, vil de være mere tilbøyelige til å legge for mye vekt på korrektiv feedback (se avsnitt 2.2).





- 9 tilby ekspertveiledning i hvordan de kan forbedre seg. De spillerne som har nådd målet eller har nådd enda lenger, får ekstra utfordringer eller blir bedt om å bruke ferdighetene sine i et spill. De som nesten har nådd målet, blir bedt om å jobbe videre med de siste tingene. Og de som er langt fra målet, får støtte, slik at de ikke føler at treningsøkten har vært helt bortkastet, men at de har gjort litt framskritt
- 10 avslutte de fleste treningsøkter med et spill der det forventes av alle spillerne at de prøver de nye ferdighetene sine (gjentakelse av kontekst og formål)

Sammenlikn det som står ovenfor med en dyktig dommer, som vil

- 1 minne spillerne om å spille på rettferdig vis
- 2 håndheve spillets regler
- 3 ta tiden
- 4 straffe alvorlige overtredelser
- 5 holde i gang spiller så vidt det er mulig
- 6 avlegge rapport om kampen til rette instans
- 7 ta hånd om spillernes sikkerhet

Undervisning er naturligvis noe annet enn sport. Men det er likevel mange paralleller. Og når vi nå har delt dette kanskje litt slitte eksemplet, håper vi at vi har gjort deg oppmerksom på hvor mye mer effektiv feedbacken kan bli når du oppfatter deg selv som coach og ikke dommer!

### Hold deg til saken

Når du vurderer elevenes arbeid, skal du sørge for at all feedback henviser til læringsmålene (LM) og suksesskriteriene (SK). Du må ikke forville deg inn på områder som elevene dine ikke er forberedt på.

Hvis LM og SK er de samme som i avsnitt 4.4.3 (de vises igjen nedenfor), må du motstå fristelsen til å gi feedback på andre kriterier som staving, valg av substantiv, håndskrift eller det generelle skriftlige uttrykket. Det er ikke dermed sagt at disse ikke er viktige – det er de naturligvis. Men det kan være distraherende og noen ganger nedslående for elevene hvis de har gjort sitt beste med tanke på noen bestemte målsettinger, hvis du bare vektlegger andre aspekter ved arbeidet deres.

### Læringsmål

*Å skrive en skrekkehistorie der det brukes beskrivende ord til å skape en uhyggelig stemning*

### Suksesskriterier

For at vi skal nå læringsmålene våre, vil vi

- angi tonen i det første avsnittet
- bygge opp spenningen
- bruke uhyggelige adjektiv og kraftfulle verb
- avslutte med en «cliffhanger»

Mange av de lærerne vi jobber med, har et problem med dette rådet. De sier at staving og grammatikk *alltid* er viktig. Og det er det også (til et visst punkt). Men forestill deg at du ble bedt om å lese noe på engelsk høyt for en brite, som har engelsk som morsmål, og at det avtalte formålet var å sjekke om du var i stand til å lese engelsk. Hvor frustrerende ville det ikke vært hvis du fikk feedback om aksenten din?

Til en nordmann: Ikke uttal «w» som «v». Det er «viking», ikke «wiking». Eller til en amerikaner: Du burde si «tomato», ikke «tomaydo».

Lærerfeedback bør forholde seg til de avtalte læringsmålene (for hva er ellers poenget med å fastsette læringsmålene?).



Eller hva hvis et barn spør en av foreldrene sine om hjelp til å finne informasjon om vannets kretsløp og forelderen så bruker tiden på å kritisere (det er sånn det føles for barnet) barnets håndskrift og manglende energi (selv om leksene jo bare er dødskjedelige).

Mens vi skrev denne boken, ba vi forskjellige mennesker om eksempler på forskjellige typer feedback på forskjellige tidspunkter. Vi har delt de praktiske eksemplene med lærerkolleger og bedt dem om å undersøke om de var tydelige nok, og om de passet til deres elever. Vi har vist designelementene til noen grafiske designere for å se om det hele er klart og illustrativt. Og vi har diskutert begrepene med Challenging Learning-teamet vårt for å sikre at det ikke er motstridende budskaper mellom det vi leverer, og de ideene vi har delt her i boken. Hvis noen av disse betrodde leverandørene av feedback hadde kommentert tegnsettingen, grammatikken eller stavingen, ville vi ikke ha takket dem for det! Vi vet at det er viktig – og at det skal vi absolutt ha på plass før vi gir ut boken – men på det tidspunktet vi noterer ned tankene våre, er vi bare interessert i å vite om ideene gir mening. Er overgangene flytende? Er ideene verdt å dele? Vi er derimot ikke interesserte i å vite om vi skal bruke den britiske eller den amerikanske utgaven av bestemte ord, eller om vi skal bruke *f.eks* eller *feks* eller *for eksempel!*

Hvis vi ikke har kjedet deg nok fra før, er det enda et eksempel på hva vi mener, i avsnitt 4.6. Her er det en rangeringsdiamant som viser atferdsformer som samarbeidsgrupper vil bruke når de er fullt funksjonsdyktige. Men som vi nevnte i det avsnittet, ville det vært svært vanskelig for hver gruppe å ha oppmerksomhet på alle ni kriterier på samme tid. Rådet vårt var derfor at du får alle elevene dine til å velge tre kriterier som de til enhver tid kan ha oppmerksomhet på. Det samme gjelder det rådet vi gir i dette avsnittet: Hold deg til sakens kjerne når du gir feedback. Sørg for at feedbacken din holder seg til de avtalte læringsmålene og suksesskriteriene.

Det er selvfølgelig en annen sak hvis elevene dine har oppfylt alle suksesskriteriene. I den situasjonen blir du nødt til å gi feedback som forholder seg til noe annet – noe som er mer utfordrende. Men det handler mer om å sørge for å få på plass noen passende og individuelle målsettinger enn det handler om å fjerne seg fra sakens kjerne.

## Notabene

Her er to avsluttende poeng om trinn 5 i feedbackens sju trinn:

- 1 Feedbacken din bør gis før elevene er ferdig med jobben sin (eller prestasjonen sin). Ikke etter.
- 2 IKKE gi karakterer eller poeng på dette stadiet av feedbackens sju trinn. Hvis du føler trang til (eller kanskje er tvunget til) å gi en karakter, vent til trinn 7.

## Trinn 6: Fullfør

Det er Nå elevene dine skal fullføre oppgaven eller prestasjonen sin. De har fullført førsteutkastet sitt, vurdert det selv eller med hverandre, redigert det og mottatt kloke råd fra deg. Nå er de derfor klare til å foreta de siste justeringene av oppgaven.

Det er ærlig talt forbløffende hvor mange av oss som gir elevene feedback etter at de har fullført arbeidet sitt. Hvorfor gjør vi det? Hvis det noensinne har vært en situasjon der man har lukket døren etter at hesten har stukket av, er det denne.

Mange av oss vil selvfølgelig komme med kommentarer som den følgende: «Neste gang du gjør en liknende oppgave, glem ikke å gjøre x, y og z.» Men med mindre de elevene du underviser er mer motiverte og organiserte og har en bedre langtidshukommelse enn alle de elevene vi noensinne har undervist, er det vanskelig å forstille seg at mange av dem vil bruke feedbacken på best mulig måte! Men forestill deg at vi skulle gi feedbacken *før* de ble ferdige, og deretter ba dem om å fullføre arbeidet – hvor mye mer ville de ikke kunne utrettet da?

Men vet du hva? Det er faktisk lærere som har stilt oss dette spørsmålet: «Er det ikke juks å vise barn hvordan de kan forbedre arbeidet sitt?»

Hmmm, nei! Det er normalt det vi mener med undervisning! «Men vil de ikke klare seg bedre enn ellers?» svarer de skarpt.

Læreren feedback bør gis FØR elevene er ferdige med arbeidet eller prestasjonen. På den måten vil elevene være langt mer tilbøyelige til å bruke – og dermed lære av – lærerens råd.

Når elevene mottar feedback fra lærerne, skal de redigere arbeidet sitt (eller prestasjonen sin) en siste gang før det gis en karakter, eller før arbeidet avsluttes.



«Jo, forhåpentligvis!» Det er liksom hele poenget med feedback: Den skal hjelpe mennesker med å oppnå mer enn de ellers ville ha gjort! Det er derfor den er et så effektivt pedagogisk redskap. Den hjelper mennesker med å lære. Men bare hvis den brukes riktig...

Det er derfor vi bør gi elevene våre feedback før de gjør ferdig en oppgave eller prestasjon: for å hjelpe dem med å oppnå mer enn de ville kunne alene.

Du kan selvfølgelig ikke gi feedback før de er ferdige, hvis elevene dine er i ferd med å avslutte en oppgave som skal vurderes eksternt, eller en eksamensoppgave. Det ville i aller høyeste grad vært juks. Men de andre nitti-og-noe prosent av tiden når elevene dine lærer framfor å bli testet, må du sørge for å øke sannsynligheten for at de lærer av og bruker feedbacken din, ved å gi den før de er ferdige! Som vi har sagt, bør du være coach og ikke dommer (det meste av tiden).

### Trinn 7: sett karakter (om nødvendig)

Det er et mye brukt argument at karakterer ikke gjør mye for læringsprosessen. Ruth Butler samt Black og Wiliam (se avsnitt 1.6) har da også poengtert at karakterer ofte minker feedbackens kraft i så stor grad at det å gi feedback sammen med karakterer er det samme som ikke å gi noen feedback i det hele tatt!

Regel nummer én er derfor følgende: Hold karakterer og feedback atskilt. Hvis du føler deg tvunget til å gi karakterer (kanskje av vane eller på grunn av eksterne forventninger), må du sørge for at du først gir rådgivende feedback og dermed gir elevene dine mulighet for å forbedre seg. Det er først når du har gjort det at du bør gi karakterer, eller få elevene dine til å gi seg selv karakterer, noe som er enda bedre.

Karaktersetting kan hjelpe elevene dine, men bare hvis de

- forstår de kriteriene som er brukt til å bestemme karakteren
- kan peke på de neste skrittene de kan ta for å forbedre prestasjonen sin
- forstår karaktersystemet godt nok til å vite hvilket nivå de skal befinne seg på nå for å nå det langsiktige målet sitt (for eksempel en sekser ved årets avsluttende eksamen)

En annen metode som kan gjøre karaktersettingen mer effektiv, er å få elevene dine til å gi karakterer på eget arbeid. Mange lærere vil selvfølgelig si at elevene deres ikke er i stand til det, men vi håper at du ved å lese denne boken kanskje vil si at det kan de ikke *ennå*, men de *kan* lære det!

## 7.2 Feedbackens sju trinn – noen avsluttende tanker

For noen år siden var det vanlig at ledere besøkte klassene for å se lærerne undervise. Men det er ikke det riktige å vektlegge: Hvorfor skal man ha søkelys på undervisningen når det er *læringen* som betyr mest? Undervisningen fører altfor sjelden til den intenderte læringen – og står noen ganger til og med i veien for læringen. Andre ganger finner den beste læringen sted når det ikke undervises i det hele tatt!

Heldigvis har det skjedd mye siden den gang, og i dag er det langt mer vanlig at ledere observerer læringen (og ofte stiller elevene de tre viktige feedback-spørsmålene: Hva lærer du, hvor store framskritt har du gjort, og hva vil du gjøre nå?). Men profesjonen later ikke til å ha utviklet seg så raskt hva angår feedback: Mange ser fortsatt på selve feedbacken framfor på *effekten* av den.

Så la oss gjøre det klart: *Kvaliteten på feedbacken bør ikke bedømmes ut fra hva som formidles, men ut fra hva som mottas og anvendes.*

På samme måte som undervisning er overføring av informasjon, og læring er mottakelse og anvendelse av den informasjonen, er feedback overføring av informasjon, og feedbackens «effekt» er mottakelsen og anvendelsen av den informasjonen. På samme måte som vi har gått fra å bedømme kvaliteten på *undervisningen* til å begynne å se mer på kvaliteten av *læringen*, bør vi derfor også gå fra å se på kvaliteten av *feedbacken* til å se på kvaliteten av feedbackens *effekt*.

Det er forbløffende at så mange skoler insisterer på å ha «regler for bedømmelse» som viser når det skal bedømmes. Ville det ikke vært bedre å skape regler for «hvordan vi lærer av feedback», som prøver å undersøke den *innflytelsen* feedbacken har på elevenes framskritt?

Karakterer må ikke oppfattes som en del av feedback-prosessen, på grunn av den minimale (og noen ganger negative) innflytelsen de har på læringen.

Men hvis det skal gis karakterer, bør de gis til slutt og holdes atskilt fra den formative feedbacken som gis på trinnene 3 og 4 i feedbackens sju trinn.