

Feedback

En væsentlig forudsætning for at arbejde professionelt med feedback er, at undersøge og udfordre egen og andres forståelse af feedback.

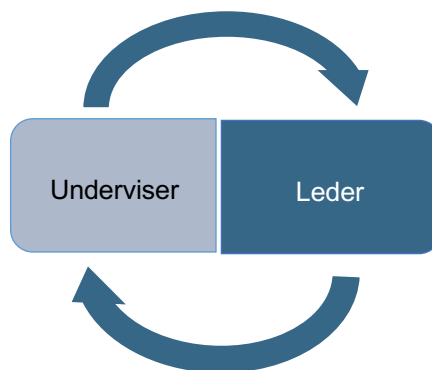
Projektet gør op med en (måske mere traditionel) mekanisk forståelse af feedback som kommunikation fra giver til aftager, og som "noget" en mere vidende giver til en mindre vidende.

Traditionel feedback-forståelse:



I projektet forstår vi derimod feedback som en læringsorienteret og struktureret dialog.

Projektets feedback-forståelse:



Formålet med pædagogisk ledelsesfeedback er at sætte fokus på og undersøge sammenhængen mellem undervisningen og elevernes læring. Som Hattie (2013) formulerer det, drejer det sig om at "kende sin virkning".

Formålet med feedback er altså ikke (i denne sammenhæng) at give en vurderende tilbagemelding på underviserens indsats i klassen. Formålet er skabe læring og udvikling af undervisning, der virker på elevernes læring.

Langt de fleste undervisere (på tværs af skolerne) oplevede feedback-samtalen som lærerig, særligt fordi samtalen tog afsæt i et aftalt fokusområde og en konkret praksis.

"Jeg gik fra samtalen med nogle tanker omkring min undervisning, som jeg ikke gjorde før - som jeg nok ikke havde gjort, hvis ikke han havde været inde og se min undervisning".

Erfaringer fra projektet peger på, at der er mange forskellige forståelser af og ønsker til feedback på spil. For nogle undervisere og ledere er den relationelle dimension afgørende, for andre er det vigtigt at få nogle gode råd med på vejen.

Nogle har brug for at få ros for deres indsats. Og for andre er det refleksionen og læringsudbyttet, der vægtest højest. Det er derfor vigtigt, at leder og lærer taler sammen om (metakommunikerer om), hvad der kan være på spil i situationen.

Se værktøjskassen: *Spørgeramme for dialogisk feedback*