

1. **Som fokusperson begynder du med at** give baggrundsoplysninger til det, der skal fokuseres på fra videoen.

- Hvad er kompetenceområdet for undervisningen?
- Hvilke videns- og færdighedsområder arbejdes der med?
- Hvilke konkrete læringsmål, succeskriterier arbejder du med i denne lektion? Med andre ord, hvad skal eleverne kunne efter timen.
- Hvilke undervisningsaktiviteter/metoder vil du bruge for at eleverne når disse kriterier?
- Hvilke tegn på, om eleverne har nået målene, vil du se?
- Har du nogle særlige udfordringer/passager i filmen, du vil have interviewpersonen til at have særlig fokus på?

2. **Du fortæller nu, hvad der gik godt.**

INTERVIEWEREN STILLER NU SPØRGSMÅL

3. **Du fremhæver nu, hvad du synes gik mindre godt, og hvad du kunne ønske at forbedre.**

INTERVIEWEREN STILLER NU SPØRGSMÅL

4. **Du modtager feedback:**

Lyt og noter:

- Lyt til feedbacken. Forsøg i første omgang ikke at kommentere på feedbacken og forsvare dig.
Du kan senere forholde dig til, hvad der var brugbart for dig.
Det kan være udfordrende at få feedback, men du udvikler dig fagligt og personligt, hvis du lytter og er nysgerrig. Det betyder ikke, at du nødvendigvis er enig i, hvad interviewereren siger.

Vær klar over, hvad der bliver sagt:

- Man hører aldrig alt, der bliver sagt.
- Undgå at drage hurtige konklusioner eller komme i forsvar. Det kan få dine kolleger til at forkorte deres feedback, og du kan ikke bruge den fuldt ud.
- Vær sikker på, at du forstår feedbacken, før du reagerer på den.
- Hvis du er usikker på, hvad der menes med feedbacken, eller hvis feedbacken ikke er konkret eller specifik nok, så efterlys konkrete eksempler, som kan sætte feedbacken i perspektiv.
- En nyttig teknik er at formulere kritikken for at tjekke, om du har forstået den fuldt ud. "Hører jeg dig sige, at?"

Bed om den feedback, du ønsker, men ikke får:

- Feedbacken kan være så vigtig for os, at vi må spørge om den, hvis den ikke naturligt dukker op. Sommetider får vi kun feedback på en bestemt del af vores adfærd, men ønsker også at få den på andre områder. Bed om den.

5. **Du noterer det nye, du har erfaret.** Det vil sige de aspekter i klassen, som du ikke før har reflekteret over, samt det du evt. har lært om din måde at undervise på.

- Du behøver ikke fortælle om alle dine subjektive overvejelser, men du kan fremhæve det, som du ønsker at ændre eller udvikle.

6. **Beslut med dig selv hvad du vil med feedbacken:**

- Når du har modtaget feedback, kan du bedømme værdien og de konsekvenser, det vil have enten at ignorere den eller at bruge den, og til sidst kan du beslutte, hvad du gør med den.

7. **Sig tak**

- I mange tilfælde har det ikke været let for den anden at give dig feedbacken. At anerkende feedbacken kan være at anerkende afsenders hensigt og respektfulde attitude. Anerkendelsen kan også gå på indholdet, fordi det var gennemtænkt, detaljeret, originalt – måske var det endda åbenbarende eller befriende.

Rollekort: Intervieweren

1. Når fokuspersonen har fremlagt, hvad der gik godt, hjælper du som interviewer med at holde fokus på styrkerne og reflektere over dem ved hjælp af spørgsmål. F.eks.:

- a. *"Kan du sige mere om dette?"*
- b. *"Kan du beskrive det i flere detaljer?"*
- c. *"... hvad blev resultatet?"*

Dette giver fokuspersonen mulighed for at styrke sin selvevaluering.

2. Du fortæller nu, hvad du ser, der gik godt.

- a. Udpeg 2-3 områder i præstationen, du finder særligt interessante eller bemærkelsesværdige.
- b. Start med det positive og fortæl, hvad fokuspersonen har gjort godt.
- c. Øv dig i at undgå generelle kommentarer. De er svære at bruge, når det gælder om at udvikle fokuspersonens færdigheder.
- d. Udsagn som "glimrende" "supergodt" kan være behagelige at høre, men de giver ikke detaljer nok til at kunne bruges til at lære nyt.
- e. Beskriv i stedet, hvad det var, fokuspersonen gjorde, som fik dig til at tænke på ordene "glimrende" eller "supergodt".

3. Diskutér de 2 – 3 områder, som du har udpeget som særligt interessante Angiv hvorfor du finder dem særligt relevante, og hvilken virkning de efter din mening havde. F.eks.:

- *Det jeg hører/ser er .. Har jeg forstået dig rigtigt?"* Som interviewer giver du på denne måde et resumé af en del af beskrivelsen. Fokuspersonen kan dermed se sin beskrivelse som en helhed og tilføje eller korrigere.
- *Nu har vi set, det **du** gjorde? Hvordan reagerede eleverne?*
- *Hvad var resultatet?*
- *Kan du beskrive det i flere detaljer?*

4. Beskriv altid med eksempler. Reflekter over, hvorfor det var godt.

- a. Inddrag observatøren/et reflekterende team, hvor I snakker med hinanden uden at inddrage fokuspersonen.

FOKUSPERSONEN FORTÆLLER NU, HVAD DER GIK MINDRE GODT

Fokuspersonen fremhæver nu, hvad han/hun synes gik mindre godt, og hvad han/hun kunne ønske at forbedre:

5. Når fokuspersonen har fortalt om, hvad der gik mindre godt, og hvilke ting han/hun kunne ønske at forbedre, fortæller du om dine observationer på dette område og giver forslag til, hvordan det kan forbedres.
 - a. Du kan her også foreslå et par andre ting, du mener fokuspersonen med fordel kan arbejde videre på, bevare, ændre eller tilføje.

- b. Begynd din feedback med "Jeg ..." eller "Efter min mening ...". Fokuspersonen ved nu, at dette ikke er en "sandhed", men at det er dig, der har den mening eller vurdering.

6. Også her gælder det: beskriv altid med konkrete eksempler, giv **aldrig** kritik uden et ændringsforslag. F.eks.:

- *"Jeg kunne ønske, at du i højere/mindre grad..."*.
- *Hvis jeg var dig, ville jeg...*
- *Jeg har to forslag, du kunne lade dig inspirere dig af.*
- *Jeg har følgende erfaring, måske kan du bruge noget af den.*
- *Efter min mening kan man med fordel stramme op om...*
- *Jeg lagde f.eks. mærke til at efter din mundtlige instruktion, bliver Peter urolig og kommer ikke i gang med opgaven. Kunne man forestille sig, at en visualisering af instruktionen ville sikre, at flere forstår opgaven?"*

7. **Brug observatøren**, og bed vedkommende om kommentarer, men mind observatøren om, at der ikke må kritiseres uden at komme med forslag.

OBSERVATØREN KOMMENTERER NU PÅ OPTAGELSEN

8. **Reflekter sammen med fokuspersonen** over nye forståelser og giv forslag.

- *... når du siger dette, hvordan hænger det så sammen med ... ?*
- *Kunne man forestille sig at ... ?"*
- *Hvis du skulle gøre det igen, hvad vil du gøre på samme måde, og hvad vil du ændre på?*

9. **Efterlad fokuspersonen med et valg.**

- a. Konstruktiv feedback giver folk informationer om dem selv på en måde, som giver dem et valg i forhold til, om de vil bruge feedbacken eller ej. Det er dem, der bestemmer. Du kan kun tage ansvar for at afgive feedbacken.

10. **Til interviewerens egen refleksion: Vær opmærksom på, hvad din feedback fortæller om dig selv**

- Feedback siger dybest set mere om den person, der giver den, end om den person, der modtager den. Feedbacken siger en masse om dine værdier, og hvad du fokuserer på hos andre.

Rollekort: Observatøren

Som observatør er du den, der har til opgave at sikre, at samtalen mellem fokuspersonen og interviewereren opfylder de etiske spilleregler/reglerne for objektiv samtale og feedback.

Som observatør kan du også inddrages som refleksionspartner for interviewereren undervejs og dermed fungere som reflekterende team. Der kan være flere i det reflekterende team.

Om reflekterende team

Det reflekterende team (observatøren) inddrages i samtalen af interviewereren og kan f.eks. bruges af interviewereren som refleksionspartner.

Hvis observatøren deltager eller indgår i feedbacken som det reflekterende team gælder følgende spilleregler:

Teamet taler højt med hinanden om det, de har hørt og om de refleksioner/nye tanker det eventuelt har givet dem. F.eks.:

- a. Hvilke spørgsmål kunne jeg/vi overveje at stille?
- b. Hvilke perspektiver kunne det være spændende at høre mere om?
- c. Hvad kommer du til at tænke på?
- d. Hvilke erfaringer har du i forhold til emnet?
- e. Hvad giver dette dig anledning til at tænke mere over?

I rollen som observatør kan du være den, der runder samtalen af ud fra følgende **nyttige afslutningsspørgsmål**:

- Fik du svar på det, du spurgte om feedback til?
- Er der områder interviewereren ikke kom ind på, men som du kunne ønske dig uddybet mere?
- Hvordan oplevede du feedbackprocessen?
- Har du forslag til ændringer?

Herunder følger et konkret eksempel på interviewerens rolle:

"Tak for et interessant filmklip. Nu har du valgt at have fokus på tydeligheden i forhold til læringsmål, så det er det, jeg vil fokusere på. Jeg så dig komme ind i lokalet og gå direkte op til tavlen. Herefter gik du i gang med at beskrive og vise, hvad der skulle ske i denne lektion. Ikke alle havde fundet deres pladser, så der var noget uro i begyndelsen. Så præsenterede du 3 væsentlige læringsmål eleverne skulle huske. Du afsluttede med at fortælle om, at eleverne skulle bruge en tjekliste.

Jeg vil gerne fokusere på tre ting i dit filmklip, som jeg lagde mærke til, og som jeg syntes var rigtig godt:

- *dit overblik til timen havde du åbenbart også skrevet ind i "Mobilize Me", for jeg kunne se at mange af eleverne hurtigt fandt det frem og støttede sig til det. Hvad er din tanke med at bruge en app til det?*
- *Så fortalte du om tre læringsmål, som eleverne skulle arbejde med. Målene var meget konkrete og virkede for mig lette at forstå. Kan du uddybe, hvorfor du valgte netop disse tre mål? Hvad har du gjort dig af tanker om det? Jeg så, at der var en elev, hvor du senere ændrede lidt på målene. Hvad var dine overvejelser i forhold til det?*
- *Den tredje ting var tjeklisten. Det så ud til, at de fleste af eleverne brugte tjeklisten til at undersøge, om de havde lavet tingene. Nogle af dem snakkede med sidemanden om dem også. Hvorfor valgte du at benytte en tjekliste?*

Hvis jeg skulle pege på et par områder i dit filmklip, hvor jeg kunne se en mulighed for at blive endnu skarpere, så kunne det være det, at du startede, før alle var helt parat. Det gav lidt uro i de bageste rækker, og jeg tror, det tog lidt tid før alle var klar over, at du faktisk var begyndt. Jeg så, at du efterfølgende måtte ned og gentage introduktionen til to af drengene bagved. Jeg kunne foreslå dig, at du venter et par sekunder mere, før du taler, eller at du finder et signal til at skabe ro og fokus, så kunne du sikre dig, at du har alles opmærksomhed, når du begynder. Hvad tænker du om det?

I forhold til læringsmålene så introducerede du dem mundtligt. Efter min mening kunne målene måske nok gøres endnu mere tydelige ved at visualisere dem? Har du arbejdet med det før? Jeg tænker, at nogle af eleverne måske glemmer målene. Du var jo meget tydelig med visualiseringen af timens indhold, så er der noget fra det, man kunne trække over i forhold til målene.

Når man har valgt nogle mål, så er der jo også nogle mål, man ikke har valgt. Jeg tænkte på, om .. også kunne have været et relevant læringsmål i timen, fordi det hænger rigtig godt sammen med dit første mål. Hvad tænker du om det?

Tjeklisten så ud til at være meget anvendelig for eleverne. Hvis du er interesseret, så har jeg også erfaring med en anden form for feedback på tegnene på succes.

Læring herfra bliver afgrænset og derved overkommelig. Erfaringen viser, at der er stor sandsynlighed for, at læreren næste gang har fundet et signal for ro eller venter lidt længere og har lavet en plakat eller lignende med de 3 mål. Læreren vil også være tilfreds med, at han laver en tydelig feedup i timen, og at han kan formulere nogle konkrete succeskriterier som eleverne rent faktisk anvender i forhold til, om de har nået målet