

# Peer feedback på RUC

– hvorfor og hvordan

# Indhold

side 4	Indledning
side 6	Organisering af peer feedback – huskeliste for vejledere
side 7	1. Inddrag relevante kolleger i diskussion af aktiviteten
side 7	2. Klargør formål, rationaler, forventninger, accept
side 9	3. Klargør forventede udbytter af peer feedbackaktiviteten
side 14	4. Specificér hvilke produkter der skal gives feedback på
side 15	5. Vælg platform for peer feedback
side 18	6. Introducér studerende til feedback- processen (hvorfor og hvordan)
side 20	7. Peer feedback-kriterier og rubrikker
side 27	8. Involver studerende i at klargøre feed- back-kriterier (få ad gangen!), og spille regler for at give og modtage feedback
side 29	9. Match deltagerne i feedbackgrupper (ud fra dine egne kriterier)
side 30	10. Arrangér kontakt-sessioner – hvor mange og hvor lange?
side 31	11. Lav en procedure for (for) sent indkomne tekster til feedback
side 32	12. Fremhæv god peer feedback fra den igangværende proces
side 34	13. Monitorér, revidér, evaluer
side 36	Bilag
side 40	Referencer og ressourcer

Dette hæfte er til undervisere og vejledere der organiserer peer feedback i forbindelse med midtvejsevalueringer, klyngevejledninger, specialeseminarer, i forbindelse med mindre opgaver på kurser, og hvad enten peer feedbacken foregår f-2-f, i Moodle eller i programmet Peergrade (som RUC har licensaftale med), eller anden feedback-software. Peer feedback er et effektivt værktøj til at støtte de studerende i deres læring. Peer feedback engagerer de studerende når de skal forholde sig til hinandens måde at gå til opgaver og projekter på. Studerende lærer af at give og få feedback, og dermed bliver de aktive deltagere i den gode akademiske tradition at reagere på andres arbejde undervejs.

Når du som underviser og vejleder faciliterer peer feedback, er det vigtigt at du gør dig nogle overvejelser over hvilken ramme du vil sætte for peer feedback: Hvorfor og hvordan. Du behøver ikke at gøre alt hvad vi og andre foreslår – men nogle grundlæggende overvejelser er nødvendige. Det følgende er inspiration til at komme i gang eller til at komme videre.

Vi giver i det følgende korte, instruktive bud på hvordan peer feedback kan organiseres, bygget på forskning i peer feedback og på muligheder i praksis. Hæftet her har samme indhold som de oplæg vi som undervisere holder i workshop-form.

**Hvis du efter at have læst dette hæfte ønsker mere individuel sparring om netop din plan eller din praksis, så tøv ikke med at booke en pædagogisk sparringsamtale med en af os i EAE!**

Hovedsynspunktet fra os er at peer feedback skal organiseres og instrueres – stilladseres, med en pædagogisk term – hvis det skal være en succes. Herunder er et skema der giver ét bud på hvad det er man som underviser typisk tager stilling til og stilladserer når man planlægger en peer feedback aktivitet i forbindelse med undervisning og vejledning. Det er dig som organiserer peer feedback, som skal lave et design for hvordan du vil organisere peer feedbacken, gerne sammen med andre undervisere/vejledere og med deltagerne.

Resten af dette hæfte følger skemaets struktur, med vægt på punkt 7. peer feedback kriterier og rubrikkers (=vurderingsark), og instruktion af studerende i at give og modtage feedback.

# Organisering af peer feedback – huskeliste for vejledere

1. Inddrag relevante kolleger i diskussion af aktiviteten
2. Klargør formål, rationaler, forventninger, accept
3. Klargør forventede udbytter af peer feedbackaktiviteten
4. Specificér hvilke produkter der skal gives feedback på
5. Vælg platform for peer feedback
6. Introducér studerende til feedback-processen (hvorfor og hvordan)
7. Peer feedback-kriterier og rubrikker
8. Involver studerende i at klargøre feedback-kriterier (få ad gangen!), og spille-regler for at give og modtage feedback
9. Match deltagerne i feedbackgrupper (ud fra dine egne kriterier)
10. Arrangér kontakt-sessioner – hvor mange og hvor lange?
11. Lav en procedure for (for) sent indkomne tekster til feedback
12. Fremhæv god peer feedback fra den igangværende proces
13. Monitorér, revidér, evaluer

*(Modificeret efter Topping 2017. Topping har introduceret peer feedback i en række artikler.)*

## 1.

### **Inddrag relevante kolleger**

Det første at gøre er at koordinere og aftale med kolleger der er direkte involveret som vejledere, huskkoordinatore mv. om deres ønsker, erfaringer og evt. materialer som du kan bruge. Er der kriterier som er særligt vigtige at være opmærksomme på, er der måder at arbejde med peer feedback på som allerede er kendt for de studerende – eller netop ikke? Hvad er deres forudsætninger for peer feedback i den aktuelle sammenhæng?

## 2.

### **Klargør formål, rationaler**

Hvorfor peer feedback, og hvordan skal peer feedback aktiviteter begrundes over for deltagerne?

Lad os først slå fast at feedback som kommer fra faglige eksperter kan indholdsmæssigt uddybe og korrigerende indhold i højere grad end feedback fra peers kan. Man vælger ikke peer feedback hvis opgavens indhold er meget fagligt svært, avanceret, og viden der i høj grad forstås som korrekt/ukorrekt. Så vælger man vejlederfeedback eller scoring ud fra retteguides. Man vælger peer feedback hvor peers kan bidrage med et supplement til vejlederes og underviseres feedback, når de får passende instruktion i hvad de skal læse og give feedback ud fra.

# 3.

Mange undervisere kan berette at der er forbehold blandt studerende mod at bruge tid på peer feedback. Så peer feedback -aktiviteter skal motiveres og formål og rationaler skal præsenteres for deltagerne.

Formål og rationaler er

- » At træne studerende i at anvende (og forhandle, udlægge, diskutere, evt. deltage i at opstille) relevante kriterier for feedback på andres arbejder, og også at anvende feedback og kriterier i revision af egne arbejder undervejs, inden endelig aflevering
- » At give mulighed for mere feedback end vejleder/underviser vil kunne give
- » Evt. andre formål, fx at styrke vidensdeling og interaktion omkring det faglige, at komme tidligt i gang med produktion af oplæg og præsentationer.

Et rationale kan være at spare underviser-ressourcer. Men at sætte peer feedback aktiviteter i gang og også at vedligeholde velfungerende aktiviteter, er en tidsinvestering. I realiteten kommer man som vejleder til at flytte tid fra selv at give feedback, til at organisere peer feedback og være den der eksemplificerer og faciliterer. Altså en anden tidsanvendelse og en anden rolle, ikke en mindre rolle.

Som organisator af peer feedback bør man klargøre og offentliggøre sine formål og forventede udbytter med deltagerne, og også høre deres forventninger og ideer til hvordan formål bedst kan opfyldes.

## Klargør forventede udbytter af peer feedback

Hvad skal man 'måle' udbytte af feedback-kommentarer eller bredere: feedback-aktiviteter, i? Her er nogle eksempler: Forståelse af kriterier bag bedømmelse, antal feedback-kommentarer der faktisk bliver brugt i revision, forbedring af udkast og indleverede produkter set med vejleders optik, forbedring af selve feedback-kommentarerne, oplevelse af relevans og brugbarhed hos feedbackmodtagere og -givere, bedre karakterer, social og akademisk indkulturering, faglig interaktion på hold og i klynger (de sidste to parametre er svært målbare). I de senere års (mest amerikanske) omfattende empiriske forskning i peer feedback er alle undtagen de sidste to parametre blevet undersøgt på kryds og tværs (se litteraturliste). Blandt mange interessante fund og pointer vil vi fremhæve at der er konsensus om, at det at give feedback til andre er ofte mere lærerigt end at modtage feedback – lærerigt i betydningen at feedbackgiveren er nødt til at forholde sig til hvad der er godt og skidt, bør udarbejdes mere osv., ud fra nogle kriterier. Viden om kriterierne internaliseres, og bliver sidenhen brugt i planlægning og revision af egne produkter – som derfor bliver bedre. I den universitetspædagogiske forskning mener man at ingen andre aktiviteter (som fx kunne være læsning, kurser, vejledning eller andre læringsaktiviteter) end netop feedback-givning giver så megen læring (Patchan, 2016). Det er specifik læring af den genre som der gives feedback på, og som de givne kriterier altså gælder. Skal man blive god

til at selv at løse en bestemt form for opgave, skrive projekt eller artikel osv., så er en god læringsaktivitet at give feedback, gerne mange gange, og måske med forskellige feedback-instruktioner, på lige den slags opgave, projekt osv. Så vil man gradvis blive bedre til at planlægge og udføre netop den type af opgaver selv. Men man vil ikke nødvendigvis blive bedre til helt andre typer af opgaver, i andre genrer.

Det er generel viden inden for peer feedback-forskning at der er et stort spild af arbejdet med at give feedback: Under halvdelen af al peer feedback bliver synligt brugt i næste gennemskrivning (Patchan, Schunn & Correnti, 2016).

Udbytte af peer feedback, ja al feedback, afhænger bl.a. af hvordan kommentarerne er indrettede, hvornår de gives i forfatterens proces, og hvor besværligt det er at implementere revisionsforslag.

En række empiriske undersøgelser af collegestuderendes peer feedback (Schunn, Patchan m.fl.) har vist at sandsynligheden for at en feedbackmodtager vil implementere en feedbackkommentar, og altså få et observerbart udbytte, øges når kommentaren har elementerne i boksen her:

# Udbytterige peer feedback-kommentarer indeholder optimalt

- » **En lokalisering i teksten**
- » **En opsummering af hvad der sker på det fremhævede punkt i teksten**
- » **Både beskrivelse af et problem og et forslag til mulig løsning (mens løsning uden problem har mindre overbevisningskraft)**

- og er helst nemme at implementere, eller i det mindste operationaliserbare.

*(Patchan, Schunn & Correnti, 2016)*

'Nemme at implementere' betyder at det er ganske svært for en feedbackgiver at få en skriver til at ændre hele sit projektdesign, langt nemmere at få lydighed for mere lokale revisioner. Læseren af dette hæfte kan selv tænke videre over hvad der er forudsætninger for at feedback med sandsynlighed vil føre til 'større revisioner'.

Ros har man ikke kunnet finde noget målbart udbytte af. Ros indeholder nemlig ikke noget revisionsforslag, den lægger ikke op til nye handlinger, derfor er udbytte ikke synligt. Men fordi den pædagogiske forskning ikke

har kunnet kvalificere ros som påviseligt læringsfremmende, kan ros jo godt være en del af det sociale kit der får krævende feedback-situationer til også at fungere for en common-sense, social hverdagsbetragtning.

For feedbackgiveren er den feedback der giver udbytte at give, mest af alt at skrive (eller udtale) ræsonnerende, analytiske kommentarer. Man lærer mindre af bare at vurdere uden ræsonnement, som fx ved at rate, give smileys eller tal-/skalakarakterer uden ræsonnement.

## Forvent et højt udbytte af peer feedback aktiviteter hvis

- » **Peer feedback skal bruges til (nødvendig) revision af arbejde undervejs**
- » **Kriterier er klare, fokuserede, begrænsede, operationaliserbare**
- » **Feedbacken er analytisk**
- » **Organisator/institutionen begrundet og vægtlægger selve aktiviteten, rammesætter den så alle ved hvorfor, på hvad, hvornår og hvordan, og kvalificerer god feedback, evt. gør feedback til en del af tilstedeværelses-/bestå grundlaget.**

Hvis peer feedback skal opfattes som vigtigt, skal det være vigtigt.

Formål, rationaler og forventede udbytter skal være tydelige – i det mindste for dig selv – og tal gerne om det med deltagere og kolleger. Hvis spørgsmål og frustrationer melder sig, er det vigtigt at forholde sig til hvad der er realistiske udbytter, og om de succesmål man måtte have, evt. flytter sig gennem arbejdet i praksis. Skal man selv og deltagerne evaluere på peer feedback aktiviteter, må det også ske i forhold til ønskede formål og udbytter.

Husk også at der er udbytter som ikke er så målbare, men vigtige alligevel. Det sociale og sammenhængsskabende i at hjælpe hinanden fremad akademisk, er et vigtigt og forventeligt, men vanskeligt målbart udbytte.

# 4.

## Specificér hvilke produkter der skal gives feedback på

Du skal som organisator specificere:

## Produkter til peer feedback, specifikationer

- » **Hvilke produkter skal der gives peer feedback på (dvs. hvilke genrer som fx projektdesign, projektafsnit, poster, opgaveløsning, præsentation, design, artikel, video osv.)**
- » **Hvor lange, omfangsrige, maksimalt og evt. minimalt?**
- » **Hvilken grad af færdiggørelse (fra udkast til afleveringsklar opgave)**
- » **Hvilken ledsagende tekst, kontekstoplysninger, læringsmål eller andet, har feedbackgiveren evt. brug for?**

Genre for det produkt der skal gives feedback på, vil være afgørende for feedbackkriteriernes indhold, derfor er den eller de valgte genrer afgørende for hvad deltagerne i peer feedbacken bør vide og evt. være med til at opstille, inden feedbacken gives og modtages.

# 5.

## Valg af platform til peer feedback

Når du skal i gang med peer feedback, er der en række overvejelser du bør gøre dig, inden du beslutter dig for en given platform.

Bemærk! I det nedenstående er der udelukkende fokus på digitalt formidlede forløb, manuelle forløb beskrives ikke – men det er stadig en mulighed!

### Hvor meget tid vil du sætte af til at lære at bruge en given platform?

Først skal du vurdere hvor ofte eller hvor mange gange, du forventer at arbejde med peer feedback. Hvor mange gange vil du gennemføre aktiviteten:

- » Er det bare en enkelt gang?  
Det kunne f.eks. være en midtvejsevaluering
- » Vil du organisere peer feedback flere gange på samme hold?
- » Flere gange på forskellige hold i samme semester?
- » Og vil du have samme eller forskellige typer peer feedback over flere semestre?

Afhængigt af hvor ofte du forventer at organisere peer feedback, bør du vælge en platform hvor det ikke kræver mange kræfter komme i gang. Eller du skal beslutte at du gerne vil bruge lidt tid på at lære en platform at kende, da det på sigt kan blive nemmere at gennemføre mange feedbackforløb.

### Skal det være hemmeligt hvem der giver feedback til hvem?

Et andet vigtigt forhold du skal overveje er, om det er



# Fordele og ulemper ved Moodle og Peergrade.io

vigtigt for aktivitetens forløb og udbytte at de studerende ikke kan se hvem der giver dem feedback, og hvem de selv skal give feedback; altså skal det være blind peer review? Eller omvendt: Kan det være vigtigt for forløbet at de studerende ved hvem der specifikt er deres feedbackgivere og modtagere?

## Matchning og påmindelser

Endelig skal du vurdere om du f.eks. vil vælge en enkel opsætning af aktiviteten, som kræver en mindre indsats fra dig, eller du vil lade platformen automatisk klare nogle af opgaverne. Det kan f.eks. dreje sig om hvor meget tid du selv vil bruge på at matche personer/grupper, og holde styr på afleveringer?

Afhængigt af hvor mange deltagere eller afleveringer der er tale om, kan det ind imellem være en større opgave at holde styr på hvem der har, og ikke har afleveret. Her er der i Peergrade indbygget en mulighed for at organisator kan vælge om de der ikke afleverer, skal være med i feedbackforløbet eller ej. Platformen kan sættes op til automatisk at sørge for at personer eller grupper der ikke har afleveret, ikke bliver inddraget i forløbet.

Moodle forum /anden digital distribution	Peergrade.io
Både du og de studerende kender til platformen	Det tager tid at sætte sig ind i et nyt system Det kan gøre forløbet nemmere når feedbackgiver og -modtager er ukendt
De studerende kan se hinandens feedback og ved hvem der er giver og modtager. Man skal stå inde for det man skriver til hinanden	Det kan gøre forløbet nemmere når feedbackgiver og -modtager er ukendt
Du skal manuelt matche feedbackgiver og -modtager, f.eks. ud fra fælles eller nærliggende faglige felter	Programmet matcher feedback-givere og -modtagere
Du skal have overblik over hvem der har afleveret	Programmet monitorerer afleveringer, og du har mulighed for at kontrollere
Velegnet til enkeltstående forløb, og forløb med flere efterfølgende afleveringer	Programmet er klart en fordel ved mange efterfølgende opgaveafleveringer
Velegnet til én-til-én feedback på en aflevering	Velegnet til at organisere feedback fra flere
	Automatisk grading (NB! Programmer må ikke anvendes til karakterbærende opgaver)
Velegnet både til individuelle og til gruppeafleveringer	Velegnet både til individuelle og til gruppeafleveringer

# 6.

## Introducer studerende til at give og modtage feedback

Der vil være brug for at alle der deltager i en given peer feedback, er forberedt på hvad der forventes af dem som henholdsvis feedbackgivere og modtagere - netop her, i denne kontekst. Det kan de forberedes på, enten ved at få instruktioner, eller selv (deltage i at) opstille spilleregler. Man kan forvente at spillereglerne ændres fra det ene hold til det andet. Her er to eksempler på instruktioner til henholdsvis feedbackgivere og -modtagere.

## Hvordan man giver peer feedback – eksempel på rammesætning

- » **Læs hele teksten igennem før du begynder at give feedback**
- » **Giv feedback ud fra kriterier – begynd med det mest overordnede**
- » **Begræns og prioritér: Få kommentarer er nok**
- » **Skriv altid hvor i teksten du refererer til, brug kommentarfunktionen**
- » **Giv evt. al feedback som fremadrettede forslag med begrundelser, men giv mindst én kommentar som et konkret forslag til revision**
- » **Giv sprog- og formalia-rettelser i fil/på papir, ikke mundtlig**
- » **Læg ikke op til spørgsmål/svar sekvenser i mundtlig feedback**
- » **Bed om modtagers feedback på feedbacken – lav runder.**

## Hvordan man modtager peer feedback – eksempel på rammesætning

- » **Hør/læs alle kommentarer og tag noter**
- » **Svar ikke på feedbacken før den er slut, heller ikke hvis den er formuleret som spørgsmål**
- » **Betragt alle kommentarer som tilbud – du/I skal kun implementere det som du/I mener vil forbedre opgaven**
- » **Spørg hvis du er i tvivl om noget – brug evt. vejleder til at kvalificere peer feedback**
- » **Tak for feedbacken, kvalificér evt. helt kort enkelte kommentarer som du/I finder er vigtige, opsummer evt. essensen, men hold det ganske kort**
- » **Opfølgning: Vær opmærksom på om du kan bruge feedbacken, eller om du har brug for noget andet**
- » **Meld gerne tilbage til feedbackgiver hvad du/I er gået videre med.**

Rammesætningerne kan man justere som man vil.

Organisatoren/facilitatoren bør opfordre gruppen til at give feedback på feedbacken, evt. ved at

- » slutte mødet med en kort runde hvor alle nævner en ting der var godt ved dagens feedbackgivning, og en ting der kunne være bedre
- » tage spilleregler for feedbackgivning op til revision i gruppen, evt. flere gange hvis forløbet er langt.

Der er behov for en stram struktur de første par gange, men gruppen bør kunne justere strukturen og tilføje egne gode ideer til feedbackspilleregler.

# 7.

## Peer feedback-kriterier og rubrikker

Deltagerne skal give feedback ud fra kriterier og begrundelser.

## Peer feedback-kriterier skal være

- » **brugbare i processen, timede**
- » **bundet til den genre der gives feedback på**
- » **overensstemmende med læringsmålene for projektet**
- » **væsentlige i bedømmelse af det afleverede produkt**
- » **få, overskuelige**
- » **forståelige for deltagerne**
- » **begrundede, eller kan begrundes (i genren, i feltets viden, normer for videnskabelighed, metode, argumentation, normer for akademisk og korrekt tekst og sprog osv.)**
- » **top-down, dvs. det vigtigste skal prioriteres**
- » **modtagerrettede, konstruktive.**

Spørgsmål til tekstens indhold m.v. kan også være god feedback der fortæller noget om det uforklarede i udkastet, men indholdsmæssige spørgsmål skal ikke besvares i en feedbackrunde, det afsporer fra runden.

Det er vigtigt at kriterierne er så vidt muligt de samme for alle deltagere i den samme feedbackrunde, men man kan beslutte at variere dem fra feedbackrunde til feedbackrunde. Kriterierne bør feedbackgivere og -modtagere have skriftligt, før feedback-givningen går i gang.

Et overskueligt antal feedback-kriterier kan være 3-6. Er der mange flere, bliver det svært at håndtere hvad feedbackgivere skal læse og se efter. Det er en god feedback-instruktion at hver feedbackgiver har et begrænset antal kommentarer, især hvis feedbacken gives mundtligt. Det er en god øvelse at prioritere feedback ud fra hvad der ville være de 2-3 vigtigste mulige revisioner som forfatteren kunne foretage.

## Feedback ud fra tekstens hierarki – feedback top-down

Tekstfeedback foregår ideelt top-down, dvs. oppefra og ned, her med projekt-design eller udkast-tekst som eksempel:

## Først på Grundlaget, tekstens overordnede styrepinde:

- » **Problemformulering**
- » **formål**
- » **materialer, empirivalg, fagligt indhold**
- » **videnskabsteoretisk udgangspunkt**
- » **begreber, teorier/metoder**
- » **litteraturgrundlag**
- » **vidensbrug**
- » **overordnet argumentation.**

## Dernæst på Formen, elementer i teksten:

- » **Strukturer, rækkefølge**
- » **centrale afsnit (analyse, teori og metodeafsnit), diskussionsafsnit m.v.**
- » **indledninger/afslutninger**
- » **enkeltargumenter.**

## Og sidst på Udførelsen:

- » **Sætnings- og ordplan**
- » **Formalia, layout m.v.**

Top-down princippet er også brugbart hvis det ikke er en akademisk tekst, men et andet produkt hvor kriterierne er hierarkisk prioriterede.

Det kræver noget træning at give feedback på projekt-design, genre, overordnet argumentation – frem for at holde sig til de mere lokale rettelser. Men feedback på sætnings- og ordplanet er måske mest interessant hvis det handler om fagterminologi og begrebsdefinitioner – som faktisk falder ind under det faglige indhold. Korrekt sprog-rettelser hører ikke hjemme i peer feedback, på anden måde end evt. som rettelser i en fil som man ikke behøver at kommentere på i plenum. Korrekt sprog og tegnsætning kan nemt komme til at stjæle for meget opmærksomhed, alene fordi det er et område for sikker viden, og hvor mange deltagere kan føle sig på mere sikker grund. Som organisator må man regne med at feedback på de væsentligste dimensioner i genren (projekt, design, oplæg m.v.) er det sværeste, og derfor det som kræver både bevidst stilladsering fra vejleders side, og også træning fra deltagerens.

### God feedback og positiv feedback

Det er godt hvis feedbackgivere kan formulere deres feedback som en lokaliseret påpegning af et problem eller et område der kan forbedres, og et forslag til hvad der kan gøres. Det er træning for feedbackgiveren i at tænke i handlemuligheder og revisionsforslag, og konkrete handleforslag sandsynliggør at modtager kan bruge kommentaren i sit videre arbejde med teksten.

Det har i årtier været fremført at god feedback består af en sandwich: Ros i toppen, så nogle kritiske kommentarer i midten, og afslutningsvis ros igen. Ny feedbackforskning problematiserer imidlertid ros, ud fra data der peger i retning af at ros netop får feedbackmodtagere til at bagatellisere det arbejde der skal gøres med at revidere ud fra feedbacken (Patchan, Schunn, Correnti, 2016). Heroverfor står feedbackmodtageres behov for anerkendelse og ansporing, for kvalificering af hvad der bør bevares, og netop ikke bør redigeres ud i næste revision. Dilemmaet kunne pege på at ros, som en del af anbefalinger og instruktioner til peer feedback-deltagere, kan diskuteres med deltagerne selv. Er der i gruppen, i klyngen, hos den enkelte, et behov for mere ros og anerkendelse? Forstår deltagerne at ros ofte skal ses i konteksten af at der kan være ønsker om at man seriøst arbejder med at omkalfatre sine første udkast?

### **Dårlig feedback og negativ feedback**

Ikke-konstruktive feedback-kommentarer er negative karakteristika af (dele af) udkastet, og kommentarer som ikke er til at afkode konkret (som en sur smiley i marginen, et udråbstegn o.lign.), eller de er subjektive, måske idiosynkratiske, og ikke baseret på fælles, eksplicitte kriterier.

Ikke-konstruktivt er det også med for mange kommentarer, og med for megen kritik til at modtager kan (nå at) tage feedbacken ind og agere på den. Af den grund kan det være hensigtsmæssigt med en feedbackin-

struktion der betoner at formativ peer feedback ikke behøver at indeholde vurdering, men kun få, væsentlige, fremadrettede forslag til hvordan teksten eller produktet kan udvikles.

### **Rubrikker**

I organiseringen af feedback og peer feedbackprocessen kan det være en hjælp at opstille en rubrik (se et eksempel i Bilag). Rubrikker (eller rubrics) er en vejledning til den som skal give feedback. Det er en opstilling af opmærksomhedspunkter eller feedbackkriterier i forhold til det som man skal give feedback på. Disse punkter bør forholde sig til eller afspejle de læringsmål der er for den pågældende undervisning, og mere specifikt for den enkelte opgave hvortil der skal gives feedback.

Arbejder man i en elektronisk platform, vil det at opstille en rubrik ofte være et trin i processen med at sætte et peer feedback forløb op. Men det kan også anbefales at man opstiller rubrikker i forløb hvor der skal gives feedback f-2-f, for rubrikker er med til at synliggøre og tydeliggøre hensigten med forløbet og kriterierne i peer feedbacken.

Rubrikker kan være kvantitative, til afkrydsning, de kan være graduerede (ofte i 3 eller 4 grader, eller de kan være formuleret som åbne, kvalitative spørgsmål eller opfordringer til at feedbackgiveren kommer med fremadrettede forslag, alternativer o. lign. Rubrikker kan opstilles i samarbejde med studerende. En lang

række interessante rubrikker, lavet af universitetsundervisere fra alle mulige fag, kan ses til inspiration og brug i Peergrades rubrik-ressource Rubric Library.

Det vil være forkert at kalde en rubrik for en rettevejledning. I udtrykket rettevejledning gives der uhensigtsmæssige associationer til at den enkelte peer skal bedømme en indlevering. Bedømmelse er en opgave for vejleder/underviser – ikke for den studerende. Målet med at arbejde med peer feedback er at give fremadrettet vejledning og konstruktiv kommentering.

Kriterier kan give feedbackgivere tunnelsyn. Kun det som kriterierne omfatter bemærkes, mens alle andre egenskaber ved udkastet ignoreres. Hvis det viser sig at noget andet er vigtigt, og måske vigtigere end de aftalte kriterier, så må man aftale at gå ud over kriterierne og sige eller skrive noget mere. Og så måske overveje om kriterierne bør justeres.

## 8.

### **Involvér studerende i feedback-kriterier**

Som underviser/vejleder er det dig der kan vurdere om og hvordan studerende kan involveres i, og få ejerskab for feedbackkriterierne i netop denne peer feedback. De pædagogiske fordele ved at lade studerende opstille og efterfølgende justere feedbackkriterier (evt. i samspil med en given ramme af grundlæggende, faglige og genremæssige kriterier) kan være store.

## At studerende opstiller/justerer feedbackkriterier fremmer

- » **differentieret, bevidst forståelse af kriterier og dermed at kunne argumentere ud fra dem**
- » **analytisk tilgang og prioritering af indhold, form og formalia indbyrdes**
- » **ejerskab**
- » **at studerende ser udkast ud fra bedømmeres synsvinkel**
- » **at studerende aktivt bruger termerne.**

# 9.

At opstille feedback-kriterier kan være en plenums-aktivitet. Den kan evt. starte i plenum og så delegeres med et kriterium pr. par/trio der går videre med at skrive en forklaring af hvad der menes med fx "dokumenteret", "struktureret" o. lign. og evt. i tre grader som 1. Rigtig godt, 2. Kompetent, 3. Bør forbedres.

Det kan ikke altid lade sig gøre. Der kan være bindinger i forhold til studieordningers læringsmål som giver feedbackkriterierne. Det kan også være at studiet, semestret eller huset har et sæt kriterier som bruges generelt til en bestemt genre (projekt-designet til midtvejsevaluering), og der derfor ikke er meget spillerum. Men måske er der mulighed for at bruge forskellige sæt af feedbackkriterier – hvis der gives flere omgange feedback i et undervisnings-/vejledningsforløb. Under alle omstændigheder er det undervisere/vejledere som organiserer peer feedback der må tage stilling til rammer og frihedsgrader, i forhold til hvorvidt og hvordan feedbackkriterier kan opstilles, forhandles, diskuteres og justeres af og i samarbejde med studerende – eller om kriterierne i den givne situation blot bør forklares og anvendes.

## Match deltagerne i feedback-grupper

Matchning drejer sig om hvor mange og hvem der skal give hinanden feedback: Én gruppe til én gruppe, 2-4 feedbackgivere til hver feedbackmodtager, stor gruppe i plenum til én (på korte tekstuddrag)? I overvejelserne indgår hvor meget tid deltagerne kan bruge på feedback, og hvor mange forskellige feedbacker, modtagere kan kapere at koordinere og arbejde videre ud fra. Hellere starte i det små og så evt. skalere op.

Matchning kan ske ud fra hensyn som fx at man ønsker at blande en større gruppe, sproglige hensyn (dansk eller engelsk) eller studiemæssig baggrund (fx BA fra RUC eller fra andre uddannelsesinstitutioner). Mange er optagede af at feedback helst skal komme fra nogle (studerende/vejleder) som er fagligt og akademisk dygtigere end modtageren er (Patchan et al. 2016), men studier af dobbelt blind peer feedback viser at feedback fra ikke-så-dygtige studerende faktisk ikke adskiller sig væsentligt fra feedback fra holdets dygtigste – vel at mærke hvis feedbackkriterierne er de samme! Matchning efter kompetenceniveauer (på baggrund af testresultater eller karakterer el.lign.) giver tilsyneladende ikke nogen kvalitetsmæssig fordel for nogen.

Det er organisators opgave at lave et udspil til matchning og et rationale for udspillet.

# 10.

## Arrangér kontakt-sessioner

Organisator planlægger hvad deltagerne skal vide på forhånd og evt. forberede sig på.

## Hvad skal forberedes til peer feedback sessioner

- » **Matchning af grupper/projekter/specialer til feedbackgivning**
- » **Hvor meget forberedelsestid kan man forvente af deltagerne?**
- » **Hvor mange tekster?**
- » **Hvor lange?**
- » **Hvor færdige tekster/produkter til feedback?**
- » **Hvor lang tid til hver tekst (tid skal fordeles ligeligt)?**
- » **Kriterier: Hvilke, skal de udleveres eller fastlægges på stedet?**
- » **Hvordan skal dagens peer feedback kvalificeres/evalueres på af deltagerne?**
- » **Opgaver til næste gang, kriterier for næste feedbackgivning (de samme eller andre)?**

Det er vigtigt at der er konkrete tekster/produkter at give feedback på, helst fra første møde eller anden gang der logges på platformen. Det er også vigtigt at være opmærksom på at forberedelse ikke skal blive for omfattende. Hellere give feedback på korte, eksemplariske uddrag, end udtrætte hinanden med lange udkast.

Peer feedback skal planlægges ligesom al anden undervisning, med en klar køreplan for aktiviteter til hele mødet. Man kan evt. delegere ledelsen af sessioner til studerende, når de først har været deltager i dem.

# 11.

## Lav procedure for for sent indkomne tekster

Der er brug for aftaler om deadlines for tekster til feedback (antal dage før upload eller fysisk møde), og aftale fra aktivitetens start om konsekvens af at indsende tekst til feedback senere end deadline. Konsekvenser af missede deadlines kan være at for sent indkomne tekster ikke får feedback, venter en omgang, at den studerende får fradrag i kursus-tilstedeværelse eller hvad der end måtte anses for rimelige konsekvenser i sammenhængen. At tekster eller andre udkast kommer til den aftalte deadline, handler også om at udvikle den kultur at deadlines er vigtigere end mere færdige udkast til feedback er det, fordi feedbackgiveres tidsplanlægning er afgørende



for at peer feedback kan fungere. Peer feedback er en god anledning til at tale om tidsstyring og om at gå på kompromis, og om at kommunikere om status og færdiggørelse af forskellige studieprodukter til feedback.

# 12.

## Fremhæv god peer feedback

Organisator har en vigtig rolle i at give modeller for, og sidenhen tematisere og fremhæve hvad der er god peer feedback.

## God peer feedback er

- » **Loyal over for modtagerens intentioner og muligheder**
- » **Opmærksom på, og alignet med de fælles kriterier, kriteriebaseret og begrundet**
- » **Fremadrettet, gerne med revisions- og handleforslag, operationaliserbar**
- » **Opmærksom på modtagerens selvværd**
- » **I tide.**

Det kan være svært for studerende at kunne genkende god feedback uden underviserens/vejlederens hjælp. Derfor er det vigtigt løbende at kvalificere den gode feedback, og også at bede deltagerne om at fx fremhæve "en god feedbackkommentar i dag" o.lign.

Peergrade og andre peer feedback programmer har funktioner der gør underviseren opmærksom på kommentarer der stikker ud, så det er muligt for underviser at moderere. I en f-2-f-situation kan man gøre det ved selv at kvalificere, elaborere på og fremhæve signifikante og lærerige kommentarer. Det kan ske at du ikke som organisator synes, at der er kommet det frem som var mest vigtigt, og så skal der suppleres. Kommer der ukonstruktiv feedback, er det så meget mere vigtigt at deltagerne før mødets slutning giver en kort feedback på feedbacken, så der bliver en mulighed for at justere og genbesøge de fælles regler for form og indhold.

Undervisere og vejledere er modeller for hvordan studerende behandler feedback. Blicher feedback givet skriftligt? Noteret ned? Forventes det at man melder tilbage på hvad man går videre med af den feedback man har fået? Taler man løbende om feedback, og hvad man kan og ikke kan bruge? Skriver de studerende om peer feedback i deres procesrefleksioner? Er feedbacken vigtig eller bliver den til et tomt ritual?

Det som undervisere og vejledere investerer i, fremhæver og giver incitamenter til, kan vinde frem.

# 13.

## **Monitorér, revidér, evaluér**

Er peer feedback en velfungerende aktivitet? Når du og deltagerne skal evaluere hvordan det går, så har I brug for at evaluere ud fra de formål og målsætninger I har aftalt fra aktivitetens begyndelse, og også ud fra de rammer der er givet. Hvis deltagerne fx mener at mere vejlederfeedback individuelt eller til hver gruppe ville være at foretrække, så er det vigtigt at deltagerne er informeret om det faktisk er et muligt alternativ.

Som den der organiserer peer feedbacken, er det op til dig at monitorere at der kommer værdifuld feedback og læring ud af det, måske ikke over natten, men som en gradvis, fælles kompetenceopbygning. Ellers må hele set-uppet revurderes.

## **Evaluér peer feedback**

- 1. Fastlæg og kommunikér dine/jeres formål med peer feedback**
- 2. Sæt realistiske succesmål – forvent ikke øjeblikkelig succes. Og forhold dig til hvad du måler succes på: Gode feedback-kommentarer? I hvor stort omfang feedback bruges til revision? Forbedrede produkter? At der kommer gode udvekslinger ud af det: Faglige, akademiske og studie-sociale? Gode evalueringer fra deltagerne?**
- 3. Evaluér kort efter hver feedbackgivning. Afslut i plenum med fx to spørgsmål til hver: ”En af ting jeg har fået ud af denne peer feedback” og ”Et forbedringsforslag til hvordan vi kan arbejde med peer feedback fremover”.**
- 4. Delagtiggør deltagerne og inddrag dem i at udvikle aktivitetens indhold og organisering.**

# Bilag

Herunder et eksempel på hvordan en rubrik kan udformes. Rubrikken er lavet af lektor Carina Saxlund Bischoff, RUC, ISE, i forbindelse med kurset Case Study Designs.

## Assignment 3. Comparative case studies and Covariation

The third assignment consists of two parts. In the first part you must provide a methodological review of the article “The Political Salience of Cultural Difference: Why Chewas are Allies in Zambia and Adversaries in Malawi” by Posner(2004) by answering the 5 questions below (please note that the review does not require reading of the statistical analysis in the study). The review must not exceed 4,800 characters. The review must be submitted in Peergrade on 21 October 2017 at the latest at 18:00. For technical reasons late submissions are not possible.

1. What is the research goal (question) of the study?
2. Draw up a causal model of the studies independent variables (causal factors) and dependent variable (outcome). Differentiate between variables at different levels.
3. What research designs are used in the study (with regard to temporal and spatial variation in the design)?
4. What independent variables (explanatory factors) are controlled for in the study?
5. How widely can the results be generalized?

In the second part of the assignment you are requested to give feedback on two methodological reviews by fellow students. The feedback consists in answering five questions per review.

Practical note: if you draw the causal model by hand, you can take a photo of the drawing and insert into the assignment.

### S1 1 point

Assignment 3.

Comparative case-studies and Covariation

### Q1 Scale 1 point

**To what extent does the assignment sufficiently describe the research goal of the study?**

#### Response

- The research goal is not described
- Insufficient
- Satisfactory
- Excellent

### Q2 Yes / No 1 point

**Does the causal model correctly specify Political Cleavage (conflict) as the dependent variable?**

#### Response

- No
- Yes

### Q3 Yes / No 1 point

**Does the causal model specify Size of group relative to national political arena as the main independent variable?**

### Response

- No
- Yes

### Q4 Text

Please provide feedback on the overall quality of the causal model drawn up in the assignment.

### Response

### Q5 Scale 1 point

To what extent does the assignment sufficiently describe the research design of the study?

### Response

- The assignment does not account for the research design
- Insufficient
- Satisfactory
- Excellent

### Q6 Scale 1 point

The study controlled for numerous independent variables (explanatory variables) including:

- Ethnic composition of population (same groups)
- Contact with other groups (same non-presence of other cultural/ethnic groups and same distance to other groups)

- Economic factors (same agricultural products, same exposure to domestic markets, same ecological environment)
- Political Institutions (electoral system, candidate selection etc).

How many controls were accounted for in the assignment?

### Response

- No control variables were accounted for
- 1-2 control variables
- 3-4 control variables
- 5+ control variables

### Q7 Text

To what extent does the assignment reflect on the pro's and con's of the study's generalizability? Please provide feedback.

### Response

### Q8 Text Optional question

Feel free to provide additional feedback not included in the rubric.

### Response

# Referencer og ressourcer

Burke, D. & Pieterick, J. (2010): *Giving Students Effective Written Feedback*. Maidenhead, Open University Press.

Hattie, J. & Timperley, H., (2007): The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77:1, 81-112

Higher Education Academy (2014) Feedback Toolkit [https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/feedback\\_toolkit\\_whole1.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/feedback_toolkit_whole1.pdf)

Hvass, H., S. Heger (2018): Brugbar peer feedback: Instruktion og træning før vi slipper de studerende løs. *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift*, årg. 13, nr. 25

Jackel, B., J. Pearce, A. Radloff & D. Edwards (2017): Assessment and Feedback in Higher Education – a literature review. [https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/acer\\_assessment.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/acer_assessment.pdf)

Nexø Jensen, H. (2015) *Opgave-og skrivevejledning i klynger*. Frederiksberg, Samfundslitteratur.

Niclasen, J. (2016) Klyngevejledning af specialestuderende. *Dansk universitetspædagogisk Tidsskrift*, 21, 177-186

Nicol, D., Thomson, A., & Breslin, C. (2014) Rethinking feedback practices in higher education: a peer review perspective, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 39:1, 102-122

Nicol, D.J., & Macfarlane Dick, D. (2007) Formative assessment and self regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice, *Studies in Higher Education*, 31:2, 199-218

Nordentoft, H, M. Thomsen, R. & Wichmann-Hansen, G. (2013): Collective academic supervision: a model for participation and learning in higher education. *Higher Education*, 65:5, 581-93

Peergrade. io <https://www.peergrade.io/>

Peergrade: Feedback Rubrics – A guide to giving effective feedback. Kan bestilles på Peergrades website.

Peergrade: Rubric Library <https://app.peergrade.io/rubrikker-library/5b4f22a14ed4d4382a6e614d>

Patchan, M. M., & Schunn, C. D. (2016). Understanding the effects of receiving peer feedback for text revision: Relations between author and reviewer ability. *Journal of Writing Research*, 8:2, 227-265. doi: 10.17239/jowr-2016.08.02.03

Patchan, M. M. & Schunn, C. D. (2015). Understanding the benefits of providing peer feedback: How students respond to peers' texts of varying quality. *Instructional Science*, 43(5), 591-614. doi:10.1080/1475939X.2015.1013977

Patchan, M. M., Schunn, C. D., & Correnti, R. J. (2016). The nature of feedback: How peer feedback features affect students' implementation rate and quality of revisions. *Journal of Educational Psychology*, 108:8, 1098-1120. <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000103>

Race, P. (2014): Compendium on feedback. <https://phil-race.co.uk/downloads/>

Rienecker, L., Wichmann-Hansen, G., Stray Jørgensen, P. (2019): *God vejledning – på specialer, bacheloropgaver og projekter*. Frederiksberg, Samfundslitteratur.

Rienecker, L., Bruun, J. (2013) *Feedback*. I Rienecker, L., Stray Jørgensen, P., Dolin, J. & Holten Ingerslev, G.: *Universitetspædagogik*. Frederiksberg, Samfundslitteratur.

Topping, K. (2017). Peer Assessment: Learning by Judging and Discussing the Work of Other Learners. 1-17 [https://discovery.dundee.ac.uk/ws/portalfiles/portal/19454487/peer\\_assessment\\_learning\\_by\\_judging\\_and\\_discussing\\_the\\_work\\_of\\_other\\_learners.pdf](https://discovery.dundee.ac.uk/ws/portalfiles/portal/19454487/peer_assessment_learning_by_judging_and_discussing_the_work_of_other_learners.pdf)

Von Müllen, Rikke (2018, 3. udg.) Få og giv feedback, i Stray Jørgensen, Peter & Rienecker, Lotte: *Studiehåndbogen - for studiestartere på videregående uddannelser*. Frederiksberg, Samfundslitteratur

