

Peer – peer indsatser i undervisning

Eksempler fra praksis og forskning

Marianne Ellegaard
15. januar 2021

<https://peerfeedback.dk/>

KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE

Indhold

- Teoretiske forankringer af peer-peer i undervisning og læring
 - Forskning i peerfeedback
 - Praksisfællesskaber (Communities of practice/Lave & Wenger)
- Kort om KPs peerfeedback indsats
- Rammesætning af peer-peer
- Tre modeller for peer-peer (alle til praksis-situationer)
 1. Kontraktaftalt dialogisk feedback
 2. Peer supervision i triader
 3. Debriefing ved brug af Tomms interview model

Fra *Peerfeedback.dk* (om KPs peer-peer projekt)

For mange studerende er det ikke nyt at forholde sig til medstuderendes arbejde, men det kan være nyt at arbejde mere intentionelt med peer-peer. Dette kan have flere former og der er mange forskellige formater. Fælles for dem alle er, at underviseren trækkes mere i baggrunden og de studerende tvinges ud i mere aktiv observation og stillingtagen.

6 argumenter for at inddrage peer feedback i undervisning, som har afsæt i forskning på området samt erfaringer fra dette projekt, der er blevet gennemført på Københavns Professionshøjskole:

- Forbedring af præstationer
- Evner til at vurdere eget arbejde
- Fokus på selvregulerede studerende
- Styrke faglige sociale fællesskaber
- Træning i feedback
- En kernekompetence i alle professioner

Læringspotentiale i Peer-peer

Which aspects of the peer review did you learn from?

Nicol et al. 2014

Giving feedback	11%
Receiving feedback	27%
Giving and receiving feedback	55%
Neither giving or receiving	8%

[..]det er fedt og lige at se nogle andres opgaver, og se deres perspektiv på det. Så kan man i hvert fald, selv om man måske ik' vil ændre noget i sin egen, så har man alligevel lige tænkt over, om man burde gøre det.

[..] det var rart, at se de andres opgaver, og have nogle spørgsmål at forholde sig til med sin egen opgave. Jeg synes faktisk at det hjalp mest, at man så de spørgsmål du havde stillet, og så læste den andens opgave for det feedback jeg brugte, brugte jeg faktisk ikke til særlig meget.

Jensen et al. 2020

For studerende:

- Studiegrupper, eksamensgrupper
 - Holdet
 - Hele uddannelsen
- Praktikfællesskaber; i klinikken

Lave & Wengers idéer om Communities of practice



Praksisfællesskaber er kendetegnet ved tre dimensioner:
gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire

Erfaringer fra pilotaf af peerfeedback på KP:

- Peer feedback vurderes både som en studieteknik samt en kernefaglighed (mest italesat af undervisere)
- Det enkelte studerende konfronteres med indholdet, det er ikke muligt at "putte sig".
- Der er **meget på spil** på første år og peerfeedback kan have en fagligsocialiserende effekt. Eks. Bio (et sårbart rum stilladsering kræves)
- Feedback vurdering skal bedre monitoreres. Irritation hos de studerende, når peerindsatsen ikke modsvares. Det devaluerer konceptet
- Peerfeedback vurderes efter forløb som overvejende meningsfuldt (Baseline studerende understøtter)
- Aflæring af kulturer fra gym og folkeskolen. Peer feedback er et greb til aflæring

Fire modeller for peerfeedback på KP:

1. Kontraktaftalt dialogisk lærende peer feedback

Bruges på fx fysioterapeut-uddannelsen, hvor de studerende observerer og går i rammesat dialog om hinandens udførelse af praksis

2. Struktureret peer feedback med *Peergrade* lo

Peergrade er en elektronisk platform, der kan facilitere feedbackprocesser på en eller anden form for produkt (tekst, video o.l.)

3. Produktorienteret gruppe-peer feedback

Feedback på en tekst, uden brug af *Peergrade*

4. Online samskabende peer feedback

Struktureret produktion af fælles tekst

To andre modeller for peer-peer om praksis

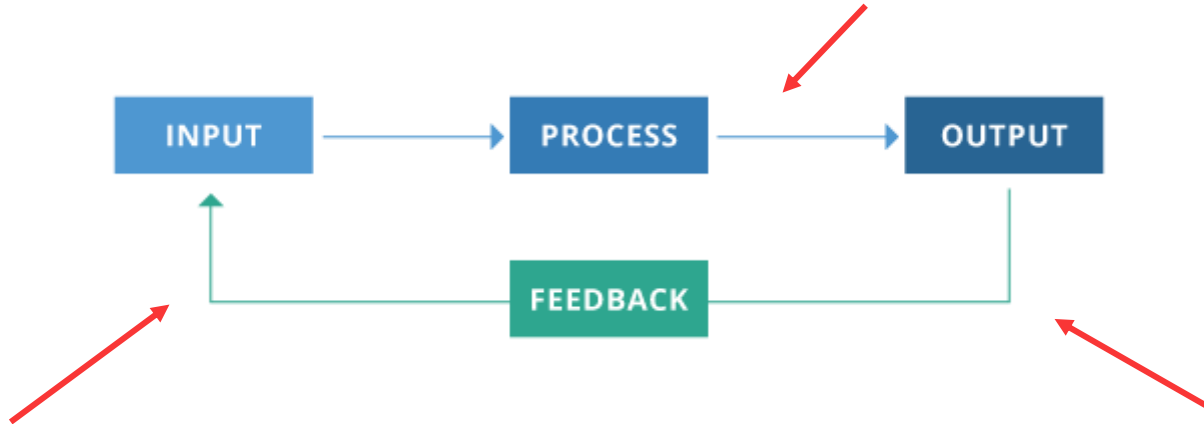
KPs model for peer supervision i triader

Tomms interview model anvendt til debriefing

Rammer for peer-peer

Hvad er feedback?

Hvornår og på hvilken proces eller produkt skal der gives feedback?



Hvordan og til hvad *anvender* de studerende feedbacken?

Hvorfor skal der gives feedback og *hvad er kriterierne* for feedbacken?

Kriterier

*Hvordan kan man involvere kursister i kommunikation om deres egen læring? Kursisterne må først og fremmest kende de mål, der arbejdes efter, og for at kursisterne kan vide, om de er på vej mod læringsmålet, kan læreren afstikke nogle **kriterier**, som viser vej i læreprocessen.....*

Kursisten:

- "Opdager" det konkrete faglige element/mål, "ser" det på baggrund af kriterierne, udvælger og adskiller det fra undervisningssituationen
- Begynder at gå "vejen" mod målet gennem kommunikation, læsning, løsning af opgaver mv. Kriterierne er kendetegn, "vejskilte", der fortæller, hvor i læringslandskabet

Fra: Vejledning om målstyring og evaluering UVM 2010

Kriterier

Formulering af fokuspunkter for feedbacken, baseret på "hvad bedømmeren ser efter"/læringsmål/bedømmelsesgrundlag

3 overordnede kategorier, som hver stiller forskellige krav til processen

- Indhold
- Format
- Meta (at lære at give feedback)

RYTMEN I PEER SUPERVISION

1. Observationsaftale

Fokuspersonen og observatøren indgår aftale om, hvad der skal observeres på



2. Observation af praksis

Observatøren observerer fokuspersonens praksis med afsæt i observationsaftalen



3. Peer Supervision

Fokuspersonen og observatøren samtaler om observationen med hjælp fra mediatoren



4. Feedback på samtale

Mediatoren samtaler med fokuspersonen og observatøren om Peer Supervisionen med fokus på læringsudbyttet



ROLLER I PEER SUPERVISION

Fokuspersion

Modtager peer supervision.

Definerer de(t) tema(er), der skal fokus på i observation og samtale.

Observatør

Indgår observationsaftale med fokuspersion.

Observerer fokuspersion i praksis.

Hjælper fokuspersion med at reflektere.

Dvæler ved situationer, er nysgerrig og stiller spørgsmål, der åbner for refleksion.

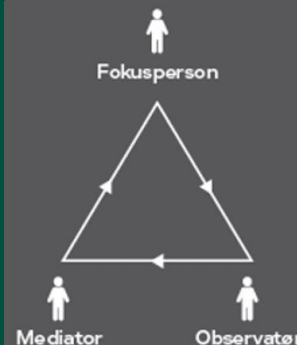
Undlader at vurdere eller finde løsninger.

Mediator

Sørger for at samtalen holder sig inden for det aftale.

Holder øje med tiden.

Giver feedback på peer supervisionssamtalen med fokus på læring og udvikling – ikke vurdering.



SPØRGSMÅL TIL DIALOG- SAMTALEN *EFTER* OBSERVATION

- Det vi aftale forud for observationen var... Er det stadig det, du er optaget af?
- Hvad var din intention med...?
- Hvad var vigtigt for dig?
- Det jeg så, det var... Kan du genkende det?
- I den forbindelse oplevede jeg... Hvad oplevede du selv – hvilken effekt havde det på dig?
- Jeg tænkte på, om du havde overvejet... Hvad tror du, det kunne medføre?

Mere om at spørge for at stimulere refleksion og læring:

Alrø et al 2017

Ellegaard et al 2018

Naviar artiklen (vedlagt)

”Debriefing with good judgement” – som model for erfaringsdeling?

To og to (hvoraf mindst én har lavet et afprøvning):

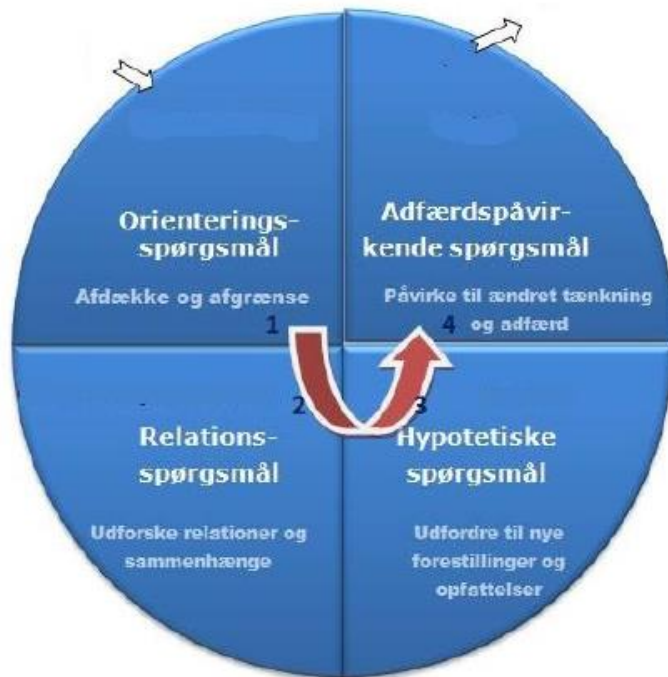
Trin 1: Afdækkende og afgrænsende trin – hjælp til at reflektere over hvad der skete via *orienteringsspørgsmål*

Trin 2: Udforsknings af relationer og sammenhænge – effekter af handlinger; hvorfor gør folk som de gør (*relationsspørgsmål*)

Trin 3: Udfordre forestillinger og invitere til nye måder at se ting (*hypotetiske spørgsmål*)

Trin 4: Afslutning – refleksioner over opnåede indsigter (*adfærdspåvirkende spørgsmål*)

Fælles debriefing på alle tre opgaver i plenum



Litteratur

- Om formulering af feedback: Ellegaard, M. Damsgaard, L., Bruun, J. & Johannsen, B. F. (2018). Patterns in the form of formative feedback and student response. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 43, 727-744.
- Om læringspotentialiet i peer-peer: Nicol, D., Thomson, A. & Breslin, C. (2014). Rethinking feedback practices in higher education: a peer review perspective. *Assessment in Higher Education* 39 (1): 102-122.
- Et praksis-eksempel på peer feedback proces på KU: Jensen, L.M., Burmølle, M., Bruun, J., Johannsen, B. F, Ellegaard, M. (2020) Peer feedback på et karaktergivende essay på et stort obligatorisk kursus. *Dansk Universitetspædagogisk tidsskrift* 16(28), 16-30.
- Foredrag af Etienne Wenger om praksisfællesskaber:
<https://dpu.au.dk/da/viden/voksenuddannelse-og-livslang-laering/>
- Alrø, Dahl & Schuman 2017: Læringsorienteret, dialogisk feedback. I: Feedback gentænkt, Dansk Psykolog forlag.