

## Artikel 8

### Anerkendende Feed back

Som praktikvejleder må du kunne give tilbagemeldinger til eleven på en måde, så eleven bliver klar over hvad han/hun kan, men også på en måde så eleven samtidigt bliver bevidst om, hvad eleven eventuelt skal forbedre og hvordan eleven kan forbedre sig i forhold til uddannelsens endelige mål.

Sådanne tilbagemeldinger kan være svære at modtage for eleven og du kan opleve at han/hun kan derfor reagerer negativt, forsøger at bortforklare eller måske helt fornægte situationen.

Det er vigtigt at undgå at dialogen mellem vejleder og elev går i hårdknude og det er derfor en særlig opgave at skabe en god balance mellem ros og ris, mellem positiv og negativ feedback.

En form for feedback som har til formål at skabe en positiv dialog og ramme for udvikling er anerkendende feedback. Hvor den traditionelle feedback som udgangspunkt fokuserer ensidigt på evt. problemer som enkeltstående fejl, der blot skal rettes, risikerer at bringe den, der skal modtage feedback i forsvar, er målet for den anerkendende feedback netop at skabe lydhørhed hos den, der modtager feedback.

Tilgang til feedback	Problemfokuserende	Anerkendende
Følelsesmæssigt respons	Frygt, skyld, usikkerhed, vrede og afmagt	Nysgerrighed, tillid, åbenhed, glæde, håb og optimisme
De reaktionsmønstre følelserne kalder på	Flugt: Andres skyld Frys: Jeg gør mig usynlig Kamp: Jeg er imod	Kreativitet og glæde Engagement og involvering Handlekraft

Metoden bygger på den anerkendende tilgang, *Appreaciative Inquiry*, som tager afsæt i, at den enkelte har ressourcer, viden og

færdigheder, som kan komme til udtryk gennem en anerkendende og undersøgende samtale. I den værdsættende feedback er hele grundlaget for feedbacken derfor, at samtalen tager afsæt i det, man virkelig værdsætter, og at der læres af de omstændigheder, der skaber succeserne (eksempelvis de løsninger, der anvendes og de kompetencer, der trækkes på, når det fungerer bedst). Når man efterfølgende taler fremtiden og handlinger rettes fokus i den anerkendende feedback på at skabe flere situationer, hvor "det gode" kan udfolde sig. Herved adskiller samtalen sig tydeligt fra den traditionelle tilgang til feedback, hvor udgangspunktet er de "blinde pletter" (personlighed, holdninger og kvalifikationer).

### **Manual**

Overvej følgende når du planlægger dine samtaler.

Hvordan vil du

- Indlede samtalen
- Sikre at samtalen får et positivt forløb
- Afslutte samtalen og følge op på den.

Overvej hvilke spørgsmål du kan stille, der ligger op til en anerkendende og nysgerrig tilgang og feedback: et eksempel kunne være.

- Spørg til alternative løsninger:
  - *Hvilke andre løsninger har du overvejet?*
  - *Har du/andre tidligere gjort noget andet i lignende situationer?*
  - *det du gjorde der var godt, hvad tænkte du forud for at du gjorde det"*
- Stil refleksive spørgsmål:
  - Hypotetiske spørgsmål: *Hvis vi antager at... Hvilken betydning får det så for...?*
  - Tidsmarkerede spørgsmål: *Hvis vi ser på det om et år – hvad vil vi så tænke?*
  - Udfordrende spørgsmål: *Hvilket grundlag er der for det synspunkt?*
  - Inddrag fx udenforståendes synsvinkler: *Hvordan ser det ud med X's briller på?*
- Del dine egne tanker om alternative løsninger med eleven: *Kunne det være en idé at...?*

Links til anerkendende feedback, Appreciative Inquiry