

Gi gode faglige tilbakemeldinger

Tilbakemeldinger har stor betydning for læring. Det er avgjørende at dere er bevisste på hva slags tilbakemeldinger dere gir til hver enkelt elev og lærling og tidspunktet for tilbakemeldingen.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 11.05.2022

For at en tilbakemelding skal bidra til å fremme læring, bør den gi elevene og lærlingene en oversikt over

- hvor de er i sin læring
- hvor de skal
- hva de bør gjøre for å komme videre i læringen

Formålet med vurdering i fag er å fremme læring og bidra til lærelyst underveis i opplæringen, og også gi informasjon om kompetanse underveis og til slutt. [Les mer om underveisvurdering](#)

Elever og lærlinger har rett på tilbakemeldinger som inneholder informasjon om hva de mestrer i faget. De har også krav på å få veiledning om hvordan de kan arbeide videre for å videreutvikle kompetansen sin. Dette er omtalt i [forskrift til opplæringslova §3-10](#).

Noen kjennetegn på en god faglig tilbakemelding:

- Tar utgangspunkt i mål for oppgave og kriterier.
- Tar utgangspunkt i prestasjon, mestring og forståelse.
- Gir informasjon som kan utvikle arbeidet og læringsprosessen.
- Gir hjelp til spesifikke problem.
- Fører til refleksjon og innsats.
- Brukes og fører til utvikling.

Kilde: Siv M. Gamlem

Gi tilbakemeldinger med faglig og relevant innhold

Tilbakemeldingene skal ha et faglig innhold og forankres i læreplanen. Tilbakemeldingene må gi elevene og lærlingene informasjon om hva de mestrer og hva de bør gjøre for å bli bedre i faget. Det å få tilbakemelding om at noe er «bra» eller «flott» kan være motiverende og oppmuntrende, men dette i seg selv gir ikke informasjon om hva som er bra eller hva som skal til for å bli bedre.

Tilbakemeldinger som peker framover, såkalte fremovermeldinger, vil ha størst effekt for læringen dersom de er en del av den daglige opplæringen og tilpasses den enkelte elev eller lærling.

Gi også tilbakemeldinger på læringsprosessen

Tilbakemeldinger på måten elever eller lærlinger regulerer læringsprosessen sin på, kan ha stor læringsfremmende effekt. Dette kan for eksempel være tilbakemeldinger som utfordrer elever eller lærlinger på hvilken strategi de bruker når de står fast i arbeidet med en oppgave. Det kan også være tilbakemeldinger som handler om hvordan de søker etter informasjon og tar i bruk tilbakemeldinger for å finne ut av hvor de er i sin læringsprosess, hvor de skal og hva de må gjøre for å komme videre.

Disse tilbakemeldingene har overføringsverdi til andre oppgaver elevene og lærlingene skal løse. For at de skal kunne bruke tilbakemeldingene videre, krever det at de er involvert i egen læringsprosess. [Les mer om å involvere elever og lærlinger i arbeidet med vurdering.](#)

Når skal dere gi tilbakemeldinger?

Alle de tilbakemeldingene dere gir elevene eller lærlingene, muntlig eller skriftlig, er en del av vurderingsarbeidet. Det betyr ikke at alle skal ha tilbakemelding på alt til enhver tid. Eleven eller lærlingen har ikke alltid evne til å ta inn alt det dere kan gi tilbakemelding på. Læreren eller instruktøren må tilpasse innhold og mengde tilbakemelding til der den enkelte elev eller lærling er i sin læringsprosess. Eleven eller lærlingen kan f.eks. gi opp i stedet for å øke innsatsen hvis tilbakemeldingen blir gitt på et tidspunkt eller i en situasjon hvor eleven eller lærlingen ikke er klar for den.

Innholdet i tilbakemeldingen må tilpasses tidspunktet den blir gitt på. For eksempel kan det være forskjell på tilbakemeldinger eleven eller lærlingen får på mindre arbeidsoppgaver f.eks. i en time, og det dere gir tilbakemelding på etter en lengre periode eller i halvårsvurderingen.

Elever og lærlinger lærer mer og blir mer motivert når de får muligheten til å bruke tilbakemeldinger til å forbedre arbeidet eller prestasjonen sin. Det er ikke noe krav om å vurdere etter en opplæringsperiode. Dere får like mye informasjon om faglig progresjon når dere vurderer før og underveis som en del av læringsaktivitetene. Vurdering som en integrert del av opplæringen kan også dempe opplevelsen av at det

står mye på spill for den som blir vurdert.

Hvis dere mistenker at det er noe med vurderingspraksisen deres som påvirker motivasjonen i negativ retning, kan det være verdt å tenke over *når* dere vurderer. Er dere for mye «dommer» og for lite «trener» i vurderingsarbeidet?

Godt læringsmiljø er en forutsetning

Læringsmiljø og tilbakemeldingspraksis står i et gjensidig forhold til hverandre. I et godt læringsmiljø er det rom for å prøve og feile, og læringsmiljøet preges av tillit og gode relasjoner. Det innebærer for eksempel at dere prøver å forstå hvordan eleven eller lærlingen har tenkt når han eller hun har løst en oppgave, og tar hensyn til dette i tilbakemeldingen som blir gitt. Lærerne eller instruktørene sine forventninger til elevenes eller lærlingenes mestring kan også påvirke innsats og motivasjon og er viktig for om tilbakemeldingene fremmer læring.

Hva slags tilbakemeldinger som blir gitt, er med på å påvirke læringsmiljøet. Mye bruk av belønning som stjerner, smilefjes, karakterer og rangering, kan føre til at fokuset på resultater og karakterer overskygger fokuset på elevenes læringsbehov. En slik læringskultur har av forskere blitt kalt for kultur for belønning, og står i motsetning til det de kaller kultur for måloppnåelse. Der det er kultur for måloppnåelse, er elevene og lærlingenes læringsbehov viktigere enn fokuset på resultater.

[Les om rom for å prøve og feile](#)

[Les om skolemiljø](#)



Refleksjonsspørsmål

- Hvordan gir vi elevene og lærlingene tilbakemeldinger med et faglig relevant innhold koblet til læreplanen i faget?
- Hvordan gir vi tilbakemeldinger som tar utgangspunkt i avtalte mål og kriterier?
- Hvordan gir vi tilbakemeldinger som forteller om kvaliteten på arbeidet deres og hva de mestrer i faget?
- I hvilken grad sjekker vi at tilbakemeldingene bidrar til læring?
- Hvordan kan vi legge til rette for at elevene og lærlingene gir oss tilbakemelding som kan påvirke vurderingspraksisen vår?
- I hvilken grad diskuterer vi hvordan vurderingspraksisen vår bidrar til læring?

- Hvordan gir vi hverandre tilbakemeldinger som kollegaer? Og hvordan påvirker dette tilbakemeldingskulturen hos oss?