

# Feedback

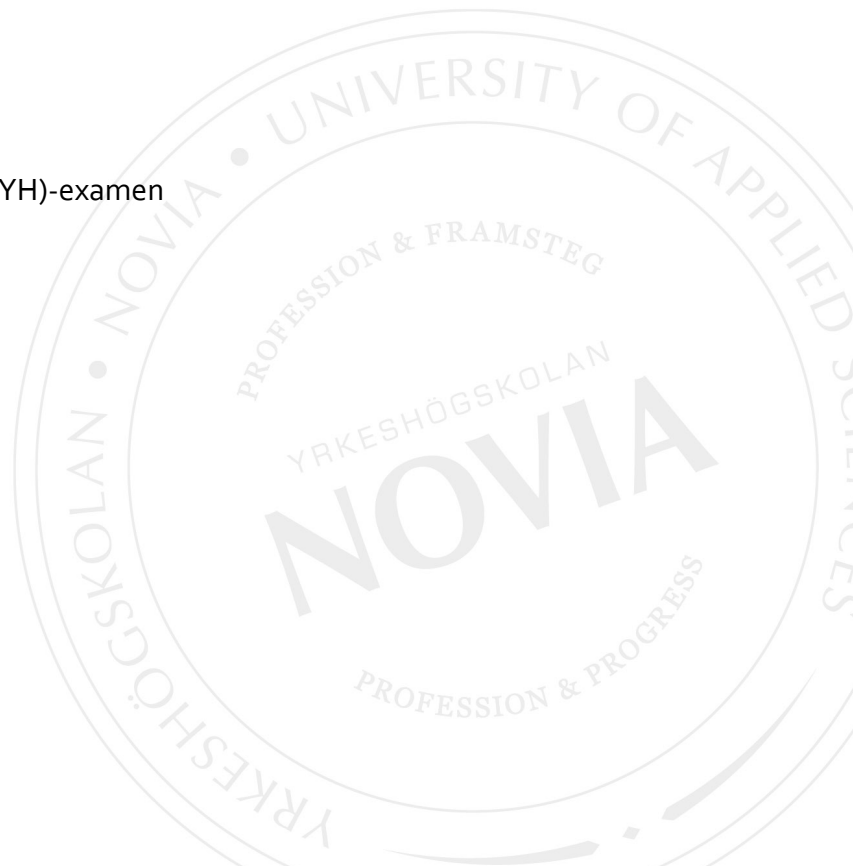
En studie kring feedback och dess inverkan på motivationen i  
sångundervisning

Emma Wallin Flottorp

Examensarbete för musikpedagog (YH)-examen

Utbildningen i Musik

Jakobstad 2018



## EXAMENSARBETE

Författare: Emma Wallin Flottorp

Utbildning och ort: Musik, Jakobstad

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Musikpedagog

Handledare: Bettina Backström-Widjeskog

Titel: Feedback - En studie kring feedback och dess inverkan på motivationen i sångundervisning

---

Datum 26.04.2018

Sidantal 43

Bilagor 1

---

### Abstrakt

Syftet med detta arbete är att utveckla förståelsen för feedback och dess inverkan på motivationen i sångundervisningssituationer, så att metoder kan förbättras och kunskapen blir bredare för att ge god feedback. Forskningsfrågorna i arbetet är: Vad är feedback? Hur kan feedback upplevas av sångelever på musikinstitutsnivå? Hur kan jag som sånglärare ge den bästa möjliga feedbacken till mina elever? För att besvara mina forskningsfrågor använder jag mig av hermeneutisk forskningsansats, intervjuer av fyra sångelever på musikinstitutsnivå och litteraturstudier.

Det kan konstateras att intervju svaren tyder på att beröm, uppmuntran och positiva ord är en stark drivkraft till motivation. Även tydlig feedback som tyder på vad som behövs för att förbättras som sångare, är en nyckel till motivation hos respondenterna. Intervju svaren visar att ingen av respondenterna vill vara utan feedback eftersom det är svårt att veta vad som måste förbättras och vad som redan görs bra utan feedback i sångundervisningen. De föredrar beröm, men vill även veta vad de behöver jobba på. Det som känns extra bra visar i denna forskning vara mycket prestationsrelaterad till lärarens feedback. Stor del av teorin blir bekräftad genom denna begränsade empiriska forskning.

---

Språk: Svenska

Nyckelord: Feedback, sångelever, motivation, hermeneutik

---

## BACHELOR'S THESIS

Author: Emma Wallin Flottorp

Degree Programme: Music, Pietarsaari

Specialization: Music pedagogue

Supervisor(s): Bettina Backström-Widjeskog

Title: Feedback – a study about feedback and its impact on motivation in vocational education

---

Date 26.04.2018    Number of pages 43

Appendices 1

---

### Abstract

The aim of this thesis is to develop understanding of feedback and its impact on motivation in vocational education situations, so that methods can be improved and knowledge grows to provide good feedback. The research questions of this thesis are: What is feedback? How can feedback be experienced by vocal students at a institute of music? How can I, as a singing teacher, provide the best possible feedback to my students? To answer my research questions, I use hermeneutic research, interviews of four vocal students at a music institute and literature studies.

It can be seen that the answers from the interview indicate that praising, encouragement and positive words are strong driving force for motivation. Even clear feedback suggesting what is needed to improve as a singer is a key to motivation among respondents. The answers from the interview show that none of the respondents want to be without feedback in their singing lessons because it is difficult to know what needs to be improved and what is already done well without feedback in the lessons. They prefer praise, but also want to know what needs a job base. Feedback that feels extraordinary shows in this research a very preform related effort to what the teacher's statements are. A large part of the theory is confirmed by this limited empirical research.

---

Language: English

Key words: Feedback, vocal students, motivation,

hermeneutic

---

# Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och frågeställningar.....	2
1.2	Disposition.....	3
2	Meteodologiska utgångspunkter .....	3
2.1	Kvalitativ hermeneutisk forskningsansats .....	4
2.2	Studiens genomförande, validitet och reliabilitet .....	5
3	Den teoretiska analysen.....	8
3.1	Vad är feedback? .....	8
3.2	Positiv/negativ feedback.....	10
3.3	Att ge och ta emot feedback .....	11
3.3.1	Kroppsspråk.....	12
3.3.2	Det krävs mod att ge feedback .....	13
3.3.3	Det krävs mod att motta feedback.....	14
3.4	Motivation .....	16
3.5	Inre och yttre motivation .....	19
3.6	Motivation och självkänsla.....	20
4	Den empiriska analysen.....	22
4.1	Respondenternas definition på feedback.....	22
4.2	Motiverande feedback enligt respondenterna .....	23
4.3	Icke-motiverande feedback .....	27
4.4	Förändrad uppfattning av feedback.....	29
4.5	Högst uppskattad feedback.....	31
4.6	Resultatdiskussion av den empiriska studien.....	32
5	Motiverande feedback - en helhetsorienterad resultatdiskussion .....	34
6	Sammanfattning.....	36
6.1	Tankar kring fortsatt forskning .....	38
6.2	Slutord .....	39
	Referenser.....	40
	Bilaga - Intervjufrågor	
	Figur 1: <i>Maslows behovshierarki</i> .....	15
	Figur 2: <i>Feedbacktrappa</i> .....	16
	Figur 3: <i>Nyckelord</i> .....	33

# 1 Inledning

”Det finns något unikt i varje möte mellan lärare och studerande. Arbetet kan inte sammanfattas i någon formel eller utövas enligt någon instruktionsbok. Lärarskicklighet formuleras ofta som förmåga till social sensitivitet. Det kräver en vilja och förmåga att sätta sig in i den andres position. Det kräver inlevelse, intuition och äkthet. *”Lärarens insikt om det mellanmännsliga som pedagogikens grundsten är en implicit men oundgänglig förutsättning för att hon ska kunna bidra till genuina lärprocesser.”* Det mellan mänskliga uppkommer inte av personligt engagemang, men inte heller utan det.” (Aspelin refereras i Backström-Widjeskog, 2014 s. 13).

När en lärare och elev möts, finns det inget möte som är det andra likt. Det finns något unikt och individuellt i varje möte. Jag tycker citatet ovan beskriver så fint hur en lärare inte kan använda sig av en instruktionsbok i möte med sina elever, men istället behövs en instinktiv uppfattning och äkthet för att kunna sätta sig in i någon annans position. När jag var 15 år gammal började jag ta sånglektioner på musikinstitutsnivå, och fick mitt första möte med min sånglärare. Hon blev fort en stor förebild för mig, och jag minns mycket väl att feedbacken hon gav mig under sånglektionerna kändes viktig och betydelsefull. Att fullföra nivåprov på musikinstitutet minns jag med skräck blandad förtjusning, eftersom jag skulle prestera inom sång. Feedbacken var extremt viktig för mig i situationer som det och sånglärarens ord vägde tungt. För mig betydde feedback att min lärare tog mig och mitt lärande på allvar. Det kändes som om hon ville hjälpa mig vidare sångmässigt och därför betydde hennes ord mycket för mig. Enligt Martin Fautley (2010, s. 10-11) handlar Feedback om just det att hjälpa en elev utvecklas framåt, något jag kommer djupare in på i kapitel 3.

Feedback har blivit ett stort och viktigt tema för mig, och jag önskar därför bli en sånglärare som kan ge en uppmuntrande och uppbyggande feedback. Jag vill både kunna ge konstruktiv negativ feedback som konstruktiv positiv feedback på ett ödmjukt och trovärdigt sätt, samtidigt som jag önskar inspirera sångarglädje till alla mina sångelever. Det är detta som gör att jag vill fördjupa mig i detta tema så att jag kan ta det med i mitt jobb som sångpedagog i framtiden. Det jag säger till mina elever idag, kan de minnas

resten av livet. Utifrån egen upplevelse av feedback anser jag det även vara nödvändigt att behandla motivation och självkänsla i min studie.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta arbete är att utveckla förståelsen för feedback och dess inverkan på motivationen i sångundervisningssituationer, så att metoder kan förbättras och kunskapen blir bredare för att ge god feedback. Jag vill som blivande sånglärare få mer kunskap om hur sångelever kan uppleva både konstruktiv positiv och negativ feedback, och hur dessa påverkar dem. Jag vill forska i hur jag som lärare kan göra för att ge bästa möjliga feedback till mina elever. Jag hoppas att min studie också kan hjälpa andra sång- och musikpedagoger att dels förstå hur feedback kan påverka sångelever på musikinstitutsnivå, dels skapa en god modell för hur de själva ska kunna ge den bästa möjliga feedbacken till sina elever.

Syftet med detta arbete kan definieras i dessa frågeställningar:

1. Vad är feedback?
2. Hur kan feedback upplevas av sångelever på musikinstitutsnivå?
3. Hur kan jag som lärare ge den bästa möjliga feedbacken till mina elever?

Den första forskningsfrågan besvaras genom textanalys. Den andra forskningsfrågan besvaras genom empirisk studie där resultat av intervjuer med fyra sångelever analyseras och tolkas. Den tredje forskningsfrågan besvaras som en konklusion av textanalysen och den empiriska analysen. Alla tre forskningsfrågor berör den empiriska studien, eftersom intervjufrågorna uppgjordes med syftet att få svar på alla tre forskningsfrågor.

## 1.2 Disposition

I kapitel två presenteras studiens forskningsansats, genomförande, validitet och reliabilitet. I textanalysen i kapitel tre granskas begreppet feedback och dess betydelse, motivation och självkänsla. Resultatet av den empiriska studien presenteras och analyseras i kapitel fyra. I det femte kapitlet förs en helhetsorienterad resultatdiskussion kring motiverande feedback utgående från textanalysens och den empiriska analysens resultat. Avslutningsvis sammanfattas arbetet i kapitel sex tillsammans med förslag på fortsatt forskning. Intervjufrågorna finns i bilaga 1.

## 2 Metodologiska utgångspunkter

Detta arbete baserar sig både på en litteraturstudie och en empirisk studie. Litteraturstudien innebär att jag har granskat forskning kring feedback och motivation genom textanalys och söker därigenom svar på min första forskningsfråga.

Jag har valt att använda mig av en hermeneutisk forskningsansats i syfte att tolka och förstå det fenomen jag önskar undersöka. I textanalysen är den hermeneutiska ansatsen perfekt eftersom den handlar om att skapa en förståelse för den skrivna texten genom att tolka utgående från den egna förståelsen, se delarnas betydelse för helheten och helheten utifrån delarna. Dessutom handlar hermeneutiken om att förmå ifrågasätta och se kritiskt på de påstådda teorierna, använda förnuftet och förmå relatera till den kontext och tidsdimension som undersöks. (Jfr Backström-Widjeskog, 2008, s. 156-165).

Från början var tanken att utgå från en fenomenografisk forskningsansats i den empiriska studien, eftersom den handlar om att förstå hur människor *uppfattar* fenomen med betoning på variationer i uppfattningar av det undersökta objektet (ibid., s. 151-152). Jag märkte under studiens gång att intervju svaren var mycket lika och var då på väg att byta till den fenomenologiska ansatsen. Denna analyserar essensen i det undersökta objektet, det som alla väljer att lyfta fram i uppfattningen av objektet (ibid., s. 152-153).

Det blev svårt att avgöra vilken forskningsansats som passade allra bäst eftersom intervjusvaren både var lika men ändå olika och mitt forskningsunderlag utgjorde endast fyra intervjupersoner som gett relativt korta svar på frågorna. Intervjusvaren kunde inte anses beskriva intervjupersonernas livsvärld tillräckligt omfattande för att jag skulle kunna välja fenomenologi som forskningsansats. Jag valde därför att utgå från kvalitativ hermeneutisk forskningsansats i såväl textanalysen som den empiriska analysen.

## **2.1 Kvalitativ hermeneutisk forskningsansats**

Under 1600-1700-talet var hermeneutiken en metod för tolkning av bibeltexter, och på 1800-talet utvecklades hermeneutiken till en allmän metodologi för humanvetenskapen. Det var först under 1900-talet som hermeneutiken utvecklades till en existentiell filosofi som riktar sig mot en förståelse av den mänskliga existensens grundbetingelser. (Patel & Davidson, 2012, s. 28). Hermeneutiken har sitt ursprung i fenomenologin som i sin tur har sitt ursprung i den filosofiska inriktningen existentialismen (Björkqvist, 2012, s. 26).

Hermeneutisk forskning bygger generellt på dels tolkning av olika fenomen genom analys, dels tolkning av texter och intervjuer. Den handlar om att försöka förstå, det vill säga tolka eller förstå människors känslor, motiv och föreställningar utifrån deras kulturella och sociala bakgrund samt deras aktuella situation. Det finns inga exakta lösningar eller svar inom hermeneutiken, vilket betyder att tolkningarna inte behöver överensstämma med någon annan forskares tolkning av samma tema. (Backström-Widjeskog, föreläsning inom forskningsmetodik, hösten 2016). Inom hermeneutiken finns ett centralt begrepp som kallas den hermeneutiska spiralen. Denna belyser tolkningen i en cirkulär rörelse mellan individens förståelse och mötet med nya erfarenheter. Detta leder i sin tur till en ny förståelse som blir individens förförståelse i kommande tolkningsansatser. (Jakobsson, 2011, s. 62). Efter att ha velat fram och tillbaka mellan olika forskningsansatser, blev den hermeneutiska forskningsansatsen väldigt självklar i min studie och passar in såväl i den teoretiska som den empiriska analysen.



I den kvalitativa forskningsmetoden tillämpas en ”jag-du-relation” mellan den som forskar och den som blir undersökt. Det vill säga att när jag satte mig ner med dem jag intervjuade, respondenterna, hade vi en ”jag-du-relation” under intervjun. I den kvalitativa metoden innebär detta att man intresserar sig för sammanhang, beskrivning och förståelse. Forskaren är medveten om att resultaten kan vara påverkade av att intervjuaren faktiskt är närvarande. Man kan gå på djupet i denna metod och intervjufrågorna behöver inte innehålla fasta frågor eller svarsalternativ. Det som intresserar denna metod är det unika, säregna men också det som kan vara avvikande. (Backström-Widjeskog, föreläsning inom forskningsmetodik, hösten 2016).

## **2.2 Studiens genomförande, validitet och reliabilitet**

För att genomföra studien med syftet att få svar på mina forskningsfrågor har jag valt att i textanalysen, med hjälp av olika teoretiker, ta reda på vad feedback är och hur vi kan ge samt motta feedback på bästa sätt. I den empiriska studien har jag valt att använda mig av kvalitativ metod i form av intervjuer. Jag har tolkat och analyserat fyra intervjuer med sångelever på musikinstitutsnivå.

Jag har intervjuat fyra flickor i 15-16 års ålder. Från början hade jag bestämt att jag ville intervjuva både pojkar och flickor, men det var svårt att få tag i någon pojke. I mitt val av respondenter, utgick jag således från att alla fyra är sångelever på ett musikinstitut med ungefär lika lång erfarenhet av sånglektioner. Jag tog kontakt med en sånglärare på ett musikinstitut för att få kontakt med elever som frivilligt ville ställa upp som respondenter. Personligen känner jag ingen av dessa fyra sångelever, och de kommer vara anonyma i denna studie. Eleverna kontaktades i början av mars 2017 och vi kom överens om intervjuplats. Med deras tillstånd blev intervjuerna bandat in, vilket underlättade mitt arbete att tolka och analysera svaren. Jag transkriberade svaren noggrant.

Målet med intervjun är att få fram intervjupersonernas subjektiva beskrivning av det som studeras, det vill säga uppfattningen av feedback och hur den kan inverka på motivationen. Jag önskade genom denna intervju få svar på hur eleverna upplever feedback i

undervisningssituationer och hur jag som lärare kan ge den bästa möjliga feedback till mina elever.

Att försöka förstå världen från undersökningsspersonernas synvinkel, och att sedan utveckla en mening ur deras erfarenheter, är vad den kvalitativa forskningsintervjun handlar om. En intervju innehåller en struktur och har ett syfte. Intervjuaren kan här skaffa sig kunskaper genom att ställa frågor omsorgsfullt och vara lyhörd. Det är forskaren som ska ha kontroll på situationen eftersom en intervju inte är ett samtal mellan likställda parter. (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 17-19). Några av de viktigaste verktygen som en intervjuare bör ha med sig är språkkänsla och att lyssna till den som blir intervjuad. Även om man som intervjuare skulle ha egna åsikter, måste man komma ihåg att det är den som blir intervjuad som har ordet. Som intervjuare måste man känna till ämnet och vara trevlig och öppen. För kriterierna i en kvalitativ intervju bör svaren vara impulsiva och för individen betydelsefulla och relevanta. (ibid., s. 180-183).

### *Validitet och reliabilitet*

Validitet och reliabilitet står i ett visst förhållande till varandra, eftersom det är svårt att bara koncentrera sig på det ena men inte på det andra. God validitet handlar om trovärdighet, att veta att det som avses bli undersökt också blir undersökt, medan god reliabilitet handlar om att veta att det görs på ett tillförlitligt sätt med rätt undersökningsinstrument. (Patel & Davidson, 2012, s. 102).

Hur mäter man validiteten och reliabiliteten i en studie? Det beror på om studien är kvalitativ eller kvantitativ. Validitet i en kvalitativ studie gäller hela forskningsprocessen och alla delar av den. (ibid., s. 105). I min studie kan validiteten granskas utgående från vilken litteratur jag har valt att analysera och hur väl jag lyckas strukturera och kommunicera mina resultat.

Hur man mäter reliabiliteten kan göras på olika sätt och är också beroende av om metoden är kvantitativ eller kvalitativ. Att fråga samma fråga av en person flera gånger och få olika svar betraktas i en kvantitativ undersökning som låg reliabilitet. I en kvalitativ undersökning menas det att personen möjligen har ändrat uppfattning, lärt sig något nytt eller fått nya insikter. Här bör reliabiliteten fokusera mot bakgrunden av den speciella situation som infinner sig vid undersökningstillfället. (ibid., s. 106).

Utgående från trovärdighet och tillförlitlighet kan det finnas risker med att använda intervju som metod för forskning. Det kan vara att svaren inte ger tillräckligt genomgripande resultat eller att personen som intervjuar inte är tillräckligt insatt i ämnet, sakkunnig eller fokuserad för att intervjun ska vara kvalitativ. (Kylén, 2004, s. 17-18). Det kan också handla om urval av och antal intervjupersoner. Informanterna i denna studie utgörs av fyra personer från samma musikinstitut. Följaktligen kan de även ha samma lärare. Jag kan inte göra långtgående generaliseringar av studiens resultat. Men de visar på en riktning och ett innehåll som kan anses vara tillfredställande som svar på forskningsfrågorna i denna studie.

Från början var det tänkt att jag skulle ställa intervjufrågorna i en bestämd ordning, men jag märkte fort under intervjuens gång att beroende på vad informanten svarade bestämde jag nästa fråga där och då. Målet var ändå att skapa ett vägledande samtal mellan mig som intervjuare och personen jag intervjuade. Jag ställde dock alla de planerade frågorna. De flesta av mina intervjufrågor var öppna, vilket betyder att det inte bara var ja- eller nej-frågor.

I analysen av intervju svaren märkte jag att svaren var likartade och att de kunde ha utvecklats och fördjupats genom ytterligare följdfrågor eller konkretioner. Jag är medveten om att mina respondenter är tonåringar som inte har alltför mycket erfarenhet av sånglektioner och feedback överlag, samt att jag inte kände någon av dessa personer personligen vilket kan inverka på om de verkligen svarade helt ärligt på mina intervjufrågor. Jag gjorde dock mitt bästa för att situationen skulle vara så avslappnad och trevlig som möjligt, så att de kunde känna sig bekväma i intervjun. Jag var koncentrerad, lyhörd och insatt i ämnet samt intresserad av att genom intervjuerna få svar på mina

forskningsfrågor. Min uppfattning är att valet av intervju som metod är reliabelt för studiens målsättning och att min kompetens som intervjuare och forskare kan anses vara trovärdig inom ramen för denna studie. I följande kapitel går vi in på den teoretiska analysen.

### 3 Den teoretiska analysen

För att få svar på min första forskningsfråga i studien, behöver jag ta reda på vad feedback är. I detta kapitel kommer jag därför presentera olika teorier om feedback, skillnaden på positiv och negativ feedback samt presentera olika teorier på hur och varför det kan krävas mod att både ta emot feedback från en annan människa samt att ge feedback till en annan människa.

#### 3.1 Vad är feedback?

Djupt inom oss alla ropar en liten röst: *"Hitta mig, acceptera mig, ta med mig i gemenskapen!"* Feedback handlar om att ta den här rösten på allvar. Kort sagt om att se andra och samtidigt ge tillbaka det man ser på ett sätt som skapar bekräftelse och växande. (Öiestad, 2005 s. 11).

Enligt Öiestad (2005, s. 11) är feedback bekräftelse och "återföring av information", det vill säga något man lägger märke till hos andra och registrerar som man sedan förmedlar tillbaka till dem. Att upptäcka sådant som den andra inte nödvändigtvis upptäckt eller att bekräfta sådant som den andra redan vet.

"Att ge feedback är att se och erkänna egenskaper hos en annan person. Att få feedback är att bli bekräftad och få möjlighet att utvecklas." (Öiestad, 2005, s. 13).

Elisabeth Kuylenstierna (2014, s. 8) poängterar feedback som erkännande och bekräftelse i syfte att utvecklas. Hon hävdar att ordet feedback ordagrant betyder "återkoppling" och

handlar om något som hänt, en förfluten händelse där man pratar om dess konsekvenser som denna händelse medfört. Hennes tolkning av feedback kan därmed relateras till möjligheten att genom den återkoppling eller feedback man får reflektera över det som skett i syfte att utvecklas eller vidga perspektiv.

Martin Fautley (2010, s. 10-11) hävdar att feedback är en dialog mellan läraren och eleven, där poängen är att hjälpa eleven framåt. Därmed ligger fokus på uppföljning av vad eleven gör bra nu, och vad eleven behöver jobba på för att utvecklas och gå framåt. Feedback handlar också om att uppmärksamma framstegen man gjort. När en lärare ger feedback till sin elev, är själva feedbacken fokuserad på vad man kan göra för att *utvecklas och förbättras i framtiden*. Kommentatorer har gjort om namnet ”feedback” till ”**feedforward**” eftersom man jobbar *framåt*, med sin elev och vill se en utveckling framåt, inte bakåt. Positiv feedback – eller feedforward som uppmuntran kan vara en viktig del i den formativa bedömningen<sup>1</sup> för att hjälpa elever framåt. Sammanfattningsvis kan feedback definieras som en handling som fokuserar på bekräftelse och utveckling, genom återkoppling och uppföljning av prestation och handling.

Den feedback som en lärare ger sin elev, påverkar det arbete som eleven kommer prestera i fortsättningen, vilket betyder att feedbacken kommer påverka framtiden. En förutsättning för att feedback ska vara meningsfull är modellen lärare-elev. Att den ena är mästare och den andra lärling, borde istället vara lyssnare och svarare eftersom feedback ska vara en dialog. (Jfr Lax, 2013, s. 29). Återkoppling som är konstruktiv innebär en vägledning framåt, hur vi ska utveckla oss och våra prestationer samt hur vi ska göra något ännu bättre. Beteckningen *feedforward* är därför en framåtsyftande återkoppling. (Dahlkwist, 2012 s. 38).

---

<sup>1</sup>Formativ bedömning handlar om att få tag i information om eleven som kan vara till användning för både eleven och läraren för att bestämma vidare vad nästa steg är, för att eleven ska utvecklas. Läraren ”går bredvid” eleven i utvecklingen för att vägleda och hjälpa eleven vidare. (Fautley, 2010, s. 9).

### 3.2 Positiv/negativ feedback

Positiv feedback riktar in sig på bra prestationer och styrkor, medan negativ feedback berör mindre bra prestationer och svagheter. Att vara konstruktiv i sin feedback är viktigt, detta gäller både positiv feedback som negativ feedback. En komplimang är ingen konkret feedback, men en komplimang som är konkret på det positiva en person har presterat är en bra feedback. Det är viktigt att inte bara poängtera vad en person gör bra eller dåligt, men att också se till att feedbacken ska vara konstruktiv och ge förslag till förbättringar. (Obsid Media 2017).

Det är inte alltid roligt att få negativ och destruktiv feedback, även om utveckling önskas. Feedback som uppmuntrar och bekräftar en person är viktigt för motivationen samt självkänslan, men feedback som också ska leda till utveckling behöver tydliga synpunkter. Om något behöver förbättras är det viktigt att läraren säger det, och är tydlig. Istället för att tala om vad personen ska göra, kan man hjälpa till att hitta en lösning som eleven själv utvecklar. Det är positivt om eleven själv berättar hur hon/han ska nå sitt mål. (Angelöw, 2009 s. 48-49).

Kritik är ett begrepp som omfattar mycket och är brett. Kritik kan användas vid bedömning och undersökningar av bland annat kulturella företeelser, personers handlingar eller prestationer. Kritik används ofta i negativ mening, men kan vara neutral och även positiv. Neutral kritik kan ha som syfte att utveckla och berika, och kritik kan vara starten på ett argumenterande samtal, inte som en bedömning. (Kritik, 2017). Kritik och konstruktiv feedback är inte detsamma. Meningen med feedback är att *hjälpa*, inte att *stjälpa* en person. (Hallstedt, 2016).

Det viktiga med feedback är att inte värdera den feedback man avger som antingen något positivt eller negativt, utan att hellre uttala sig på ett sätt som t.ex. ”*Detta gör hon bra*”, och ”*detta kan hon göra bättre*”. Om man säger den konstruktivt negativa feedbacken på ett mera uppmuntrande sätt, kan detta skapa en sådan trygghet och utvecklingspotential till

den som får feedbacken att motivationen och prestationen rejält kan öka. (König, 2007 s. 3-7).

### **3.3 Att ge och ta emot feedback**

Hur kan jag som lärare ge bästa möjliga feedback till mina elever, så att de utvecklas och motiveras i bästa möjliga riktning? För att kunna ge feedback behövs ett tydligt mål. Ett mål att stöda och hjälpa så att förbättringar uppnås. Bäst resultat uppnås efter både berömmande ord och tydlig samt konstruktiv feedback. (Angelöw, 2009 s. 48). Grant Wiggins (2012) poängterar att mindre undervisning och mer feedback är nyckeln till att lära sig bäst. Effektiv feedback är inte att bara säga ”bra jobbat” eller ge endast ett vitsord, men det är att specifikt förklara och ge tydlig respons.

Att ge feedback kan handla mycket om rätt tillfälle att ge feedback samt att feedbacken är konstruktiv och specifik så att personen förstår feedbacken som ges. Vidare i detta kapitel kommer jag gå djupare in på den så kallade ”feedbacktrappan” som beskriver förmågan att ta till sig feedback beroende på var i ens personliga utveckling man befinner sig. Detta kan ha stor inverkan på vid vilket tillfälle det är bäst att ge feedback till en person.

Att bedöma handlar om att göra en utvärdering av en situation, och detta är en åtgärd som bokstavligen placerar en person att bedöma över en annan person (Fautley, 2010 s. 2). Att bedöma handlar främst om att utvärdera och värdera en prestation, medan feedback innebär dialog, där syftet är att skapa förutsättningar för utveckling. Som lärare bör man känna till olika bedömningsätt, men jag väljer att inte gå in på dem på ett djupare plan i detta arbete.

König (2007 s. 8-9) påstår att det bästa sättet för god feedback är att mixa den. Hon menar å ena sidan att om en person ger feedback till någon och endast ger konstruktiv kritik, kan mottagaren bli arg och tappa självkänslan. Å andra sidan om den som ger feedback alltid ger berömmande och positiv feedback, så blir den feedbacken till slut inte så trovärdig

längre. För att se en utveckling hos personen man ger feedback till, måste den mixas. Att ge feedback genom att nämna saker som mottagaren gjort bra, och sådant som hon behöver förbättra är därför viktigt.

När man ska ge feedback till någon som syftar till förändring eller förbättring så kan man istället för att påstå något, ställa *frågor* för att förstå varför det har blivit som det har blivit, och dialogen kan göra att man når en snabbare lösning. Mottagaren får här en chans att fundera själv och berätta utan att kanske bli uppskärnad och försöka försvara sig själv. När den som får feedback känner att hon är accepterad och förstådd så är hon mera mottaglig och redo att diskutera vidare hur man ska gå till väga för att utvecklas. (ibid., s. 23).

En modell att använda sig av när man ska ge feedback till någon, kan vara den så kallade ”*hamburger-modellen*”. Hamburger-modellen är en bild av att brödet i hamburgaren representerar beröm och positiv feedback, medan köttet i mitten representerar konstruktiv feedback på vad man kan förbättra. Det kan vara viktigt att börja och avsluta med positiv feedback eftersom det är bra för självkänslan hos mottagaren, men att också den konstruktiva feedbacken ska få plats i mitten. (ibid., s. 24).

Kuylenstierna (2014, s. 52) påstår att det bästa sättet att ge feedback på är att man skapar ett feedbackklimat där det finns plats för både feedback som berättar vad som redan görs bra, och vad som behöver förbättring, beroende på vad som behövs. Hon menar att det kan kännas förnedrande att sitta och lyssna på massa positiv beröm, när det faktiskt ska handla om att ge en tydlig och konstruktiv feedback i slutändan.

### **3.3.1 Kroppsspråk**

När man ger muntlig feedback till en person det vill säga vad man säger och hur man säger det, kan man kanske tänka sig att det bara är rösten som spelar roll i hur man uttrycker sig till den andra personen, men König hävdar något annat:



”Dina ord står för mindre än tio procent av din kommunikation, medan din röst – alltså hur du säger något – står för närmare fyrtio procent. Den dominerande kommunikationen står ditt kroppsspråk för.” (König, 2007 s. 50).

Detta går båda vägarna både för den som ger feedback och för den som mottar feedback. Om man ger en person feedback och sedan frågar om det är okej, personen svarar ”ja”, men t.ex. himlar med ögonen eller kanske rycker på axlarna så litar man mer på personens kroppsspråk. König påstår att hon vill uppmana alla som någon gång är i den positionen att ge feedback att tänka på hur lite av ens kommunikation orden utgör och hur mycket som beror på din röst och kropp. (ibid. s. 51-52).

Ansiktet kan visa en människas reaktioner på olika sätt. Upplevelse av glädje visar ansiktsdragen att man ser nöjd ut och munnen ler. Upplevelse av ilska däremot så kan ansiktsuttrycket visa det genom att t.ex. ögonbrynen dras ihop och hela ansiktsuttrycket blir aggressivt. När man känner sig besviken över något men ändå kan kontrollera vilka ord som kommer ut ur munnen, kan det märkas på rösten att inte allt är på topp. (Fredrikson & Furmark, 2005 s. 112).

Kroppsspråk kan ge dubbla budskap om man säger en sak men kroppsspråket säger något annat. Det kan då skapas förvirring och det blir lätt att man inte tror på det som sägs. Kroppsspråket läser man fort in i personens rörelser, klangen i rösten eller blicken. Att ge en trovärdig och ärlig feedback kräver att man vågar vara ledare. Kroppsspråket följer med naturligt om man menar det man säger, är uppmärksam på röst användningen och ger en ärlig feedback. (Öiestad, 2005 s. 56-58).

### **3.3.2 Det krävs mod att ge feedback**

Hur kan det vara så att detta att ge feedback faktiskt kräver mod? Varför kan det vara så ofattligt svårt för vissa att ge speciellt konstruktiv feedback till någon? En anledning är att vi människor helt enkelt inte är så vana att ge konstruktiv feedback, och för att bryta ett

gammalt mönster krävs det att man ersätter det med någonting nytt. (König, 2007 s. 34-35).

Vi måste våga bryta de gamla vanorna och ersätta dem med ny frimodighet om att bli van att ge konstruktiv feedback i vardagen. När man vågar ge av sig själv så blir man bättre på att ge feedback. När man ger av sig själv så visar man fram något av det man tänker och vilka åsikter man har. Att tillåta sig själv att visa sin begeistring men att man också kan vara osäker ibland gör att andra får en tydlig bild på vem man är. Det gäller att ha god självkänsla i fokus, och att släppa sina bekymmer om sig själv så att man istället kan uppmärksamma andra. (Öiestad, 2005 s. 79).

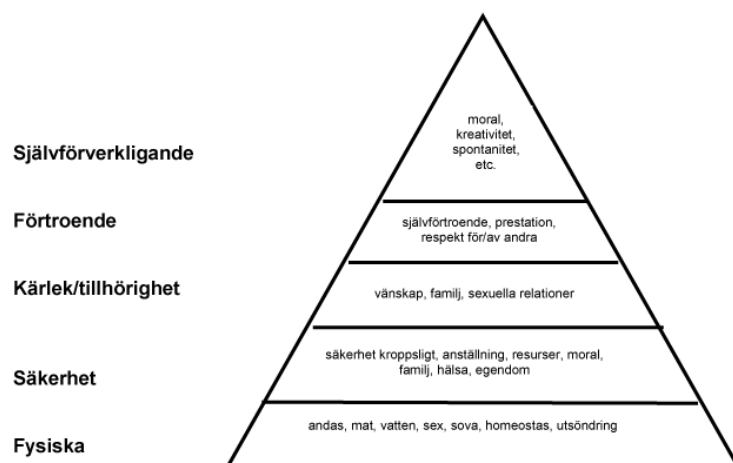
En dansk filosof vid namn K. E. Løgstrup hävdar att man inte kan möta en annan person utan att hålla en bit av personens liv i sina händer. Han menar att det alltid är ett etiskt krav hos människor, och det är att man alltid ska försöka göra det man tror är till gagn för andra människor. Det etiska kravet handlar om en subjektiv bedömning av hur man kan bidra till det bästa för andra och att vara medveten om att vi påverkar varandra. Hur vi bemöter varandra inverkar på våra känslor och tankar, som i sin tur inverkar på våra handlingar. Därför bör vi alltid vara observanta på att ge feedback i en positiv anda och med eftertanke på det bästa för mottagaren. (ibid., s. 84-85).

”Att ge en välgrundad feedback till någon är att hålla en del av vederbörandes liv i dina händer på ett bra sätt.” (Öiestad, 2005 s. 85).

### **3.3.3 Det krävs mod att motta feedback**

Alla människor är olika, och alla upplever feedback på olika sätt. En del människor kan uppleva att det kan vara svårt att motta feedback, medan andra inte har några som helst svårigheter med det. Om man är rädd för att få kritik kan det fort handla om ens självkänsla som inte tar emot positiv återkoppling, men kan däremot ha väldigt lätt att ta emot kritik. Då kan det fort hända att man inte får tid att ta emot den feedback man får eftersom man på sammagång är på väg att avfärda den.

Om man ser på Malsows behovshierarki<sup>2</sup> så kan det i en liknande situation hända att personen i fråga skriker efter några av de andra behoven, som till exempel trygghet och känslan av att bli älskad. Det är först när man vågar ta emot feedback som den kommer att ha verkan även på sikt, och då stärks också tryggheten och man utnyttjar den feedback man får på ett bättre sätt. (Öiestad, 2005 s. 88-89).



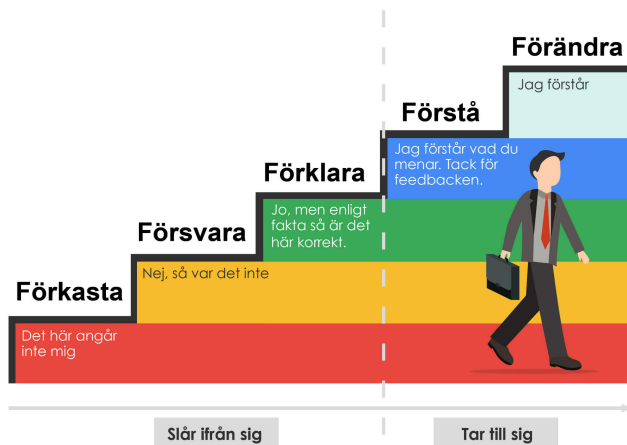
Figur 1, Maslows behovshierarki (Discanalys, 2018).

Kuylenstierna beskriver den så kallade ”feedbacktrappan”, som en steg som visar var i ens personliga utveckling och mognad man befinner sig när det kommer till att ta emot feedback. Hon hävdar att man kan vandra upp och ner i denna trappa beroende på hur dagsformen och livet i övrigt ser ut. Hur trygg man är med den som ger feedback och vilken relation man har till den personen spelar också en roll. (Kuylenstierna, 2014 s. 76).

Längst ner i trappan *förkastar* och *försvarar* man det som blivit sagt. Vid denna nivå i trappan bortförklarar personen i fråga sitt beteende eller ifrågasätter feedbacken eller kompetensen hos den som ger feedbacken. Det är inget man önskar när feedback ska ges, utan hellre att personen ska *förstå* det som blir sagt och ta det till sig, som är nästa steg i ”feedbacktrappan”. Det översta steget handlar om att mottagaren utvecklas eller *förändras*. (Hilmarsson, 2016 s. 135).

<sup>2</sup> Maslow förklarar människans fysiologiska grundbehov i en så kallad behovstrappa (Imsen, 2005, s. 466).

Basen för att ta till sig feedback och vilja förändras bottnar i mottagarens känslomässiga trygghet och hur grundad hen är i sig själv. Kuylensiterna (2014, s. 76) slår fast att ju mer osäker desto längre ner i trappan befinner mottagaren sig och ju bättre självkänsla och inre harmoni, desto högre upp befinner man sig.



Figur 2, *Feedbacktrappa* (Engage, 2017).

### 3.4 Motivation

Med tanke på forskningsfrågorna och intervjufrågorna har jag även valt att fördjupa mig i motivation och självkänsla i anslutning till forskning om feedback och dess betydelse, eftersom jag av egna erfarenheter och genom den teoretiska analysen upplevt att dessa hör ihop med feedback.

Det finns mängder av forskning om motivation eftersom detta är en central faktor i människans liv och en förutsättning för aktivitet och utveckling. Motivation handlar om var man lägger sin uppmärksamhet och var man väljer att engagera sig medan andra saker inte väcker något intresse. Motivation handlar om att ha en riktning och ett mål. (Öiestad, 2005 s. 109). Motivation kan beskrivas som en inre drivkraft och önskan om att åstadkomma någonting, och när man håller på med något som känns meningsfullt kan man

fort känna sig motiverad och inspirerad. Uppgifterna går lätt och man kan glömma tid och rum. (ibid., s. 109).

Motivationspsykologiska teorier om drivkrafter växte fram under 1900-talet, och drivkrafter sägs vara psykologiska tillstånd som gör att man blir motiverad att tillfredsställa ett behov av något slag. (Fredrikson & Furmark, 2005 s. 103). Motivation är central för förståelsen av mänskligt beteende eftersom den kan definieras som det som håller aktiviteten igång och ger mål och mening hos individen (Imsen, 2006 s. 457).

Teorier om motivation kan förklaras utgående från tre olika perspektiv. Om man enligt Imsen (2006, s. 462) utgår från det *behavioristiska* perspektivet på motivation förklaras motivation utifrån behovet att erhålla belöningar och undvika straff. Det som får en individ att utföra en viss handling är erfarenheterna av belöningar som individen tidigare fått, eftersom belöningen högst troligen kommer upprepas. Individen vill undvika det som orsakar smärta och obehag och söker sig till behag istället.

Utgår man från det *kognitiva* perspektivet på motivation förklaras motivationen av att människan är meningssökande varelser som vill utvecklas och lära sig nya saker. Det att söka nya utmaningar i livet ger en mental tillfredsställelse och är en del av människans natur, och det är denna nyfikenhet som motivationen grundar sig i. (ibid., s. 463).

*Humanistiska* motivationsteorier handlar om att människan vill vara till nytta för andra människor, en del av en större helhet. Det som bidrar till motivationen här är alla sidor av en person, det vill säga människans hela personlighet och hennes känslor, tankar och uppfattningar om det som händer runt henne. De humanistiska teorierna utgår ifrån att människan är en helhet och man bör beakta såväl de medfödda eller inlärda behov som ligger bakom motivationen, som människans mentala processer, vilka anses viktiga för individens meningsfulla existens och mänskligheten. Det är dessa behov som ligger till grund för den humanistiska motivationen. (ibid., s. 464).

*Prestationsmotivation* kan förklaras utgående från de humanistiska motivationsteorierna som betonar känslors, tankars och uppfattningars betydelse för motivationen. Det uppstår två olika impulser när en människa befinner sig i en situation där det gäller att prestera, och dessa är två grundläggande förutsättningar i prestationsmotivationen. Först kommer *lusten* (känsla) att *ta itu med uppgiften*, men sedan uppstår *rädslan* (känsla) *för att misslyckas* (tanke). Lusten att lyckas riktar sig mot att ta tag i uppgiften, medan rädslan gör en motsvarande effekt och håller tillbaka för att kanske vända sig åt det motsatta hållet. Summan av prestationsmotivation kan förklaras så att man vill söka framgång men undvika misslyckande (vilket kan hänvisas till behavioristiska motivationsteorin). Dessa två handlingsimpulser är alltid konkurrerande mot varandra. Om tanken att lyckas är starkare än tanken för rädslan att misslyckas så kommer den berörda att ta tag i uppgiften. (ibid., s. 481).

Utifrån de humanistiska motivationsteorierna har även uppfattningar och personlighet en betydande roll i motivationen. *Atkinsons modell* berättar att prestationsmotivationen är beroende av både den berördas uppfattning om den yttre situationen och personlighetsdrag. Det finns tre förhållanden som är ett resultat av den positiva tendensen att söka framgång. Det första är ett *grundläggande framgångsmotiv*. Det andra är *personens subjektiva bedömning av sannolikheten att lyckas*. Det tredje är *personens subjektiva bedömning av värdet att lyckas*. (ibid., s. 482).

En individ bedömer genast om det är möjligt att klara en specifik uppgift och hur stor utmaning det vill innebära när en prestationssituation uppstår. En person som har starkt framgångsmotiv som vill utvecklas blir inte så motiverad av en prestationssituation om det är lätta uppgifter och bedömer att sannolikheten att lyckas är hög. Det samma händer om bedömningen av sannolikheten att misslyckas är låg och det är alltför svåra uppgifter. Vid ingen av dessa tillfällen kommer prestationsmotivet att aktiveras riktigt mycket. Om en person ställs inför uppgifter som varken är för lätta eller för svåra så kommer ett starkt framgångsmotiv att ge utslag i en stark motivation som befinner sig i vad Vygotskij kallade för den närmaste utvecklingszonen (zone of proximal development). (Hwang & Frisén, 2005 s. 201). En situation behöver förorsaka en medelstor förväntan att lyckas. Hur en person sätter ett värde på ett mål spelar också roll på motivationen, det vill säga den subjektiva bedömningen av värdet att lyckas. Till exempel om en person inte ser något

poäng med en uppgift blir motivationen mycket låg. Detsamma om en person ser ett stort poäng med en uppgift blir motivationen däremot hög. (Imsen, 2006 s. 483).

Imsen behandlar ”Psykets trilogi” som handlar om samspelet mellan känslor, förnuft och motivation. Utan känslor skulle människan inte vara en människa utan en kalkylerande maskin. Förnuftet reglerar ens tankar, planer och beslut medan den tredje och sista komponenten motivationen är beroende av de två andra och är det system som får människan att utföra handlingar och känslor. Eftersom en känsla är en fysiologisk reaktion på det en människa upplever, så är grunden för all motivation känslor. Detta betyder då att motivationen påverkas av våra känslor. (ibid., s. 460).

### **3.5 Inre och yttre motivation**

Motivation kan även förklaras utgående från dikotomin inre och yttre motivation. Medan de behavioristiska motivationsteorierna har ett större fokus på yttre motivation i form av att erhålla belöning och undvika bestraffning, utgår de två andra perspektiven mer från såväl yttre som inre motiv. Idag är de flesta psykologer överens om att både inre och yttre drivkrafter kan styra en individs motivationsprocesser. (Fredrikson & Furmark, 2005 s. 92).

Vad handlar *inre* motivation om? Ett exempel på vad inre motivation rör sig om är när en aktivitet, arbetsprocess eller lärandet för en specifik sak hålls igång genom ett eget intresse för just den saken. Ett barn som samlar på till exempel insekter, gör det för att det upplevs som något roligt och meningsfullt för det barnet. (Imsen, 2006 s. 466).

*Yttre* motivation handlar däremot om att en aktivitet eller ett lärande hålls igång eftersom individen hoppas nå ett mål och få en belöning, som kanske inte alls har med saken att göra. När en elev går i skolan och pluggar ett ämne som egentligen inte intresserar, annat än för att få ett bra betyg för att sedan kunna söka vidare till en framtida studieplats som är attraktiv, handlar det om yttre motivation. (ibid., s. 466).

Det gemensamma för dessa två former av motivation är att även om orsaken till det man gör är en inre glädje över aktiviteten eller hopp om framtida belöning så har de båda en förväntan och en erfarenhet som är lustbetonad. När det gäller pedagogik i praktiken så har den inre och yttre motivationen en stor betydelse. Idealet i skolan är att eleverna lär sig och engagerar sig genom en inre motivation, men eftersom betyg hör till skolan är det lätt att den yttre motivationen blir härskande. (ibid., s. 466). Den viktigaste skillnaden mellan inre och yttre motivation är att i den inre motivationen är det aktiviteten i sig som är fascinerande och engagerande. Det vill säga att det egna intresset spelar stor roll. (Skaalvik & Skaalvik, 2016 s. 57). För att relatera till prestationsmotivationen så utgår framgångsmotivet från ett inre, personligt behov och engagemang, Aktiviteten i sig är mer betydelsefull än de yttre belöningarna.

### **3.6 Motivation och självkänsla**

Den teoretiska analysen av feedback har visat att en betydelsefull del handlar om uppmuntran och bekräftelse för att motivera eleven till utveckling och att motivation till stor del påverkas av våra känslor. Läraren har därmed ett etiskt krav på att utgå från att hjälpa och stöda med utgångspunkt i eftertanke och empati för eleven. Läraren måste förtjäna sin studerandes förtroende, genom att se sin studerande och ”avpassa sig” till henne för att en ömsesidig respekt ska uppstå. När läraren ser potential i sin studerande, uppmuntras hon att ”lyfta sig”, kämpa och göra det arbete som ska till för att nå målet. (Bettina Backström-Widjeskog, 2014, s. 11).

Skaalvik & Skaalvik (2016, s. 73-74) poängterar att självkänsla i sig, handlar om att acceptera sig själv som människa och våga se sina svaga och starka sidor. Att sakna en tydlig uppfattning om sig själv kan leda till mer känslighet för negativa bedömningar och i allmänhet starkare reaktioner på negativa signaler.

Teorin om självkänsla binder ihop försvarsreaktioner med förväntningar på sin egen kapacitet. Elever med låga förväntningar på att lyckas, anstränger sig mindre. För någon elev kan försvarsmekanismerna leda till nedvärdering av skolans och skolresultatens



betydelse, det vill säga den subjektiva bedömningen av värdet att lyckas, och detta kan få stora konsekvenser för motivationen när det gäller till exempel skolarbete. (ibid., s. 78-79).

Enligt Öiestad (2005, s. 110) kan ett bristande självförtroende hindra människor från att göra saker som man egentligen har potential att klara av, och som man kan finna glädje i att göra. I ett sådant fall kan positiv feedback hjälpa en person att bli medveten om sina resurser och sina möjligheter. När ens självförtroende stärks kan man känna sig mer motiverad att göra saker som känns meningsfulla.

Något att komma ihåg gällande positiv feedback, är att om man ger positiv feedback till en person så måste feedbacken också vara realistisk. Att använda sin uppfattningsförmåga rätt och mena det man säger när man ger feedback är en viktig del. Om den som ger feedback överdriver och ger orealistiskt beröm, är det ingen som får bättre tilltro på sig själv. Får man feedback på ett trovärdigt sätt ökar såväl motivationen som självförtroendet. (ibid., s. 112).

En sånglärare måste definitivt vara beredd på att ge uppbyggande, varierande och tydlig feedback till sina elever. Att vara sånglärare betyder att hjälpa sångelever att utvecklas, och till detta hör feedback. Om man väljer att granska feedback med utgångspunkt i Maslows behovshierarki, visar den klart och tydligt att människor har ett mänskligt grundbehov av säkerhet, trygghet, erkännande, självkänsla och självförverkligande.

Att sjunga är personligt, det finns ingen annan människa på jorden som sjunger helt likt en själv. En sånglärare som har Maslows behovshierarki "bakom örat" och vet att varje människa har grundbehov för trygghet, erkännande och så vidare, kan personligen tänka över hur man önskar forma sina lektioner för att kunna ge en trygg grund bland eleverna också när man ska ge feedback. Om en sånglärare börjar med att bygga upp en trygg och säker grund både kring lektionens uppbyggnad och kring relationen med varje elev för att på bästa sätt täcka dessa grundbehov som en människa behöver, kanske det blir enklare för eleven att ta emot både positiv och negativ konstruktiv feedback, och kanske för en lärare

att ge både positiv och negativ konstruktiv feedback. Jag går nu över från den teoretiska analysen till att låta respondenternas röster framträda i den empiriska analysen.

## 4 Den empiriska analysen

I detta kapitel kommer jag beskriva mina respondenter, samt analysera och tolka resultatet av intervjuerna i syfte att få svar på mina forskningsfrågor och framförallt min andra forskningsfråga. Ordet *empiri* betyder ungefär det samma som erfarenhet, och en empirisk vetenskap är kunskaper som grundas på observationer av verkligheten. (Patel & Davidson, 2012 s. 18).

Jag är fullt medveten om att denna forskning inte påvisar att alla sångare på musikinstitut upplever feedback på samma sätt, men inom proportionen för min studie påvisar denna forskning hur just dessa sångare upplever feedback. Med respondenternas upplevelser och erfarenheter har jag fått ett forskningsresultat. Jag kallar mina respondenter för respondent A, B, C och D eftersom jag låter dem vara anonyma i denna forskning.

### 4.1 Respondenternas definition på feedback

För att få svar på min första forskningsfråga, frågade jag eleverna hur de upplever ordet feedback och dess betydelse, och om feedback är något som är vanligt i sångundervisningen. I tre uttalanden konstaterades feedback antingen som negativ eller positiv respons på något man gjort, medan den sista respondenten kopplade feedback endast med kritik.

”Hur folk reagerar på något som jag har gjort, antingen något bra eller dåligt” (A)

”Feedback är något man ger åt någon när man har gjort något bra eller när det är något man borde förbättra.” (B)

”Feedback är respons på något man har gjort, antingen positiv eller negativ respons” (C)

”Feedback och kritik hör ihop. Får en person feedback så får den kritik.” (D)

Alla fyra respondenter är relativt vana att få feedback under sångundervisningen och upplever att feedback är något som hör till och som de inte vill vara förutan.

Respondent B konstaterar:

”Det är vanligt för mig att få feedback under sånglektionerna. Det är något jag får nästan under varje sånglektion.”

Respondent A konstaterar:

”Min sånglärare är bra på att ge feedback. När jag gör något bra säger hon det, och när jag gör något jag kan förbättra säger hon det.”

Sammanfattningsvis kan konstateras att feedback definieras av respondenterna som positiv eller negativ respons på en prestation.

## **4.2 Motiverande feedback enligt respondenterna**

För att få svar på min andra forskningsfråga: ”hur kan feedback upplevas av sångelever på musikinstitutnivå?” redovisar jag svar på frågor om hur de blir motiverade av feedback och vad det är i feedbacken som upplevs som motiverande, samt hur det känns att få feedback. Jag har kunnat läsa ur intervju svaren att motiverande feedback handlar om tre

specifika områden, nämligen *beröm*, *bekräftelse* och *tydlighet*. Jag ställde följande fråga: ”Blir du motiverad av att få feedback under sånglektionen”? Respondent A svarar:

”Jo, jag tycker att det känns som att det är en stor motivation att jobba på sången för att få bättre feedback.”

Här lyfter hon fram att motivationen ökar av ”bättre feedback”, vilket jag tolkar som att motivationen ökar i vetenskapen om att hon i slutändan kan få beröm av sin sånglärare. På frågan om det finns feedback som motiverar mest påstår hon att för henne gör det inte det, eftersom all feedback motiverar henne:

”Om inte man får någon feedback så blir man kanske osäker och börjar tveka, och då kanske man får mindre motivation.”

Utifrån svaret respondent A ger, att hon blir ”osäker och börjar tveka” om hon inte får någon feedback alls, tolkar jag att för henne är bekräftelse i sångundervisningen viktigt. Hon vill få bekräftelse på om hon gör rätt eller fel så hon vet vad hon kan jobba vidare på, och därmed ökar motivationen.

Respondent B påstår också att motivationen ökar vid god feedback. På frågan vilken feedback som motiverar mest svarar hon:

”Till exempel när jag sjunger en sång, och min lärare säger att den behöver förbättras sångmässigt, motiverar det mig det allra mest att fortsätta jobba på min sång.”

Här kan det konstateras att även om B hävdar att god feedback ökar motivationen, motiveras hon allra mest av feedback som tyder på att hon behöver förbättra något och jobba framåt mot ett onått mål. Detta att hon lyfter fram vad som behöver förbättras ”sångmässigt”, tolkar jag som att när hon får feedback på vad som konkret måste förbättras i sången, till exempel en specifik sångteknik gör detta henne motiverad eftersom

läraren vet vad hon pratar om och tar henne på allvar. Här ser man att tydligheten framstår som viktig.

Precis som respondenterna A och B, blir även C och D motiverade av att få både konstruktiv positiv och konstruktiv negativ feedback under sånglektionerna. Respondent C konstaterar att all feedback är välkommen, både konstruktiv positiv och negativ feedback för att hon ska bli motiverad att fortsätta jobba med sin sång. Ändå är det beröm som motiverar henne mest. C konstaterar:

”Feedback känns bäst om jag sjunger en låt som betyder mycket för mig och sedan får beröm. Beröm gör att jag blir extra motiverad att sjunga. Även om jag skulle få mycket negativ feedback som skulle göra mig ledsen, skulle jag ändå fortsätta sjunga eftersom jag tycker så mycket om att sjunga.”

Jag tolkar svaret respondent C ger som att det är beröm som betyder mest för motivationen, eftersom hon tydligt säger att ”beröm gör att jag blir extra motiverad att sjunga”. Jag tycker ändå det är intressant att se att den inre motivationen är stark hos respondenten och att den djupaste motivationsfaktorn kanske är just detta, att hon upplever sång som något riktigt roligt. Sådär konstaterar respondent D hur det känns att få feedback under en sånglektion:

”Jag tycker det är jättebra, och vill ha mycket feedback på lektionerna. Hellre för mycket än för lite.”

D anser att feedback känns extra bra när hon själv är nöjd med sin prestation. Speciellt om hon varit osäker innan, men ändå får positiv feedback efteråt. Detta att hon blir motiverad av att få positiv feedback efter att hon tidigare känt sig osäker, tolkar jag som att bekräftelse spelar stor roll för motivationen.

Den feedback som motiverar D mest är när hon får positiv feedback av sin lärare. Något annat som bidrar till den största motivationen är när hon får en specifik hemläxa av sin

sånglärare och efter att hon övat flitigt, märker resultat. Hon får en kick av att märka att övning ger färdighet, vilket leder till att motivationen ökar. D påstår:

”Om jag inte skulle få feedback på sånglektionen skulle det inte vara lika roligt att sjunga. Jag skulle inte bli bättre på att sjunga eftersom jag inte själv vet vad jag inte är bra på eller vad jag kan bäst.”

Utifrån detta svar ”jag skulle inte bli bättre på att sjunga eftersom jag inte själv vet vad jag inte är bra på eller vad jag kan bäst” tolkar jag det som att respondent D uppskattar tydlighet när han får feedback. Han vill få tydlig feedback på det som är bra och som måste förbättras, för att han ska uppleva glädje i sångundervisningen och motivationen ökar.

Av intervjuvaren kan det konstateras att positiv feedback gillas mest, men även konstruktiv negativ feedback poängteras är viktigt för vidare utveckling av sången. På frågan om hur det känns att få feedback konstaterar respondent A såhär:

”Jag anser att feedback är jätteviktigt i sångundervisningen, så att jag vet vad jag redan är bra på och vad jag kan förbättra. Jag föredrar positiv feedback, men jag tycker att negativ feedback kan ses på olika sätt. Man kan lära sig av det, och jag gillar att tänka så. Jag vill inte ignorera den negativa feedbacken, men samtidigt vill jag hålla mig till min egen stil eller det jag själv tänker och tycker.”

A fortsätter:

”Om min sånglärare bara skulle ge mig positiv feedback hade jag inte vetat hur jag ska göra för att utvecklas.”

Det att hon lyfter fram att hon ”föredrar” positiv feedback, men vill inte ”ignorera” negativ feedback tolkar jag det som att beröm ligger i grunden för vad hon önskar. Samtidigt tolkar

jag det som att tydlighet också är viktigt, eftersom hon lyfter fram att hon inte vet hur hon ska utvecklas om hennes sånglärare ”bara” skulle ge positiv feedback.

Respondent A anser att feedback känns extra bra när hon sjungit något hon är extra nervös inför, och sedan få positiv feedback tillbaka. Det skapar en skön känsla hos henne. Respondent B anser att det känns bra att få feedback under lektion. Då vet hon vad hon kan förbättra och vad hon redan gör bra. B fortsätter:

”Feedback känns extra bra för mig när jag har jobbat med något som jag är extra stolt över, och att jag sedan får beröm på det. De gånger jag har fått negativ feedback så vet jag oftast själv att det är något jag borde förbättra eller jobba extra hårt med, så jag har aldrig tagit illa upp av att få det.”

Här kan jag tydligt tolka svaret med att det är beröm som är nyckeln till när feedback känns extra bra både för respondent A och B. Även respondent C anser att det är beröm som känns extra bra för henne. C upplever feedback bara som något positivt. Feedback gör att hon vet vad hon redan gör bra och vad hon kan göra bättre.

### **4.3 Icke-motiverande feedback**

Med syftet att få svar på forskningsfråga två: ”hur kan feedback upplevas för sångare på musikinstitutsnivå?” och tre: ”hur kan jag som lärare ge den bästa möjliga feedbacken till mina elever?” väljer jag att ta reda på om det finns någon feedback som inte motiverar respondenterna i sångundervisningen.

På frågan om feedback någonsin dragit ner motivationen, har jag utkristalliserat följande faktorer som upplevs inverka negativt på motivationen: 1. *Felaktig värdering av insats*, 2 *Kränkande formulering*, 3. *Rädsla för prestation*, 4. *All feedback är positiv*.

Nedan följer redovisningen över informanternas svar som reflekteras till:

### *1. Felaktig värdering av insats*

A:

”Jag hanterar feedback ganska bra, men skulle jag höra att jag inte har försökt tillräckligt mycket, även om jag själv vet att jag gjort mitt bästa skulle det inte kännas bra. Jag får nog mest positiv feedback, men hon säger nog om det är något jag borde förbättra. Men det känns inte jobbigt precis.

Här lyfter A fram konflikten av att få en feedback som inte värderar hennes prestation på ett rättvist sätt. Läraren har inte förstått vilken insats eleven har gjort för att försöka uppnå målet.

### *2. Kränkande formulering*

C:

”Om någon skulle formulera en feedback på ett dåligt sätt, som skulle göra att jag skulle känna mig riktigt dålig efteråt. Jag tror oavsett inte jag skulle sluta sjunga eftersom jag tycker så mycket om att sjunga.

Den kränkande formuleringen upplevs här som icke-motiverande och lyfter fram hur den även inverkar på ett djupare personligt plan.



### 3. Rädsla för prestation

D:

”Prestation kan dra ner min motivation, t.ex. pga. sångexamen. Jag skulle hellre bara vilja sjunga för att det är roligt. Jag har inte fått feedback jag blivit ledsen för.”

D lyfter fram prestationsångesten och att feedback som betonar och spelar på prestation inte är fördelaktigt för motivationen.

### 4. All feedback motiverar

A:

”Nej det tycker jag inte, all feedback motiverar. Får jag inte feedback vet jag inte vad jag ska förbättra.”

B:

”Nej, det jag har fått har jag ofta själv vetat vad hon har menat”

Dessa två uttalanden visar på att all slags feedback har en viktig betydelse för motivationen.

## 4.4 Förändrad uppfattning av feedback

Här vill jag undersöka respondenternas attityder till feedback, om det är något de har lärt sig att motta i och med att de tagit sånglektioner och om deras uppfattning av feedback har förändrats. Detta vill jag undersöka eftersom jag i framtiden kommer jobba med både nybörjare och vana sångare. Denna frågeställning relateras till den andra forskningsfrågan.

Jag anser att det som lärare är bra att vara medveten om ens elev är van med att få feedback eller inte eftersom, en elev kan vara bekant med feedback även om de är nybörjare. Jag ställde följande fråga: Har din upplevelse av feedback ändrats, från det att du började med sånglektioner och fram till idag? Samtliga respondenter svarar att upplevelsen har ändrat. De lyfter fram vad de nu uppskattar från feedbacken och detta har jag kategoriserat in i följande: 1. *Prestation och utveckling*, 2. *Begriplig, emotionell inverkan och förståelse*.

### *1. Prestation och utveckling*

A:

”Jag tror att den har ändrats lite. Nu är det mer positivt, förr fick jag inte det, så jag hade inget att gå efter, men efter att jag började med sånglektioner har jag något att gå efter”

A lyfter fram att hon ser feedbacken som ett verktyg för att förbättra sina prestationer och utvecklas som sångare.

### *2. Begriplig, emotionell inverkan och förståelse*

B:

”Jo, förut höll jag sällan med när jag fick feedback, men nu förstår jag feedback mycket bättre. Kanske det blivit så pga. erfarenhet.

C:

”Ja, det har den gjort. Förut var jag mer osäker och kände inte min röst. Nu känns det mycket bekvämare.”

D:

”Jag förstår nog mer feedback kopplat till sången nu än vad jag gjorde tidigare innan jag började ta sånglektioner.”

B och D lyfter fram att det har skett en utveckling i förståelsen när det kommer till feedback i sångundervisningen medan C lyfter fram att feedbacken hjälper henne att bli mera säker på ett personligt och emotionellt plan.

#### 4.5 Högst uppskattad feedback från sånglärare

Genom att undersöka vilken feedback sångelever uppskattar söker jag svar på min sista forskningsfråga som lyder ”hur kan jag som sånglärare ge den bästa möjliga feedbacken till mina elever?”. Dessa faktorer lyfts fram som den bästa möjliga feedbackens effekter: *1. Positiv emotionell inverkan, 2. Bekräftande emotionell inverkan.*

##### *1. Positiv emotionell inverkan*

A:

”Hon ger ofta bra feedback, men en gång sa hon att en låt som jag gillar jättemycket passar min röst och det var som ett önsketänkande att hon skulle kommentera det.”

C:

”Jag sjöng en låt som jag själv gillade, och hon sa att det lät bra.”

Svaren visar hur viktigt det är att läraren känner till elevens önsknings och ambitioner, deras intresse och livsvärld för att kunna koppla feedbacken till dessa och därmed ge uppmuntrande och inspirerande feedback.

## 2. Bekräftande emotionell inverkan

D:

”Om jag märker att hon också tycker att det låter bra blir jag riktigt glad. Hon säger inte det alltför ofta så när hon väl säger det blir det mer speciellt. Hon skulle gärna få säga positiv feedback lite oftare”

Här lyfter respondenten fram den positiva feedbackens bekräftande betydelse. Genom att ge positiv feedback som är välgrundad och befogad känns den extra välkommen och betydelsefull.

### 4.6 Resultatdiskussion av den empiriska studien

De gemensamma slutsatserna jag ser i intervjuvaren kommer jag diskutera i detta avsnitt. Den första slutsatsen jag kan se är att feedback inte är något främmande för någon av respondenterna och alla är relativt vana att ha det med i sångundervisningen. Enligt respondenterna är feedback något som antingen är positivt; man får beröm, eller negativt; man får kritik eller besked att förbättras.

Jag kan se i intervjuvaren att ingen av respondenterna vill vara utan feedback i sångundervisningen eftersom det är svårt att veta vad som måste förbättras och vad som redan görs bra utan feedback i undervisningen. De föredrar beröm, men vill även veta vad som behöver jobbas på. Feedback som känns extra bra visar i denna forskning vara mycket prestationsrelaterad insats till vad läraren tycker. Om läraren är nöjd och ger beröm efter att respondenterna har utfört något med mycket känslor bakom känns det extra bra. Det kan handla om mycket övning för att prestera bra och att läraren ger beröm efteråt, att sången som blir sjungen betyder mycket och gillas extra starkt och det ges beröm, eller att uppträda med en låt man varit nervös inför att uppträda med och får beröm efteråt. Alla fyra respondenter menar att deras syn på feedback och hur de upplever feedback har ändrats sedan de började ta sånglektioner. Nu vet de vad feedback är för något, har lärt känna sin röst bättre efter start med sånglektioner och har fått mer erfarenheter av att få

feedback.

I intervjun framkom det inga ord på att feedback någonsin varit jobbigt att få för någon av respondenterna. Flera av respondenterna uttrycker en inre motivation att sjunga eftersom det är roligt. Det finns alltså inte någon feedback som skulle dra ner motivationen bland respondenterna förutom en av respondenterna som inte tycker om prestation inom sången, såsom sångexamen, utan vill helst bara sjunga för att det är roligt.

När jag ser på mina intervjusvar, kan jag konstatera att respondenterna i min forskning upplever feedback som något positivt och nödvändigt i sin sångundervisning. Sånglektionerna de har haft har gjort dem mer erfarna att ta emot och förstå feedback. Genom intervjun kan jag konstatera att feedback i form av beröm är något som är mest populärt, men även konstruktiv negativ feedback som tydligt berättar vad de måste förbättra för att utvecklas ännu mer är också uppskattat. Nedan följer en bild av nyckelord som genom detta arbete har framkommit höra ihop med feedback.



Figur 3, Nyckelord.

## 5 Motiverande feedback - en helhetsorienterad resultatdiskussion

Hur kan jag som lärare kunna ge den bästa feedbacken till mina elever? I detta kapitel söker jag svar på denna tredje forskningsfråga genom att göra en helhetsorienterad resultatanalys av den teoretiska och den empiriska studien.

Den teoretiska analysen av feedback har visat att en betydelsefull del handlar om uppmuntran och bekräftelse för att motivera eleven till vidare utveckling och att motivation till stor del påverkas av våra känslor.

De tre ord som fanns med under hela intervjudelen om motiverande feedback var *beröm*, *bekräftelse* och *tydlighet*. Respondenterna upplever sig bli mest motiverad under sånglektionerna om de för det första får beröm, det vill säga uppmuntrande ord på det de sjungit. Att för det andra bli bekräftad på det man gör spelar också stor roll för motivationen enligt min undersökning. Det innebär att om något behöver förbättras eller är bra som det är, ökar motivationen ifall sångläraren bekräftar detta till sina elever. Det tredje som ökar motivationen i min undersökning är tydlighet bland respondenterna. Specifik och tydlig feedback på hur man ska göra för att utveckla sig vidare, ökar motivationen. Att bara få beröm och uppmuntran leder inte till utveckling, men balansen med tydlig feedback är viktig för att utveckling ska ske.

Något att komma ihåg gällande positiv feedback, är att om man ger positiv feedback till en person så måste feedbacken också vara realistisk. Får man feedback på ett trovärdigt sätt ökar såväl motivationen som självförtroendet. Detta är något som framkom såväl i intervjun som i teorin. Respondenterna blir motiverade av realistisk feedback, och eftersom lärarens ord väger tungt framkommer det ganska fort om feedbacken är trovärdig eller inte.

I intervjun hävdade alla respondenter att feedback är positiv eller negativ respons man får efter en prestation, i detta fall i sångundervisningen. I den teoretiska analysen konstateras

att feedback är att se egenskaper hos en annan person, och genom att få feedback får man möjlighet att utvecklas och blir bekräftad. Istället för att värdera feedback i positivt eller negativt skall fokus läggas på hur man gör detta för att responsen skall vara så positiv som möjligt för den som mottar feedbacken, och så att mottagandet kan ske så högt upp som möjligt i feedbacktrappan.

En av respondenterna kopplade genast ihop feedback med kritik. Kritik ses ofta i negativ mening, och i textanalysen konstateras att kritik och konstruktiv feedback inte är detsamma eftersom konstruktiv feedback är till för att hjälpa. Det kan konstateras att intervjusvaren tyder på att beröm, uppmuntran och positiva ord är en stark drivkraft till motivation. Även tydlig feedback som tyder på vad som behövs för att förbättras som sångare, är en nyckel till motivation hos respondenterna i intervjun.

Martin Fautley pratar om ”feedforward”. Han menar att det viktigaste med feedback är att hjälpa eleven framåt. Feedback som uppmuntran, kan vara en viktig del för att hjälpa elever framåt. Intervjusvaren visar att sångläraren är en förebild vars åsikter spelar en stor roll för respondenterna. Ur intervjusvaren utläses att en lärares feedback blir mer trovärdig om den både är konstruktiv positiv och negativ, eller uppmuntrande och uppbyggande.

Respondenterna hävdade alla att de aldrig har fått feedback som dragit ner på motivationen eller gjort dem ledsna. Det var ändå intressant att konstatera att för en av respondenterna väger den inre motivationen mest. Hon påstår att feedback formulerat på ett sätt som skulle kännas nertryckande inte skulle vara roligt att få. Det skulle påverka självförtroendet, men den inre motivationen väger mest, och hon skulle aldrig överväga att sluta sjunga eftersom det upplevs vara roligt.

En respondent påpekade prestation som något som kan dra ner motivationen, och då är vi inne på prestationsmotivation och rädslan för att misslyckas dyker upp. I intervjun konstaterades att en av respondenterna gärna vill ha mer feedback, eftersom hon inte får det alltför ofta men när hon väl får det väger feedbacken mycket.

Enligt Maslows behovstrappa som visar att människor har ett grundbehov av säkerhet, trygghet, erkännande, självkänsla och självförverkligande, kan det konstateras att en sånglärare behöver lära känna människan bakom rösten. En säker och trygg grund kring både lektionen och relationen till eleverna kan vara en fördel för att eleverna ska se på sin sånglärare som en förebild och en som vill hjälpa. Feedbacken läraren kommer med kan bli mer relevant om det har skapats en stabil grund i relationen mellan lärare och eleven, och eleven tar feedbacken på allvar. Läraren måste även vara medveten om det etiska kravet att bidra till det bästa för den andre.

Jag tycker det är intressant att konstatera att det är mycket som stämmer överens med varandra i textanalysen och den empiriska analysen. Att få stor del av teorin bekräftad genom denna begränsade empiriska forskning på några sångelever i musikinstitut är spännande och upplyftande.

## **6 Sammanfattning**

Syftet med mitt arbete var att analysera vad feedback är, hur feedback kan upplevas av sångelever på musikinstitutsnivå och hur jag kan ge bästa möjliga feedback till mina elever nu och i framtiden. I forskningen kan man se att feedback har en stor betydelse i undervisningen och är något som påverkar, uppskattas och motiverar alla elever i min studie. Jag vill igen poängtera att det inte går att dra för många slutsatser baserat på denna studie eftersom det empiriska underlaget är litet med endast fyra personer, men jag tycker ändå det har varit intressant att intervjua fyra genuina personer med olika erfarenheter och upplevelser av feedback.

Svaret på min första forskningsfråga, - vad är feedback? Enligt mina källor i detta arbete är feedback ”återföring av information”, erkännande och bekräftelse i syfte att utvecklas, samtidigt som det är en dialog mellan läraren och eleven där poängen är att hjälpa eleven framåt. Enligt respondenterna är feedback respons som antingen är positiv eller negativ, något man ger när man önskar att något ska förbättras eller när något gjorts bra. En av respondenterna kopplade genast ihop feedback med kritik. Enligt min forskning önskade



respondenterna mycket beröm. I teoridelen av mitt arbete blev det tydligt att beröm är en viktig del för motivationen, men för att utvecklas behövs en tydlig och specifik feedback.

Svaret på min andra forskningsfråga, - hur kan feedback upplevas av sångelever på musikinstitutsnivå? Jag tog fasta på tre områden i forskningsintervjun som kretsade kring hur respondenterna upplever feedback, vilka är beröm, bekräftelse och tydlighet. I teoridelen konstateras att beröm är en viktig del för motivationen, samtidigt som tydlighet behövs i feedbacken för att utveckling ska ske, och feedbacken ska vara trovärdig. Det kommer fram både i teoridelen och i forskningsintervjun att trovärdig feedback är viktig i undervisningen. Det ska vara en balans, inte för mycket beröm och bekräftelse men heller inte för lite tydlighet. Jag vill därför uppsummera denna fråga med att finns det beröm, bekräftelse och tydlighet i feedbacken som ges för sångare på musikinstitutsnivå så är det enligt detta arbete en god feedback.

I intervjun konstaterades det bland alla respondenter att uppfattningen av feedback har förändrats sedan de började ta sånglektioner. Flera av respondenterna har fått en mer positiv syn på feedback och har börjat uppskatta feedback sedan de börjat ta sånglektioner. Att få vägledning på sånglektionerna är något de inte var vana med sedan tidigare, vilket gjort att de nu har lättare att jobba mot ett mål med en lärare som vägleder för vidare utveckling och tack vare sånglärarens feedback blir de själv medvetna om vilka resurser de bär på. I textanalysen finner vi teorin där Öiestad pekar på just detta.

Svaret på min tredje forskningsfråga, - hur kan jag som lärare ge den bästa möjliga feedbacken till mina elever? Enligt min forskningsintervju var det två faktorer som lyftes fram som den bästa feedbackens effekter, vilka var positiv emotionell inverkan och bekräftande emotionell inverkan. Positiv emotionell inverkan har att göra med vad eleverna själv tycker om att sjunga och vad som betyder mycket för dem, och att sångläraren sedan ger en positiv och uppmuntrande kommentar skapar en positiv emotionell inverkan hos sångeleven. Läraren ser och förstår elevens livsvärld. Bekräftande emotionell inverkan upplevs vara viktigt för en av respondenterna. Sångeleven upplever den positiva feedbackens bekräftande hon får av sin sånglärare som den bästa feedbacken.

Här handlar det också om en inkännande och en medvetenhet från lärarens sida om elevens behov av uppmuntran och bekräftelse.

I denna del av intervjun blev det tydligt att sånglärarens ord väger mycket för respondenterna. Det fick mig att inse hur viktigt det kan vara för oss som sånglärare att välja våra ord noggrant speciellt när vi ger feedback till våra sångelever, och att även välja hur vi säger det och med vilket kroppsspråk.

Jag personligen kan uppleva orden konstruktiv positiv och negativ feedback i sig som väldigt känsloladdade ord att använda i undervisningssituationer. Det jag har kommit fram till genom detta arbete är att konstruktiv positiv feedback lägger vikt på att ge en tydlig och specifik feedback på något som redan görs bra, medan konstruktiv negativ feedback lägger vikt på en tydlig och specifik feedback på något som behöver förbättras.

Jag tycker det är intressant att konstatera att feedback är något som är viktigt för utveckling och motivation, vilket påvisas såväl i teorin som i verkligheten. Jag tror det är lika viktigt i alla undervisningstillfällen oavsett vilket instrument man har. Att använda feedback i undervisningen är inte något som bara står i läroplanen. Det är något som eleverna själva uppskattar och inte vill vara utan.

## **6.1 Tankar kring fortsatt forskning**

Jag kunde göra en större forskning med flera sångelever vid olika musikinstitut, annan åldersgrupp eller mer erfarna sångelever. Att göra en forskning med både pojkar och flickor eller bara pojkar kunde vara intressant för att jämföra resultaten med denna forskning. Det hade varit intressant att göra en forskning baserat på elever från olika länder, för att se om kulturskillnader påverkar upplevelsen av feedback. Att följa med hur olika lärare ger feedback till små sångelever kan också ge värdefulla insikter i den pedagogiska och didaktiska betydelsen av feedback.

## 6.2 Slutord

Vi är alla människor med olika erfarenheter, behov och känslor. Jag tror inte vi ska vara rädda att ge varandra feedback, men istället ge mer feedback eftersom feedback är något som behövs för att utvecklas. Läraren gör intryck på sina elever, och deras ord väger tungt. Jag vill därför uppmuntra både mig själv och andra musiklektörer att inte spara på att ge feedback, utan låta det bli en ännu mer naturlig del av musikundervisningen. Vi bör vara medvetna om hur vi påverkar våra elever. Vi ska uppmuntra, guida, stöda och vägleda dem så att de vågar tro på sin egen förmåga. Det är vår skyldighet som lärare att göra vårt absolut bästa för att hjälpa och uppmuntra våra elever så långt det går. Jag hoppas detta arbete kan vara till nytta för andra musikpedagoger för att bredda perspektivet på vad feedback är och hur viktigt det är i undervisningen.

## Referenser

Angelöw, B. (2009). *Se möjligheterna. Bli en framgångsletare*. Stockholm: Natur & Kultur.

Backström-Widjeskog, B. (2014). Allt verkligt liv är möte. I arbetet: J. Erkkilä (red.), *I mötet skapar vi varandra*, introduktionskurs till högskolestudier vid Jakobstadsenheten (s. 8-14). Yrkeshögskolan Novia. Serie R: Rapporter, 3/2014. Hämtad från: <https://www.novia.fi/dmsdocument/21>

Backström-Widjeskog, B. (2008). *Du kan om du vill. Lärares tankar om fostran till företagsamhet*. Åbo: Doktorsavhandling. Åbo Akademi, pedagogiska fakulteten.

Björkqvist, K. (2012). *Introduktion till vetenskapsteori och forskningsmetodik för beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.

Dahlqwist, M. (2012). *Lärares ledarskap – relationer och grupprocesser*. Matts Dahlqwist och Liber.

Discanalys. (2018). *Feedbacktrappan*.

Hämtad 2018-04-24, <https://www.discanalys.com/feedbacktrappan/>

Engage. (2017). *Behovshierarki*.

Hämtad 2018-04-24,

<http://llpengage.eu/se/index.php/hem/resurser/modul-3/4-behovshierarki/>

Fautley, M. (2010). *Assessment in music education*. Oxford: Oxford University press.

Fredrikson, M. & Furmark, T. (2005). *Vår tids psykologi*. Författarna och Bokförlaget Natur och Kultur.

Hallstedt, N. (2016). *Så ger och tar du feedback*.

Hämtad 2017-10-23, <https://www.kollega.se/sa-ger-och-tar-du-feedback>

Hilmansson, HT. (2016). *Coachande ledarskap för samarbete, effektivitet och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Hwang, P. & Frisé, A. (2005). *Vår tids psykologi*. Författarna och Bokförlaget Natur och Kultur.

Imsen, G. (2006). *Elevens värld. Introduktion till pedagogisk psykologi*. Oslo: Universitetsförlaget.

Jakobsson, U. (2011). *Forskningens termer och begrepp – En ordbok*.

Lund: Studentlitteratur.

Kritik. (2017, 11 oktober). I *Wikipedia*. Hämtad 2018-01-15,

<https://sv.wikipedia.org/wiki/Kritik>

Kuylentierna, E. (2014). *Framgång med feedback*. Stockholm.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Kylén, J-A. (2004) *Att få svar*. Stockholm: Bonnier Utbildning.

König, S. (2007). *Motivera genom feedback*. Kristianstad: Kristianstad Boktryckeri.

Lax, P. (2013). *Bedömning i musik som tillvalsämne i årskurserna 8 och 9*. Avhandling för pedagogie magisterexamen. Åbo akademi, pedagogiska fakulteten.

Obsid Media (2017). *Hur ger man konstruktiv feedback*. Hämtad 2017-11-25, <https://www.obsid.se/att-vara-man/hur-ger-man-konstruktiv-feedback/>

Patel, R. & Davidson, B. (2012). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2016). *Motivation och lärande*. Stockholm: Natur & Kultur.

Wiggins, G. (2012). *Seven keys to effective feedback*. Hämtad 2018-02-28,

<http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/sept12/vol70/num01/Seven-Keys-to-Effective-Feedback.aspx>

Öiestad, G. (2005). *Feedback*. Kristianstad: Kristianstad Boktryckeri.

## Bilaga 1: Intervjufrågor

1. Vad är feedback för dig?
2. Brukar du få feedback under sånglektionerna?
3. Hur känns det att få feedback? Varför?
4. När känns det extra bra?
5. Blir du motiverad av att få feedback på sånglektionen?
6. Berätta om något som var speciellt bra med din sånglärares feedback till dig.
7. Kan du berätta om någon feedback som inte alls kändes bra?
8. Finns det feedback som drar ner din motivation?
9. Vilken feedback motiverar mest?
10. Har feedback någon gång gjort att du känt att du velat sluta sjunga?
11. Har din upplevelse av feedback ändrats från det att du började med sånglektioner och fram till idag?
12. Tycker du att du har blivit bättre på att ta emot feedback när du blivit äldre?