

Sácale el máximo provecho al feedback

Teresa Guasch
Directora de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación

The logo for Feed2Learn features the text 'Feed2Learn' in a bold, black, sans-serif font. A yellow arrow points downwards from the '2' to the 'L', and another yellow arrow points upwards from the 'L' to the '2'.

UOC

Universitat Oberta de Catalunya uoc.edu



#educatic2020
Reinventar la docencia, juntos y a la distancia
23 al 27 de noviembre

ver webinar: Sácale el máximo provecho al feedback. Guasch & Espasa

Empieza el camino...

Ya **no** estamos en una situación de emergencia, ahora necesitamos **PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIAS CLARAS.**

Y empieza un camino (proceso) sea la cima de una montaña, una maratón..., que vamos a recorrer juntos, docente y estudiantes.



¿Cómo entendemos este camino?

MENOS es MÁS

No es imprescindible que el feedback sea del profesor...

No es imprescindible que el feedback se dé por escrito..

No es imprescindible que sea muy extenso..

Lo que es imprescindible es que haya feedback, y por feedback no nos referimos a una corrección, sino a una ayuda/comentarios constructivos que ayuden a saber hacia DÓNDE IR, que ACOMPAÑEN AL ESTUDIANTE.

MENOS actividades, MÁS feedback

Índice

1. ¿Qué entendemos por **feedback/retorno/retroacción**?
2. ¿Qué **características** tiene el feedback?
3. ¿Qué **información** debe contener el feedback?
4. ¿En qué **momento**?
5. ¿**Cómo** debe darse el feedback? (estrategias y metodologías)
6. ¿Cómo **implicamos** a nuestros estudiantes para que **aprovechen el feedback**?
7. ¿Qué rol tienen las **emociones** cuando hablamos de feedback?
8. En **síntesis**, ¿cómo podemos sacar el máximo provecho al feedback?
9. **Recursos** y bibliografía

1. ¿Qué entendemos por feedback/retorno/retroacción?

El feedback es...

- Un elemento clave del proceso de enseñanza-aprendizaje. Proporciona al estudiante una información relevante sobre **QUÉ ha hecho bien y qué no, QUÉ puede mejorar y CÓMO puede hacerlo (regulación del aprendizaje)**.

Una **AYUDA/información** que facilitamos a nuestros alumnos, a los estudiantes **para saber qué objetivos / competencias ya ha logrado y qué le falta alcanzar**, para saber qué puede hacer para alcanzarlos, regular y mejorar su proceso de aprendizaje y decidir reflexivamente dónde depositar sus esfuerzos.

Tanto **durante** la realización de una actividad como al **final**.

El feedback es...

IDEA FUERZA:

Corregir VERSUS ayudar para saber QUÉ y CÓMO mejorar

2. ¿Qué características tiene el feedback?

El feedback se caracteriza por...

- 1) Permitir que todos los estudiantes sepan **cómo** van progresando en cuanto a lo que deben alcanzar (**objetivos**, competencias). En este sentido, debe tener **información sobre qué están haciendo bien, que pueden mejorar y cómo pueden hacerlo**.
- 2) Estar relacionado con el proceso de aprendizaje del estudiante y **no con la persona** (hay que evitar juicios de valor).
- 3) Ser **motivador**, que anime al estudiante a alcanzar los objetivos de aprendizaje.
- 4) ...

El feedback se caracteriza por... (II)

4) Uso e integración del feedback.

El feedback **sólo resulta efectivo si el estudiante lo usa, lo integra y lo implementa** en su proceso de aprendizaje para mejorar.

Hay que **introducir estrategias que permitan al profesor ver como se usa e implementa**.

5) Ofrecer al estudiante **oportunidades de mejora de la actividad** para que pueda integrar el feedback (**Feedforward**), en la misma actividad o en actividades futuras de la misma asignatura/curso.

IDEA FUERZA:

Dar Feedback VERSUS generar oportunidades para que el estudiante UTILICE el feedback recibido, y por tanto, implemente cambios

3. ¿Qué información debe contener el feedback?

El feedback...

No es solo correctivo, sino también **sugestivo**, integra **recomendaciones sobre cómo mejorar el aprendizaje**.

Debe **identificar los errores** y dar la respuesta correcta (**valoración**), y también dar **sugerencias y proponer preguntas de autointerrogación** con el fin de avanzar en el proceso de aprendizaje (**elaboración**).

Para que el feedback sea formativo, **debe contemplar PROPUESTAS DE MEJORA Y ORIENTACIONES** sobre cómo mejorar el proceso de aprendizaje.

IDEA FUERZA:

Feedback (SOLO) correctivo VERSUS feedback epistémico y sugestivo (basado en preguntas, sugerencias, reflexiones)

Ejemplos de feedback



- Esta idea no es correcta
- ¡Muy bien!
- Revisa esto



- Esta idea no es correcta, **revisa** el apartado x del material **para** comprender bien este concepto y si tienes dudas, compártelas en el foro del aula y entre todos las resolveremos, o ya sabes que estoy a tu disposición.
- ¿Estás seguro que esta idea está bien planteada? ¿**Crees que podrías integrar/aclarar/ampliar...x para....?**

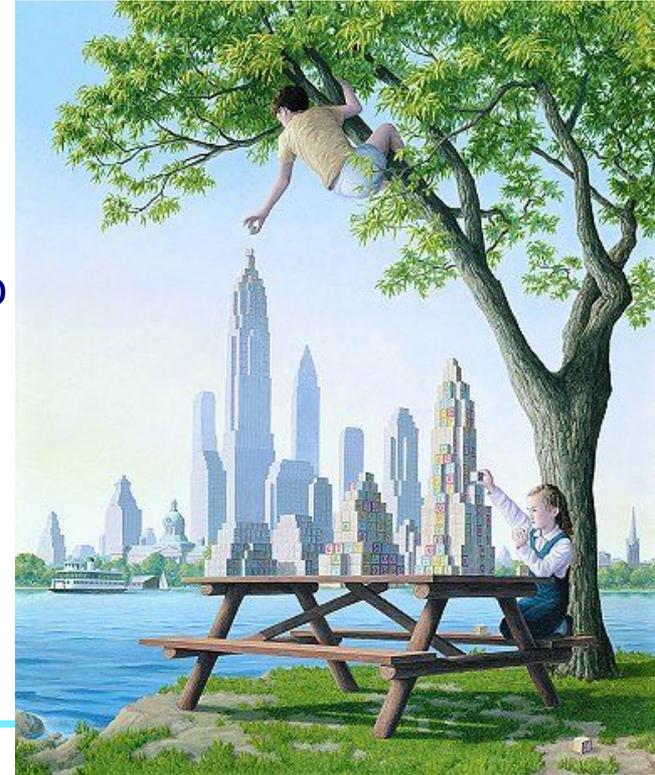
4. ¿En qué momento ofrecemos el feedback?

El momento en el que se da el feedback...

- Puede influir en que éste sea útil al alumno o no.
- Puede darse:
 - **Durante el proceso de aprendizaje**, va directamente asociado a la resolución de dudas.
 - Hay que darlo tan pronto sea posible para, así, garantizar la fluidez del aprendizaje.
 - **Después de una actividad** de aprendizaje o de evaluación:
 - Inmediato (promoviendo la autoevaluación)
 - Diferido (corrección por parte del docente+elaboración del feedback)

Estrategias:

1. **ORGANIZAR** las actividades semanalmente
2. Comunicar el **MOMENTO** de la semana en el que recibirán el feedback
3. Planificar **CÓMO** será, como por ejemplo: ¿dando la respuesta y promoviendo la autoevaluación?
 - ¿por email resolviendo dudas?
 - ¿de forma individual porque han hecho una actividad importante?
 - ¿grupala, mediante una herramienta de videoconferencia?
 - ...



IDEA FUERZA:

Dar feedback VERSUS planificar en qué **momento** vamos a dar el feedback y **compartir esta información** con los alumnos para que sepan cuándo recibirán esa ayuda.

5. ¿Cómo debe darse el feedback? (estrategias y metodologías)

El feedback debe darse de forma **PERSONALIZADA**:



NO queremos decir
que se tenga que dar
un feedback
**individual a cada
alumno**



SÍ ajustado a las necesidades de
los alumnos

Estrategias de feedback personalizado a distancia
(*en función del tipo de aprendizaje que queremos generar*):

- Correo electrónico
- Banco de comentarios
- Rúbrica
- Comentarios insertados en el documento
- Audio-feedback
- Video-feedback
- Videoconferencia
- Feedback automático
-



Ejemplos

- El **correo electrónico: por ejemplo**, agrupando las dudas, o agrupando las mejoras que tienen que llevar a cabo...
- La **rúbrica**:
 - Definir bien los niveles**
 - Explicar cómo pasar de un nivel a otro**
 - Compartir con los alumnos**

Rúbrica para el trabajo cooperativo

TRABAJO COLABORATIVO	Muy Alto (10-9)	Alto (8-7)	Medio (6)	Bajo (5)
Control de la Eficacia del Grupo	Repetidamente controla la eficacia del grupo y hace sugerencias para que sea más efectivo.	Repetidamente controla la eficacia del grupo y trabaja para que el grupo sea más efectivo.	Ocasionalmente controla la eficacia del grupo y trabaja para que sea más efectivo.	Rara vez controla la eficacia del grupo y no trabaja para que éste sea más efectivo.
Calidad del Trabajo	Proporciona trabajo de la más alta calidad.	Proporciona trabajo de calidad.	Proporciona trabajo que, ocasionalmente, necesita ser comprobado o rehecho por otros miembros del grupo para asegurar su calidad.	Proporciona trabajo que, por lo general, necesita ser comprobado o rehecho por otros para asegurar su calidad.
Trabajando con Otros	Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.	Usualmente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No causa "problemas" en el grupo.	A veces escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros, pero algunas veces no es un buen miembro del grupo.	Raramente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Frecuentemente no es un buen miembro del grupo.
Contribuciones	Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Es un líder definido que contribuye con mucho esfuerzo.	Por lo general, proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro fuerte del grupo que se esfuerza.	Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro satisfactorio del grupo que hace lo que se le pide.	Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Puede rehusarse a participar.



Ejemplos

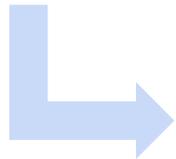
- El **audiofeedback**: como por ejemplo el uso del “whatsapp” u otra aplicación
- El **videofeedback**: grabando un vídeo e insertándolo en un documento o enviándolo por email o a través de la plataforma que estemos utilizando
- La **videoconferencia**: puede ser con todo el grupo de alumnos o con un grupo reducido.

IDEA FUERZA:

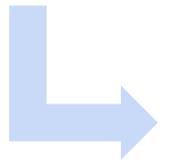
Dar feedback VERSUS dar feedback personalizado, es decir ajustado a las necesidades de los alumnos y estudiantes.

6. ¿Cómo implicamos a los estudiantes para que aprovechen el feedback?

Para implicar a los estudiantes tenemos que tener en cuenta dos aspectos...



Diseñar el feedback según lo indicado



Situar a los estudiantes como verdaderos **protagonistas** del proceso de feedback



- Bi-direccional/Dialógico
- Oportunidades de mejora
- **Alfabetización** de los estudiantes con el uso del feedback (*feedback literacy*)

Estrategias:

- **RECORDAR: Organización semanal**
 - en qué momento, cómo será el feedback y **añadimos: qué se espera que hagan los alumnos con el feedback recibido**
- **Enlazar las actividades de una semana con la siguiente**, para garantizar las **oportunidades de mejora** que comentábamos previamente.
- Promover el **feedback entre los mismos alumnos**.
- **Ofrecerles el feedback unos días antes que la nota.**

IDEA FUERZA:

Los estudiantes tienen que **aprovechar el feedback**, hacer algo con él.

Nosotros, como docentes, **debemos explicarles/orientarles** en qué es lo que tienen que hacer, en función de cada nivel educativo.

7. ¿Qué rol tienen las emociones cuando hablamos de feedback?

¿Son importantes las emociones cuando hablamos de feedback?

1. Investigación en curso
2. Diseño cuasi experimental
3. Muestra de 111 estudiantes y 3 profesoras; asignatura de Trastornos del aprendizaje de la lectura (Máster Universitario de Dificultades del Aprendizaje y Trastornos del Lenguaje).
4. Proceso de enseñanza y aprendizaje totalmente virtual

Los resultados preliminares apuntan a...

- La importancia de las emociones y la implicación emocional con el feedback durante el proceso de aprendizaje.
- La necesidad de tener en cuenta la percepción del feedback por parte de los estudiantes porque según se perciba el feedback, el estudiante se implicará (es decir, lo utilizará) o no.
- La importancia de ayudar a los estudiantes a regular las emociones ante el feedback (anticiparnos).

En síntesis...

**¿Cómo sacarle el máximo
provecho al feedback
para que contribuya al
aprendizaje?**

8 Pasos para dar un buen feedback que contribuya al aprendizaje

1. **Muestra** la importancia del feedback a tus alumnos.
2. Diles lo que está bien, mal y lo que tienen que mejorar y **CÓMO** (*feedforward*).
3. Hazlo de la forma más **personalizada** posible.
4. **Planifica el feedback** semanalmente: en qué momento se dará y cómo.
5. Ten en cuenta qué **emociones** puede generar el feedback para garantizar que el estudiante se implique.
6. **Implica** a los alumnos en el proceso de dar feedback y revisarlo.
7. **Diseña** y da oportunidades para que puedan demostrar las mejoras que han hecho.
8. Utiliza las **tecnologías** para proporcionar el feedback

Y recordad... menos es más. Menos actividades a corregir pero más comentarios constructivos que ayuden a saber **hacia DÓNDE IR, que ACOMPAÑEN AL ESTUDIANTE**



7. Recursos y bibliografía

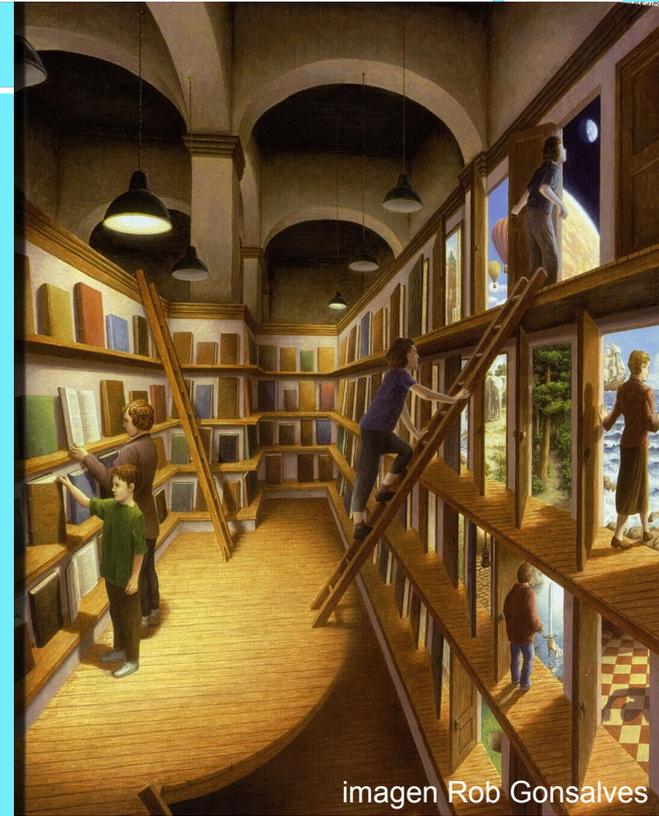


imagen Rob Gonsalves

Bibliografía interesante

Cabrera, N. & Mayordomo, R. (eds.) (2016). *El feedback formativo en la universidad. Experiencias con el uso de la tecnología*. Barcelona: LMI. (Colección Transmedia XXI). Disponible: https://www.lmi-cat.net/transmedia21/pdf/9_feedback.pdf

Gibbs, G. & Simpson, C. (2009). *Condiciones para una evaluación continuada favorecedora del aprendizaje*. Cuadernos de Docencia Universitaria. ICE de la Universitat de Barcelona. Editorial Octaedro. Disponible: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144983/1/13cuaderno.pdf>

Guasch, T., Espasa, A., & Martínez-Melo, M. (2019). The art of questioning in online learning environments: the potentialities of feedback in writing. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(1), 111-123. DOI: <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1479373>

Guasch, T., Espasa, A., & Kirschner, P.A. (2013). E-feedback focused on students' discussion to guide collaborative writing in online learning environments. In K. E. Pytash, R.E. Ferdi, & T. Rasinski (Ed.), *Preparing teachers to teach writing using technology* (pp 195-208). ETC Press ([Free download](#))

Espasa, A., Mayordomo, R. M., Guasch, T., & Martínez-Melo, M. (2019). Does the type of feedback channel used in online learning environments matter? Students' perceptions and impact on learning. *Active Learning in Higher Education*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1469787419891307>

Espasa, A., (Coord.). (2015). *El feedback en la UOC. Guía para el profesorado*. R&I UOC. Disponible en: http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/67190/7/PID_00272924.pdf

Miller, A. (2020). *Formative Assessment in Distance Learning*. Edutopia, George Lucas Educational Foundation, Disponible en: <https://www.edutopia.org/article/formative-assessment-distance-learning>

Prats, M.A. & Sanmartí, N. (Eds). (2020). Evaluar para aprender con soporte de herramientas y recursos digitales. *Aloma*, 38(2). Disponible en <http://www.revistaaloma.net/index.php/aloma/issue/view/36/4>

Recursos y webs interesantes

- Webinar “[Sácale el máximo provecho al feedback](#)” Ciclo de webinars “Docencia no presencial de emergencia”. UOC
- Flock, H. & Garcia, H. (2020). *How to give your students better feedback with technology. Advice Guide*. The Chronicle of Higher Education. Disponible: <https://www.chronicle.com/interactives/20191108-Advice-Feedback#1>
- The developing engagement with feedback toolkit:
<https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/developing-engagement-feedback-toolkit-deft>
- Material de la Universidad de Strathclyde (Glasgow) sobre feedback:
<https://www.strath.ac.uk/learn/teach/informationforstudents/students/assessfeedback/>
- Blog: El feedback en la UOC: <http://efeedback.blogs.uoc.edu/es/presentacion/>
- Web interesante en idioma catalán: Grupo de trabajo Avaluar per Aprendre de la Asociación de Maestros Rosa Sensat. <http://avaluarperaprendre.cat/>
- Web del grupo de investigación Feed2Learn: <http://www.feed2learn.com/>

Universitat Oberta
de Catalunya



Estudios de
Psicología y
Ciencias de la
Educación

Teresa Guasch
tguaschp@uoc.edu
[@tguaschp](https://twitter.com/tguaschp)



Feed2Learn Research Group

 [@UOCuniversidad](https://twitter.com/UOCuniversidad)
[@UOCpsicoedu](https://twitter.com/UOCpsicoedu)
