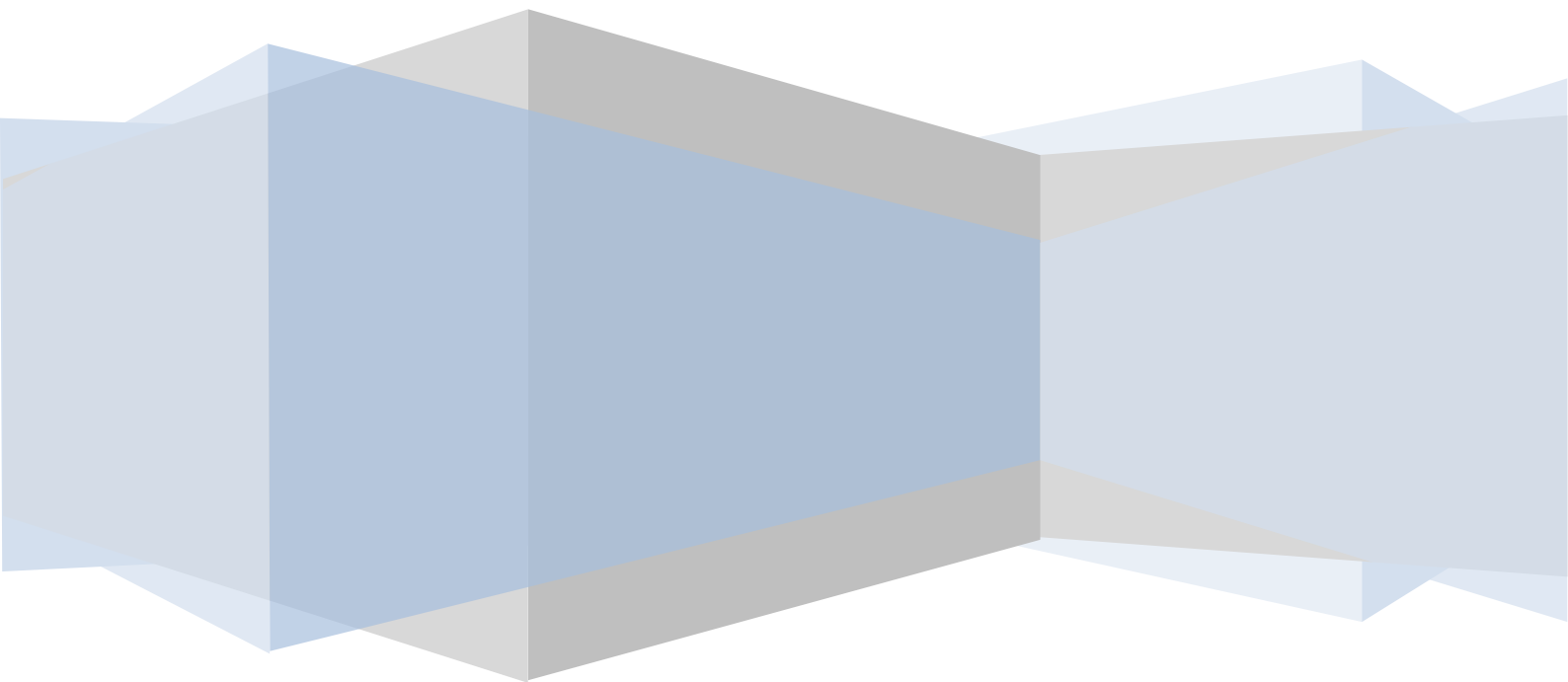


John Hattie

**CÓMO DAR
FEEDBACK
A LOS
ALUMNOS**

Traducción: Albert Reverter



¿PARA QUIÉN ES ESTA GUÍA?

Si quieres que tus alumnos lo hagan mejor en la escuela, entonces esta es tu guía.

Para los maestros que son nuevos en eso del feedback, les enseñara qué deben hacer desde el comienzo. Sin embargo, también incluye consejos y trucos avanzados.

No importa qué grado o materia enseñes, el feedback puede *ayudarte a ayudar a tus estudiantes* a alcanzar su máximo potencial.

Si te preocupas por tus alumnos, esta guía simplemente es algo que debes leer.

FEEDBACK 101

¿Qué significa realmente dar feedback a los estudiantes? ¿Cómo y cuándo debe darse el feedback? ¿Por qué debería importarle? Usted descubrirá la respuesta a estas y más preguntas en la sección del eBook llamada Feedback 101.

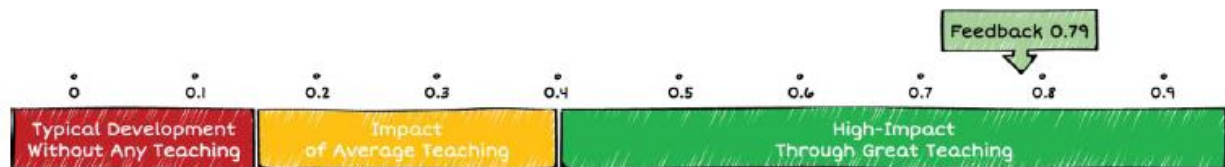
Por qué usted debe aprender a dar feedback eficazmente

Sabemos que el feedback (o retroalimentación) funciona. Las investigaciones demuestran que el dar retroalimentación tiene más impacto en el rendimiento estudiantil que la mayoría de las cosas que los profesores hacen.

“El Feedback es una de las influencias más poderosas en el rendimiento.”

John Hattie

De hecho, es **la estrategia individual de enseñanza más potente que los profesores pueden utilizar** con todas las edades y en todos los temas que conducen a una ganancia académica promedio de 29 puntos porcentuales.



Muchos maestros afirman que dan feedback regular a sus estudiantes, pero la verdad es que la mayoría de los estudiantes consiguen muy poca retroalimentación cada día.

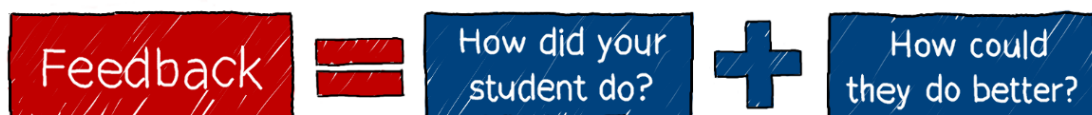
Además, algunas **formas de retroalimentación son mucho más poderosas que otras**. De hecho, cuando los maestros dan retroalimentación de manera incorrecta, pueden incluso **impedir su éxito**.

Por lo tanto, es vital que **usted aprenda cómo dar retroalimentación de maneras que funcionen**. Esta guía le enseñará cómo dar retroalimentación a sus alumnos correctamente.

¿Qué queremos decir con Feedback?

La retroalimentación es la información que usted le da a un estudiante después de observar la forma en la que está *haciendo* algo, información que les ayuda a mejorar su rendimiento.

El objetivo del feedback es cerrar la brecha entre *dónde están los estudiantes* y *dónde quiere usted que estuvieran*. El feedback cierra esta brecha dejando que sus alumnos sepan *cómo van* a la vez que les decimos *cómo pueden mejorar*.



El feedback mueve a los estudiantes hacia adelante desde lo que actualmente entienden a lo que se supone que deberían entender, y los empuja desde lo que pueden hacer actualmente hacia lo que deben ser capaces de hacer.

Usted da feedback sobre lo que sus estudiantes ya han hecho, pero entonces usted usa eso como un trampolín hacia una conversación sobre qué otra cosa podrían hacer.



Si usted dijera "*Chloe, tu párrafo no está completo, necesitas incluir una oración temática*", su comentario se consideraría retroalimentación.



Sin embargo, si dijera "*Bianca, tienes 8/10 en tu prueba de ortografía*" eso no se considera realimentación (1) y no da a Bianca ninguna idea de cómo mejorar.

(1) Algunos autores e investigadores consideran esto como retroalimentación, pero lo clasifican como retroalimentación ineficaz.

Qué no es Feedback

El Feedback nunca debe incluir un juicio sobre el mismo estudiante.

No se debe decir a los estudiantes que son inherentemente:

- * Inteligentes o tontos
- * Concienzudos o perezosos
- * Buenos o malos

Por el contrario, la retroalimentación se centra en la actuación de los estudiantes y lo que hicieron (o no hicieron) para lograr ese nivel de desempeño.

No es difícil entender por qué llamar a los estudiantes tontos, perezosos y malos, no es probable que ayude a aprender. Sin embargo, la alabanza personal puede ser igual de peligrosa.

Esta es la razón por la que **la alabanza generalizada no se considera que sea feedback.**

Comentarios bien intencionados como *buena chica*, *bien hecho*, y *eres muy bueno en esto*, se centran en el estudiante. Esto lleva a los estudiantes a atribuir sus elogios a las cualidades personales (por ejemplo, lo inteligentes que son), más que a las cosas específicas que han hecho.

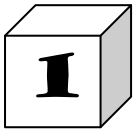
Si los estudiantes ven que su éxito se basa en lo que son (inteligentes, deportivos, dramático, etc.), es probable que vean el fracaso de la misma manera (tonto, descoordinado, tímido). Cuando las cosas no les salen, ellos creen que es debido a que ellos no son lo *suficientemente buenos*, que es algo con lo que no pueden hacer nada al respecto. Con esta creencia atrapada en sus mentes, ellos no ven ninguna razón para tomar acciones correctivas.

Sin negar los talentos naturales y tendencias de los estudiantes, es necesario que usted centre su opinión sobre la relación entre:

- * Lo que hicieron y el resultado que lograron.
- * Lo que tienen que hacer para conseguir el resultado que desean.

Los Cuatro Fundamentos del Feedback

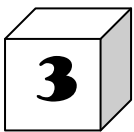
Más adelante en esta guía, encontrará algunas formas específicas en las que puede dar retroalimentación a sus estudiantes. Sin embargo, antes de ir más lejos, es necesario comprender los cuatro fundamentos de la retroalimentación.



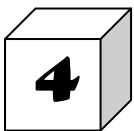
Estar centrado: El Feedback funciona mejor cuando se centra en ayudar a los estudiantes a lograr una meta específica. El objetivo puede estar relacionado con una sola lección, una tarea que se extiende por varias lecciones o para un estudiante en particular. Usted compara la actuación presente de los alumnos con lo que deben lograr para alcanzar la meta, luego darles una idea de cómo se puede cerrar esta brecha.



Sea selectivo: Haga llegar sus comentarios a los estudiantes sobre un pequeño número de puntos importantes. Si usted les da su opinión sobre muchas cosas diferentes a la vez, ellos fácilmente pueden sobrecargarse. Esto conduce a lo que los psicólogos llaman sobrecarga cognitiva, que a su vez impide el aprendizaje.



Sea constructivo: El objetivo de la retroalimentación es ayudar a los estudiantes a mejorar. Es útil recordar este punto esencial cuando se está decidiendo qué decir en cualquier momento del feedback. Tiene que darles una retroalimentación honesta de cómo lo hicieron; sin embargo, también hay que hacerles saber que usted cree que pueden mejorar y darles la ayuda para hacerlo.



Estar dispuesto a hablar de ello: El Feedback sólo funciona si los estudiantes entienden y aceptan lo que les han dicho. Al dar a sus alumnos la oportunidad de discutir la retroalimentación que les dio, les habilita para que aclaren algo que no entienden. También muestra respeto y les anima a que le compren sus ideas de mejora.

Usted puede ver algunos de estos puntos en la acción en el video clip de [La mariposa de Austin](#).

Cuándo dar Feedback

¿Cuándo debería dar a sus alumnos el Feedback?

El Feedback es poderoso porque deja que los estudiantes sepan cómo lo están haciendo al mismo tiempo que aún tienen tiempo de ajustar y perfeccionar sus esfuerzos.

Eso significa que usted necesita dar Feedback a sus estudiantes antes más bien que después de sus tareas formales de evaluación. Esto les da la oportunidad de aprender e intentarlo antes de ser valorados.

“Proporcionar a los estudiantes el feedback tan pronto como sea posible después del ejercicio y durante toda una unidad de instrucción, no sólo al final de la unidad”.

de **Classroom Instruction That Works**

Si los estudiantes no reciben el feedback a tiempo para usarlo, el feedback no les ayudará a mejorar sus resultados.

Si bien todo el feedback debe ser oportuno, usted todavía tiene que tomar una decisión. Puede *dar retroalimentación inmediata*, o puede retrasar dar retroalimentación durante un período de tiempo.

* **La retroalimentación inmediata** ayuda a los estudiantes a entender el material y es más eficaz cuando la tarea es nueva para los estudiantes, o si a un estudiante le cuesta el trabajo.

* **La retroalimentación retardada** ayuda a los estudiantes a transferir su consejo a los problemas y tareas similares. Funciona mejor cuando los estudiantes tienen más conocimientos sobre el tema y son competentes en la tarea en cuestión.

Cuando se retrasa la retroalimentación, usted todavía necesita asegurarse de que los estudiantes tengan tiempo para actuar sobre ella.

TIPOS DE FEEDBACK

Hay tres tipos diferentes de feedback:

- *El feedback básico
- *El feedback instructivo
- *El feedback de entrenamiento

Todos ellos dicen al estudiante cómo lo están haciendo y les revela cómo pueden hacerlo mejor. Sin embargo, lo hacen de maneras muy diferentes.

Feedback Básico

El feedback básico les dice a los estudiantes si acertaron o no, mientras les da la respuesta correcta.

Feedback Instructivo

El feedback instructivo les dice a los estudiantes qué cosas específicas necesitan hacer en orden para hacerlo bien o mejorar su actuación de alguna manera.

Feedback de entrenamiento

El feedback de entrenamiento estimula a los estudiantes a pensar en maneras de mejorar su trabajo sin decirles explícitamente lo que deben hacer.

Si se usan en las situaciones adecuadas, los tres tipos de feedback pueden ayudar a los estudiantes a conseguir mejores resultados.

Por lo tanto, usted necesita aprender cómo usar cada uno de ellos.

Feedback Básico

El Feedback básico comienza dejando que el estudiante sepa si su respuesta era correcta o incorrecta. Entonces, si un estudiante la dio incorrecta, usted le da la respuesta correcta.

La investigación muestra que el simple acto de dar la respuesta correcta **tiene mucho más impacto que simplemente darles su resultado** (por ejemplo, bien, mal, la puntuación total, el porcentaje).

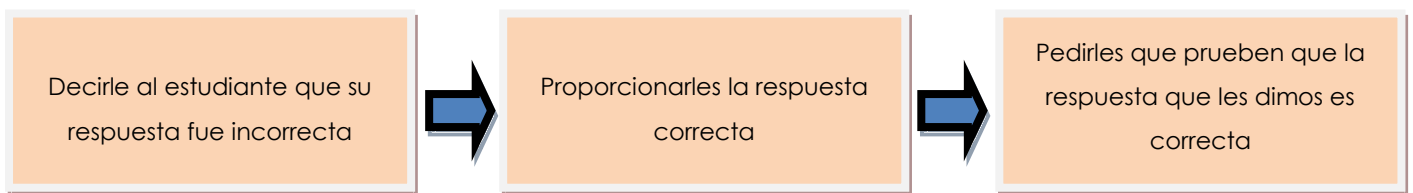
A esto le llamamos retroalimentación básica porque está dando a los estudiantes información muy básica. Sin embargo, su opinión todavía debe incluir los dos elementos esenciales, es decir, información sobre:

- * Su trabajo actual (correcto o incorrecto)
- * La respuesta correcta (que los lleva a pensar en qué se equivocaron)

Sin embargo, para que los estudiantes sean capaces de hacer esto, deben haber desarrollado ya un cierto grado de dominio sobre el material. Por lo tanto, **sólo se debe usar la retroalimentación básica con estudiantes avanzados y estudiantes intermedios.**

Usted podría utilizar la retroalimentación básica como parte de las muchas *tareas simples* que da a los estudiantes para hacer cada día. Sin embargo, también es posible usar la retroalimentación básica con un trabajo más complejo, como la resolución de problemas en matemáticas.

Los problemas más complejos, constan de tres pasos:



Esto funciona mucho mejor que simplemente decirles que su respuesta fue incorrecta y pedirles que vuelvan a hacer la tarea hasta que consiguen hacerla bien.

Feedback Instructivo

Cuando damos feedback instructivo, nos movemos desde el decir a los alumnos cómo va su trabajo a decirles cómo podría arreglarlo o mejorarlo.

En lugar de confiar en el estudiante para resolver dónde se equivocaron, la retroalimentación instructiva ofrece información concreta y específica sobre lo que tienen que hacer antes de tener otra o ir a una tarea similar. Esta instrucción explícita **es particularmente útil para aprendices con dificultades y novatos.**

Si es necesario, su instrucción puede implicar volver a enseñar el concepto entero, el proceso o el material. Sin embargo, en la mayoría de los casos se trata de centrarse en las cosas particulares que los estudiantes necesitan hacer de manera diferente la próxima vez. A continuación, más detalles sobre esta información con detalles sobre el *qué, cómo, cuándo y por qué.*

Después de proporcionar a los estudiantes cierta instrucción explícita, es una buena idea darles un:

- * Ejemplo resuelto a seguir
- * Problema práctico que usted les ayuda a hacer.

Ejemplo de Feedback Instructivo

Una vez trabajé con una estudiante de sexto año que estaba produciendo un video sobre los efectos de los terremotos. Colocó varios artículos para el hogar en una mesa y filmó una serie de clips de la sacudida mesa. Con cada clip, hizo temblar la mesa más para demostrar que los efectos de los terremotos dependían de su intensidad. Sin embargo, ella no mencionó ni explicó la *intensidad* durante los clips de forma explícita.

Mi feedback hacia ella fue que, **1)** *el vínculo entre las intensidades de los terremotos y sus efectos no estaba claro*, **2)** *ella necesitaba una introducción que explicara cómo se mide la intensidad usando la escala de Richter*, y **3)** *ella necesitaba decirle al público lo intensa que había sido cada simulación.*

El Feedback Instructivo puede corregir faltas de comprensión

El feedback instructivo es particularmente potente cuando corrige faltas de comprensión que los estudiantes se han ido formando. Con esto en mente, vale la pena conocer los conceptos erróneos comunes asociados con el contenido que usted está enseñando.

$$\begin{array}{r} 925 \\ -473 \\ \hline 552 \end{array}$$

Algunas interpretaciones erróneas implican procesos, como en este problema de matemáticas. Parece que este niño cree que siempre se *resta el número más pequeño a partir del número más grande*. Al darle retroalimentación, es necesario hacerle saber que este no es el caso. Más bien, le dice que *siempre se resta el número de abajo del de arriba*, se explica por qué este es el caso y usted revisa la operación antes de continuar.

Otras interpretaciones erróneas son conceptuales (conceptos erróneos). He aquí cinco ejemplos:

- * Las cosas ligeras flotan y las cosas pesadas se hunden
- * La multiplicación siempre hace los números más grandes
- * Las estaciones son causadas por la distancia de la tierra al sol
- * Los poemas tienen que rimar
- * No hay posibilidad de que el neutrino tenga masa

El Feedback de Instrucción puede ir más allá de la tarea inmediata

Cuando los estudiantes llegan a ser más competentes en un área en particular, usted **cambia el enfoque de su consejo de lo que tienen que hacer en esta tarea específica, a las estrategias que pueden aplicar a través de tareas similares en el futuro**. Un ejemplo de retroalimentación centrada en la estrategia sería mostrar a un estudiante cómo utilizar la *estimación* para comprobar la razonabilidad de una respuesta. La clave es vincular una estrategia generalizada con un resultado deseado en un determinado tipo de tarea. Por ejemplo:

- * Puntuación de exámenes *y tiempo que se pasaron estudiando*
- * La calidad de un debate *y los dispositivos de persuasión utilizados*
- * Grados de asignación *y la revisión de textos*
- * Comprensión de una historia *y autocorrección* cuando se pierde el sentido
- * Una respuesta equivocada a un problema de matemáticas *y la creación de una estrategia lista organizada*.

Feedback de entrenamiento

El coaching es el arte de usar consejos y preguntas para ayudar a que los estudiantes se ayuden a ellos mismos.

Es un enfoque potencialmente poderoso para la retroalimentación. Cuando los estudiantes aprenden a vigilar, criticar y mejorar su propio rendimiento (habilidades meta cognitivas), es probable que logre unos mejores resultados.

Lamentablemente, la investigación muestra que los **profesores casi no utilizan el coaching para nada**. Para muchos profesores, aprender cómo entrenar a sus alumnos les ayudaría a ayudar a sus estudiantes a sobresalir.

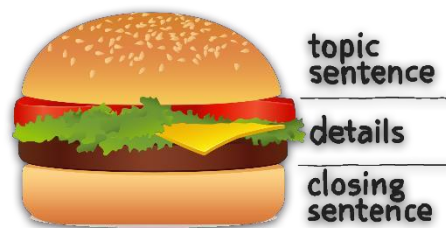
Sin embargo, mientras que el coaching es una técnica potencialmente poderosa, **debería usarla sólo con los estudiantes que son competentes en el área que están aprendiendo**, ya que sólo ofrece una guía vaga y generalizada.

Muy a menudo, se empieza por dar a los estudiantes la retroalimentación de instrucción y luego cambia a la de entrenamiento después de que los estudiantes se hayan adaptado. Eso es exactamente lo que sucedió en este ejemplo.

Comienzan con Feedback de Instrucción

Hace algún tiempo, mis estudiantes de séptimo año habían estado trabajando en cómo estructurar sus párrafos utilizando el modelo de hamburguesa.

Inicialmente, di feedback de instrucción como *“este párrafo va todo de por qué el imperio romano se derrumbó, lo que necesitas para comenzar es una oración temática que me explique esto”*.



Sin embargo, a medida que las semanas pasaron, empezamos a explorar otros aspectos de la escritura. Los estudiantes sabían cómo estructurar los párrafos; sin embargo, como su foco estaba en otra parte, a menudo se olvidaban de hacerlo en su escritura. Esta fue la oportunidad perfecta para usar el feedback de entrenamiento.

Un ejemplo de feedback de entrenamiento

Cuando discutimos con un niño que no tenía un párrafo estructurado correctamente, le pedía:

- * ¿Cuál es la estructura de un párrafo?
- * ¿Qué aspectos de esta estructura has usado en este párrafo? ¿Cuál / les has olvidado?
- * ¿Qué es lo que tienes que hacer para mejorar tu trabajo?

Esto animó a los estudiantes a tomar posesión de todo el proceso, poniendo de relieve que eran capaces de:

- * La evaluación de su propio trabajo
- * El uso de sus ideas para mejorarlo

Estos son los dos aspectos centrales de la retroalimentación, pero usted está ayudando a sus estudiantes a darse retroalimentación a sí mismos.

Un enfoque situacional de Feedback

En una **retroalimentación de enfoque situacional** destaca el hecho de que usted **debe utilizar diferentes tipos de retroalimentación con los diferentes tipos de estudiantes**.

“Los estudiantes necesitan diferentes tipos de retroalimentación en función de su nivel de habilidad actual”.

Gregory Yates

La diferencia más significativa entre los estudiantes es su nivel de competencia en el área que en aquel momento usted les está enseñando.

Estudiantes principiantes	Necesitan <i>retroalimentación de instrucción</i> centrada en el concepto y la tarea en que están trabajando y necesitan esta información inmediatamente.
Estudiantes intermedios	Pueden beneficiarse de <i>retroalimentación básica</i> , especialmente cuando se trabaja de forma autónoma. Necesitan retroalimentación de instrucción centrada en estrategias que puedan profundizar su aprendizaje y ayudarles a aplicar en otras situaciones.
Estudiantes Expertos	Pueden beneficiarse de <i>retroalimentación básica</i> , especialmente cuando se trabaja de forma autónoma. Necesitan <i>entrenamiento</i> para desarrollar las habilidades metacognitivas que les ayudan a ayudarse a sí mismos, y pueden beneficiarse de que retrases el feedback.

Hay una importante excepción a las pautas anteriores. Si un estudiante cree que su éxito y el fracaso dependen de su *habilidad innata* en lugar de sus *propias acciones* (una mentalidad fija), siempre es mejor usar la retroalimentación de instrucción, independientemente de su nivel de competencia.

HACER QUE SU FEEDBACK LLEGUE

Según George Bernard Shaw, el problema más grande con la comunicación es la ilusión de que haya ocurrido. Lo mismo vale para el feedback.

La investigación muestra que, si bien muchos profesores creen que ya dan un montón de información útil, los estudiantes no están de acuerdo. Esto es crucial, ya que el poder potencial del feedback depende de lo que los estudiantes hacen con él. Por lo tanto, **es lo que piensan sus alumnos que su feedback significa lo que realmente cuenta.**

Saber cómo y cuándo usar los diferentes tipos de retroalimentación ayuda, como permitir a los estudiantes discutir sus comentarios con usted. Sin embargo, además de estos aspectos relacionados con la tarea de retroalimentación, **es igualmente importante lidiar con el lado emocional de la retroalimentación.**

Su **feedback puede ser muy amenazante para sus estudiantes.** Recibir retroalimentación puede ser un acontecimiento emocionalmente cargante. Se puede erosionar la autoestima de los alumnos, su sentido de la justicia y su posición percibida entre sus pares.

Como resultado, **los estudiantes a menudo desviarán el feedback negativo.** Ellos pueden descartarlo como injusto, incorrecto o como una confirmación de que no les gustan a su maestro.

La retroalimentación desviada dejará de tener un impacto positivo en el rendimiento posterior del estudiante, convirtiendo el conjunto de ejercicios en una pérdida de tiempo. Por otra parte, cuando los estudiantes perciben la retroalimentación de esta manera, a menudo les lleva a la ira, el dolor y otras emociones, que destruyen las relaciones profesor-alumno. Esto entonces tiene un efecto negativo en el rendimiento de los estudiantes en la escuela.

Esto no significa que deba evitar el dar un feedback crítico.

“Si los niños están protegidos de él, no van a aprender bien... La retención de la crítica constructiva no ayuda a la confianza de los niños; perjudica su futuro.”

Carol Dweck. *Psicóloga*

Lo que significa es que usted necesita comunicar que le está dando la retroalimentación a sus estudiantes *porque se preocupa lo suficiente por ellos para ayudarles a tirar de sí mismos y mejorar.*

Este mensaje tiene más probabilidades de ser escuchado cuando ya se ha establecido una relación de confianza entre maestros y alumnos, y cuando usted ha establecido *un clima donde los errores son bienvenidos como una parte natural de aprendizaje.*

Relaciones de confianza Maestro-Estudiante

Una forma de reducir la amenaza planteada por la retroalimentación, y por lo tanto la probabilidad de que los estudiantes rechazen su feedback, es construir relaciones de confianza con sus estudiantes. Si los estudiantes confían en usted, son más propensos a aceptar que:

- * Su feedback es una evaluación honesta de su rendimiento.
- * Usted les está dando retroalimentación para ayudarles a mejorar aún más.

Usted necesita demostrar a sus estudiantes que se preocupa por ellos, tanto como personas como estudiantes. Usted puede mostrar que se preocupa por ellos como personas por ser cálido, aceptando e interesado en sus vidas. Puede mostrar que se preocupa por ellos como estudiantes comunicándoles que usted cree que lo hacen bien y, a continuación, presionando para que lo hagan.

Para leer más sobre esta combinación de **calor** y **presión** visita nuestro artículo en línea de Relaciones de alto rendimiento maestro-alumno.

El fomento de error

Para el feedback al trabajo, sus estudiantes tienen que entender que cometer errores es una parte esencial del aprendizaje. Cualquier persona que se está empujando a sí misma más allá de lo que ya ha dominado va a cometer errores. Esos errores, si son aprovechados correctamente, nos ayudan a acercarnos al éxito posterior.

John Hattie describe el error como la diferencia entre *lo que ya sabemos y podemos hacer*, y *lo que queremos saber y hacer*. Como ya ha leído antes, la retroalimentación ayuda a los estudiantes a ver esta brecha, mientras que les proporciona la manera de hacerla más y más pequeña.

“Necesitamos clases que desarrollen el coraje de error.”

John Hattie

El feedback funciona mejor cuando los estudiantes cometen errores y están dispuestos a aprender de ellos. Esto es válido para alumnos de alto rendimiento, para estudiantes con dificultades y para todos los que están en el medio.

Si usted va a esperar a que los estudiantes se extiendan a sí mismos más allá de lo que ya han aprendido, entonces ellos van a cometer errores. Usted debe aceptar esto como normal y así ellos también lo harán.

OBJETIVOS Y COMENTARIOS

Con el fin de tener el mayor impacto posible, **la retroalimentación debe comparar cómo lo está haciendo cada estudiante en contra de alguna actuación estándar.**

Sin embargo, **no se debe utilizar lo bien que otros estudiantes lo hayan hecho como ese estándar.**

Cuando su feedback se centra en lo bien que un estudiante lo ha hecho en comparación con otros estudiantes, los que están detrás de sus compañeros a menudo reaccionan llamándose a sí mismos tonto, estúpido o simplemente no inclinados académicamente.

En lugar, usted **debe hacer uso de los objetivos.** Los objetivos ayudan a la retroalimentación a ser más eficaz de dos maneras. Ellas:

- * Ayuda a enfocar su retroalimentación sobre las cosas que ayudarán al estudiante a tener éxito.
- * *Motivan al alumno* para cerrar la brecha entre su nivel actual de rendimiento y el nivel de rendimiento expresado en un objetivo concreto.

Objetivos de Tema

Esta forma de objetivo detalla lo que usted quiere que sus estudiantes conozcan y sean capaces de hacer al final de la lección.

Establecer los objetivos de las lecciones debe ser parte de su rutina diaria. Es una acción simple que aumenta el propio rendimiento de los estudiantes. Cuando se combina con la retroalimentación centrada en el objetivo, eleva el rendimiento aún más.

Para obtener más información acerca de cómo y por qué establecer objetivos de la lección, eche un vistazo a nuestro artículo sobre la enseñanza explícita.

Objetivos de tarea

Los objetivos de tarea describen lo que los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer en un período de tiempo más largo, como por ejemplo el fin de la semana, el fin de una tarea o al final de una unidad.

Con más que aprender que en los objetivos de lección, los objetivos de tarea a menudo incluyen un objetivo principal y una serie de sub-objetivos.

Algunas personas llaman a estos sub-objetivos *criterios de éxito*, que es un nombre adecuado ya que su propósito es describir lo que los estudiantes deben demostrar con el fin de tener éxito en la tarea. Los criterios de éxito describen lo que usted (como profesor) busca cuando evalúa la tarea completada por los estudiantes.

“Cuando los estudiantes entienden sus objetivos y como el éxito se parece a estos objetivos, entonces el feedback es más potente.”

John Hattie

Si usted quiere empujar a sus estudiantes a su potencial, **debe establecer objetivos de trabajo y criterios de éxito asociados que son a la vez desafiantes y claros.**

Metas Personales

También puede dar a los estudiantes retroalimentación sobre su progreso hacia las *metas personales*.

Establecer metas personales implica saber dónde está el estudiante, y luego especificando dónde le gustaría que estuvieran en un punto fijo en el tiempo. La atención se centra en el crecimiento personal, sin embargo, los estudiantes también están motivados para competir con ellos mismos por el logro de mejores marcas personales.

Dar a los estudiantes retroalimentación sobre su progreso ayuda a mantenerlos motivados, mientras que les permite tomar medidas correctivas si es necesario.

LOS 10 SÍ Y NO DEL FEEDBACK

SÍ	NO
Sea claro con lo que quiere que sus alumnos consigan, sepan y hagan	Interrumpa a un alumno que está intentando meditar en algo por su cuenta
Focalice su feedback en lo que cada alumno sabía, hizo o logró.	Focalice su feedback en los propios alumnos.
Comente solamente unas pocas cosas.	Sature a los alumnos con mucho feedback a la vez.
Compare el trabajo de los estudiantes con un nivel estándar que muestre el progreso (o la falta de él)	Comparar a los alumnos con sus compañeros
Diga a los estudiantes cómo les fue y deles una idea de cómo podrían mejorar	Diga a los estudiantes lo que estaba mal con su actuación sin decirles cómo mejorar
Comuníquese que cree que su alumno puede hacerlo mejor	Comuniquese que el desempeño pobre o mediocre es todo lo que usted espera de ciertos estudiantes
Comentarios y sugerencias mientras los estudiantes todavía tienen tiempo para mejorar	Sólo dar retroalimentación después de evaluaciones formales
Cambie la forma en que usted da retroalimentación para adaptarse al nivel de experiencia del estudiante	Limite la retroalimentación a las calificaciones y comentarios sumativos como <i>bien</i> , <i>muy bien</i> y <i>decepcionante</i>
Aprenda de las reacciones de los estudiantes a sus comentarios	Reaccione a las reacciones de los estudiantes como que es <i>su problema</i>
Discuta sus comentarios con los estudiantes	Dé feedback a sus alumnos sin dejarles clarificarlo

DEL ALUMNO AL MAESTRO

Por lo general, la mayoría de nosotros pensamos en la retroalimentación como algo que los maestros dan a los estudiantes. Sin embargo, la retroalimentación también puede fluir de estudiante a maestro.

Yo no estoy hablando de encuestas que muestran cuánto te gustó o no. Tampoco estoy hablando de etiquetas como bueno, grande o pobre.

Más bien, estoy hablando de lo que su evaluación del rendimiento de los estudiantes le informa acerca de la eficacia de lo que está haciendo.

Si los estudiantes están logrando lo que quería lograr, puede seguir delante de esa manera. Sin embargo, si tan sólo un estudiante no está teniendo éxito, es necesario redefinir lo que está haciendo hasta que lo hagan.

“Seguir haciendo lo mismo, mientras esperas un resultado diferente es la definición de locura.”

Albert Einstein

Usted se estará preguntando si estoy insinuando que usted:

* ¿Es culpable de su fracaso? No lo hago, no se trata de culpa.

* ¿Siempre encontrará una manera que funcione? No, pero nunca se debe dejar de intentarlo.

Este fue uno de los mensajes clave que surgieron de la revisión de John Hattie de más de 800 mil estudios de investigación sobre el rendimiento estudiantil. **Usted necesita usar tanto su evaluación de cómo van sus alumnos, como el feedback sobre cómo de exitosa ha sido su enseñanza.**

Armado con este conocimiento, puede tomar decisiones informadas sobre qué hacer a continuación.

- * Tal vez algunos conceptos deben ser revisados
- * Es posible que deba proporcionar más oportunidades para la práctica
- * Es posible que haya algún beneficio en la tutoría entre iguales (peer tutoring)
- * Es posible que deba volver a enseñar algo de una manera diferente
- * O bien, puede ser el momento para profundizar en la comprensión del alumnado más allá del aprendizaje de superficie

Las opciones de qué hacer a continuación son amplias y variadas, sin embargo, todos los casos se basan en lo que los estudiantes ya han dominado, y lo que les ayudaría a moverse más cerca para conseguir el éxito en el área.

“Cuando los maestros buscan, o por lo menos están abiertos a la retroalimentación de los estudiantes respecto a lo que los estudiantes saben, lo que ellos entienden, donde cometen errores, cuando tienen ideas erróneas, cuando no se esfuerzan, entonces la enseñanza y el aprendizaje pueden estar sincronizados y ser poderosos.”

John Hattie

Al evaluar a sus alumnos, no sólo obtiene información valiosa sobre *dónde están*, también obtiene una comprensión del *impacto que usted ha tenido*.

Para Concluir

La retroalimentación puede ser una manera potente de ayudar a sus estudiantes a hacerlo aún mejor en la escuela. Darles retroalimentación que refleje dónde están, y les ayude a avanzar +1 a partir de ahí. Y no se olvide de buscar retroalimentación sobre su propio impacto en sus niños. ¡Buena suerte!