Caso de estudio: Capacitación sobre retroalimentación formativa

El Colegio "Del Valle", está en el proceso de incorporar la *evaluación formativa* como una "nueva metodología de trabajo", que permita mejorar el proceso de enseñanza que los docentes utilizan para lograr los aprendizajes esperados en los alumnos de primaria, secundaria y preparatoria.

El colegio solía utilizar la evaluación sumativa (centrada en el producto final), lo que no permitía al alumno, al docente y a la institución, aplicar estrategias de mejora (o corrección), ya que el proceso de enseñanza/aprendizaje había concluido.

El supuesto beneficio que este tipo de evaluación brindaba al docente y a la institución era prever qué problemas presentarían los alumnos de la siguiente generación en su desempeño académico para generar ideas o estrategias de manera que estos nuevos alumnos se hicieran cargo de sus deficiencias.

La institución y el equipo de trabajo se basan en la propuesta dada por la SEP (2018) que define la evaluación formativa como "un proceso sistemático y planificado de acopio de información por medio de múltiples estrategias, técnicas e instrumentos, que permite formular juicios y valorar si los alumnos han alcanzado los aprendizajes esperados —con todas las dimensiones que implican: conocimientos, habilidades, actitudes y valores— y en qué medida.", lo que se lleva a cabo durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Todo esto para que sea posible "reorientar, modificar, regular, reforzar, comprobar, etc., los aprendizajes, dependiendo de cada caso particular" (Castillo y Cabrerizo, mencionados en Heredia, 2020).

La etapa diagnóstica del proceso tiene como finalidad recabar información acerca de los conocimientos que los docentes tienen sobre el tema, así como la manera en que aplican la retroalimentación.

El personal a cargo de la capacitación lanza al aire la pregunta ¿Qué es la retroalimentación? y a través de una lluvia de ideas los docentes hacen los siguientes comentarios:

- Dar una calificación al trabajo del alumno, especificando si realizó un trabajo correcto o no lo hizo.
- Hay que ser más motivadores y decirles “excelente por el trabajo realizado”, “me encantó cómo integraste tu trabajo”, para que les den ganas de hacerlo mejor.
- Pues para ser sincera yo lo hago de manera más sencilla, ya que el tiempo de mi clase no alcanza para más. Así que califico sus exámenes, los entrego y de manera general frente a todo el grupo resalto los errores quecometieron.
- Yo solo califico sus tareas o exámenes y los entrego, ya que considero que parte del proceso de mejora y obligación del alumno es investigar o reflexionar sobre lo que no hicieron bien, y esto les sirva de escarmiento para saber qué deben hacer en sus próximas actividades.
- Pues yo utilizo la coevaluación y me da muy buenos resultados. Cuando se realiza una actividad en el salón de clases, hago que los alumnos intercambien sus cuadernos, yo voy poniendo en el pizarrón las respuestas correctas, así los alumnos califican la tarea

  de algún compañero, y al final les pido que escriban qué le faltó a la persona que calificaron para sacar una mejor calificación.
- Pues yo creo que más bien se refiere a que uno como docente debe haber revisado lo que el alumno entrega y darnos cuenta de lo que no hizo de manera correcta; por ejemplo, mencionarle que no está siguiendo las instrucciones que se dieron para elaborar la actividad o que tiene una mala ortografía.

- Así es, se debe conocer que no hizo de manera correcta para que lo tengamuy presente y no le vuelva a pasar.

- Yo le pongo algo como: solo realizaste la mitad de lo que la actividad solicita. Y el alumno tiene que volver a consultar las instrucciones para saber qué le hizo falta.

El equipo de trabajo de capacitación se da cuenta de que, efectivamente el grupo de docentes requiere de una capacitación completa en el modelo de *evaluación formativa* como un proceso de trabajo educativo que propicie la mejora de resultados académicos.

Será importante que los docentes conozcan que la *evaluación formativa* no solo es poner una calificación y continuar con el siguiente tema, sino que incluye la parte de retroalimentación propositiva constante y sin la cual no sería posible identificar las fortalezas y áreas de oportunidad que lleven al alumno, al docente y al proceso educativo a la mejora para el logro los aprendizajes esperados.

A través del diagnóstico de necesidades realizado a los docentes respecto al tema de *evaluación formativa*, el personal de capacitación hace su propuesta a la institución, la cual es aceptada. Al momento, los docentes llevan siete sábados tomando el curso, y es de notar que ahora pueden reconocer claramente las diferencias entre la evaluación sumativa y la evaluación formativa. Conocen los momentos y pasos para llevar a cabo dentro de una clase bajo esta modalidad. Son capaces de motivar, orientar al alumno, así como controlar el trabajo en el grupo, destacando los logros de aprendizaje y hoy saben cómo integrar una metodología correcta sobre la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación como elementos que propicien la mejora del logro en los alumnos, en ellos y sus los procesos que realizan.

Están por comenzar su último día de capacitación, el ambiente que se percibe es bueno, los maestros están motivados para la revisión del último paso del proceso sistemático de la evaluación formativa, el “cierre de clase”, que incluye *la retroalimentación*.

Aunque algunos docentes han manifestado ciertas inquietudes, ya que recuerdan lo que contestaron en aquella ocasión que les preguntaron qué es la retroalimentación, ahora tienen muy claro que sus respuestas fueron incorrectas o deficientes y aunque tienen cierta idea de lo que una retroalimentación formativa debiera incluir, están ansiosos de conocer cómo llevarla a cabo de manera efectiva y con ello, de verdad lograr, no solo identificar las fortalezas y áreas de mejora de mejora de los alumnos, ellos y los procesos, sino comprender de qué manera establecer estrategias que los lleven a todos a esa mejora.

Referencias:

Caso de estudio de autoría propia, Rosa Isela Pelayo Pelayo (octubre 2021) con apoyo de los siguientes recursos:

Escobar, A. (2020). *Capacitación docente sobre el Modelo de retroalimentación de Hattie y Timperley para el mejoramiento del proceso de evaluación formativa*. [Tesis de Maestría, Tecnológico de Monterrey.] https://repositorio.tec.mx/handle/11285/636390

SEP (2018). *Evaluar para aprender. La evaluación formativa y su vínculo con la enseñanza y el aprendizaje*.
https://antoniortega2000.files.wordpress.com/2018/11/evaluar-para-aprender.pdf