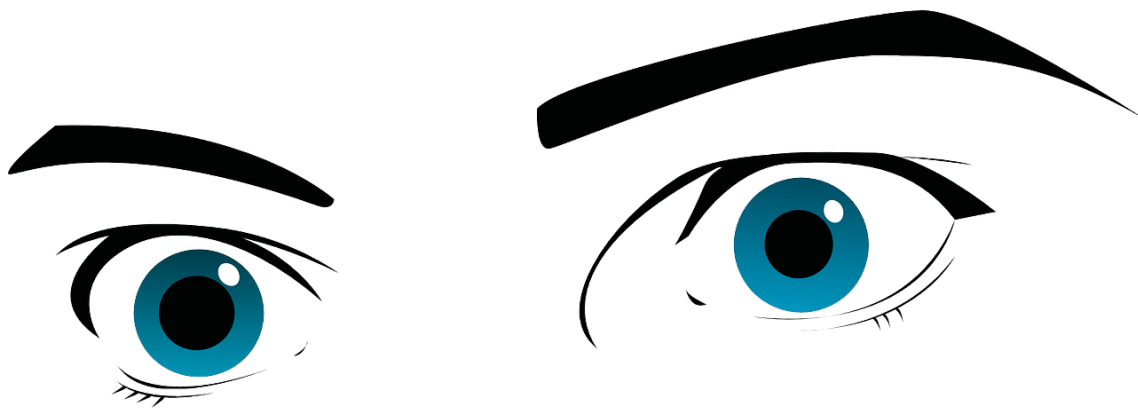


Propuesta de formación en observación y feedback entre iguales



Índice¹

1. Objetivos	3
2. Contenidos	3
3. ¿A quién se dirige?	4
4. Metodología	4
5. Actividades	4
6. Desarrollo del programa	6
6.1. Módulo 1: Fundamentos de la Observación y el Feedback	6
6.2. Módulo 2: Cultura de Aprendizaje Colaborativo	7
6.3. Módulo 3: Herramientas y Técnicas de Observación y Feedback	10
6.4. Módulo 4: Práctica de la Observación y el Feedback.....	12
7. Recursos	15
8. Temporalización	15
9. Evaluación	15
Para saber más	16

¹ En el presente documento, se emplea indistintamente la palabra "feedback", "retroacción" y "retroalimentación" para referirse al concepto definido como el «proceso mediante el cual quien aprende da sentido a la información que recibe de diferentes fuentes y la utiliza para mejorar su trabajo y/o estrategias de aprendizaje» (Carless y Boud, 2018. p.3)

Carless, D., y Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>

1. **Objetivos²**

- Capacitar a los docentes en la habilidad de observar y proporcionar feedback constructivo y de calidad a sus iguales
- Fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y de soporte entre los docentes
- Impulsar el Desarrollo Profesional Docente (DPD)/ Docente (AD) a partir de las prácticas de observación y feedback entre iguales



Agencia

2. **Contenidos**

Módulo 1: Fundamentos de la Observación y el Feedback

- Conceptos clave de la observación y el feedback: ¿Qué? ¿Quién? ¿Cómo?
- Modelos y tipos de observación y de retroalimentación: de la observación evaluativa a la observación constructiva
- La agencia docente y la autoformación del claustro

Módulo 2: Cultura de Aprendizaje Colaborativo

- La colaboración y la confianza entre docentes: La autoformación del claustro
- Resistencias respecto a la observación y el feedback
- Criterios para la formación de parejas
- Consideraciones éticas

Módulo 3: Herramientas y Técnicas de Observación y Feedback

- Fases y métodos para observar
- Instrumentos para la observación recíproca y simétrica
- Estrategias para recibir y dar feedback constructivo

Módulo 4: Práctica de la Observación y el Feedback

- Ejercicios prácticos de observación de clases
- Role-playing de situaciones de retroalimentación entre iguales

² Si bien se utiliza el masculino gramatical en este documento, se reafirma el compromiso con la igualdad, la inclusión y el respeto hacia todas las personas, sin discriminación de género.

- Análisis y discusión de casos

3. ¿A quién se dirige?

- Equipos docentes de las etapas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, y Educación Superior
- Estudiantes en formación de los Grados de Educación Infantil y Primaria, y estudiantes del Máster de Formación de Profesorado de Educación Secundaria
- Asesores y formadores de profesorado que lleven a cabo procesos de acompañamiento al desarrollo profesional de los docentes



4. Metodología

La propuesta metodológica adopta el modelo de **Práctica Reflexiva**, una metodología activa que integra sesiones teórico -prácticas y promueve el aprendizaje entre iguales.

Este enfoque pone énfasis en la reflexión crítica sobre las prácticas profesionales, fomentando la participación activa de los participantes y la colaboración entre ellos para profundizar en los temas tratados.

5. Actividades

Las actividades propuestas son coherentes con la metodología reflexiva y el aprendizaje entre iguales. Cada actividad está diseñada para fomentar la reflexión crítica, la participación activa de los participantes y la colaboración entre ellos.

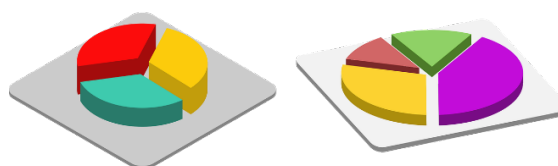


Tabla con la descripción de la secuencia de las actividades del programa, a nivel global:

Actividades	Descripción
1. Sesiones de formación teórica y discusiones grupales	Estos momentos permiten el aprendizaje de conceptos teóricos y su posterior discusión entre los participantes, fomentando la comprensión y aplicación de los contenidos. Los conceptos y contenidos esenciales pueden ser extraídos de las infografías compartidas en la página web: https://www.observacioentreiguals.com/
2. Actividades prácticas de observación de clases	Estas actividades proporcionan la oportunidad a los participantes de observar las prácticas docentes en acción, identificar los elementos clave y reflexionar sobre sus propias experiencias, siempre considerando las herramientas de observación compartidas en la página web: https://www.observacioentreiguals.com/
3. Simulaciones de situaciones de feedback entre iguales	A través de esta actividad, los participantes pueden realizar la acción de dar y recibir feedback constructivo, desarrollando habilidades esenciales para mejorar sus prácticas profesionales.
4. Sesiones de análisis de casos y retroalimentación constructiva	Mediante el análisis de casos reales, los participantes pueden explorar situaciones complejas y desarrollar estrategias para abordarlas de forma efectiva, con el apoyo de la retroacción del grupo.
5. Trabajo en equipo para desarrollar	Estas tareas implican la colaboración entre los participantes para crear herramientas prácticas que faciliten la evaluación y seguimiento de las prácticas profesionales.

rúbricas y listas de verificación	
6. Establecimiento de grupos de observación y feedback entre iguales en el contexto escolar	Esta práctica promueve la creación de redes de apoyo entre los profesionales de la educación, facilitando la observación mutua y retroalimentación constructiva para mejorar la práctica docente.

6. Desarrollo del programa

6.1. MÓDULO 1: Fundamentos de la Observación y del Feedback

Contenidos:

- 1.1. Conceptos Clave de la Observación y el Feedback:
 - Introducción a los conceptos fundamentales de la observación y el feedback.
 - Exploración de quién y des de qué rol se está involucrado en el proceso de observación y feedback.
 - Reflexión sobre las diferentes formas de proporcionar feedback constructivo.
- 1.2. Modelos y Tipologías de Observación y de Retroalimentación:
 - Conocimiento de los distintos modelos y tipologías de observación y retroalimentación.
 - Diferenciación entre la observación evaluativa y la observación constructiva.
 - Discusión sobre cómo el feedback puede ser utilizado como herramienta de mejora continua.
- 1.3. La Agencia Docente y la Autoformación del Claustro:
 - Análisis de cómo los docentes pueden asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional.
 - Comprensión de la importancia de la observación y el feedback en la mejora de la práctica docente.

Estructura de las sesiones

Fases	Actividades
1. Conectar con la Experiencia Previa	a. Actividad de reflexión sobre las experiencias previas de los participantes con la observación, el feedback y su relación con el aprendizaje.
	b. Preguntas para fomentar la reflexión: ¿Qué es para ti observar? ¿Qué haces cuando pretendes aprender de la persona y de la situación que observas? ¿Cómo te sientes cuando observas? ¿Y cuándo eres observado? ¿Cómo das feedback de lo que has observado? ¿Cómo te sientes cuando recibes el feedback de tu pareja?
2. Estructurar y Enmarcar el Punto de Partida	a. Recogida de aportaciones de los participantes para establecer un marco para la sesión, centrado en las acciones necesarias para conseguir el aprendizaje.
	b. Clasificación de la información compartida a partir de las fases para el aprendizaje: recoger información, analizarla y realizar propuestas de mejora.
3. Contraste Teórico	a. Presentación de las aportaciones de investigación sobre la observación recíproca y simétrica, así como del feedback de calidad.
	b. Utilización de infografías y artículos web para reforzar los conceptos presentados. https://www.observacioentreiguals.com/
4. Evidencias de Aprendizaje	a. Comparación del punto inicial con el actual en la elaboración del portafolio.
	b. Reflexión sobre lo aprendido y qué contenidos han transformado o enriquecido el punto de partida de los participantes.

6.2. MÓDULO 2: Cultura de Aprendizaje Colaborativo

Contenidos:

2.1 La colaboración y la confianza entre docentes: aportaciones de la investigación:

- Importancia de la colaboración en el entorno escolar.
- Resultados de investigación previa sobre los beneficios de la colaboración entre docentes.
- Estrategias por fomentar la colaboración entre docentes.

2.2. Resistencias respecto a la observación y el feedback:

- Orígenes de las resistencias a recibir y ofrecer observación y feedback.
- Estrategias por superar las resistencias de los docentes.
- Impacto positivo de la observación y el feedback en el desarrollo profesional de los docentes.

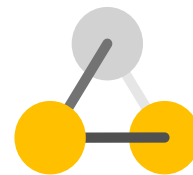
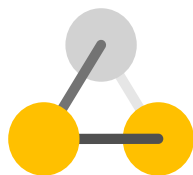
2.3. Criterios para la formación de parejas:

- Características deseables en una pareja de docentes a la hora de trabajar con el modelo de docencia compartida.
- Procesos de selección de parejas efectivas.
- Estrategias para la formación de parejas basadas en los criterios identificados como facilitadores.

2.4 Consideraciones éticas:

- Importancia de la ética en la práctica docente y la formación de los docentes.
- Dilemas éticos frecuentes en la observación y el feedback entre docentes.
- Estrategias para abordar cuestiones éticas en la colaboración y formación de parejas docentes.

Estructura de las sesiones:



Fases	Actividades
1. Conectar con la Experiencia Previa	a. Actividad de reflexión sobre las siguientes preguntas: ¿Qué pareja escogerías, o has escogido, para observar y ser observado? ¿Por qué? ¿Qué criterios has utilizado para seleccionar a esta pareja? ¿Qué resistencias crees que pueden presentarse durante el proceso de observación y feedback? ¿Cómo te sientes cuando piensas que debes ser observado y que tendrás que observar a otros docentes?
2. Estructurar y Enmarcar el Punto de Partida	a. Recogida y análisis de las aportaciones de los participantes sobre los criterios de selección de parejas y posibles resistencias. b. Utilizar los resultados de investigación para estructurar el marco conceptual de la sesión. c. Clasificar los criterios analizados en la investigación para la formación de parejas y la gestión de las resistencias en criterios más y menos favorecedores de la docencia compartida.
3. Contraste Teórico	a. Presentación y discusión de las aportaciones de la investigación sobre la colaboración y confianza entre docentes, así como las resistencias a la observación y el feedback. b. Explorar el artículo sobre la proximidad como ejemplo concreto de las dinámicas de colaboración y confianza entre docentes. Ribosa, J., Corcelles - Seuba, M., Morodo, A., & Duran, D. (2023). Reducing teachers' resistance to reciprocal peer observation. European Journal of Education, e12606. DOI: 10.1111/ejed.12606
4. Vídeo Docencia Compartida:	a. Proyección del vídeo y facilitación de una discusión posterior, con la guía didáctica como recurso facilitador. Vídeo docencia compartida : Duran, D., Oller, M., i Huguet, T. (Coords.). (2018, 21 de juny). Docència compartida: Aprenentatge

Aprendizaje entre docentes	docent entre iguals per a l'atenció a la diversitat [Vídeo]. Bellaterra: GRAI (UAB)-ARMIF. b. Identificar ejemplos prácticos de colaboración y aprendizaje entre docentes. c. Analizar las estrategias y dinámicas de colaboración presentadas en el vídeo (beneficios y dificultades de cada modalidad). Se propone seguir la guía publicada en la web: https://www.observacioentreiguals.com/
5. Evidencias de Aprendizaje	a. Comparar el punto inicial con los avances y reflexiones durante la sesión mediante la elaboración del portafolio, u otras formas de evaluación. b. Incentivar la reflexión sobre cómo las nuevas ideas y prácticas pueden ser aplicadas a las propias experiencias profesionales

6.3. MÓDULO 3: Herramientas y Técnicas de Observación y Retroalimentación

Contenidos:

3.1. Fases y métodos para observar:

- Preparación para la observación: definición de objetivos y foco. Decisiones y acuerdos previos.
- Ejecución de la observación: técnicas y herramientas de observación.
- Análisis y reflexión después de la observación: interpretación de resultados e identificación de puntos fuertes y objetivos de mejora.

3.2. Instrumentos para la observación recíproca y simétrica:

- Listas de control y rúbricas de evaluación como instrumentos de observación.
- Observación de vídeo como herramienta para la autorreflexión y la observación recíproca.
- Observación de clases en vivo, o grabadas, para la observación simétrica.

3.3. Estrategias para recibir y dar feedback constructivo:

- Establecimiento de pautas claras para un feedback constructivo y efectivo.

- Técnicas para dar feedback positivo y de mejora de forma constructiva.
- Estrategias para recibir feedback de forma abierta y reflexiva, incluyendo la autorreflexión y la formulación de preguntas.

Estructura de las sesiones

Fases	Actividades
1. Conectar con la Experiencia Previa	<p>a. Oportunidad para que los participantes reflexionen sobre sus experiencias previas con observación y retroalimentación con preguntas que guían la reflexión: ¿Cómo has observado, o has sido observado anteriormente? ¿Has utilizado herramientas? ¿Cuáles? ¿Cómo crees que podría mejorarse el proceso de observación y retroacción? ¿Cuáles son las decisiones previas importantes antes de emprender una observación?</p>
2. Estructurar y Enmarcar el Punto de Partida	<p>a. Recoger las aportaciones de los participantes sobre sus experiencias y expectativas.</p> <p>b. Utilizar un marco basado en la investigación y la infografía proporcionada para establecer un contexto para la sesión: facilitadores/obstáculos para la observación y feedback.</p> <p>c. Identificar las fases y variables clave para su observación efectiva.</p>
3. Contraste Teórico	<p>a. Presentación y discusión de las aportaciones de investigación sobre las herramientas y modelos de observación y feedback.</p> <p>b. Introducción a los documentos importantes como acuerdos previos a la observación, informe post-observación, síntesis reflexiva, etc. Se recomienda utilizar los protocolos publicados en la web: https://www.observacioentreiguals.com/</p> <p>c. Destacar la importancia de la preparación y reflexión en el proceso de observación y retroalimentación.</p>

4. Personalización: Apropiarse las Herramientas	a. Desarrollar acuerdos previos a la observación, establecer criterios e ítems claros a observar durante el proceso.
	b. Utilizar ejemplos prácticos o estudios de caso para ilustrar el uso efectivo de estas herramientas y técnicas
5. Evidencias de Aprendizaje	a. Pedir a los participantes que comparen su punto inicial con sus avances durante la sesión, en su portafolio.
	b. Incentivar la reflexión sobre cómo aplicar las nuevas habilidades y conocimientos a sus prácticas profesionales.
	c. Destacar la importancia de la continuación del desarrollo profesional mediante la revisión de sus portafolios o documentos de evaluación.

6.4. MÓDULO 4: Práctica de la Observación y el Feedback

Contenidos:

4.1. Ejercicios prácticos de observación de las clases:

- Diseño de ejercicios de observación centrados en objetivos específicos y foco de observación previamente acordados.
- Utilización de guías y herramientas para la observación efectiva de clases.
- Reflexión y análisis después de la observación: identificación de tendencias, oportunidades de aprendizaje y mejoras de la práctica observada.

4.2. Role-playing de situaciones de retroalimentación entre iguales:

- Preparación y definición de roles para el ejercicio de role-playing.
- Simulación de situaciones reales de feedback entre iguales.
- Reflexión y retroacción después de las sesiones de role-playing: identificación de puntos fuertes y objetivos de mejora.

4.3. Análisis y discusión de casos:

- Presentación de casos reales, o ficticios, para el análisis en grupo.
- Identificación de dilemas éticos, retos y oportunidades en los casos presentados.

- Generación de soluciones y estrategias basadas en el análisis de casos para la mejora de la práctica profesional.

A DESTACAR: El objetivo primordial del feedback es hacer emerger los **objetivos de mejora** de forma constructiva y orientada al desarrollo profesional. El feedback, cuando se realiza de forma simétrica y recíproca, permite que tanto el observador como el observado puedan compartir e intercambiar impresiones, reflexiones y sugerencias de forma bidireccional. En este sentido, los objetivos de mejora que surgen de esta observación deben ser específicos, mensurables, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado. Además, deben ser contextualizados, teniendo en cuenta las necesidades individuales y deben estar alineados con los logros profesionales de los docentes. Es importante que estos objetivos sean formulados de forma positiva, promocionando un enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional continuo. De esta forma, el feedback no sólo identifica áreas de mejora, sino que también genera un entorno colaborativo y de aprendizaje compartido.

Estructura de las sesiones

Fases	Actividades
1. Conectar con la Experiencia Previa	<p>a. Dar tiempo a los participantes para reflexionar brevemente sobre sus experiencias previas con la observación y el feedback.</p> <p>Posibles preguntas para facilitar y pautar la reflexión:</p> <p>¿Cuáles han sido tus sentimientos o emociones en situaciones anteriores de observación y feedback? ¿Qué aspectos de tus experiencias con la observación y el feedback has encontrado más útiles o beneficiosos?</p> <p>¿Cuáles han sido los principales retos o dificultades a las que te enfrentaste en las situaciones de observación y feedback?</p> <p>¿Cómo has percibido la importancia de la observación y el feedback en tu desarrollo profesional o aprendizaje? ¿Qué expectativas tienes sobre la participación en actividades de observación y feedback en ese contexto particular? ¿Cuáles crees que podrían ser los</p>

	<p>beneficios de reflexionar sobre tus experiencias previas con la observación y el feedback, antes de adentrarte en nuevas actividades?</p> <p>b. Abrir la discusión para compartir experiencias, retos y logros.</p>
2. Estructurar y Enmarcar el Punto de Partida	<p>a. Recoger las aportaciones de los participantes sobre sus expectativas y objetivos para su sesión.</p> <p>b. Identificar las áreas clave de enfoque para la práctica de observación y feedback.</p> <p>c. Establecer un marco o guía para la sesión, destacando las acciones necesarias para conseguir un aprendizaje efectivo.</p>
3. Contraste Teórico	<p>a. Presentar resúmenes de investigación relevante sobre observación y feedback.</p> <p>b. Destacar las mejores prácticas, teorías del aprendizaje y estrategias eficaces en la observación y el feedback.</p> <p>c. Abrir la discusión sobre las implicaciones de la teoría en la práctica.</p>
4. Evidencias de Aprendizaje	<p>a. Pedir a los participantes que comparen su punto inicial con su progreso actual en la elaboración del portafolio, o en otras formas de evaluación.</p> <p>b. Discutir sobre las áreas de mejora y las técnicas que pueden utilizarse para mejorar su práctica de observación y feedback.</p>
5. Ampliación y profundización	<p>a. Ejercicios prácticos de análisis de observación de clases.</p> <p>b. Análisis de audios de feedback y/o role-playing de situaciones de retroalimentación entre iguales.</p> <p>c. Compartir las experiencias y reflexiones derivadas de las actividades prácticas.</p>
6. Clausura y futuros pasos	<p>a. Recapitular los contenidos esenciales de la sesión.</p> <p>b. Abrir la discusión sobre cómo pueden aplicar lo aprendido en sus propias prácticas profesionales.</p>

c. Identificar los pasos a seguir, tanto a nivel individual como colectivo, para continuar desarrollando sus habilidades de observación y feedback.

7. Recursos

Los recursos adecuados para el desarrollo del programa son:

- Material de lectura y presentaciones.
- Vídeos de demostración de observaciones y retroalimentación.
- Rúbricas, bases de orientación y listas de verificación.
- Grabaciones de clases para las sesiones prácticas.
- Plataforma virtual para compartir recursos y colaborar online (página web/ moodle ...)

8. Temporalización

Sesiones	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
1	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4
3	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4
3	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4

9. Evaluación

Alineado con los objetivos de la formación, se propone llevar a cabo un proceso de autoevaluación dinámica, en el que los individuos evalúan su propio progreso, habilidades y conocimientos a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta los cambios, experiencias y reflexiones que van construyendo. Este tipo de evaluación permite a los participantes autoevaluarse y ajustarse continuamente para mejorar su rendimiento y crecimiento personal y profesional.

Las categorías que estructuran **la evaluación dinámica** son:

- Reflexión constante: La autoevaluación dinámica implica una reflexión constante sobre el propio progreso y las experiencias de aprendizaje. Esta reflexión puede ir desde la consideración diaria de lo aprendido y cómo se podría mejorar, o mediante la revisión periódica de los objetivos y metas personales.
- Adaptabilidad: Los individuos que se comprometen con la autoevaluación dinámica son capaces de adaptarse y ajustarse a los cambios en sus circunstancias, objetivos y necesidades de aprendizaje. Esto puede incluir la identificación de nuevos ámbitos de mejora, la redefinición de objetivos y la búsqueda de nuevas oportunidades de aprendizaje.
- Feedback interno y externo: Además de evaluar su propio progreso, los individuos que se comprometen con la autoevaluación dinámica también pueden buscar feedback externo de mentores, compañeros y otras fuentes para ayudarles a guiar su crecimiento. Este feedback externo puede proporcionar una perspectiva objetiva y ayudar a identificar áreas de mejora que pueden no ser evidentes para el propio individuo.
- Establecimiento de objetivos y metas: La autoevaluación dinámica implica el establecimiento de metas y objetivos claros y específicos que sirven como guía para el progreso y el crecimiento. Estos objetivos y objetivos pueden ser flexibles y ajustables para adaptarse a los cambios en las circunstancias y necesidades de aprendizaje del individuo.

Las carpetas de aprendizaje o portafolios son instrumentos que ayudan a acompañar la evaluación dinámica. Además, se pueden evaluar las siguientes dimensiones:

- Participación activa en las sesiones de formación.
- Entrega y creación de rúbricas, bases de orientación y listas de verificación desarrolladas.
- Evaluación de la retroalimentación proporcionada por los docentes a sus colegas.
- Evaluación de la implementación de las habilidades adquiridas en el entorno escolar.
- Creación de un portafolio (evaluación dinámica)



[Para saber más](#)
