



Muestra del trabajo realizado

Ámbito: TAREAS INTEGRADAS

Aspecto: Procedimiento Aplicación de Técnicas de Trabajo Cooperativo.

Ejemplo de Manual-guía (protocolo) para consolidar y ampliar la planificación y el trabajo en competencias: **Estrategias para elaborar grupos base a nivel de Equipos Docentes y proponer técnicas básicas de trabajo cooperativo.**

ALGUNAS IDEAS PRÁCTICAS desde la directiva y el departamento de orientación

I. El aprendizaje cooperativo, como método y como contenido

A menudo se presenta el trabajo en equipo entre los alumnos(as) como un recurso, un método más, para atender la diversidad y a un mejor clima dentro aula. Por otra parte, muchos profesores no son partidarios de hacer trabajar en equipo a sus alumnos(as), aduciendo, por ejemplo, que “uno hace el trabajo y los demás se aprovechan de ello”. Otros se quejan de que, en realidad, lo que han hecho sus alumnos(as), más que un trabajo en equipo, es la yuxtaposición de una serie de pequeños trabajos individuales, tantos como miembros tiene el equipo... Por eso, acaban diciendo que “no saben trabajar en equipo” y abandonan (o utilizan muy poco) esta forma de trabajar. Esto sería más o menos legítimo si el trabajo en equipo fuera sólo un método, una forma más de organizar el trabajo de los alumnos(as).

Sin embargo, si analizamos con atención el currículo escolar vemos que el trabajo en equipo no es sólo un recurso metodológico para enseñar y aprender los contenidos de las distintas áreas/materias, sino también algo que los alumnos(as) deben aprender, como un contenido más, y que, por lo tanto, debe enseñarse de una forma tan sistematizada, al menos, como se enseñan los demás contenidos. La enseñanza-aprendizaje de esta premisa se fundamenta en:

- El requerimiento que se hace de ello en la correcta adquisición de las habilidades competenciales de nuestros alumno(a) en el aula (Competencias Básicas)
- La idoneidad de esta forma de enseñanza-aprendizaje para atender a la diversidad en el aula.
- La vinculación directa que tiene con el trabajo de “valores” dentro de los elementos comunes del currículo.
- En definitiva, la repercusión positiva que tiene en la mejora del clima de aula.

Subscribimos totalmente la afirmación que, sobre este aspecto, hacen autores como Johnson y Johnson (1997):

La capacidad de todos los alumnos(as) de aprender a trabajar cooperativamente con los demás es la piedra clave para construir y mantener matrimonios, familias, carreras y amistades estables. Ser capaz de realizar habilidades técnicas como leer, hablar, escuchar, escribir, calcular y resolver problemas es algo valioso pero poco útil si la persona no puede aplicar estas habilidades en una interacción cooperativa con las otras personas en el trabajo, en la familia y en los entornos comunitarios. La manera más lógica de enfatizar el uso del conocimiento y las habilidades de los alumnos(as) dentro de un marco cooperativo, tal como deberán hacer cuando sean miembros adultos de la sociedad, es dedicar mucho tiempo al aprendizaje de estas habilidades en relaciones cooperativas con los demás.

No aplicar un método que no nos acaba de satisfacer, evidentemente, es muy legítimo. Pero si el trabajo en equipo, además de un método, es también un contenido que deben aprender los alumnos(as), no

podemos eludir su enseñanza diciendo que los alumnos(as) no saben trabajar en equipo, sino que tendremos que enseñárselo, identificando qué es lo que no funciona y cambiando lo que sea necesario, e insistir tanto como haga falta hasta que lo aprendan... Si se insiste, en la escuela, tanto como sea necesario para que los alumnos(as) aprendan a leer y escribir... ¿por qué nos cansamos tan pronto de hacer que aprendan a trabajar en equipo? Las condiciones que deben darse para que podamos hablar, propiamente, de trabajo en equipos cooperativos, nos pueden ayudar a programar y planificar mejor este aprendizaje, y a identificar los puntos débiles, lo que puede ser objeto de mejora, para que los alumnos(as) progresen cada vez más en esta habilidad.

Así pues, más que lamentarnos diciendo que los alumnos(as) no saben trabajar en equipo, debemos centrar el esfuerzo en el desarrollo de actividades expresamente diseñadas para enseñarles a trabajar en equipo.

II. La organización del trabajo cooperativo en el aula

1. Distribución de los alumnos(as) en equipos

Cuando se consigue que un equipo de trabajo (lo que denominamos **equipo de base**) funcione, no conviene modificar su composición. Por lo tanto, una de sus principales características, como veremos, es que los equipos de base sean estables y perduren en el tiempo. Pero, por otra parte, también es conveniente que todos los miembros de un grupo clase se relacionen entre sí, tengan la oportunidad de trabajar juntos alguna vez. No es conveniente que siempre trabajen en un mismo equipo los mismos alumnos(as). Esto puede conseguirse si, además de los equipos de base (los cuales, una vez consolidados, no se modifican), utilizamos otros tipos de equipos, y combinamos los distintos agrupamientos a lo largo del ciclo formativo. Nos referimos a lo que denominamos **equipos esporádicos** y **equipos de expertos**.

En el momento de determinar qué alumnos(as) integrarán cada equipo, en las distintas formas de agrupamiento, el criterio que menos se tiene en cuenta es el de homogeneidad (colocar en un mismo equipo alumnos(as) con la misma o similar competencia). Todo lo contrario, la **heterogeneidad** de los distintos agrupamientos (la diversidad de los miembros de un mismo equipo) es vista como una fuente de nuevos conocimientos y un estímulo para el aprendizaje. Por este motivo, los denominados equipos de base (que constituyen el agrupamiento fundamental) son siempre heterogéneos. Sólo de forma esporádica, y para una finalidad muy concreta, puede ser interesante agrupar a los alumnos(as) de forma más homogénea.

Los equipos de base

Los equipos de base son permanentes y siempre de composición heterogénea. Lo ideal es que, una vez consolidados, se puedan mantener durante todo el ciclo educativo.

El número de componentes de cada equipo de base está relacionado con su experiencia a la hora de trabajar de forma cooperativa. En ningún caso, sin embargo, el número será superior a 5 o, como máximo, 6 componentes. A partir de esta cantidad, por más experiencia que se tenga, es difícil que se puedan relacionar con todos. Generalmente los equipos de base están formados por 4 alumnos(as).

Otra característica imprescindible es que la composición de los equipos sea heterogénea (en género, étnica, intereses, capacidades, motivación, rendimiento...). En cierto modo, cada equipo debe reproducir las

características del grupo clase. En cuanto a la capacidad y rendimiento, se procura que un alumno tenga un rendimiento-capacidad alto, dos alumnos(as), uno mediano, y otro alumno, uno más bajo.

Para asegurar la necesaria heterogeneidad lo más habitual es que sea el profesor(a) el que distribuya a los alumnos(as) en los diferentes equipos de base, teniendo en cuenta, por supuesto, sus preferencias y sus posibles incompatibilidades. Para ello puede ser útil la información obtenida a través de **tests sociométricos** (Ver anexo I).

Una manera habitual de proceder para formar los equipos de base, sin aplicar tests sociométricos, podría ser la siguiente: se distribuyen los alumnos(as) del grupo clase en tres columnas. En la columna de un extremo se coloca una cuarta parte de los alumnos(as) (tantos como equipos de cuatro alumnos(as) queremos formar, es decir, la cantidad que resulta de dividir por cuatro el número total de alumnos(as)), procurando colocar en esta columna los alumnos(as) más capaces en todos sentidos (no sólo los que tengan un rendimiento más alto, sino también los más motivados, los más capaces de ilusionar y animar a los demás, de “estirar” al equipo...). En la columna del otro extremo se coloca la cuarta parte de alumnos(as) más “necesitados” de ayuda. En la columna del centro se colocan las dos cuartas partes restantes (la otra mitad del grupo clase). Cada equipo se forma con un alumno de la primera columna, dos de la columna del centro, y uno de la tercera columna, procurando, además, que se dé un equilibrio en las demás variables: género, étnica, etc.

Equipos esporádicos

Los equipos esporádicos se forman durante una clase y, como mucho, duran lo que dura la sesión, pero también pueden durar menos tiempo (desde cinco minutos, el tiempo justo para resolver alguna cuestión o algún problema, hasta un tiempo más largo para llevar a cabo alguna pequeña actividad o resolver algún problema).

La cantidad de miembros de un equipo esporádico puede variar mucho (desde un mínimo de 2 o 3 alumnos(as), hasta un máximo de toda la clase) y su composición puede ser tanto homogénea como heterogénea (en cuanto a las características, rendimiento y capacidad de sus miembros). Por ejemplo, durante una sesión de clase podrían trabajar juntos dos o tres alumnos(as) para que uno de ellos explique al otro o a los demás algo que no saben (Tutoría entre iguales), o bien pueden trabajar juntos los alumnos(as) que ya dominan la técnica o el procedimiento que el profesor les está enseñando, mientras éste se reúne con los que aún no la dominan para explicársela de nuevo y ayudarles a superar las dificultades.

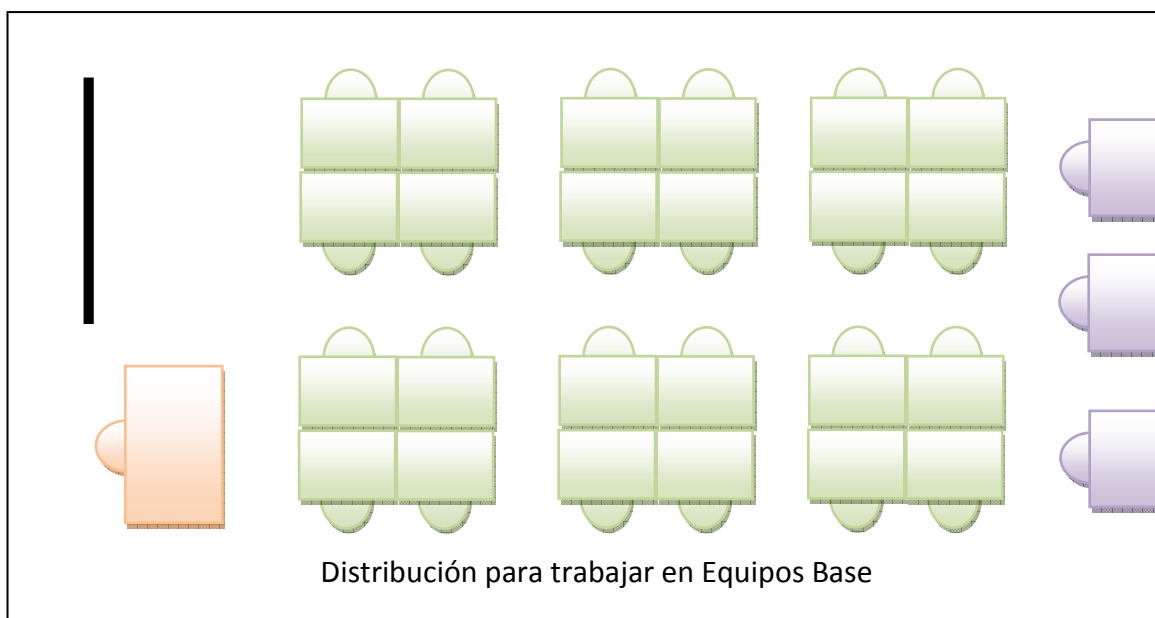
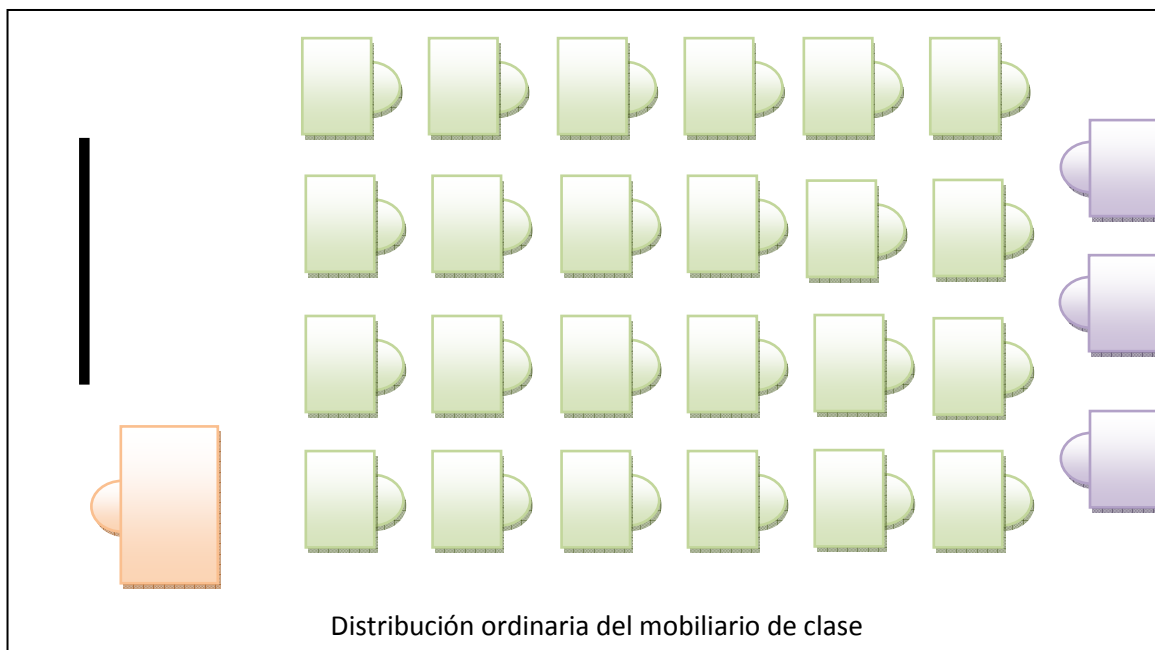
Equipos de expertos

De una forma similar a la utilizada en la técnica conocida como “Rompecabezas”, los equipos de base podrían redistribuirse de vez en cuando en equipos de expertos, en los cuales un miembro de cada equipo se “especializaría” en un conocimiento o habilidad (por ejemplo, dibujar, corregir ortográficamente un texto, etc.) hasta hacerse “experto” en ello, para que más tarde transmitiera sus conocimientos dentro del equipo de base, como los demás le transmitirían a él los conocimientos adquiridos en sus respectivos equipos de expertos.

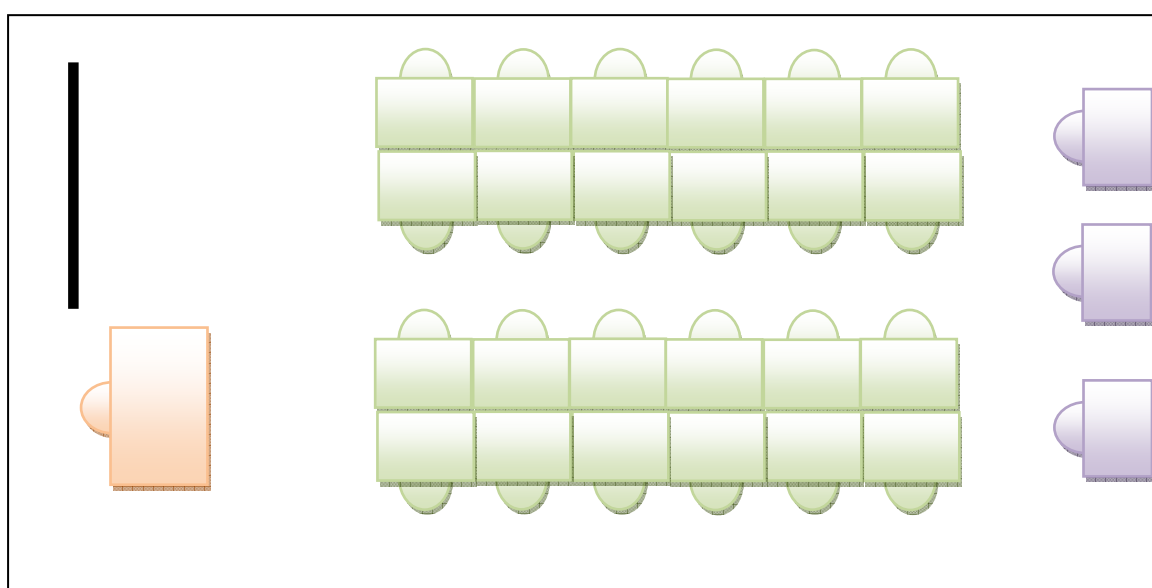
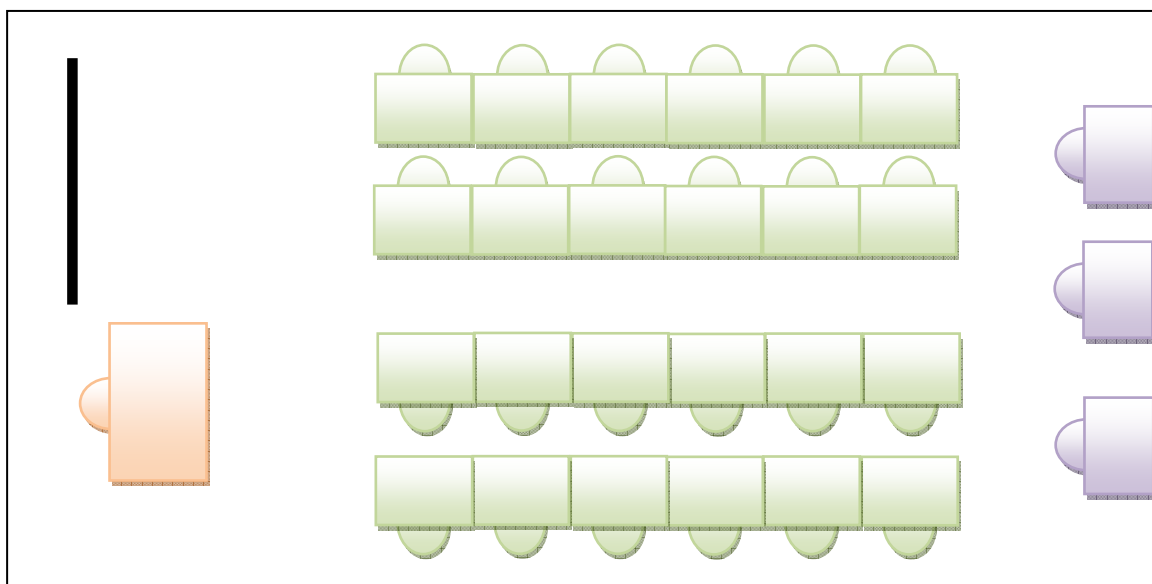
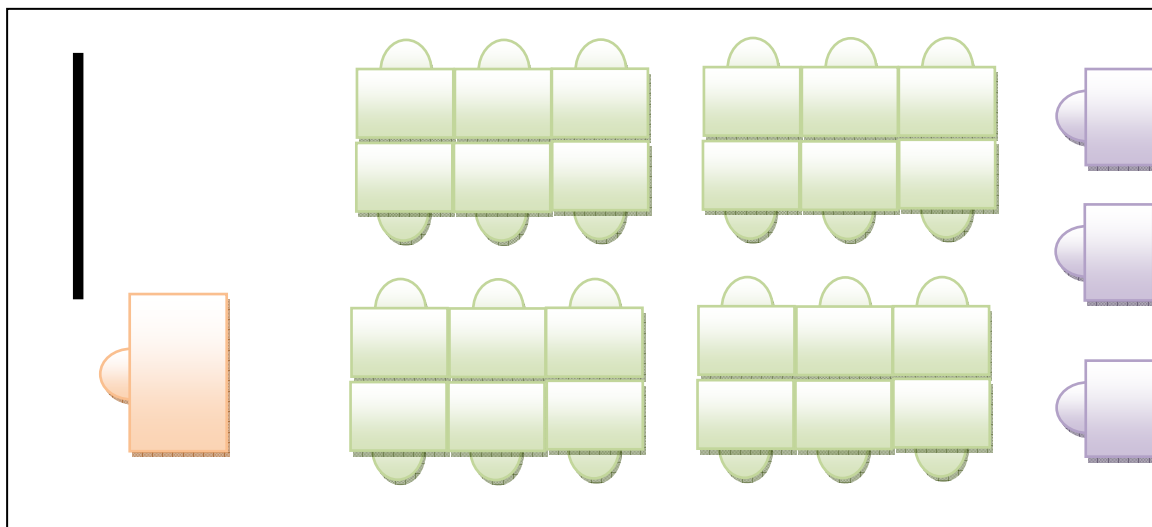
Otra modalidad de grupos de expertos podría ser la siguiente. Es muy posible que entre los alumnos(as) de un grupo clase haya unos que destaquen más que los demás en el ejercicio de alguna técnica o habilidad (cálculo, análisis sintáctico, resolución de problemas, etc.). Se podrían organizar de vez en cuando algunas sesiones de clase en las que los alumnos(as) se agruparan en equipos de expertos (de forma rotativa) en función de estas técnicas, en los que uno de ellos, o varios, “dirigiera” a los demás en el ejercicio de la

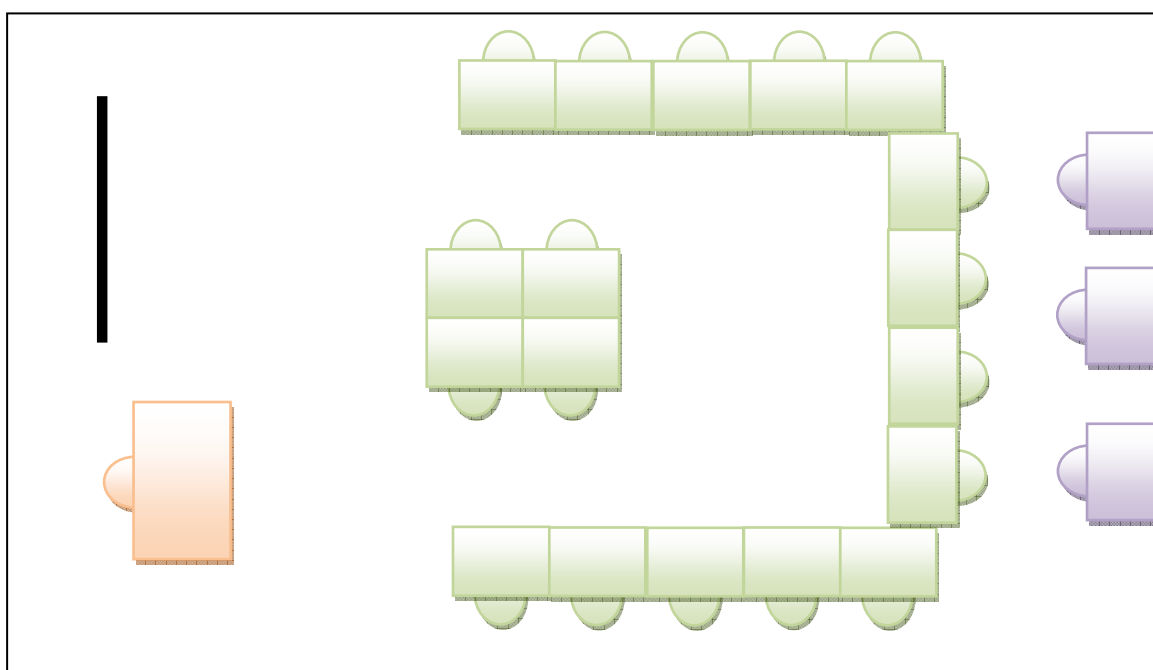
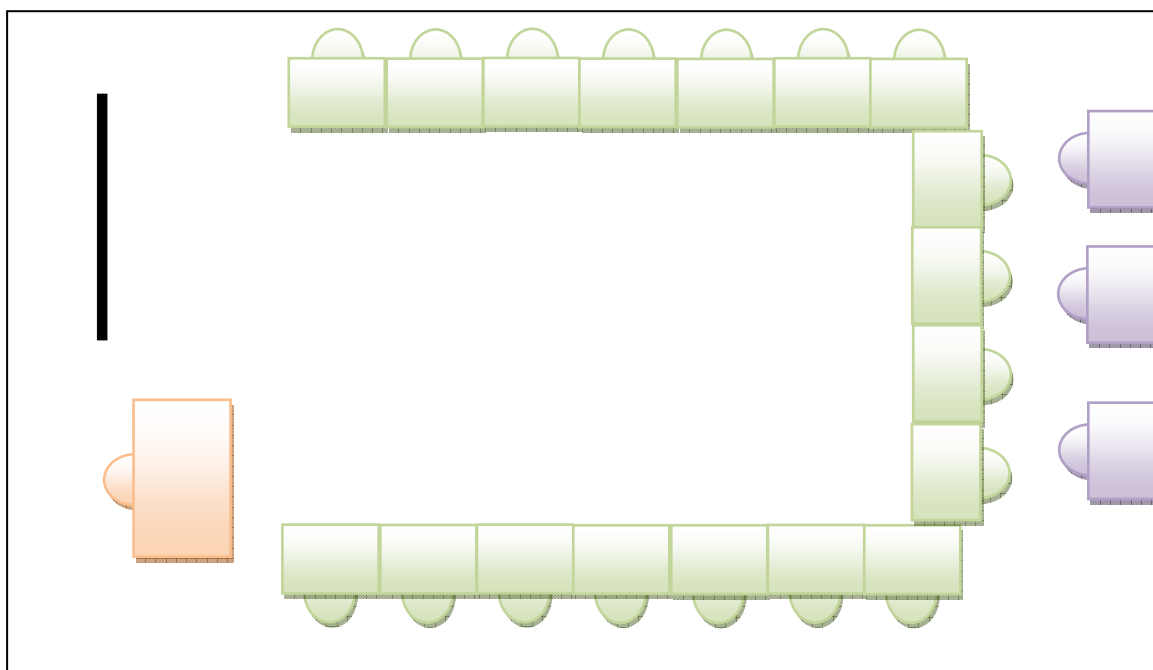
correspondiente técnica. En este caso, lo ideal sería que todos los alumnos(as) pudieran actuar como “expertos” en un equipo u otro.

2. Distribución del mobiliario de la clase



Ejemplos de distribuciones para trabajar en Equipos de Expertos o Esporádicos







3. “Filosofía” del aula inclusiva

Se trata de sensibilizar al alumnado y hacer crecer en él la vivencia de los valores implícitos a la inclusión así como la satisfacción por vivir estos valores. Se trata de trabajar con los alumnos(as) “lemas” parecidos a los siguientes:

- “Todos aprendemos de todos”
- “Aquí cabe todo el mundo”
- “Tengo derecho a aprender de acuerdo con mi capacidad. Esto quiere decir que nadie puede ponerme un mote por mi forma de aprender”
- “Tengo derecho a ser yo mismo. Nadie puede tratarme de forma injusta debido al color de mi piel, a mi peso, a mi estatura, por el hecho de ser niño o niña, ni debido a mi aspecto”

4. Normas de funcionamiento del grupo para el trabajo en equipo

A nivel interno, por ejemplo:

1. Compartirlo todo (Es necesario pedir permiso previamente).
2. Pedir la palabra antes de hablar.
3. Aceptar las decisiones de la mayoría.
4. Ayudar a los compañeros(as).
5. Pedir ayuda cuando se necesite.
6. No rechazar la ayuda de un compañero(a).
7. Cumplir las tareas que me toquen.
8. Participar en todos los trabajos y actividades del equipo.
9. Cumplir estas normas y hacerlas cumplir a los demás.
10. Trabajar en silencio y, cuando sea necesario, hablar en voz baja.
11. Etc.

A nivel externo, por ejemplo:

1. Atender siempre a las orientaciones del profesor(a) antes de organizar la clase en grupos de trabajo
2. Levantar las sillas y las mesas al organizar la clase
3. No cambiarse de grupo salvo que el profesor(a) así lo indique.
4. Trabajar siempre dentro del espacio asignado al grupo salvo que el profesor(a) indique lo contrario.
5. Etc.

III. Organización interna de los equipos: El Cuaderno de Equipo

El Cuaderno del Equipo es un instrumento didáctico de gran utilidad para ayudar a los equipos de aprendizaje cooperativo a auto-organizarse cada vez mejor. Se trata de un cuaderno (generalmente en forma de carpeta de anillas, en la cual puedan ir añadiéndose hojas: portafolios) donde los distintos equipos deben hacer constar los siguientes aspectos:

a) La composición del equipo

Se trata de una hoja donde deben hacer constar el nombre de los miembros del equipo, así como las principales aficiones y habilidades de cada uno de ellos, como una manera de significar la diversidad que existe entre ellos.

b) La distribución de los roles del equipo

- Hay que operativizar al máximo los distintos roles o cargos, indicando las distintas tareas propias de cada cargo. En la tabla 1 se indica un ejemplo de las distintas tareas que puede ejercer cada uno de los cargos.
- Cada miembro del equipo base debe ejercer un cargo. Por lo tanto, debe haber un mínimo de cuatro cargos por equipo. Si hace falta, porque el equipo está formado por más de cuatro miembros, se subdividen las tareas de algún cargo. Por ejemplo, alguien puede ejercer el rol de “observador”, una de las funciones asignadas, en principio, al secretario(a) del equipo.
- Los cargos son rotativos: todos deben ejercer todos los cargos.
- Periódicamente, se revisan las tareas de cada cargo, añadiendo de nuevas, si hace falta, o quitando algunas.
- Los alumnos(as) deben exigirse mutuamente a ejercer con responsabilidad las tareas propias de su cargo. De esto depende, en parte, el éxito del equipo y, por lo tanto, la posibilidad de mejorar su calificación final (Si cada uno ejerce su cargo correctamente, el equipo funcionará mejor y esto supone, como veremos, una puntuación complementaria, porque trabajar en equipo también es un contenido que hay que aprender...)
- Esta distribución de roles se dejará constar en el Plan de Actuaciones del Equipo

No es fácil conseguir que los alumnos(as) practiquen con espontaneidad y de forma automatizada las tareas asignadas al cargo que ejercen en un momento determinado. La forma de introducirlos es mostrar (y demostrar), con la práctica, que el ejercicio responsable de estas tareas beneficia al equipo porque posibilita un mejor funcionamiento del mismo. El ejercicio continuado de las mismas permite que poco a poco se conviertan en hábitos, es decir, en una forma “habitual” de proceder, que se percibe como algo natural y que ya no extraña a nadie.

c) Los Planes de Actuación del Equipo y la revisión del funcionamiento del Equipo

Cada equipo, además, establece su propio Plan del Equipo, en el que se fijan, para un periodo de tiempo determinado (quince días, un mes...) unos objetivos comunes para mejorar sus propias producciones, el funcionamiento de su equipo, o ambas cosas a la vez. Por ejemplo, pueden proponerse poner una especial atención en la presentación de los ejercicios (suponiendo que todos

tengan en común que son poco cuidadosos en este sentido y, en general, presentan sus ejercicios más o menos bien realizados pero casi siempre mal presentados, sucios, llenos de tachaduras y borrones...). Pero también pueden proponerse como objetivos mejorar algún aspecto, especialmente conflictivo o poco conseguido, de su funcionamiento como equipo: estar dispuestos a dar ayuda, pedir ayuda para que te indiquen cómo hacer una cosa, no para que te la hagan, darse ánimos mutuamente, cumplir cada uno con su función, etc. Algunos de estos objetivos del equipo siempre son los mismos: Que todos los alumnos(as) colaboren, se ayuden, para conseguir progresar en su aprendizaje, aprovechar el tiempo, pedir y dar ayuda, etc. Estos objetivos, en forma de compromisos personales, también pueden ser específicos de cada alumno: cada uno puede proponerse mejorar en algo su comportamiento con relación a las habilidades sociales propias del trabajo en equipo (terminar la tarea dentro del tiempo previsto, no distraer a los compañeros, etc.). Para concretar este Plan del Equipo puede servir el formulario de la tabla 1.

La calificación final del alumno(a) viene determinada por la puntuación que el profesor da a sus producciones individuales con relación a los objetivos que tenía fijados en su propio Plan de Trabajo Personalizado, a la cual se añade una puntuación adicional (un punto, o medio punto...) si el equipo considera superados (con el visto bueno del profesor) los objetivos y propósitos que se había propuesto en el Plan de Trabajo del Equipo.

Para esto (tanto para concretar los objetivos del equipo, como para valorarlos) es necesario disponer de un tiempo para que cada equipo pueda reflexionar y revisar su propio funcionamiento.

La efectividad progresiva del aprendizaje cooperativo depende en gran medida de la capacidad de los distintos equipos o grupos de reflexionar periódicamente, de forma sistemática, sobre su propio funcionamiento, valorando su propio equipo, de forma que sean capaces de:

- Describir qué actuaciones de las que llevan a cabo en el seno del equipo son realmente de ayuda y cuáles no lo son.
- Tomar decisiones sobre qué comportamientos deben mantenerse (porque benefician el funcionamiento del equipo y facilitan el logro de sus objetivos) y cuáles han de cambiar (porque son perjudiciales al bien común del equipo).

Por esto los equipos de aprendizaje cooperativo y todo el grupo clase que trabaja de forma cooperativa deben dedicar un espacio de tiempo determinado para hacer esta revisión y ponerla en común.

Para ello, se propone un cuestionario que ha sido adaptado en la Figura 2, para que los alumnos(as) reflexionen sobre el funcionamiento de su equipo y se propongan objetivos para mejorarlo en el futuro.

Saber hacer eso, y hacerlo de forma sistemática, permite que los equipos se centren en el mantenimiento de las relaciones positivas de trabajo entre sus miembros, facilita el aprendizaje paulatino pero continuado de habilidades cooperativas, garantiza que los miembros del equipo reciban “feedback” sobre su participación y, por lo tanto, tengan la oportunidad de afirmarse en



algunos comportamientos y de modificar otros, posibilita que los alumnos(as) piensen a nivel metacognitivo (sean capaces de reflexionar sobre lo que piensan, dicen o hacen), y, finalmente, procura los medios para celebrar el éxito del equipo a la vez que refuerza las conductas positivas de sus miembros.

d) El Diario de sesiones

Al final de cada una de las sesiones de trabajo en equipo cooperativo, el que en aquel momento ejerce el rol de secretario debe escribir el “Diario de sesiones”, es decir, explicar en qué ha consistido la sesión de trabajo en equipo (qué han hecho, y cómo) y la valoración global de la misma.

e) Las celebraciones en los equipos y el grupo clase

Las celebraciones de los equipos y de toda la clase cuando está distribuida en equipos de aprendizaje cooperativo es un elemento muy importante: el hecho de sentir que se ha conseguido un éxito, que se ha logrado lo que se había propuesto, sentirse apreciado y respetado, son las condiciones indispensables para ir reafirmando el compromiso de aprender, el entusiasmo por trabajar en equipos cooperativos, y el progresivo autoconvencimiento de sentirse capaz de aprender con la ayuda de los demás y de sentirse satisfecho de haber sido capaz de ayudar a los demás en sus aprendizajes.