

**MÁSTER EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE**

**EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO,**

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS**

***INTERVENCIÓN EDUCATIVA***

***EN EL***

***APRENDIZAJE COOPERATIVO***

TRABAJO FIN DE MÁSTER. CURSO: 2010 - 2011

ESPECIALIDAD: INFORMÁTICA

APELLIDOS Y NOMBRE: López Rodríguez, Rubén

DNI: 70.243.829-N

CONVOCATORIA: Junio de 2011

TUTOR: Fuentes Fernández, Rubén. Departamento de Ingeniería del Software e Inteligencia Artificial de la Facultad de Informática

ÍNDICE

[1. RESUMEN 6](#_Toc294524880)

[2. ABSTRACT 6](#_Toc294524881)

[3. DESCRIPTORES 6](#_Toc294524882)

[4. OBJETO / FINALIDAD 7](#_Toc294524883)

[4.1. Definición de los objetivos que se persiguen o del problema planteado 7](#_Toc294524884)

[4.2. Interés y pertinencia del tema 9](#_Toc294524885)

[4.3. Relación con el ejercicio de la profesión docente 10](#_Toc294524886)

[4.4. Estructura del documento 11](#_Toc294524887)

[5. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA 13](#_Toc294524888)

[5.1. Aula Tradicional versus Aula Cooperativa 13](#_Toc294524889)

[5.2. Definiciones 14](#_Toc294524890)

[5.3. Diferencias entre aprendizaje colaborativo y cooperativo 15](#_Toc294524891)

[5.4. Diferencias con el trabajo en equipo tradicional 15](#_Toc294524892)

[5.5. Fundamentos teóricos 16](#_Toc294524893)

[5.5.1. Teoría Sociocultural de Vygotsky 16](#_Toc294524894)

[5.5.2. Teoría Genética de Piaget y la Escuela de Psicología Social de Ginebra 17](#_Toc294524895)

[5.5.3. Teoría de la Interdependencia Positiva de los hermanos Johnson 17](#_Toc294524896)

[5.5.4. Aprendizaje Significativo de Ausubel 18](#_Toc294524897)

[5.5.5. La Psicología Humanista de Rogers 18](#_Toc294524898)

[5.5.6. La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner 19](#_Toc294524899)

[5.6. Ventajas e Inconvenientes del aprendizaje cooperativo 20](#_Toc294524900)

[5.7. Metodología del Aprendizaje Cooperativo 21](#_Toc294524901)

[5.7.1. Elementos 22](#_Toc294524902)

[5.7.2. Fases 24](#_Toc294524903)

[5.7.3. Reflexiones 25](#_Toc294524904)

[6. METODOLOGÍA 26](#_Toc294524905)

[6.1. Preguntas de investigación y/o Hipótesis iniciales 26](#_Toc294524906)

[6.2. Propuesta de Intervención. Enseñar a trabajar en equipo 27](#_Toc294524907)

[6.2.1. Trabajo docente 28](#_Toc294524908)

[6.2.2. Trabajo discente 32](#_Toc294524909)

[6.3. Instrumentos para la toma de datos 36](#_Toc294524910)

[7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS, O EN SU CASO DE LA PROPUESTA DE APLICACIÓN PRÁCTICA 38](#_Toc294524911)

[8. CONCLUSIONES 43](#_Toc294524912)

[9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 45](#_Toc294524913)

[ANEXOS 47](#_Toc294524914)

[1. Métodos de aprendizaje cooperativo 48](#_Toc294524915)

[2. Programa para enseñar a trabajar en equipos cooperativos - Universidad de Vic 49](#_Toc294524916)

[3. Actividades para desarrollar competencias docentes 51](#_Toc294524917)

[4. El juego de la NASA 53](#_Toc294524918)

[5. Formas de registros de datos 55](#_Toc294524919)

[6. Recursos didácticos para la organización y el funcionamiento de los equipos 57](#_Toc294524920)

[7. Test para evaluar la inteligencia emocional 60](#_Toc294524921)

[8. Test de trabajo en equipo (1) 62](#_Toc294524922)

[9. Test de trabajo en equipo (2) 64](#_Toc294524923)

[10. Test de asertividad 66](#_Toc294524924)

[11. Ficha sobre el trabajo cooperativo 68](#_Toc294524925)

**ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

[Ilustración 1. Zona de desarrollo próximo 16](#_Toc294524869)

[Ilustración 2. Inteligencias múltiples 19](#_Toc294524870)

[Ilustración 3. Elementos aprendizaje cooperativo 22](#_Toc294524871)

[Ilustración 4. Fases del aprendizaje cooperativo 24](#_Toc294524872)

[Ilustración 5. Fases del aprendizaje cooperativo 26](#_Toc294524873)

[Ilustración 6. Intervención. Enseñar a trabajar en equipo 27](#_Toc294524874)

[Ilustración 7. Esquema trabajo discente 33](#_Toc294524875)

[Ilustración 8. Medida del resultado 39](#_Toc294524876)

[Ilustración 9. Escribir un diario 51](#_Toc294524877)

**ÍNDICE DE TABLAS**

[Tabla 1. Aula tradicional vs Aula cooperativa 13](#_Toc294524859)

[Tabla 2. Trabajo en equipo tradicional vs Trabajo cooperativo 15](#_Toc294524860)

[Tabla 3. Programa de aprendizaje cooperativo para secundaria 25](#_Toc294524861)

[Tabla 4. Elementos de intervención 28](#_Toc294524862)

[Tabla 5. Perfeccionamiento progresivo 31](#_Toc294524863)

[Tabla 6. Herramientas de observación 35](#_Toc294524864)

[Tabla 7. Perfeccionamiento progresivo 39](#_Toc294524865)

[Tabla 8. Proceso de implantación y análisis 41](#_Toc294524866)

# RESUMEN

El presente trabajo parte de la detección de ciertas carencias en la aplicación del aprendizaje cooperativo dentro del aula. Nos referimos a la no siempre equitativa distribución de aprendizajes que se produce entre los alumnos, debido, sobre todo, a sus diferentes capacidades y características personales. Aquellos grupos o alumnos que ya han desarrollado ciertas habilidades sociales, como pueden ser la empatía, espíritu de equipo o resolución de conflictos, son los que realmente aprovechan este trabajo grupal; el resto de alumnos queda relegado a un segundo plano, que no les permite alcanzar el mismo grado de aprendizaje que sus compañeros. Por ello se propone un modelo de intervención que enseñe a trabajar en equipo, mejorando así la adquisición de conocimientos y competencias y permitiendo, por tanto, equiparar los resultados logrados por todos los estudiantes. Este modelo plantea una formación y herramientas, tanto para docentes como para discentes, que les permitan acercarse al aprendizaje cooperativo de una manera más eficiente, pudiendo sacar un mayor partido del trabajo en equipo y tratando de corregir aquellas limitaciones que dificulten su aprovechamiento.

# ABSTRACT

Falta.

# DESCRIPTORES

Aprendizaje colaborativo; Aprendizaje cooperativo; Trabajo en equipo; Habilidades cooperativas; Organización y gestión de grupos; Cohesión grupal.

# OBJETO / FINALIDAD

## Definición de los objetivos que se persiguen o del problema planteado

A lo largo del periodo de Practicum del Máster en Formación al Profesorado[[1]](#footnote-1) (a partir de ahora nos referiremos a él simplemente como Máster) he tenido la oportunidad de observar el trabajo que se realiza en un aula. En concreto, he podido asistir e impartir clases en las asignaturas de Informática y Tecnología, en los ciclos de ESO[[2]](#footnote-2) y Bachillerato.

En ambas asignaturas, la mayor parte del trabajo desarrollado en el aula se realiza en equipos. La gestión de estos equipos consta de dos aspectos esenciales: su formación y su organización interna. Los equipos suelen estar constituidos por dos a cuatro alumnos con una organización plana, aunque en ocasiones son de mayor tamaño y cuentan con una organización más compleja, que incluye la asignación de roles y funciones específicas para cada integrante. Los criterios de formación de estos grupos también son diversos. En algunos casos, los grupos son formados por el tutor, al azar o buscando reproducir ciertas condiciones, y en otros son los propios alumnos los que escogen sus compañeros bajo la supervisión del tutor.

A lo largo de estos meses he podido observar, el funcionamiento de gran cantidad de estos grupos de trabajo, caracterizados todos ellos por la diversidad de sus integrantes, con características personales muy diferentes, y de las sinergias que se producen dentro del equipo. No obstante, sí he podido observar una constante en todos los grupos de trabajo: una vez creado el grupo, el funcionamiento del mismo sólo ha dependido de los estudiantes y de su capacidad para desenvolverse en dicho ambiente. Esto puede parecer una característica netamente positiva, y en muchos aspectos lo es. Pero la otra realidad es que sólo aquellos alumnos que ya han desarrollado ciertas habilidades, sobre todo sociales, aprovechan realmente este trabajo en equipo. En cambio, los alumnos que no han adquirido aún esas habilidades se encuentran perdidos, asumiendo papeles secundarios que no les permiten trabajar en la medida que sería deseable la mejora de esas habilidades. Esta situación es todavía más preocupante si se compara con el ritmo de aprendizaje del resto de compañeros.

En los grupos observados, cada alumno asume un rol implícito dentro del grupo desde el primer día. Este rol que se ajusta a sus características y forma de ser. Por ejemplo, los alumnos más responsables, suelen asumir los papeles de jefes, o hacerse cargo del trabajo más difícil; aquellos alumnos más introvertidos suelen limitarse a recibir órdenes y realizar labores secundarias; otros alumnos, viven desde el primer momento protegidos por el grupo, sin asumir responsabilidades y aprovechándose del trabajo de sus compañeros (es el efecto polizón o parasitismo social).

La situación descrita no es la más adecuada para aprovechar algunos beneficios clave del aprendizaje en equipo. Entre estos beneficios se suelen resaltar que ayuda a potenciar habilidades sociales, permite poner a los alumnos en contacto con sus compañeros, fomentando las relaciones, ayuda a desarrollar la responsabilidad, y logra que los estudiantes adquieran la capacidad de empatía. Sin embargo, en base a mi observación, considero que esos beneficios no se reparten de forma equitativa entre todos los estudiantes. Aquellos alumnos más preparados para trabajar en equipo logran mejorar sus ya altas capacidades. En cambio, aquellos que necesitan mejorarlas en mayor medida, al no ser capaces de trabajar como lo hacen sus compañeros, se ven relegados a un segundo plano que no les permite desarrollarse al mismo nivel.

#### Referencias que apoyan estas observaciones:

**Pere Pujolás**: “Más que lamentarnos diciendo que los alumnos no saben trabajar en equipo, debemos centrar el esfuerzo en el desarrollo de actividades expresamente diseñadas para enseñarles a trabajar en equipo.” [18]

**Johnson y Johnson**: “Agrupar a varias personas en la misma habitación y decir que eso es un grupo cooperativo no basta para que lo sea. Uno de los principales aspectos de la tarea del docente es integrar a los alumnos en grupos de aprendizaje, diagnosticar en qué punto de la curva de rendimiento se encuentran los grupos, fortalecer los elementos básicos de la cooperación y hacer avanzar a los grupos hasta que lleguen a ser realmente cooperativos.” [12]

**Amparo Fernández**: “El aprendizaje cooperativo en clase tiene unas exigencias que cumplir… entre ellas el entrenamiento en las habilidades necesarias para la cooperación. Entre estas habilidades cabe citar: saber escuchar, empatizar, negociar, resolver conflictos, perseverancia en la tarea, estímulo y reconocimiento mutuo.” [6]

**Gardner**: “No todas las personas aprenden o generan su conocimiento de la misma manera, es por eso que se deben ofrecer distintos recursos de aprendizaje... así como la correcta integración dentro los equipos de trabajo y las tareas específicas asignadas a cada miembro.” [8]

Dadas las observaciones y estudios anteriores, este trabajo pretende explorar el problema de la gestión de los equipos y proponer medidas para abordarlo. El objetivo principal será la construcción de aulas que aprendan y convivan. Buscamos no sólo trabajar en equipo, sino enseñar también a trabajar en equipo, interviniendo en el funcionamiento de los mismos y creando grupos que evolucionan y permiten evolucionar a sus integrantes.

## Interés y pertinencia del tema

El aprendizaje cooperativo tiene un gran interés para todo docente. Como apunta Vygotsky [27] (pp. 48), la utilización del aprendizaje colaborativo se basa en que el hombre es un ser social que vive en relación con otros: “… el psiquismo humano se forma y desarrolla en la actividad y la comunicación, destacando los beneficios cognitivos y afectivos que conlleva el aprendizaje grupal como elemento que establece un vínculo dialéctico entre proceso educativo y el proceso de socialización humana.”. Esta observación es particularmente adecuada para los docentes de Informática y Tecnología de Educación Secundaria y Formación profesional. En estas asignaturas, en ambos ciclos, el trabajo en equipo constituye un porcentaje muy elevado del trabajo en el aula, con lo que el tema se convierte en una prioridad para todo profesor que pretenda impartirlas.

Por otra parte, el sistema educativo actual se encuentra a medio camino entre dos concepciones bastante diferentes [7]. La primera, que podemos considerar más clásica, surge con la Revolución Industrial. Los grandes y rápidos cambios en los sistemas de producción hicieron necesaria la formación académica de la clase obrera. Así surgió un tipo de educación que bebía de ese modelo de producción. Las clases magistrales, el silencio y autoritarismo, la repetición, la primacía de la memorización frente al razonamiento, la exclusión de las aulas de la educación emocional, etc., son características de este modelo educativo.

Las últimas décadas han visto gran cantidad de cambios en todos los ámbitos de nuestra sociedad, cambios que han conducido al mundo a la llamada “sociedad de la información”. Estos cambios han hecho necesario replantear los modelos educativos. En un mundo en permanente y rápida evolución, más importante que el conocimiento en sí es la capacidad de encontrar y analizar ese conocimiento, de gestionar el propio aprendizaje. La inteligencia individual ha dejado paso a la inteligencia colectiva. El trabajo en equipo y las sinergias entre sus miembros hacen de las habilidades sociales un elemento fundamental para el éxito personal y profesional. Por tanto, dentro de los nuevos paradigmas educativos, el trabajo en equipo se postula como una de las herramientas con mayor potencial para desarrollar las características que la sociedad demanda de sus miembros.

Se hace necesario por tanto que el docente, más allá de transmitir conocimientos, sepa generar espacios de crecimiento y aprendizaje, donde los alumnos puedan adquirir esos conocimientos por sí mismos. La gestión de grupos se convierte en una parte fundamental del trabajo de todo profesor.

Por todos estos motivos, considero que el aprendizaje cooperativo es de gran interés dentro del mundo de la docencia. Se trata de un paradigma que permite desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje en los que todos aprenden de todos, generando entornos que estimulan el conocimiento.

## Relación con el ejercicio de la profesión docente

*“En muchos aspectos de la vida, hemos pasado de la era superman a la era spiderman”* [[3]](#footnote-3)

Esta frase resume la necesidad educativa actual. Lo útil ya no es el super educador, que sabe de todo y se lo transmite a sus alumnos, sino la unidad del equipo, la red educativa que somos capaces de organizar. El objetivo principal del educador pasa a ser la creación de espacios donde los alumnos aprenden y conviven.

Con ello, el trabajo principal del docente ya no consiste solamente en transmitir conocimientos. El modelo de comunicación Bancario [17], donde un sujeto emite información y el resto la recibe de forma pasiva, ya no funciona. En la sociedad actual priman otros modelos de comunicación, donde las relaciones son más horizontales y se produce una retroalimentación continua entre los comunicadores. No existen roles predeterminados, si no que estos se intercambian.

Así, para un docente, el trabajo en el aula ya no puede consistir únicamente en la exposición de contenidos que los estudiantes deben memorizar. Ahora, el profesor debe realizar también una labor de acompañamiento en el aprendizaje, donde el alumno sea el principal protagonista. Al igual que en la mayéutica[[4]](#footnote-4), el profesor debe ayudar al alumno a hacerle llegar al conocimiento.

Durante los meses que ha durado mi Practicum, he podido observar cómo la labor diaria del profesor dentro del aula ya refleja esta situación. Ésta se centra más en la gestión de grupos, con la resolución de conflictos y motivación, que en la transmisión de contenidos. Así, el trabajo diario consistía, sobre todo, en la ayuda a la asignación de tareas, ya que muchos alumnos se quedaban constantemente sin tareas que realizar. También se actuaba en la resolución de conflictos que surgían entre los estudiantes y que ellos no lograban resolver por sí mismos. La motivación, tanto individual como grupal, era otro aspecto clave, ya que era frecuente encontrar cierta desidia hacia el trabajo. En definitiva, la labor principal consistía en la generación de un clima de trabajo adecuado, que permitiera el desarrollo integral de los alumnos.

Por estos motivos y observaciones, creo que fomentar unos buenos hábitos de trabajo en equipo puede resultar de gran ayuda, tanto para el profesor como para los estudiantes. Para el docente, porque así puede lograr un mejor ambiente de trabajo en el aula y verá una mayor recompensa a su esfuerzo y dedicación. Para los alumnos, porque podrán aprender verdaderamente lo que es trabajar en equipo, desarrollando habilidades sociales e integrándose plenamente en un grupo de trabajo.

## Estructura del documento

El presente trabajo ha comenzado por la definición de los objetivos del mismo en esta sección 4. Es decir, con el planteamiento del problema y las necesidades de partida para, posteriormente, fijar el objetivo que se persigue, que a la postre consiste en una metodología que permita cubrir dichas necesidades. Se ha analizado también el interés que puede suscitar el tema en la actualidad, explicando por qué es importante y cuál su pertinencia y relación con la profesión docente.

A continuación, la sección 5 discute la fundamentación teórica de la propuesta. Se explica qué es el aprendizaje cooperativo y qué no lo es. Se habla del pasado de este tipo de aprendizaje, mostrando el aula tradicional y el trabajo en equipo clásico como sus predecesores, y se definen las líneas de futuro, es decir, el tipo de enseñanza que deseamos lograr. Posteriormente se exponen diferentes corrientes pedagógicas que fundamentan y constituyen la base del aprendizaje cooperativo, explicando la importancia del mismo para cada una de las ideologías. Se estudian las ventajas e inconvenientes de este tipo de aprendizaje y se analiza con detalle la metodología del mismo, estudiando los elementos y fases que lo componen. Llegados a este punto, sentadas las bases que constituyen el aprendizaje cooperativo, se puede reflexionar sobre cómo funciona el mismo y dónde podemos intervenir para proponer una mejora.

En la sección 6 se estudia la propuesta de investigación. Se propone una estrategia de aplicación y cómo implementarla. Para ello centramos la intervención en un planteamiento docente y otro discente. Mediante estos pretendemos fomentar la adquisición de ciertas competencias y habilidades que permitan mejorar el trabajo en equipo y, con ello, la adquisición de los aprendizajes que se pueden lograr aplicándolo.

En la sección 7 se proponen los instrumentos que se utilizarían para analizar el resultado de la intervención. También se discuten pautas para interpretar dichos resultados.

Así, llegamos a las conclusiones (ver sección 8), donde realizamos una reflexión final sobre el trabajo.

# ESTADO DE LA CUESTIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El trabajo que nos ocupa aborda el aprendizaje cooperativo y la problemática que conlleva su aplicación. En este apartado describiremos, a nivel teórico, la situación actual de dicha metodología y las corrientes en las que se basa.

El objetivo principal es el de sentar las bases sobre las que se asienta el aprendizaje cooperativo, a la vez que se exponen diferentes métodos prácticos de esta metodología.

## Aula Tradicional versus Aula Cooperativa

Antes de hablar del aprendizaje cooperativo resulta conveniente hablar de la contraposición entre el aula tradicional y la cooperativa [13]. Ambos modelos aportan un contexto histórico y explican de dónde venimos y hacia dónde queremos ir: la concepción clásica del aula surge a imagen y semejanza de la producción industrial; el aula cooperativa se basa en una concepción cooperativa del aprendizaje, mejor adaptada a los modernos desafíos. La resume qué son y en qué se diferencian ambos modelos.

|  |  |
| --- | --- |
| Aula Tradicional | Aula Cooperativa |
| Individualidad: el alumno progresa independientemente de sus compañeros. | **Cooperación**: el alumno aprende con y de sus compañeros. El proceso de aprendizaje es colectivo. |
| Homogeneidad: se tiende a la uniformidad de las personas, grupos homogéneos y una misma educación para todos. | **Heterogeneidad**: variedad como una característica normal, grupos heterogéneos y atención a la diversidad. |
| Pasividad: alumno como receptor pasivo, lo que está en los libros es más importante que lo que el alumno pueda aprender por sí mismo. | **Activo**: se propone un aprendizaje activo, donde el alumno es el principal protagonista y constructor de su conocimiento. |

Tabla 1. Aula tradicional vs Aula cooperativa

## Definiciones

Existen diferentes definiciones de lo que es Aprendizaje Cooperativo. A continuación vemos algunas de ellas.

**Joan Rué** (1994): *“Un término genérico usado para referirse a un grupo de procedimientos de enseñanza que parten de la organización de la clase en pequeños grupos mixtos y heterogéneos donde los alumnos trabajan conjuntamente de forma coordinada entre sí para resolver tareas académicas y profundizar en su propio aprendizaje”. [11]*

**Joan Rué** (1998): “*El trabajo cooperativo es una producción en común en la cual cada componente ha desarrollado un rol específico, unas habilidades, ha seguido un proceso a la vez diferenciado y complementario, y tan necesario como los del resto de los componentes.” [11]*

**Johnson y Johnson** (1998): *“Un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza e induce la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo.” [12]*

**Johnson y Johnson** (1999): “*Las situaciones de aprendizaje cooperativo son aquéllas en las que los objetivos de los participantes se hallan estrechamente vinculados de tal manera que cada uno de ellos sólo puede alcanzar sus objetivos si los demás alcanzan los suyos.” [12]*

**Slavin** (1999): “*La esencia de este tipo de aprendizaje es estar motivados para ayudarse y alentarse para aprender.” [26]*

Así, el aprendizaje cooperativo busca superar las situaciones de aprendizaje individualista y competitivo. En las primeras, el éxito o fracaso del trabajo no depende de los demás, sino solamente del trabajo personal. En las segundas, un individuo logrará el éxito si y sólo si el resto de participantes no logra los suyos [25].

Por el contrario, el aprendizaje cooperativo busca, como su nombre indica, fomentar la cooperación, entendida como: “*Una situación social en la que los objetivos de los individuos están ligados de tal manera que un individuo sólo puede alcanzar su objetivo si y sólo si los demás alcanzan los suyos, y cada individuo será recompensado en función del trabajo de los demás miembros del grupo*.” [16].

## Diferencias entre aprendizaje colaborativo y cooperativo

El aprendizaje cooperativo y el colaborativo son dos paradigmas basados en la teoría del constructivismo [28]. Según esta teoría, el conocimiento que el propio alumno va descubriendo, principalmente por medio de la observación y experimentación, es transformado por el estudiante en conceptos, que pasan a formar parte de su bagaje cognitivo. Después, a través de nuevos procesos de observación y experimentación, estos conceptos son redefinidos y expandidos. No obstante, el aprendizaje cooperativo y el colaborativo se diferencian en la forma de gestionar esta construcción de conocimiento. En el aprendizaje colaborativo son los alumnos los encargados de definir la estructura de sus interacciones y de tomar las decisiones que afectan a su aprendizaje. Sin embargo, en el aprendizaje cooperativo es el profesor quien diseña y mantiene el control de las interacciones y de los resultados que se desean conseguir.

## Diferencias con el trabajo en equipo tradicional

Todo aprendizaje cooperativo es aprendizaje en equipo, pero no todo aprendizaje en equipo es aprendizaje cooperativo. Vemos algunas diferencias:

|  |  |
| --- | --- |
| Trabajo en equipo tradicional | Trabajo cooperativo |
| Interés por el resultado del trabajo | Interés por el rendimiento de todos los miembros del grupo |
| Responsabilidad sólo grupal | Responsabilidad individual de la tarea asumida |
| Parcelación de los apartados del trabajo | Asignación de roles que interactúan |
| Un solo líder | Liderazgo compartido |
| Elección libre de ayudar a los demás miembros del grupo | Responsabilidad de ayudar a los demás miembros del grupo |
| Se da por supuesto que los miembros del grupo poseen habilidades sociales | Enseñanza de habilidades sociales |
| Grupos homogéneos o espontáneos | Grupos heterogéneos |
| El papel del profesor es la evaluación del producto | El papel del profesor es la intervención en el proceso |
| El trabajo puede realizarse fuera del aula | El trabajo se realiza fundamentalmente en el aula |

Tabla 2. Trabajo en equipo tradicional vs Trabajo cooperativo

## Fundamentos teóricos

El paradigma de aprendizaje cooperativo se basa, al menos, en las siguientes teorías: la Teoría Sociocultural de Vygotsky [27], la Teoría Genética de Piaget y su desarrollo a través de la Escuela de Psicología Social de Ginebra [14], la Teoría de la Interdependencia Positiva de los hermanos Johnson [12], el Aprendizaje Significativo de Ausubel [1], la Psicología Humanista de Rogers [24] y la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner [8].

### Teoría Sociocultural de Vygotsky

La teoría sociocultural defiende que el desarrollo humano se debe más a procesos culturales y sociales que a procesos naturales y biológicos [27]. Las diferentes experiencias sociales a las que nos enfrentamos los humanos configuran nuestro conocimiento y estimulan el desarrollo de distintos tipos de procesos mentales.

Vygotsky introduce el concepto de Zona de Desarrollo Próximo, que definió como:

*“… la distancia entre el nivel de desarrollo real del niño, determinado por la capacidad de resolver problemas de manera independiente, y el nivel de desarrollo potencial, determinado por la capacidad de resolver problemas bajo la orientación de un adulto o en colaboración con pares más capacitados”* [27]*.*

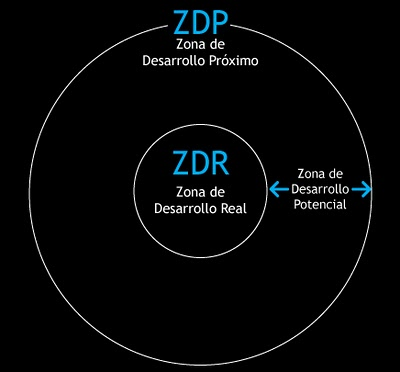


Ilustración 1. Zona de desarrollo próximo [[5]](#footnote-5)

#### ¿Por qué el aprendizaje cooperativo?

* Permite aprovecha las potencialidades del grupo para el aprendizaje, estableciendo multitud de interacciones sociales que son, a la postre, el origen de la generación de conocimiento.
* Se producen situaciones de intercambio de conocimientos entre alumnos, en los que unos actúan en la zona de desarrollo próximo de otros, maximizando las posibilidades de aprender del alumno.
* Potencia la utilización del lenguaje como forma de comunicación e instrumento para el pensamiento.
* Generación de un ambiente de estudio favorable, basado en la ayuda y apoyo mutuos.

### Teoría Genética de Piaget y la Escuela de Psicología Social de Ginebra

La Escuela de Psicología Social de Ginebra, partiendo de los estudios de Piaget, sostiene que el núcleo de todo proceso de Enseñanza Aprendizaje es la interacción social. Esto es debido a que el conocimiento no se construye, sino que se co-construye cuando dos o más personas interactúan [14].

Según esta escuela, el trabajo en grupo debe ser el núcleo de la acción educativa, ya que permite a los escolares confrontar sus diversos puntos de vista acerca de un mismo hecho. Esto se traduce en un conflicto cognitivo que obliga a los escolares a reestructurar los aprendizajes previos, dando lugar al progreso intelectual.

#### ¿Por qué el aprendizaje cooperativo?

* El trabajo grupal genera conflictos sociocognitivos que conducen a la reestructuración de aprendizajes, búsqueda de nuevos conocimientos y asimilación de diferentes perspectivas.
* Permite al alumno desarrollar habilidades sociales y comunicativas. Con ello se maximizan los aprendizajes que ofrecen los conflictos sociocognitivos.

### Teoría de la Interdependencia Positiva de los hermanos Johnson

La teoría de los hermanos Johnson parte del siguiente postulado:

*“La forma como se estructura la interdependencia social dentro del grupo, determina la interacción entre sus miembros y, con ello, los resultados”* [12].

Por lo tanto, se pueden establecer tres maneras de relacionarse, que configuran a su vez diferentes situaciones de aprendizaje:

* Interdependencia positiva: cooperación.
* Interdependencia negativa: competencia.
* Ausencia de interdependencia: esfuerzos individualistas.

#### ¿Por qué el aprendizaje cooperativo?

* Contribuye a crear una dinámica cooperativa en el aula, donde los alumnos trabajan en la consecución de un objetivo común, lejos de esfuerzos individualistas o competitivos.
* Aumenta las relaciones interpersonales positivas y la salud emocional.
* Mejora la capacidad de responsabilidad individual y grupal.
* Permite el desarrollo de habilidades sociales relacionadas con la comunicación, la resolución de conflictos, la empatía, etc.

### Aprendizaje Significativo de Ausubel

Para Ausubel [1] se debe superar la idea tradicional del alumno como mero receptor pasivo del conocimiento que le transmite el profesor. El alumno debe pasar a la acción y convertirse en protagonista de su propio aprendizaje y constructor de sus conocimientos.

El aprendizaje es significativo cuando comulga con los intereses y motivaciones del alumno. Este aprendizaje tiene sentido para el alumno y se relaciona con lo que el alumno ya conoce. Así, estos nuevos aprendizajes se relacionan de manera no arbitraria y sustancial con la estructura cognitiva del alumno.

#### ¿Por qué el aprendizaje cooperativo?

* El aprendizaje cooperativo permite la modificación de los contenidos para adaptarlos al nivel de comprensión que necesita el alumno.
* El diálogo y las explicaciones mutuas conllevan un mejor entendimiento de la información.
* Enfrentarse a puntos de vista distintos contribuye a la reestructuración de los esquemas de conocimiento.
* Los alumnos disponen del tiempo suficiente para reflexionar y asociar las nuevas ideas a sus esquemas de pensamiento previos.

### La Psicología Humanista de Rogers

Esta corriente psicológica [24] aporta tres conceptos importantes al aprendizaje cooperativo:

* La diversidad como hecho natural del ser humano. Por tanto todo aprendizaje tendrá una fuerte componente de elaboración personal.
* La dimensión afectiva del aprendizaje. Se entiende la educación como un proceso integral, que afecta a todas las dimensiones de la persona, incluidas las socio-emocionales. Por lo tanto, los factores afectivos tendrán una gran influencia en el proceso de aprendizaje.
* El clima del aula como elemento de gran importancia para el aprendizaje.

#### ¿Por qué el aprendizaje cooperativo?

* La diversidad pasa a situarse como el motor del aprendizaje, ya que aporta constantes conflictos cognitivos, que llevan al conocimiento, a la vez que produce situaciones de andamiaje, en los que unos alumnos actúan en la zona de desarrollo próxima de otros.
* Reconoce la motivación hacia el aprendizaje como un elemento fundamental para que se produzca el mismo.
* Del mismo modo, la autoestima y autoconcepto, es decir, la forma en que nos vemos a nosotros mismos, condicionan nuestras posibilidades de aprender.
* El resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje está condicionado por la visión que lo alumnos tengan del aula y del clima reinante en la misma.

### La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner

Históricamente se ha entendido la inteligencia como una entidad unitaria, uniforme y cuantificable, que algunos tenían en mayor medida que otros. La teoría de Gardner [8] defiende por el contrario que tenemos al menos ocho tipos diferentes de inteligencia. Estos son:

|  |  |
| --- | --- |
| * Inteligencia Lógica – matemática. * Inteligencia Lingüística. * Inteligencia Espacial. * Inteligencia Musical. * Inteligencia Corporal – kinestésica. * Inteligencia Intrapersonal. * Inteligencia Interpersonal. * Inteligencia Naturalista | Ilustración 2. Inteligencias múltiples [[6]](#footnote-6) |

#### ¿Por qué el aprendizaje cooperativo?

* El aprendizaje cooperativo fomenta el desarrollo de la inteligencia interpersonal, al proponer constantes interacciones entre los alumnos, que fomentan el desarrollo de habilidades sociales.
* Ayuda a estimular los diferentes tipos de inteligencias, ya que propone una gran variedad de experiencias educativas, a la vez que crea un espacio seguro y relajado donde poder aprender.
* Ofrece flexibilidad de la metodología educativa para adaptarse a las diferentes necesidades de alumnos con inteligencias múltiples.

## Ventajas e Inconvenientes del aprendizaje cooperativo

El aprendizaje cooperativo convierte la diversidad en un factor de crecimiento, aprovechando esa variedad de culturas, inteligencias y formas de ser para proponer una metodología en la que todos aprenden de todos, donde el clima de trabajo se convierte en el caldo de cultivo en el que crecen los nuevos aprendizajes. Pero, ¿cuáles son las ventajas e inconvenientes concretos del aprendizaje cooperativo? Vemos a continuación algunas de ellas [23, 13].

#### Ventajas

* Las experiencias de aprendizaje colaborativo, comparadas con las de naturaleza competitiva e individualista, favorecen el establecimiento de relaciones mucho más positivas, caracterizadas por la empatía, la atención, la ayuda y el respeto mutuo.
* Estas actitudes que los alumnos/as mantienen entre sí se extienden, además, a las relaciones que mantienen con la institución escolar y su vida en general.
* La organización colaborativa puede superar, por la implicación que supone en lo que se aprende, a otras estrategias en lo que se refiere al nivel de rendimiento y de productividad de los participantes.
* Las estrategias colaborativas favorecen el aprendizaje de todos los alumnos (tendencia a la inclusión).
* Los métodos de aprendizaje cooperativos favorecen la aceptación de las diferencias y su respeto entre los alumnos.
* Aportan nuevas posibilidades al profesorado: permiten la atención más personalizada, la entrada de nuevos profesionales en el aula y la interdisciplinariedad.
* Favorecen la reflexión sobre un proceso realizado (aprender a aprender) y potencian la autonomía y la iniciativa personal.
* Aprendiendo con otros aprendemos de los ejemplos que nos proporciona al resolver las tareas.

#### Inconvenientes

* Dificultades propias de la aplicación de una metodología nueva (ej. problema de espacios, lentitud de los procesos y cambio de roles de profesor y alumno).
* Tendencia a ver el aprendizaje colaborativo como un método aislado, sin continuidad. Por el contrario, su aplicación exitosa requiere un cambio más permanente en el entorno educativo.
* El trabajo en grupo colaborativo supone un ritmo de aprendizaje diferente al aprendizaje individual. Es necesario seleccionar bien los contenidos.
* Espacios/aulas inadecuados para el desarrollo de trabajos en grupo.
* Aspectos negativos relacionados con la toma de decisiones grupal como la inhibición de algunos miembros del grupo, la difusión de responsabilidades o la polarización de las decisiones.
* Dificultad para seleccionar materiales apropiados.
* Falta de experiencia del profesorado.
* Individualismo del profesorado.
* Excesivo número de alumnos por aula.

Las propuestas de métodos y técnicas concretos para implementar el aprendizaje cooperativo, potenciando sus beneficios y mitigando los problemas identificados, son muy diversas. El Anexo **.**  ofrece un listado de algunas de ellas.

## Metodología del Aprendizaje Cooperativo

Sin entrar en mucho detalle, ya que no es el objetivo de este trabajo, vamos a explicar brevemente cómo se implementa una metodología de aprendizaje cooperativo. Hasta ahora hemos visto qué es y qué no es aprendizaje cooperativo, los fundamentos teóricos y las posibles ventajas e inconvenientes. Pero, ¿cómo se pone en práctica una experiencia de aprendizaje cooperativo?

Aunque existe gran variedad de modelos y propuestas al respecto, trataremos de obtener los elementos comunes a todas ellas para ofrecer una idea general de qué es el aprendizaje cooperativo. Esta definición será un punto especialmente importante dentro de nuestro trabajo, ya que nos permitirá detectar aquellos puntos en los que vamos a poder intervenir con el objetivo de mejorar los resultados [29, 13, 6, 12].

### Elementos

Para que se produzca un aprendizaje cooperativo no basta con formar grupos y ponerles a trabajar, se deben dar, además, una serie de condiciones:



Ilustración 3. Elementos aprendizaje cooperativo

* **Agrupamientos heterogéneos**. La formación de grupos debe ser lo más variada posible en cuanto a etnias, género, rendimiento académico, interés por el tema, capacidades de de trabajo en equipo, etc. De esta forma se obtiene el mayor beneficio del aprendizaje cooperativo, ya que favorecerá en mayor medida su desarrollo cognitivo, socio-afectivo, moral y su rendimiento.

Diferentes estudios [9, 22, 21] han corroborado que las prácticas educativas que conducen a un mayor éxito son aquellas que contemplan agrupaciones heterogéneas, siempre y cuando no olviden dotar a esas aulas de los recursos necesarios, ya sean materiales o humanos. Según la investigación científica actual esta forma de agrupación es la que conduce a mejores resultados académicos para todos los estudiantes, al tiempo que mejora la convivencia. En relación a las agrupaciones homogéneas por nivel, hace décadas que las investigaciones internacionales en ciencias sociales y de la educación han demostrado que genera y reproduce desigualdades.

* **Interdependencia positiva**. Representa la clave del aprendizaje cooperativo. Los alumnos deben ser conscientes de que sólo tendrán éxito si también lo tienen sus compañeros. Deben comprender que los esfuerzos que realiza cada miembro del equipo no sólo le benefician a él sino también a todo el grupo. Por tanto, cada alumno no es sólo responsable de sus tareas, también debe ayudar a sus compañeros, ya que esto redunda en el beneficio de todos.
* **Responsabilidad individual**. Todos los miembros del equipo deben ser responsables de cumplir con una tarea, que será una parte del trabajo total que el grupo debe realizar para cumplir con sus objetivos. Esta condición es fundamental para evitar la pasividad de ciertos alumnos que se amparan en el trabajo del grupo.
* **Igualdad de oportunidades para el éxito**. Todos los miembros del equipo deben tener la oportunidad de realizar aportaciones significativas al trabajo del grupo. Para ello habrá que valorar el trabajo de cada alumno en función de sus posibilidades y teniendo en cuenta el punto de partida del mismo, es decir, sus progresos.
* **Interacción estimuladora cara a cara**. Para favorecer el trabajo en equipo será importante que potenciemos las interacciones visuales y verbales entre los alumnos[[7]](#footnote-7). De esta manera se favorece un trabajo en equipo que facilita el progreso de los demás compañeros a través de la ayuda recíproca, el apoyo mutuo y el estímulo de esfuerzo que se percibe en el equipo.
* **Elaboración cognitiva de la información**. Por medio del diálogo y la ayuda mutua, los alumnos ponen en marcha procesos cognitivos que les permiten alcanzar por sí mismos ese conocimiento. Así, mediante la confrontación de opiniones, las explicaciones por parte de sus iguales, la aclaración de dudas, etc. se favorece el procesamiento interindividual de la información, lo que da lugar al verdadero conocimiento.
* **Evaluación grupal**. La evaluación del trabajo en equipo debe ser grupal, esto favorece la cooperación dentro del equipo y la mejora del rendimiento del mismo. Esta valoración grupal consiste en la evaluación, por una parte, del esfuerzo y grado de adquisición de conocimientos de cada miembro y, por otra, del funcionamiento del grupo.

En algunos documentos se habla también del “*Aprendizaje de habilidades cooperativas”*. No obstante, dada la relevancia de dicho elemento para nuestro trabajo, trataremos este punto con mayor detalle en el apartado **.** .

### Fases

Para la definición de las fases que conforman una metodología de aprendizaje cooperativo se ha tomado como referencia el trabajo de M.J. Díaz Aguado [5, 3 y 4]. Este modelo ha sido elaborado en varios programas de enseñanza secundaria, por lo que resulta especialmente adecuado para el desarrollo de nuestro estudio. No obstante, dicho modelo ha sido modificado para adaptarlo a nuestras necesidades, ya que proponemos un modelo más genérico, que sirva de molde para la mayoría de métodos de aprendizaje cooperativo[[8]](#footnote-8).

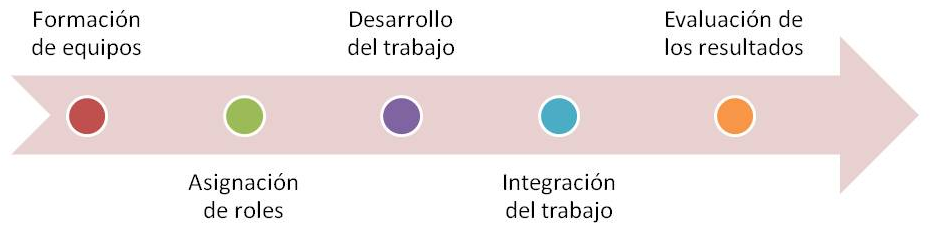


Ilustración 4. Fases del aprendizaje cooperativo

En la podemos ver las diferentes fases que constituyen la implantación de una metodología de aprendizaje cooperativo. Explicamos a continuación cada una de las fases:

|  |
| --- |
| Programa de aprendizaje cooperativo para secundaria |
| 1. Formación de equipos de aprendizaje cooperativo heterogéneos (en genero, nivel de rendimiento, estructura de razonamiento socio-moral, actitudes hacia la diversidad, etc.), estimulando la interdependencia positiva. |
| 1. Asignación de roles o funciones entre los miembros del equipo. Las secciones o especialidades (sociología, historia, medios de comunicación....) podrán ser asignadas a uno o a varios miembros. |
| 1. Desarrollo del trabajo en diálogo y ayuda mutua con el resto de miembros del equipo. El profesor anima y asesora la elaboración de un plan que favorezca un adecuado desempeño en la tarea encomendada, utilizando diversos materiales y fuentes de información. |
| 1. Integración del trabajo de los diferentes miembros del equipo de aprendizaje cooperativo, de forma que el resultado final de cada equipo dependa del trabajo que todos sus miembros han elaborado. |
| 1. Evaluación de los resultados obtenidos. Tanto del trabajo individual como del funcionamiento de los equipos de aprendizaje cooperativo. |

Tabla 3. Programa de aprendizaje cooperativo para secundaria

### Reflexiones

A tenor de los elementos anteriormente estudiados podemos observar como la dinámica del aprendizaje cooperativo, generalmente, consiste en:

1. Formación de equipos.
2. Trabajo en equipo.
3. Evaluación del resultado.

Mediante estos pasos se pretenden integrar todos los elementos que son importantes en el aprendizaje cooperativo, como son los agrupamientos heterogéneos, las interdependencias positivas o la interacción estimuladora cara a cara. Sin embargo, consideramos que estos pasos no bastan para lograr que todos los alumnos gocen de las mismas oportunidades para aprovechar la experiencia del trabajo. Aquellos miembros más capacitados para el trabajo en equipo, sacarán un mayor rendimiento y aprendizaje de las interacciones que se produzcan, pudiendo asumir su rol con facilidad. Por contra, aquellos miembros con más carencias en el trabajo grupal encontrarán mayores dificultades para relacionarse con sus compañeros o asumir un rol para el que no están preparados. Probablemente, estos alumnos terminarán adoptando un papel secundario dentro del grupo, el cual no les permitirá desarrollarse en la misma medida.

La causa de la situación descrita es que los alumnos deben aprender por sí mismos a trabajar en equipo, siendo habitual que no exista una fase previa de aprendizaje al trabajo en equipo. Por ello se propone incluir una fase transversal al desarrollo del aprendizaje cooperativo. Ya que nadie nace sabiendo, se propone realizar un proceso de aprendizaje de esas destrezas, hábitos y actitudes interpersonales y grupales que permiten el trabajo en equipo.

Desarrollaremos con detalle esta propuesta en el apartado **.** .

# METODOLOGÍA

## Preguntas de investigación y/o Hipótesis iniciales

Como se explicó en los apartados iniciales de este documento, el objetivo del mismo surge de la detección de ciertas carencias a la hora de poner en práctica aprendizajes cooperativos en el aula. Nos referimos a la distancia existente entre la teoría y la práctica, ya que aunque el aprendizaje cooperativo conlleva grandes beneficios para los estudiantes, consideramos que el reparto de esos beneficios no se realiza por igual entre todos ellos.

Como vimos en el apartado **.** , las fases que se suelen desarrollar cuando se desea implantar una metodología de este tipo suelen ser las siguientes:



Ilustración 5. Fases del aprendizaje cooperativo

Mediante estas fases se logra poner en práctica procesos de aprendizaje cooperativo dentro del aula. Permiten realizar agrupaciones heterogéneas, con la consiguiente ventaja respecto a la diversidad que aporta este elemento. También se produce una interdependencia positiva entre los miembros del grupo, a la par que se les asigna una responsabilidad individual. De esta manera todos sienten la necesidad de trabajar en su propio beneficio y en el beneficio del equipo. Además, la evaluación es grupal, atendiendo tanto al trabajo de cada alumno como al funcionamiento general del grupo.

No obstante, el éxito del funcionamiento del equipo sigue siendo una incógnita. Se proponen ciertos elementos necesarios para que el grupo pueda sacar partido de ellos y después se les pone a trabajar. Pero, ¿qué ocurre en aquellos casos en los que el grupo no está preparado para trabajar en equipo? ¿Qué ocurre con aquellos alumnos cuyas características personales les impiden desarrollarse en grupo como al resto de sus compañeros? ¿Cómo se gestionan los problemas que surgen en el seno de los grupos? ¿El resultado de aprendizajes es equitativo entre todos los estudiantes? La falta de respuestas, o las respuestas negativas, a estos interrogantes me hace considerar que en algunos casos, la aplicación de métodos de aprendizaje cooperativo adolece de ciertas carencias, no siendo capaz de atender las necesidades de sus usuarios. Así, aunque estas metodologías presentan grandes ventajas, la forma en que se lleven a cabo condicionará la consecución de las mismas.

Por lo anterior se propone una ampliación del modelo de aprendizaje cooperativo. En concreto, se plantea la introducción de una nueva fase, transversal al resto, que se desarrollaría durante todo el proceso del aprendizaje cooperativo. Esta fase pretende enseñar a trabajar en equipo, mejorando las competencias tanto de los alumnos como del profesor, para aumentar la cohesión grupal y mejorar las capacidades para el trabajo grupal.

Así, nuestra propuesta, pasa a tomar la siguiente forma:



Ilustración 6. Intervención. Enseñar a trabajar en equipo

En el siguiente apartado se desarrolla con detalle esta propuesta.

## Propuesta de Intervención. Enseñar a trabajar en equipo

Para la realización de esta propuesta se ha partido de varios estudios de los autores Johnson y Johnson [12], Pere Pujolás [18] y Puig Rovira [20], adaptando sus trabajos a nuestras necesidades concretas.

Nuestra propuesta de intervención incluye los siguientes elementos:

1. **Trabajo docente.**
   1. Competencias del docente para educar en cooperación.
   2. Perfeccionamiento docente en materia de aprendizaje cooperativo.
2. **Trabajo discente.**
   1. Cohesionar el grupo.
   2. Enseñar a trabajar en equipo.
   3. Aprender trabajando en equipo.

Tabla 4. Elementos de intervención

De esta manera pretendemos que el docente alcance un mayor nivel de competencias en cuanto a la cooperación dentro del aula, a la vez que mejora su experticia en el aprendizaje cooperativo.

Por otra parte, en relación al alumnado, se pretende fomentar la cohesión grupal, cualidad imprescindible para el funcionamiento de todo grupo, además de enseñar a trabajar en equipo. Por medio de diferentes dinámicas y técnicas se busca que los estudiantes adquieran ciertas habilidades sociales, que posteriormente llevarán a la práctica.

En los siguientes apartados se analiza con detalle cada uno de estos elementos.

### Trabajo docente

#### Competencias del docente para educar en cooperación

Como indica Jacques Delors en su célebre informe [10], cuatro son los pilares de la educación:

* Aprender a conocer.
* Aprender a hacer.
* Aprender a vivir con los demás.
* Aprender a ser.

Por lo tanto, entendemos que un docente, para desarrollar en su aula una metodología de aprendizaje cooperativo, no se puede limitar a conocer la misma e implantarla. Se requieren también una serie de competencias referidas a cómo nos relacionamos con los demás y cómo somos. En definitiva, educamos a través de lo que somos, de nuestra forma de ser y de relacionarnos. Por este motivo consideramos que también se debe cuidar el fortalecimiento de estas competencias, que redundan en el desarrollo personal del profesorado.

Entre las múltiples competencias[[9]](#footnote-9) que se hacen necesarias para ejercer la profesión de docente encontramos las siguientes especialmente importantes a la hora de implantar procesos de aprendizaje cooperativos [20].

* Facilitar el diálogo.
* Regular la participación.
* Trabajar en equipo.

Por lo tanto creemos que, a la par que los alumnos viven su proceso de crecimiento académico y personal, el docente debe vivir el suyo propio y que, la mejora en estas competencias, le ayudará a implantar mejor esta metodología de aprendizaje.

**Facilitar el diálogo**

Una parte fundamental de la vida en sociedad es el diálogo. La convivencia está siempre regulada por la palabra. Lo está porque mediante el lenguaje es posible llegar a una comprensión conjunta de un hecho, porque facilita la resolución de conflictos y porque dialogando se construyen afectos, grupos y consensos.

De la misma manera, la regulación de la vida escolar, el sentido de formar parte de un grupo, las relaciones que se crean en la escuela y, en definitiva, la vida en el aula, se crean a tenor de los diálogos que en ella se establecen. Por lo tanto, la clase debe convertirse en un espacio de diálogo. Para ello es necesario que el docente muestre un talante democrático, fomentando la participación y el aprendizaje activo. Facilitar el diálogo requiere, como mínimo, impulsarlo como método y como finalidad. “*La escuela no puede dar la espada a una realidad que crece continuamente y tiene que asumir entre sus prioridades la formación de personas abiertas al diálogo, capaces de expresar su parecer y de escuchar a los demás con la voluntad de encontrar soluciones acordadas para los retos que plantea la realidad.*” [20].

Cabe mencionar, como elementos importantes para mejorar el diálogo en clase:

* La asamblea, donde alumnos y profesor pueden hablar de temas que consideren de interés para mejorar la convivencia y el trabajo en clase.
* El debate, donde los alumnos manifiestan sus puntos de vista respecto de los temas que se discuten, contrastando opiniones con sus compañeros.
* Acuerdos normativos, por medio de los cuales profesor y alumnos acuerdan las reglas que regularán el funcionamiento de la clase.

**Regular la participación**

Las experiencias educativas que defienden la participación del alumnado en la vida escolar han cuestionado el rol que suele asignarse a los alumnos de escuchar y obedecer. El proceso de aprendizaje ha vivido importantes cambios y se ha transformado en experiencias de participación directa. Para eso, es imprescindible que la escuela ponga en marcha actividades de participación adaptadas a las posibilidades de los alumnos.

Por otra parte, esa participación implica situaciones de trabajo en común, protagonizadas por grupos que comparten responsabilidad y trabajos. Se participa con otros y se logran los objetivos mediante procesos de reflexión, diálogo y acción. En este sentido resulta imprescindible que los profesores cedan protagonismo a los alumnos y dejen en sus manos todo aquello que ellos puedan lograr por sí mismos. Así, su función principal pasa a ser la de motivar, acompañar y guiar a los alumnos en su proceso de aprendizaje.

Finalmente, estas actividades de participación son también una forma de fomentar valores importantes de nuestra sociedad. Aprender a vivir de forma democrática sólo se puede lograr viviendo democráticamente. Los valores de igualdad, autonomía, libertad, cooperación, solidaridad, participación y justicia, se aprenden en la medida que los alumnos tienen la posibilidad de practicarlos.

**Trabajar en equipo**

Trabajar en equipo no consiste solamente en realizar actividades grupales. Trabajar de manera conjunta implica una serie de exigencias que facilitan dinámicas eficientes y que muestran las ventajas de esta nueva forma de afrontar la educación de los menores, como ya se vio en el apartado **.** . De esta manera, el trabajo en equipo aporta muchas e interesantes ventajas, tales como favorecer la reflexión, establecer relaciones más positivas o desarrollar la empatía.

Por otra parte, los docentes también deben apostar por una educación que valora la diversidad y es respetuosa con las diferencias. En este sentido, es necesario formar a los alumnos en el respeto y en la tolerancia y propiciar el conocimiento de diferentes culturas y opiniones. Formar, en definitiva, ciudadanos democráticos capaces de participar en sociedades plurales. Estos principios sólo se pueden educar desde intervenciones respetuosas con la autonomía personal y comprometidas con los proyectos colectivos. En este sentido, el trabajo en equipo cobra un especial protagonismo.

De la misma manera, el trabajo cooperativo también es imprescindible entre los docentes. Entre otros objetivos, es una forma de establecer criterios que permitan orientar la práctica educativa más allá de los estilos personales de cada profesional.

En el anexo **.**  se incluyen varias actividades, que pretenden incentivar y desarrollar la adquisición de estas competencias en el docente.

#### Perfeccionamiento docente en materia de aprendizaje cooperativo

Al igual que el alumno no nace sabiendo trabajar en equipo, el docente también debe aprender a emplear este tipo de aprendizaje, lo cual no es un proceso sencillo ni rápido. No es suficiente ser un buen profesor. Para realizar aprendizajes cooperativos dentro del aula es necesario haber recibido un entrenamiento y formación al respecto [12].

La habilidad del profesor para realizar aprendizajes cooperativos en su aula se manifiesta en su capacidad para:

1. Estructurar de forma cooperativa cualquier tipo de clase, independientemente del tipo de alumnos, nivel o materia.
2. Utilizar aprendizajes cooperativos en el 60-80 % de los casos.
3. Describir qué tipos de aprendizaje está desarrollando dentro del aula y qué fines persigue con ello. Ser capaz de explicar las ventajas de este tipo de aprendizajes y enseñar a otros compañeros cómo llevarlos a la práctica.
4. Utilizar la cooperación en otros contextos diferentes al aula, como por ejemplo en las reuniones del claustro docente.

Para alcanzar esta experticia en la implantación de aprendizajes cooperativos se ha de desarrollar un proceso de perfeccionamiento progresivo, que consisten en:

|  |
| --- |
| Perfeccionamiento progresivo |
| 1. Desarrollar una clase o unidad didáctica cooperativa. |
| 1. Evaluar el funcionamiento de la misma. |
| 1. Reflexionar sobre posibles mejoras en el desarrollo de la clase o unidad. |
| 1. Desarrollar una nueva clase o unidad mejorada, teniendo en cuenta las reflexiones anteriores. |
| 1. Evaluar el funcionamiento y así sucesivamente. |

Tabla 5. Perfeccionamiento progresivo

Utilizar el aprendizaje cooperativo presenta una curva de aprendizaje elevada. Por eso se recomienda solicitar la ayuda de compañeros con más experiencia. Posteriormente se podrá ayudar a su vez a otros compañeros.

Se estima que aprender una estrategia de enseñanza de complejidad media requiere unas 20 o 30 horas de instrucción teórica, aproximadamente de 15 a 20 horas de demostraciones, visualizando cómo se implementa dicho aprendizaje, y unas 10 o 15 horas más de clases prácticas supervisadas por un experto. Por tanto, la formación en una metodología tan compleja como el aprendizaje cooperativo puede requerir varios años de entrenamientos y práctica por parte del docente. Por lo tanto, para que el docente alcance auténtica pericia en la utilización de dicha metodología, resulta imprescindible que ponga en práctica este tipo de aprendizajes durante un periodo prolongado, antes de adquirir verdadera capacidad.

### Trabajo discente

Por la importancia que el trabajo en equipo tiene para el desarrollo personal y académico de nuestros alumnos, no podemos considerarlo como un método de enseñanza más, sino como un contenido que también deben aprender los alumnos. Por este motivo no podemos quitar peso a su enseñanza alegando que a los alumnos les cuesta trabajar en equipo o que unos pocos se aprovechan del trabajo del resto. Tendremos que enseñarles a trabajar, mostrándoles lo que no está funcionando, cambiando aquello que sea necesario y repitiendo el proceso tantas veces como sea necesario hasta que lo aprendan. Si tanto insistimos para que aprendan a leer, escribir, sumar y multiplicar, ¿por qué nos cansamos tan pronto de intentar enseñar a trabajar en equipo? Por todo esto creemos que es necesario dedicar más esfuerzo a desarrollar actividades expresamente diseñadas para enseñar a los alumnos a cooperar.

Para nuestra propuesta de intervención se ha partido del trabajo de Pere Pujolás [18], adaptando aquellas características que consideramos convenientes para nuestro estudio. Por medio de diferentes fases de formación, se busca desarrollar la capacidad de trabajo en equipo de los alumnos, así como el desarrollo de diferencias habilidades sociales e instrumentos para favorecer la organización y planificación de los equipos, que les serán de utilidad en estos trabajos y en su vida posterior.



Ilustración 7. Esquema trabajo discente

Como se puede observar en el esquema anterior, nuestra propuesta de intervención incluye las siguientes fases:

1. **Cohesión grupal**: en esta primera fase se pretende realizar actividades que fomenten el consenso, favorezcan las relaciones entre los alumnos, faciliten la participación, etc. Con ello se busca la creación de un grupo sólido, en el que fluya la comunicación y los miembros del mismo se encuentren a gusto trabajando juntos. Se pretende en definitiva, preparar y sensibilizar al alumnado para trabajar de forma cooperativa.
2. **Enseñar a trabajar en equipo**: esta fase pretende desarrollar los recursos y habilidades necesarias para la formación de equipos y la organización y gestión interna del grupo. Por medio de diferentes actividades cooperativas simples y complejas, se aprenderán y practicarán diferentes habilidades sociales, instrumentos para favorecer la organización interna de los equipos, la planificación de tareas, etc.
3. **Aprender trabajando en equipo**: una vez realizadas las dos primeras fases, más formativas, se busca con esta última fase poner en práctica todos los elementos anteriormente aprendidos, pero con un alto grado de observación. El docente acompañará a los grupos en su trabajo diario, ayudándoles a encontrar dónde se están produciendo problemas y cómo solucionarlos.

#### Contenidos del Programa de Intervención

Mediante la aplicación del este “Programa de Intervención” se pretende incidir en e incrementar la capacidad para trabajar en equipo que tienen los alumnos, ayudándoles a mejorar sus habilidades sociales, su capacidad para organizar el trabajo grupal y para planificar tareas. Con ello se busca fomentar la cohesión grupal, mejorar las relaciones interpersonales, la capacidad de resolución de conflictos, etc., habilidades todas ellas necesarias para el trabajo en equipo. Con este plan se busca reforzar el trabajo individual y grupal de los alumnos, dándoles pautas que les permitan mejorar día a día su capacidad para trabajar con los demás. De esta forma obtendrán un mayor partido de todo lo que el aprendizaje cooperativo les puede aportar.

Vemos a continuación propuestas concretas para cada una de las fases anteriormente mencionadas.

#### Cohesionar el grupo

Dinámicas y actividades de grupo:

* Para fomentar el consenso en la toma de decisiones.
* Para favorecer la relación entre los alumnos y el conocimiento mutuo.
* Para facilitar la participación de los alumnos en la inclusión de algún compañero con discapacidad y favorecer el conocimiento mutuo.
* Para demostrar la importancia del trabajo en equipo y demostrar su eficacia.

Existe multitud de bibliografía al respecto, donde se pueden encontrar juegos de conocimiento, cooperación o distensión, actividades de presentación para nuevos equipos, de conocimiento, de motivación, de resolución de conflictos, etc. Podemos ver un ejemplo en el Anexo **.** .Mediante el mismo se pretende hacer ver a los alumnos las ventajas de trabajar en equipo.

#### Enseñar a trabajar en equipo

Diversas actividades cooperativas simples y complejas:

* Recursos para organizar los equipos y planificar el trabajo.
* Estructuras y recursos para reforzar algunas habilidades sociales cooperativas.
* Instrumentos didácticos para favorecer la organización interna de los equipos (Cuaderno del Equipo y Planes del Equipo).

En el Anexo **.**  se explica qué es y cómo se utilizan el Cuaderno y los Planes de Equipo.

#### Aprender trabajando en equipo

Esta fase constituye una práctica guiada de la problemática de trabajo en equipo. Lejos de formar un grupo y ponerles a trabajar, se pretende que este trabajo grupal esté guiado por el docente. Así, este se convierte en tutor del aprendizaje, ayudando a los grupos a encontrar aquello que no está funcionando y solucionarlo, gestionar conflictos, y mejorar la organización y el funcionamiento interno del equipo.

Se propone la realización de Asambleas grupales, coordinadas por el docente, donde se gestione el funcionamiento del grupo. Estas sesiones pueden servir para poner en común el trabajo realizado, reflexionar sobre el funcionamiento del grupo, solucionar conflictos o proponer mejoras. Inicialmente estas pueden celebrarse semanalmente, después quincenalmente, para, una vez alcanzado cierto rodaje celebrarse cuando el grupo lo solicite.

Así mismo, se recomienda que el docente utilice alguna herramienta de observación que le permita medir con mayor facilidad el funcionamiento del grupo, a la par que guarda registros sobre el mismo, que le posibilitarán estudiar con posterioridad los resultados. Sugerimos alguna de las siguientes herramientas:

|  |  |
| --- | --- |
| Herramientas de observación | |
| Observación abierta | Diario |
| Notas de campo |
| Registro de incidentes críticos |
| Observación estructurada | Listas de control |
| Escalas de estimación |
| Análisis de interacción grupal |

Tabla 6. Herramientas de observación

En el Anexo **.**  se puede encontrar más información sobre este tipo de herramientas.

## Instrumentos para la toma de datos

Para analizar la pertinencia del modelo propuesto resulta imprescindible tomar una serie de datos durante el proceso, que ofrezcan indicaciones del resultado obtenido, para después poder analizarlos. Para ello se proponen los instrumentos discutidos en las siguientes secciones.

#### Test para evaluar la inteligencia emocional

Mediante este cuestionario, que será completado por todos los alumnos, se pretende analizar las siguientes capacidades:

* Autoconciencia
* Control de las emociones
* Automotivación
* Relacionarse bien
* Asesoría emocional

Así, por medio de este análisis, podremos evaluar diferentes capacidades de los alumnos, hacernos una idea de su situación inicial y poder evaluar cómo evoluciona la misma a lo largo del proceso.

El test en cuestión se puede encontrar en el Anexo . .

#### Test de trabajo en equipo

Con estos dos test se busca medir la capacidad de trabajo en equipo que tienen los estudiantes. Esta medida será una de las principales a la hora de analizar los resultados, ya que es la cualidad que en mayor medida se desea desarrollar.

Los test mencionados se encuentran en los Anexos . y . .

#### Test de asertividad

Este cuestionario completa el test encargado de evaluar la inteligencia emocional. Consideramos la asertividad como una de las principales cualidades a la hora de trabajar en equipo, de aquí la importancia que se le otorga en el proceso de recogida de datos. Además, la asertividad está muy relacionada con la autoestima, parámetro al que también deseamos dar gran importancia. Por lo tanto, se propone este cuestionario que nos dará una medida del grado de asertividad que pueden desarrollar los alumnos.

El test para medir la asertividad se encuentra en el Anexo . .

#### Diario de trabajo

Nos parece sumamente interesante que el docente que desarrolle la investigación lleve un diario de trabajo de las sesiones que comprenderán el proyecto, donde anotará los acontecimientos más importantes. Para ello, sería interesante seguir las siguientes recomendaciones:

* Continuidad, entendida como regularidad con que se toman los datos.
* Secuencialidad: los registros deben ir registrados con la fecha en que se producen. Si se tratan asuntos relacionados se deberá hacer referencia a la entrada correspondiente.
* Interpretación: en un primer momento se registrarán los hechos, acompañándolos posteriormente de algún análisis e interpretación de los mismos.

En el Anexo . se explica la utilización de esta herramienta de registro de datos y otras.

#### Ficha sobre el trabajo cooperativo

Este documento nos ofrecerá otro punto de vista sobre del funcionamiento del equipo: la visión de los alumnos. Por medio del mismo se pretende recoger, de forma periódica, las impresiones de los estudiantes, tan importantes o más como las que pueda recoger el docente. De esta manera podremos saber cómo están viviendo ellos el proceso de aprendizaje, los problemas que encuentran y las mejoras que proponen.

Se puede consultar en el Anexo . .

# ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS, O EN SU CASO DE LA PROPUESTA DE APLICACIÓN PRÁCTICA

Debido a la falta de tiempo durante el desarrollo del Practicum, no ha sido posible implantar, dentro del aula, la . . Por este motivo no podemos aportar datos sobre el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

No obstante, en este apartado se elabora una propuesta de aplicación práctica de la “Propuesta de Intervención” antes mencionada. Ya que no podemos aportar datos sobre los resultados del estudio, intentaremos definir cómo habríamos llevado a cabo dicho estudio, cuáles son los objetivos del mismo y qué variables deseamos analizar.

En el apartado . METODOLOGÍA se desarrolla cuál es nuestra propuesta y cómo se podría implementar. No obstante, a la hora de aplicar dicha metodología, dentro de un aula concreta, sería necesario definir un programa pormenorizado, donde se determinen las sesiones, actividades y medidas concretas. Dicha definición va a depender en gran medida de factores como la edad de los alumnos, la asignatura impartida, el contexto social del aula, el momento de implantación o las competencias docentes. Por ello, creemos que su concreción debe realizarse dentro de un contexto educativo particular, de manera que las actividades concretas programadas se adapten al mismo. Sin embargo, en el Anexo . se adjunta, a modo orientativo, una propuesta de la Universidad de Vic, de lo que podría ser un plan de formación para el aprendizaje cooperativo.

Por los motivos anteriormente mencionados, en este apartado nos centraremos en la propuesta de aplicación que nos habría gustado llevar a la práctica. En primer lugar veremos cuáles son las líneas maestras que definen la investigación, explicando a alto nivel cómo se desea realizar la misma. A continuación hablaremos de los instrumentos de medida utilizados y del grado de concordancia y fiabilidad que se espera de los mismos. Después, pasaremos a indicar las fases que se proponen para la recogida de datos y, por último, se hablará del análisis de resultados, que constituye la fase final del estudio.

#### Principios de investigación

1. La investigación se realizará, como mínimo, en **dos grupos escolares** o aulas.
   1. Ambas aulas serán del mismo ciclo académico y tendrán el mismo docente.
   2. En al menos un aula se implantará la Propuesta de Intervención que defendemos, realizando una formación complementaria al aprendizaje cooperativo.
   3. En la otra/s se utilizará un procedimiento de aprendizaje cooperativo que no incluya elementos de formación específicos.
2. Se recomienda que la investigación tenga una **duración de un año académico**, siendo muy importante observar la evolución de los grupos durante todo el curso.
3. Se realizarán **observaciones y mediciones** en todos los grupos.
   1. Iniciales: con el objetivo de conocer el punto de partida de cada grupo.
   2. Periódicos: cada semana por ejemplo, se busca con ello obtener una evolución histórica de los resultados, pudiendo comparar el funcionamiento de los grupos.
   3. Finales: se realizarán mediciones finales más rigurosas, con el objetivo de analizar la evolución global de los grupos.

Tabla 7. Perfeccionamiento progresivo

Mediante esta propuesta se pretende obtener información de la evolución de ambos grupos. Sabemos que el funcionamiento de un grupo está muy condicionado por los miembros que lo integran. Así, cualquier comparación entre ambos grupos presentaría importantes sesgos, no permitiendo llegar a ninguna conclusión definitiva. Por ello, no pretendemos comparar el funcionamiento de los grupos, sino su evolución. Es decir, teniendo en cuenta el punto de partida, estudiar cómo ha evolucionado cada grupo y, con ello, analizar los resultados para comprobar la efectividad de la Intervención realizada.

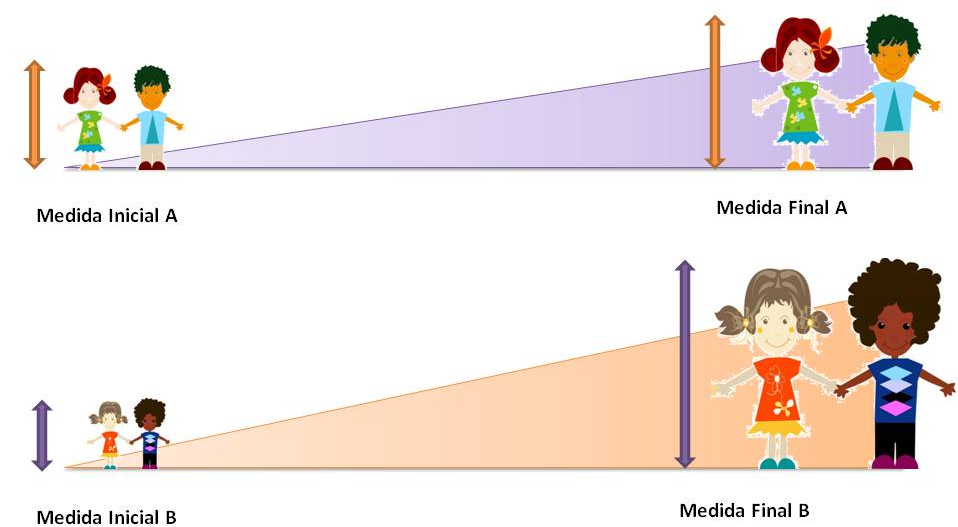


Ilustración 8. Medida del resultado

Así, como resultado final del análisis, podremos esclarecer qué grupo ha tenido una mayor evolución. Dicha medida habrá que contrastarla con la capacidad estimada de crecimiento de los grupos (capacidad para trabajar en equipo) ya que, por supuesto, el crecimiento no está condicionado solamente por la Intervención propuesta, sino también por la capacidad del grupo en sí. De esta manera, pretendemos reducir el sesgo introducido por las medidas y observaciones, intentado obtener unos resultados lo más objetivos y veraces posibles.

#### Instrumentos para la toma de datos. Concordancia y Fiabilidad

Para la medida de los elementos anteriormente mencionados se remite al apartado . Instrumentos para la toma de datos, donde se exponen y explican las herramientas e instrumentos propuestos.

A la hora de utilizar los instrumentos para la toma de datos será importante buscar el mayor grado de fiabilidad [] posible. Para ello nos centraremos en los siguientes elementos:

* Concordancia: acuerdo en las observaciones de diferentes observadores en un mismo momento.
* Fiabilidad: determinada a través de los coeficientes de correlación.

Respecto a la concordancia para aquellos instrumentos no estructurados, como el diario[[10]](#footnote-10), será difícil establecer algún tipo de mecanismo que nos permita asegurar la misma, ya que es un texto libre. Sin embargo, con las escalas de estimación podemos utilizar índices de concordancia, como el porcentaje de acuerdo o el índice de Kappa [2]. Ambos índices se refieren a medidas tomadas por diferentes observadores y la concordancia que se establece entre ellos, con lo que sería necesario introducir otro observador, aparte del docente, en el aula.

En cuanto a la fiabilidad, las posibles medidas se centran, como en el caso anterior, en observaciones tomadas por diferentes observadores. Así, proponemos la Fiabilidad Interobservadores[[11]](#footnote-11), para tratar de mejorar la fiabilidad de los datos recogidos. Por ejemplo, utilizando una herramienta como el diario, si dos observadores anotan la misma situación, la escritura posterior del diario podrá ser escrita por ambos en colaboración o escrita por uno y revisada por el otro, con lo que la fiabilidad de los datos observados aumentará. Si en vez de utilizar un diario, nos decantamos por una la escala de estimación[[12]](#footnote-12), utilizar este mismo método, la Fiabilidad Interobservadores, garantiza también una mayor fiabilidad en los datos. Al existir dos observadores que contemplan la misma realidad tendremos dos medidas diferentes de dicha realidad, con lo que el resultado final podrá ser un acuerdo o una media de los diferentes valores observados. Este procedimiento reduce la tasa de posibles errores introducidos en el muestreo, a la vez que favorece el proceso de reflexión sobre los valores escogidos, al producirse un intercambio de opiniones sobre las observaciones realizadas por los diferentes profesionales.

#### Fases del proceso de Implantación y análisis

|  |
| --- |
| Proceso de implantación y análisis |
| 1. Medida inicial de la capacidad de trabajo en equipo de todos los grupos. |
| 1. Medidas y observaciones periódicas de las capacidades de trabajo en equipo y de la evolución de los mismos. |
| 1. Medida final de la evolución de los equipos. |
| 1. Análisis de los resultados. |

Tabla 8. Proceso de implantación y análisis

Inicialmente, mediante los cuestionarios de inteligencia emocional, trabajo en equipo y asertividad de inteligencia emocional, trabajo en equipo y asertividad obtendremos una medida de la capacidad de los alumnos y de los diferentes grupos para trabajar en equipo. Este será el valor de partida, el cual deseamos potenciar durante la intervención.

Posteriormente, durante la investigación utilizaremos las herramientas del diario y las fichas sobre el trabajo cooperativo para conocer y guardar registros sobre las impresiones del docente y de los alumnos. Con ello pretendemos conseguir una representación del proceso vivido, que describa los problemas encontrados y las soluciones aportadas. Además, de forma periódica, se utilizarán de nuevo los instrumentos de medida iniciales, para obtener diferentes medidas cuantitativas de la evolución de la capacidad de trabajo en equipo.

Por último, se volverán a repetir los cuestionarios de inteligencia emocional, trabajo en equipo y asertividad. De esta manera obtendremos una medida final del grado de evolución de los estudiantes.

Con todos estos datos podremos pasar a la fase de análisis, donde se estudiarán los resultados logrados.

#### Análisis de los resultados

En cuanto al análisis de los resultados, una vez obtenidas todas las medidas y observaciones recogidas durante el proceso se estará en disposición de estudiar los resultados del mismo.

Ya que disponemos de Instrumentos de recogida de datos estructurados y no estructurados, obtendremos de ellos resultados cuantificables y no cuantificables respectivamente. De las observaciones podremos conseguir una descripción de la evolución de los grupos. Aunque dicha descripción no esté apoyada por datos cuantificables, creemos que su valor es muy alto porque describe todo el proceso vivido por los grupos. En cambio, con los instrumentos estructurados sí podremos obtener diferentes medidas estadísticas que nos permitirán cuantificar el crecimiento que han vivido los diferentes grupos. De estas medidas podremos obtener una tasa de crecimiento relativa a la situación inicial, que permitirá comparar ambos grupos, intentando salvar así las diferencias iniciales existentes entre ellos.

Podremos obtener medidas que nos informen del grado de crecimiento, respecto de la capacidad de trabajo en equipo de ambos grupos, el que ha tenido una formación específica y el que no. Podremos analizar también cómo han evolucionado las características individuales de los miembros de ambos equipos, a nivel de inteligencia emocional, capacidad de trabajo en equipo y asertividad. Además, el diario y las fichas de trabajo nos permitirán comprobar cómo han evolucionado los grupos, qué problemas han surgido, cómo se han resuelto y qué incidencia ha tenido la formación específica recibida.

# CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha expuesto una “Propuesta de Intervención” que pretende ser de utilidad a la hora de aplicar el aprendizaje cooperativo dentro del aula. Partimos del convencimiento, respaldado por múltiples referencias, de que el trabajo en equipo, lejos de ser otro recurso educativo más, es una vía para desarrollar en nuestro alumnado infinidad de capacidades y habilidades sociales. En una sociedad en la que cada vez son más importantes conceptos como inteligencia colectiva, participación y colaboración, el aprendizaje cooperativo se postula como una metodología educativa que ofrece grandísimas posibilidades.

*“La capacidad de todos los alumnos 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 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.”* [12].

Por estos motivos, nuestro trabajo ha buscado una forma de mejorar y optimizar la implantación de metodologías de aprendizaje cooperativo. En concreto, la “Propuesta de Intervención” persigue alcanzar una mayor equidad en los resultados obtenidos en estas prácticas educativas. Más allá de potenciar la capacidad de trabajo en equipo de los alumnos, con este trabajo se busca ofrecer a todos los alumnos las mismas posibilidades. Se trata de buscar un reparto de logros y resultados que beneficie a todos los alumnos por igual, intentando subsanar posibles diferencias de partida.

Así, nuestra propuesta ha consistido en una Intervención Educativa que, por medio de la formación, tanto a docentes como discentes, permita aprender a trabajar en equipo y adquirir competencias básicas de utilidad para esta labor. Por medio de diferentes actividades, técnicas o herramientas se busca desarrollar habilidades como la participación, gestión de conflictos o la empatía. De esta manera creemos que pueden obtenerse las ventajas del aprendizaje cooperativo con mayores garantías para todos los participantes.

Debido a la falta de tiempo durante el periodo del Practicum, no ha sido posible implantar un piloto de nuestra “Propuesta de Intervención” en el aula. Esta experiencia nos habría sido de gran utilidad para comprobar los posibles beneficios que aporta esta intervención y poder mejorar la propuesta en base a la práctica. No obstante, hemos dedicado una parte importante del trabajo a la definición del proceso de análisis e interpretación de resultados, incluyendo varios instrumentos que nos permitan recoger datos y observaciones sobre el desarrollo del proceso. Con este análisis queremos especificar cuáles son las variables que estudiaríamos y cómo se realizaría este estudio.

Dado el estado previo de uso de nuestra propuesta, el trabajo futuro sobre ella pasa por la implementación de una experiencia piloto. Ésta permitirá medir finalmente los resultados obtenidos y realizar las mejoras pertinentes.

Con esta propuesta, no sólo tratamos de mejorar el aprendizaje de competencias de los alumnos, sino también ofrecerles las mismas oportunidades y tratar de lograr ciudadanos mejor preparados para participar en la sociedad actual. En este sentido, la educación tiene una enorme capacidad para perpetuar las diferencias o para transformarlas y superarlas. Depende de nosotros, de nuestra manera de educar, que se constituya en un elemento u otro. Así, la educación se convierte en un agente no sólo transmisor, sino también transformador de la realidad.

“La realidad es real porque nos invita a cambiarla, y no porque nos obliga a aceptarla.” [[13]](#footnote-13)

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AUSUBEL, D. P. (1983). “Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo”. Editorial Trillas.
2. BELÉN BALLESTEROS VELÁZQUEZ (2010). “La observación”. Facultad de Educación UNED.
3. DÍAZ AGUADO. M. J. (1996). “Programas de prevención del racismo y la violencia entre los jóvenes”.
4. DÍAZ AGUADO. M. J. (2002). “Programa para prevenir la violencia contra las mujeres construyendo la igualdad”.
5. DÍAZ AGUADO. M. J. (2003). “Educación intercultural y aprendizaje cooperativo”. Ediciones Pirámide.
6. FERNÁNDEZ MARCH, AMPARO (2005). “Nuevas metodologías docentes”. Instituto de Ciencias de la Educación Universidad Politécnica de Valencia.
7. GARCÍA ARETIO, L. RUIZ CORBELLA, M. Y GARCÍA BLANCO, M. (2009). “Claves para la educación, agentes y escenarios en la sociedad actual”. Narcea.
8. GARDNER, HOWARD (1983). “Inteligencias múltiples”. Editorial Paidos.
9. INCLUD-ED: “Strategies for inclusion and social cohesion in Europe from education”. http://creaub.info/included/
10. JACQUES DELORS (1996). “La educación encierra un tesoro”. Santillana, Ediciones UNESCO.
11. JOAN RUE DOMINGO (2001). “La acción docente en el centro y en el aula”. Editorial Síntesis.
12. JOHNSON Y JOHNSON (1999). “El aprendizaje cooperativo en el aula”. Editorial Paidos.
13. LABORATORIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA (2009). “Aprendizaje cooperativo. Qué-por qué-para qué-cómo”. http://javevirtual.javerianacali.edu.co
14. MARISCAL, S. (2009). “Desarrollo psicológico a lo largo de la vida”. Mc Graw Hill.
15. MIREYA VIVAS (2007). “Educar las emociones”. Universidad de los Andes, Venezuela.
16. MORTON DEUTSCH (1973). “La resolución de conflictos”. Yale University Press
17. PAULO FREIRE (1995). “Pedagogía del oprimido”. Siglo XXI.
18. PERE PUJOLÁS (2003). “El aprendizaje cooperativo: algunas ideas práctica”. Universidad de Vic.
19. PLATÓN (380 a.C.). “El banquete”.
20. PUIG ROVIRA (2007). “Las siete competencias básicas para educar en valores”. Editorial Grao.
21. RAFAEL FEITO. “La enseñanza en grupos homogéneos y heterogéneos”. Siglo XXI.
22. RAMÓN FLECHA (2008). “Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información”. Editorial Hipatia.
23. RED ESCOLAR (2004). “El aprendizaje colaborativo en las redes de aprendizaje”. http://redescolar.ilce.edu.mx/
24. ROGERS, C. (1971). “Psicoterapia y relaciones humanas”. Alfaguara.
25. SERRANO, J.M. (1994). “Aprendizaje cooperativo. Técnicas y análisis dimensional”. Caja Murcia Obra cultural.
26. SLAVIN, R.E. (1992). “Aprendizaje cooperativo”. Aique Grupo Editor.
27. TUDGE, J. (2001). “Vygotsky, la zona de desarrollo próximo y la colaboración entre pares”. Aique Grupo Editor.
28. WIKILIBROS (2009). “Aprendizaje colaborativo”. http://es.wikibooks.org

# ANEXOS

# Métodos de aprendizaje cooperativo

Se listan a continuación una serie de métodos de aprendizaje cooperativo. No es el objeto de este trabajo el estudio de los mismos, por ello se remite a la bibliografía complementaria si se desea profundizar en su conocimiento [13] y [6].

* Grupos de Aprendizaje Cooperativo Informal (GACI)
* Las estructuras de aprendizaje Cooperativo de Kagan
* Tutoría por parejas de toda la clase
* Lectura y explicación por parejas
* Grupos de tres para comprensión de lectura
* Parejas de escritura y edición cooperativas
* Parejas cooperativas de toma de notas
* Controversias académicas
* Trabajo en equipo-logro individual (TELI)
* Torneos de juegos por equipos (TJE)
* Enseñanza acelerada por equipos (EAE)
* Lectura y escritura integrada cooperativa (LEIC)
* Investigación grupal
* Estudios de casos
* Aprendizaje basado en problemas
* Proyectos
* Bola de nieve
* “Brainstorming” o tormenta de ideas
* Célula de Aprendizaje
* Pequeños grupos de discusión
* Phillips 66
* “Role-playing” o juego de rol
* “Team teaching”
* Técnica del grupo Nominal
* Técnica de la Reja
* Trabajo dirigido o Taller

# Programa para enseñar a trabajar en equipos cooperativos - Universidad de Vic

El Laboratorio de Psicopedagogía de la Universidad de Vic está desarrollando un Programa de actividades diseñadas para introducir a los alumnos el aprendizaje cooperativo y enseñarles a trabajar en equipo, de forma cooperativa. En este apartado presento los objetivos y los bloques del programa, así como el título de las actividades previstas en cada bloque.

**Objetivos del Programa:**

* Mostrar a los/as alumnos/as la importancia de saber trabajar en equipo.
* Despertar el interés de los/as alumnos/as para trabajar en equipo.
* Enseñar a los/as alumnos/as en qué consiste el trabajo en equipos cooperativos y como se puede mejorar.
* Ayudar a los/as alumnos/as a organizar su equipo.
* Ofrecer a los/as alumnos/as una experiencia positiva de trabajo en equipo cooperativo.

1. **Actividades para mostrar la importancia del trabajo en equipo, despertar el interés de los/as alumnos/as y motivarlos para trabajar en la clase en equipos cooperativos.**
   1. Nuestra experiencia de trabajo en equipo en la escuela o el instituto (1 sesión)
   2. El trabajo en equipo y las diversas profesiones (1 sesión)
   3. Cómo trabajo en equipo. Cuestionario de habilidades para trabajar en equipo (1 sesión)
   4. Ventajas del trabajo en equipo. Estudio de caso “El equipo de Manuel” (1 sesión)
   5. Ventajas del trabajo en equipo. “El juego de la NASA” (1 sesión)
2. **Actividades para mostrar en qué consiste y cómo se puede mejorar el trabajo en equipo.**
   1. La organización básica de un equipo cooperativo (2 sesiones)
   2. El trabajo en equipos cooperativos (2 sesiones)
   3. Las normas básicas para trabajar en equipo: el decálogo de la cooperación (1 sesión)
   4. Role Playing: hacemos ver que trabajamos en equipo (Actividad complementaria)
3. **Trabajar en equipos cooperativos en una experiencia de aprendizaje real**

Posible secuencia a seguir:

1. Formación de los equipos.
2. La organización de los equipos. El Cuaderno del Equipo.
3. Primer Plan del Equipo.
4. Trabajar en equipo:
   1. Tareas individuales comunes para todo el equipo
   2. Tareas individuales específicas
   3. Tareas del equipo
5. Estudiar en equipo: La técnica TGT
6. Comprobar lo que sabe cada uno: El Juego JET-UVIC

Se puede consultar más detalles de este programa de enseñanza en el libro del autor: PERE PUJOLÁS (2003). “El aprendizaje cooperativo: algunas ideas práctica” []

# Actividades para desarrollar competencias docentes

#### La participación en el aula

Escribir un diario y utilizar para reflexionar sobre la propia práctica profesional es una herramienta formativa agradable y fácil de usar. Además, es muy útil, porque permite ver mejor lo que se produce en el aula, facilita la reflexión sobre lo que sucede y, finalmente, puede impulsar la adopción de nuevas actitudes.

Escribir un diario es una herramienta formativa tan básica que puede aplicarse a cualquier tema. Aquí os proponemos escribir un diario para que reflexionéis sobre la participación del alumnado en la vida del aula, tanto respecto a la adquisición de conocimientos, como al tratamiento de las cuestiones de convivencia o la organización de todo tipo de actividades. En síntesis, escribir sobre la participación en cualquier ámbito de la vida del aula y del centro. Quizá ya tenéis un tema concreto que os preocupa y sobre el cual queréis centrar la escritura. Si no es así, podéis intentar escribir simplemente para ser más conscientes del nivel de participación de vuestro alumno, de cómo participa, en qué cosas lo hace y en cuáles no. A medida que vayáis adelantando, podréis dirigir el análisis hacia aquellos temas que más os interesen.

Fíjate un tiempo para escribir el diario, un mes puede ser suficiente. Pero también puedes dedicar más tiempo y, pese a las limitaciones que supone, puede ser útil seguir un diario durante menos tiempo. Pero conviene saber cuánto tiempo vas a comprometerte a continuarlo. Recuerda los cinco momentos esenciales del proceso:

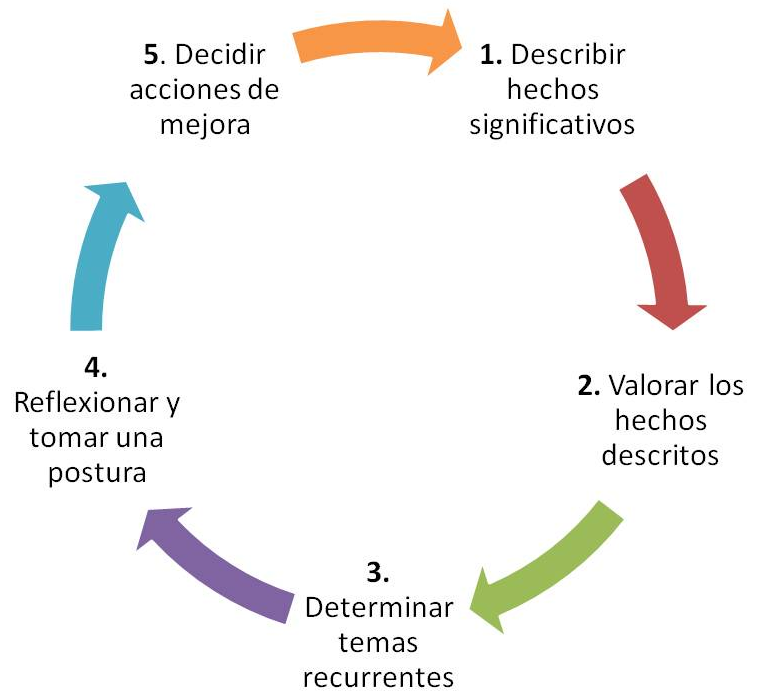


Ilustración 9. Escribir un diario

#### ¿Qué significa “cooperación”?

Te proponemos que analices desde diferentes perspectivas el concepto de cooperación. Hemos dicho en las páginas anteriores que este valor configura la base del trabajo en equipo. Ahora lo que querríamos es dar el máximo contenido a dicho concepto. Tenerlo claro no asegura trabajar mejor en equipo, pero a pesar de ello puede ser una importante ayuda para conseguirlo.

La siguiente actividad quiere analizar el término en profundidad y, para hacerlo, a partir de una primera aproximación conceptual, te proponemos que respondas a las preguntas que guían cada uno de los siguientes apartado. Realizar este ejercicio os permitirá obtener una idea más completa del concepto de cooperación.

**Cooperación**: es la acción de tomar parte con los demás en la realización de un obra hecha en común.

* Ejemplos. ¿En qué situaciones es importante este valor? ¿Recuerdas situaciones concretas en las que este valor tuvo un papel relevante en la vida de un grupo?
* Valores similares. ¿Qué otros términos tienen un significado parecido? Cuando una persona manifiesta este valor, probablemente también manifestará otros. ¿Cuáles?
* Valores en conflicto. ¿Qué contravalor es el opuesto? ¿Qué contravalor dominaría si el valor que analizamos no estuviera presente?
* Beneficios. ¿Por qué es bueno este valor? ¿Qué provecho consigue la persona que manifiesta este valor? ¿Qué beneficio puede extraer la colectividad donde se ejerce este valor?
* Limitaciones. ¿Qué podría pasar con un exceso de este valor? ¿En qué circunstancias las personas expresan desaprobación ante este valor?

*Se pueden consultar estas actividades y otras muchas en el libro “Siete competencias básicas para educar en valores”, de Puig Rovira [].*

# El juego de la NASA

#### Objetivos

* Descubrir que las decisiones tomadas en equipo son más acertadas que las decisiones de forma individual, y que el trabajo en equipo, en general, es más eficaz que el trabajo individual.
* Reflexionar sobre el trabajo en equipo.

#### Desarrollo de la actividad

1. Se pasa la ficha del juego de la NASA a los alumnos y se deja tiempo para que lean las instrucciones y hagan las preguntas que crean convenientes.
2. Llenan la columna 1, con la preclasificación individual, y se les pide que no comenten el resultado con sus compañeros.
3. Cuando todos han terminado de rellenar la columna 1, se reúnen en equipos de cuatro o cinco miembros y se les da las instrucciones siguientes:

"Ahora tenéis que rellenar la columna 3 con la clasificación que haya decidido cada equipo, pero teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Se trata de un ejercicio de toma de decisiones en grupo, para llegar a acuerdos lo más próximos mejor a la realidad

Cada equipo tiene que llegar a acuerdos por unanimidad. Esto quiere decir que la decisión final sobre el lugar que deis a cada objeto, del 1 al 15, la tenéis que tomar de común acuerdo, aunque la unidad es difícil de conseguir y es posible que lo que terminéis decidiendo no sea satisfactorio para todos por igual

Advertencias:

* No queráis imponer vuestra decisión personal a los demás. Argumentad tanto como podáis vuestra decisión.
* Evitad transigir solo para estar de acuerdo enseguida o para evitar conflictos.
* Evitad solucionar los posibles conflictos, cuando no os pongáis de acuerdo, acudiendo a la elección por mayoría, o calculando las medianas de la puntuación que da cada uno a cada objeto, o estableciendo pactos...
* Considerad las opiniones discrepantes más como una contribución provechosa en lugar de verlas como una perturbación.
* Dedicad el tiempo que haga falta para llegar a tomar las decisiones de forma colectiva."

1. Se deja tiempo suficiente para que cada equipo complete su clasificación en la columna
2. A continuación, cada alumno, otra vez de forma individual, llena la columna cinco con la post clasificación que da personalmente después de haber hecho la discusión en equipo.
3. Finalmente, quien dirija la actividad les dicta la clasificación que dieron un equipo de técnicos de la NASA y la copian en las columnas restantes (las columnas 2, 4 y 6). La clasificación es la siguiente: 15-4-6-8-13-11-12-1-3-9-14-2-10-7-5.

*La descripción completa de este juego se puede encontrar en la siguiente página web de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid:*

<http://www.educa.madrid.org/cms_tools/files/fca1cc54-93b3-43e1-a410-fa0b66dc8c87/EL%20JUEGO%20DE%20LA%20NASA.pdf> [[14]](#footnote-14)

# Formas de registros de datos

Uno de los rasgos de las observaciones científicas es el registro y consigna por escrito de la información recogida. Ahora bien, considerando las múltiples formas que puede adoptar la observación según el nivel de planificación y estructuración previo, existen diversas modalidades de registro de la información.

#### El diario

El diario constituye una herramienta importante en los procesos de investigación observacionales en cuanto que ayuda a comprender desde un punto de vista personal los procesos que se están desarrollando en los contextos educativos que se estudian.

#### Notas de Campo

Las notas de campo se configuran como un instrumento óptimo para la observación de fenómenos desde dentro y en relación con los contextos en los que se producen. Resulta por ello de gran interés para la investigación de corte naturalista, dado que el carácter abierto de las notas de campo ofrece la posibilidad de incluir lo inesperado, lo que previamente no estaba programado, constituyendo así un marco flexible para la recogida de datos.

Las notas de campo han de tener un carácter principalmente descriptivo, evitando en lo posible juicios de valor relativos a los hechos registrados. La información que se recoge debe manifestar aquello que ha ocurrido con la mayor fidelidad de detalles posibles. Para ello, es importante que el observador escriba las notas en un período de tiempo próximo al momento de aparición de la conducta o fenómeno observado.

#### Registro de incidentes críticos

Llamamos incidentes críticos a aquellos hechos que resultan más significativos del comportamiento del sujeto durante el período observado, y a través de los cuales se podrán revelar aspectos importantes de su personalidad. Además de proporcionar un mayor conocimiento y comprensión de los hechos, ayudan a identificar las causas de tales comportamientos y a desarrollar técnicas más eficaces para enfrentarse con estos problemas.

#### Listas de control

Consisten en relaciones estructuradas de características, habilidades, cualidades sociales, rasgos de conducta, secuencia de acciones, etc. Proporcionan información sobre la presencia o ausencia de estos rasgos, sin determinar la intensidad o frecuencia del mismo, a diferencia de las escalas de estimación.

Para su elaboración se siguen los siguientes pasos:

* Definición del objetivo, de forma clara y concreta.
* Selección de los rasgos, características o acciones.
* Definición clara y operativa de los rasgos.
* Se ordenan y enumeran los rasgos en la secuencia real en que se suceden.
* Estructurar el tipo de respuesta (sí / no, por ejemplo).

#### Escalas de estimación

Las escalas de estimación son instrumentos de registro de una serie de rasgos o características de los sujetos que al ser observados por el investigador se traducen en un juicio de valor sobre el grado de intensidad o de frecuencia con que se manifiestan, mediante una valoración cualitativa o cuantitativa. Constituyen, pues, sistemas categoriales.

#### Análisis de interacción grupal

Dentro de este apartado agrupamos todas las técnicas que hacen referencia a la recogida de información sobre las reacciones y comportamientos desarrollados por los miembros de un grupo con respecto a la realización de tareas concretas, proporcionando así información sobre el funcionamiento del mismo. Ejemplo de estas técnicas son El análisis de interacción de Bales y El análisis de la interacción de Flanders.

*Información extraída de varios trabajos, entre ellos los de Belén Ballesteros []. Se remite al mismo para obtener más detalles sobre las diferentes herramientas de observación.*

# Recursos didácticos para la organización y el funcionamiento de los equipos

Mediante estos recursos se pretende mejorar el funcionamiento de los equipos, ayudándoles a gestionar y planificar el trabajo, distribuir funciones, clarificar objetivos, respetar las normas, etc. Son, en definitiva, herramientas que potencian la reflexión sobre el trabajo realizado, permitiendo a los alumnos aprender de la misma.

#### Planes de Equipo

El Plan del Equipo es un documento que constituye una especie de “declaración de intenciones” del equipo para un periodo de tiempo determinado (un mes, por ejemplo). En él se hace constar:

* El cargo que ejercerá cada miembro del equipo durante este periodo.
* Los objetivos del equipo: lo que el equipo se propone conseguir especialmente durante este periodo.
* Los compromisos personales: aquello a que se compromete cada uno para el bien del equipo, para que el equipo funcione mejor.

El siguiente ejemplo muestra el funcionamiento de los Planes de Equipo.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PLANIFICACIÓN: Plan nº 1 del Equipo. Período: Del 1 al 26 de abril | | |
| Compromisos del Equipo | | |
| Cargo | **Nombre** | **Compromisos** |
| Coordinador | María | Acabar el trabajo |
| Ayudante del coordinador | Juan | Pedir ayuda cuando sea necesario |
| Secretario | Antonio | Hacer los deberes |
| Responsable del material | Isabel | Presentar de forma correcta los trabajos |
| Objetivos del Equipo | | |
| 1. Progresar en el aprendizaje | | |
| 1. Ayudarse unos a otros | | |
| 1. Ser puntuales | | |

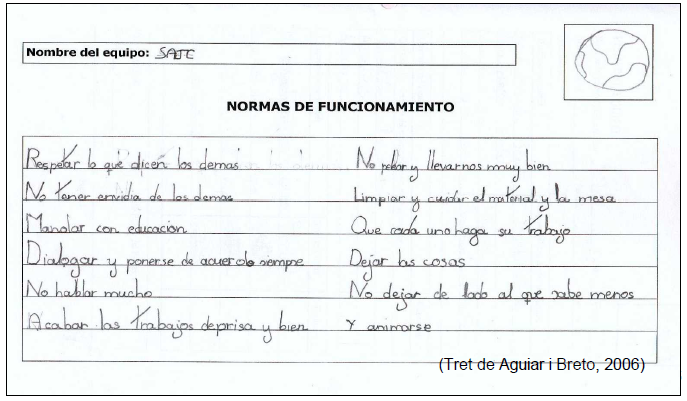
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| REVISIÓN: Plan nº 1 del Equipo. Período: Del 1 al 26 de abril | | | |
| *¿Cómo funciona nuestro equipo?* | **Necesita mejorar** | **Bien** | **Muy bien** |
| 1. ¿Hemos aprendido todos? |  | X |  |
| 2. ¿Hemos utilizado el tiempo correctamente? | X |  |  |
| 3. ¿Hemos acabado el trabajo a tiempo? | X |  |  |
| 4. ¿Nos hemos ayudado? |  |  | X |
| 5. ¿Hemos progresado en los demás objetivos? |  | X |  |
| 6. ¿Hemos cumplido cada uno nuestro compromiso? | X |  |  |
| 7. ¿Ha ejercido cada uno su cargo correctamente? |  | X |  |

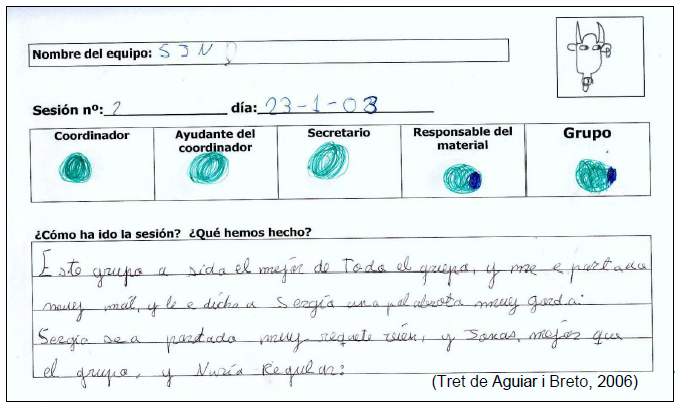
#### Cuaderno de Equipo

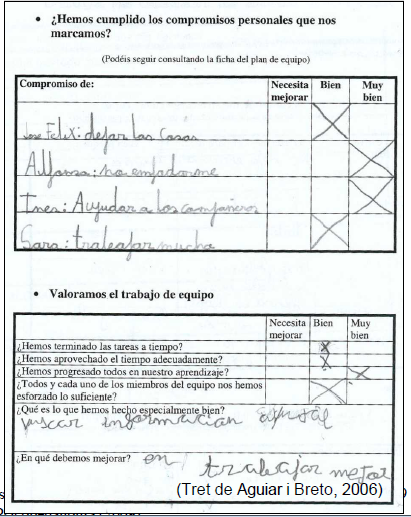
El Cuaderno de Equipo es un documento que sirve para registrar el trabajo que está desarrollando un equipo. En él se pueden registrar los siguientes datos:

* Nombre del equipo.
* Componentes del equipo.
* Cargos y funciones.
* Normas de funcionamiento.
* Planes del equipo.
* Diario de sesiones.
* Revisiones periódicas del equipo.

El siguiente ejemplo muestra el funcionamiento de los Cuadernos de Equipo.







*Información extraída de varios trabajos de Pere Pujolás []. Se remite al mismo para obtener más detalles sobre estos recursos.*

# Test para evaluar la inteligencia emocional

#### Primera parte

En cada frase debes valorar, en una escala del 1 al 7, la capacidad descrita. Antes de responder, intenta pensar en situaciones reales en las que has tenido que utilizar dicha capacidad.

Capacidad en grado bajo: **1, 2, 3**; Capacidad en grado medio: **4**;

Capacidad en grado alto: **5, 6, 7**;

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Identificar los cambios del estímulo fisiológico |  |
| 2. Relajarnos en situación de presión |  |
| 3. Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados |  |
| 4. Actuar de modo productivo en situaciones de ansiedad |  |
| 5. Tranquilizarnos rápido cuando estamos enfadados |  |
| 6. Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas |  |
| 7. Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales |  |
| 8. Comunicar sentimientos de modo eficaz |  |
| 9. Pensar en sentimientos negativos sin angustiarnos |  |
| 10. Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros |  |
| 11. Saber cuándo tenemos pensamientos negativos |  |
| 12. Saber cuándo nuestro “discurso interior” es positivo. |  |
| 13. Saber cuándo empezamos a enfadarnos |  |
| 14. Saber cómo interpretamos los acontecimientos |  |
| 15. Conocer qué sentimientos utilizamos actualmente |  |
| 16. Comunicar con precisión lo que experimentamos |  |
| 17. Identificar la información que influye sobre nuestras interpretaciones |  |
| 18. Identificar nuestros cambios de humor |  |
| 32. Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces |  |
| 33. Expresar los pensamientos de un grupo |  |
| 34. Influir sobre los demás de forma directa o indirecta |  |
| 35. Fomentar la confianza en los demás |  |
| 36. Crear grupos de apoyo |  |
| 37. Hacer que los demás se sientan bien |  |
| 38. Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario |  |
| 39. Reflejar con precisión los sentimientos de las personas |  |
| 40. Reconocer la angustia en los demás |  |
| 41. Ayudar a los demás a controlar sus emociones |  |
| 42. Mostrar comprensión hacia los demás. |  |
| 43. Entablar conversaciones íntimas con los demás |  |
| 44. Ayudar a un grupo a controlar sus emociones |  |
| 45. Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas |  |

#### Segunda parte

Vacía los valores asignados en cada ítem en la tabla siguiente:

|  |  |
| --- | --- |
| Autoconciencia | 1⬜ 6⬜ 11⬜ 12⬜ 13⬜ 14⬜ 15⬜ 17⬜ 18⬜ 19⬜ 20⬜ 21⬜ |
| Control de las emociones | 1⬜ 2⬜ 3⬜ 4⬜ 5⬜ 7⬜ 9⬜ 10⬜ 13⬜ 27⬜ |
| Automotivación | 7⬜ 22⬜ 23⬜ 25⬜ 26⬜ 27⬜ 28⬜ |
| Relacionarse bien | 8⬜ 10⬜ 16⬜ 19⬜ 20⬜ 29⬜ 30⬜ 31⬜ 32⬜ 33⬜  34⬜ 35⬜ 36⬜ 37⬜ 38⬜ 39⬜ 42⬜ 43⬜ 44⬜ 45⬜ |
| Asesoría emocional | 8⬜ 10⬜ 16⬜ 18⬜ 34⬜ 35⬜ 37⬜ 38⬜ 39⬜ 40⬜  41⬜ 44⬜ 45⬜ |

Organiza las respuestas, marcándolas en la columna que corresponda, de acuerdo con la valoración realizada.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Capacidad | Coloca los ítems con 4 puntos o menos | Total | Coloca los ítems con 5 puntos o más | Total |
| Autoconciencia |  |  |  |  |
| Control de las emociones |  |  |  |  |
| Automotivación |  |  |  |  |
| Relacionarse bien |  |  |  |  |
| Asesoría emocional |  |  |  |  |

Haz una reflexión acerca de los resultados. Valora tus fortalezas y debilidades.

*Cuestionario extraído del libro Educar las emociones []. Se remite al mismo para consultar más detalles al respecto.*

# Test de trabajo en equipo (1)

Lo que sigue es un test para ayudarte a evaluar cómo funciona tu equipo en las siguientes áreas: la confianza, el tratamiento de conflicto, el compromiso, la rendición de cuentas y el enfoque en los resultados.

Normalmente: **3**; A veces: **2**; De vez en cuando / raramente: **1**;

1. Los miembros del equipo discuten las cosas con pasión sin sentir la necesidad de auto-protegerse.
2. Los miembros del equipo están dispuestos a tratar con las deficiencias o comportamiento no productivo.
3. Los miembros del equipo saben en que están trabajando los demás miembros del equipo y reconocen como su trabajo contribuye al bienestar colectivo.
4. Los miembros del equipo se piden perdón el uno al otro con sinceridad cuando dicen o hacen algo inapropiado que posiblemente haya dañado al equipo.
5. Los miembros del equipo voluntariamente se sacrifican en sus áreas de responsabilidad por el bienestar del equipo.
6. Los miembros del equipo reconocen voluntariamente y abiertamente sus debilidades y fallos.
7. Las reuniones del equipo son participativas, no son aburridas.
8. Los miembros del equipo se van de las reuniones confiados, sabiendo que cada miembro está completamente comprometido a actuar conforme a las decisiones acordadas. Eso no quiere decir que no hayan existido desacuerdos durante la reunión.
9. La moral del equipo se ve fuertemente influida por no lograr alcanzar las metas que se ha propuesto.
10. Durante las reuniones de equipo se tratan los temas más importantes y más difíciles para intentar resolverlos.
11. Los miembros del equipo están sinceramente preocupados por no defraudar al equipo.
12. Los miembros del equipo se conocen y se encuentran cómodos hablando de sus vidas personales con los otros miembros del equipo.
13. Los miembros del equipo acaban sus discusiones con resoluciones claras y pasos de acción claramente detallados.
14. Los miembros del equipo desafían a sus colegas acerca de sus planes y estrategias.
15. Los miembros del equipo son lentos en buscar el reconocimiento a su contribución personal, pero rápidos en reconocer los logros de los otros miembros.

Puntuación  
Suma tus puntos según se indica a continuación:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ausencia de Confianza | Temor al  conflicto | Falta de  compromiso | Falta de rendir  cuentas | Enfoque en los  resultados |
| Frase 4: | Frase 1: | Frase 3: | Frase 2: | Frase 5: |
| Frase 6: | Frase 7: | Frase 8: | Frase 11: | Frase 9: |
| Frase 12: | Frase 10: | Frase 13: | Frase 14: | Frase 15: |
| Total: | Total: | Total: | Total: | Total: |

* Una puntuación de 8 o 9 indica que probablemente el equipo funciona bien.
* Una puntuación de 6 0 7 indica que puede haber un problema de disfunción.
* Una puntuación entre 3 y 5 indica un mal funcionamiento en esa área.

*Cuestionario extraído de la siguiente página web:*

[*http://www.certezajoven.com.ar/materiales/test/trabajoenequipo.htm*](http://www.certezajoven.com.ar/materiales/test/trabajoenequipo.htm)

# Test de trabajo en equipo (2)

El siguiente test de trabajo en equipo pretende ayudarle a descubrir cómo se comporta en un equipo de trabajo.

1. Se pierde menos tiempo haciendo lo correcto que esperando a que todos se pongan de acuerdo. Si. No.
2. Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío. Si. No.
3. Frecuentemente encuentro que no estoy de acuerdo con los demás. Si. No.
4. Se logra un objetivo más eficazmente al combinar diversas habilidades personales contrapuestas pero convergentes. Si. No.
5. Rectifico con facilidad si alguien me muestra que estaba equivocado. Si. No.
6. Crear un todo que sea mayor que la suma de sus partes es perfectamente factible. Si. No.
7. Es mejor no discutir con los demás: si dejan de hacer algo, hacerlo uno mismo. Si. No.
8. Siempre se debe dar el crédito a quien lo merece sin importar las circunstancias. Si. No.
9. Es mejor trabajar solo y así evitar cualquier conflicto. Si. No.
10. Me muestro paciente para con las demás personas. Si. No.
11. Me muestro tolerante y comprensivo si alguien comete algún error. Si. No.
12. Cuando alguien hace algo bien, se lo hago saber. Si. No.
13. Me molesta cuando otros no aprueban mis acciones. Si. No.
14. Siempre doy las gracias. Si. No.
15. ¿Se siente incómodo al trabajar con personas con personalidad distinta a la suya? Si. No.
16. Considero diferentes opiniones antes de tomar una decisión. Si. No.
17. Soy capaz de renunciar a mi espíritu competitivo de vez en cuando y de desarrollar habilidades cooperativas. Si. No.
18. Casi siempre tengo la razón. Si. No.
19. No me gustan los equipos porque alguien más siempre se lleva el crédito. Si. No.
20. Se pierde mucho tiempo organizando la gente, es mejor no perder tiempo y enfrentar la tarea sólo. Si. No.
21. ¿Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto? Si. No.
22. Sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo. Si. No.
23. Respeto siempre los puntos de vista ajenos aun cuando no los comparta. Si. No.
24. ¿Se responsabiliza por las decisiones tomadas por sus colaboradores, a pesar de que no sean las más acertadas? Si. No.
25. ¿Ha evitado alguna vez enfrentarse a las consecuencias cuando han sido negativas? Si. No.
26. ¿Se da crédito por los resultados obtenidos en conjunto? Si. No.
27. ¿Cuando surge algún problema con uno de sus colaboradores, evita discutirlo frente a los demás? Si. No.
28. Es importante para mí motivar a mis compañeros. Si. No.

**Interpretación**: Contabilizar las respuestas positivas. A mayor número de respuestas positivas mayor grado de capacidad de trabajo en equipo.

*Test extraído de la siguiente página web:*

[*http://a-jobs.com/recursos/Tests\_Psicot%C3%A9cnicos/Mini\_Test\_de\_Trabajo\_En\_Equipo.3.xhtml*](http://a-jobs.com/recursos/Tests_Psicot%C3%A9cnicos/Mini_Test_de_Trabajo_En_Equipo.3.xhtml)

# Test de asertividad

Responda el siguiente test para descubrir cuán asertivo es usted. Marque Si o No según corresponda en cada pregunta.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pregunta | Sí | No |
| 1. ¿Cuando una persona es injusta contigo, ¿tiendes a no decirle nada al respecto? |  |  |
| 2. ¿Siempre haces lo posible por evitar problemas con otras personas? |  |  |
| 3. ¿Sueles evitar relacionarte con otros por temor a hacer o decir algo inadecuado? |  |  |
| 4. Si un amigo te ha traicionado revelando algún secreto tuyo, ¿le dices lo que piensas realmente? |  |  |
| 5. Si compartiera una tarea con otra persona, ¿insistirías en que él o ella haga su trabajo? |  |  |
| 6. Cuando alguien se te adelanta en una cola, ¿se lo dices? |  |  |
| 7. ¿Conoces pocas personas con las que puedas sentirte relajado y pasarlo bien? |  |  |
| 8. ¿Dudarías antes de pedirle a un amigo un favor? |  |  |
| 9. Si prestaste algo que para ti es importante a otra persona que parece haberse olvidado de ello, ¿se lo recordarías? |  |  |
| 10. Si una persona se burla de ti constantemente, ¿tienes dificultad para expresarle su irritación o desagrado? |  |  |
| 11. ¿Prefieres permanecer de pie al fondo de un salón con tal de no buscar asiento adelante? |  |  |
| 12. Si alguien golpea continuamente el respaldo de tu butaca en el cine, ¿le pedirías que dejara de hacerlo? |  |  |
| 13. Si un amigo o amiga te llamara todos los días a altas horas de la noche, ¿le pedirías que no llamara más tarde de cierta hora? |  |  |
| 14. Si estuvieras hablando con otra persona que de pronto interrumpe la conversación para hablar a un tercero, ¿expresarías tu irritación? |  |  |
| 15. Si tus padres te compran una prenda de ropa que no te gusta, ¿se lo dirías? |  |  |
| 16. Si un amigo no hace algo que se comprometió a hacer, ¿le insistirías en que lo hiciera? |  |  |
| 17. ¿Devolverías una prenda con errores que compró unos días antes? |  |  |
| 18. Si una persona que te importa expresara opiniones contrarias a las tuyas, ¿te atreverías a exponer tu propio punto de vista? |  |  |
| 19. ¿Puede decir "no" cuando te piden cosas poco razonables? |  |  |
| 20. ¿Consideras que cada persona debe de defender sus propios derechos? |  |  |

#### Corrección

Asertiva:  
1-Si, 2-No, 3-No, 4-Si, 5-Si, 6-Si, 7-No, 8-No, 9-Si, 10-No, 11-No, 12-Si 13-Si, 14-Si, 15-Si, 16-Si, 17-Si, 18-Si, 19-Si, 20-Si.

Total =

No asertiva: 1-No, 2-Si, 3-Si, 4-No, 5-No, 6-No, 7-Si, 8-Si, 9-No, 10-Si, 11-Si, 12-No 13-No, 14-No, 15-No, 16-No, 17-No, 18-No, 19-No, 20-No

Total =

**Interpretación**: Compare los totales asertivos y no asertivos. El predominio de cada uno de ellos le indicará su tendencia asertiva o no asertiva. También puede considerar sus respuestas no asertivas por sí mismas, como indicativa de esa situación particular, a fin de mejorarla.

*El test ha sido extraído de la siguiente página web, modificando sus preguntas para adecuarlas a las edades de los posibles alumnos:*

[*http://www.asimetcapacitacion.cl/asertividad.htm*](http://www.asimetcapacitacion.cl/asertividad.htm)

# Ficha sobre el trabajo cooperativo

Pautas para la revisión del funcionamiento del equipo

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Reflexión sobre el equipo cooperativo y establecimiento de objetivos de mejora | | | |
| Nombre del equipo: | | | |
| Responsable: | Fecha: | | |
| ¿Cómo funciona nuestro equipo? | Necesita mejorar | Bien | Muy bien |
| 1. ¿Terminamos las tareas? |  |  |  |
| 2. ¿Utilizamos el tiempo adecuadamente? |  |  |  |
| 3. ¿Hemos progresado todos en nuestro aprendizaje? |  |  |  |
| 4. ¿Hemos avanzado en los objetivos del equipo? |  |  |  |
| 5. ¿Cumplimos los compromisos personales? |  |  |  |
| 6. ¿Practica cada miembro las tareas de su cargo? |  |  |  |
| ¿Qué es lo que hacemos especialmente bien?: | | | |
| ¿Qué debemos mejorar?: | | | |
| Objetivos que nos proponemos: | | | |

*Este cuestionario ha sido extraído de los trabajos de Pere Pujolás []. Para más información al respecto consultar la bibliografía.*

1. Máster de Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, en la especialidad de Informática. [↑](#footnote-ref-1)
2. ESO: Educación Secundaria Obligatoria. [↑](#footnote-ref-2)
3. Frase acuñada por el formador Carlos Hernández-Fernández ([www.dosabrazos.com](http://www.dosabrazos.com)). [↑](#footnote-ref-3)
4. Sócrates “el alma de cada hombre está embarazada y quiere dar a luz. Es precisamente el papel del filósofo el de ayudar dar a luz al alma (el "partero") y esta luz es la *Belleza*”. [] [↑](#footnote-ref-4)
5. Fuente: http://docenciarafaquintana.blogspot.com/2007/10/pendientes-4.html [↑](#footnote-ref-5)
6. Fuente: http://licpspgabriela.blogspot.com/2011\_01\_01\_archive.html [↑](#footnote-ref-6)
7. Esta condición será especialmente importante en etapas tempranas (primaria y secundaria). Más adelante, cuando las habilidades de trabajo en equipo se encuentren más desarrolladas, podremos apoyarnos en las TIC para favorecer el Aprendizaje Cooperativo. [↑](#footnote-ref-7)
8. Se puede consultar el modelo original en http://diaz-aguado-convivencia.blogspot.com/2008/02/1.html [↑](#footnote-ref-8)
9. Con estas competencias no nos referimos a las estipuladas en la ORDEN ECI/3858/2007. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ver Anexo 4. . [↑](#footnote-ref-10)
11. Fiabilidad interobservadores: dos observadores observan simultáneamente una misma sesión []. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ver Anexo Formas de registros de datos [↑](#footnote-ref-12)
13. Eduardo Galeano, periodista y escritor uruguayo. [↑](#footnote-ref-13)
14. Fecha de la última consulta: 20 de mayo de 2011. [↑](#footnote-ref-14)