

CURSO PARA PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA
“EL CURRÍCULO DE RELIGIÓN:
EL CONTENIDO Y SU APLICACIÓN EN EL AULA”
Madrid, 1-4 de Julio de 2015

METODOLOGÍA DEL TRABAJO COOPERATIVO

MÓNICA FONTANA

COMISIÓN EPISCOPAL DE ENSEÑANZA Y CATEQUESIS

TALLER: APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EL AULA

Documento de apoyo (Teoría - Presentación)

Objetivo de la sesión: Ofrecer una metodología de **enseñanza-aprendizaje** para mejorar la práctica docente y favorecer el aprendizaje de los estudiantes al tener en cuenta la formación integral del alumno.

QUÉ ES EL AC

Aprender es algo que los alumnos hacen y no algo que se les hace a ellos. Por tanto, requiere la participación directa y activa de los estudiantes.

Cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar unos objetivos comunes.

AC es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. Podría decirse que se trata de una forma particular de trabajar en equipo.

Por este motivo, el AC no es sólo un recurso metodológico para enseñar y aprender los contenidos de las distintas áreas y materias, sino también algo que los alumnos deben aprender, como un contenido en sí mismo. Tal y como sugieren Johnson y Johnson en uno de los primeros y principales manuales acerca del AC:

“La capacidad de todos los alumnos de aprender a trabajar cooperativamente con los demás es una piedra clave para construir y mantener familias, carreras, 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, 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 y 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” (Johnson y Johnson, 1997, pg. 62-63).

Fundamentación teórica

Fundamentación teórica.

Vygotski sostiene que todo aprendizaje se produce por relación social. Considera indispensable para el desarrollo cognitivo del individuo la colaboración del grupo, por lo que hay que reducir el tiempo en que el alumnado trabaja individualmente.

Las **teorías cognitivas** consideran el aprendizaje mutuo como método de enseñanza-aprendizaje en el que docente y discente se van turnando en el papel de enseñante.

La **teoría social del aprendizaje** se basa en el principio de que cuando los individuos trabajan juntos en una tarea nueva, su dependencia mutua les motiva a esforzarse más para alcanzar el éxito. Las relaciones interpersonales mejoran sólo por juntar a un grupo de alumnas y alumnos para trabajar.

La **teoría piagetiana** utiliza el aprendizaje cooperativo para acelerar el desarrollo intelectual del alumnado confrontándoles sistemáticamente con otros que defienden puntos de vista opuestos. Constata también que la zona de desarrollo potencial mejora cuando el alumnado se enseña mutuamente.

LA ATENCIÓN.

- El alumnado está mentalmente ausente el 40% del tiempo que dura el curso (Pollio, 1994).
- Los niveles de atención bajan a medida que avanza el curso (Stuart, 1978).
- En una exposición de una hora, la capacidad de atención en los 10 primeros minutos es de un 70%, bajando a un 20% los últimos 10 minutos (McKeachie, 1986).

LA MEMORIA.

- Lo que se retiene es muy débil ya que aproximadamente cuatro meses después de una exposición, la diferencia entre quienes asistieron a la misma y quienes no lo hicieron es sólo de un 8% (Rickard, Ellis, 1988).

- Se estudian cosas en la Universidad que el alumnado jamás tendrá necesidad de utilizar (Gonella, 1970; Willems, 1981).

Aprendemos:

- El 10% de lo que leemos.
- El 20% de lo que oímos.
- El 30% de lo que vemos.
- El 40% de lo que vemos y oímos también.
- El 70% de lo que discutimos con las demás.
- El 80% de lo que hacemos.
- El 95% de lo que enseñamos a otras personas.

William GLASSER.

Según **Bruner** el trabajo en grupo mejora la autoestima, la capacidad de comprensión y respeto mutuo, desarrolla las habilidades de la enseñanza, aumenta la cohesión social y reduce el riesgo al fracaso,

El aprendizaje

- significa cambio,
- implica actividad y reflexión,
- es un proceso gradual,
- es un proceso social,
- requiere que el alumnado esté motivado,
- significa que encuentre un sentido a lo que aprende,
- presupone que cada aprendiz es diferente.
- No tiene que ser algo penoso.
- Requiere esfuerzo.
- Es incierto.

Beneficios del AC:

- * Combinar el conocimiento teórico o conceptual con la experiencia práctica.
- * Elevar el rendimiento de todos, los más dotados como los que tienen dificultades para aprender
- * Establecer relaciones positivas entre los alumnos – comunidad de aprendizaje
- * Interdependencia positiva, responsabilidad individual, la interacción personal, la integración social y la evaluación grupal.

En relación con el aprendizaje competitivo o individualista, el AC produce los siguientes resultados (Johnson y Johnson, 1997):

- Mayor esfuerzos por lograr un buen desempeño: rendimiento más elevado y mayor productividad, mayor posibilidad de retención a largo plazo, motivación intrínseca, motivación de logro y un nivel superior de razonamiento y pensamiento crítico.
- Relaciones más positiva
- Mayor salud mental

Algunos mitos del AC

Algunos mitos.

(Johnson y Cols. 1984)

Nº 1: Las escuelas deberían subrayar la competición porque estamos en un mundo en el que el pez gordo se come al pequeño.

No es cierto.

Por el contrario estamos en un mundo en el que la gente ayuda a las demás. Si nos fijamos con atención, veremos que la mayoría de las actividades humanas son actividades cooperativas y por tanto, para hacer la vida escolar más realista, en las aulas deberían predominar las actividades de aprendizaje cooperativo.

Nº2: El alumnado más adelantado sale perdiendo trabajando en los grupos heterogéneos de aprendizaje cooperativo.

Tampoco es cierto.

Cuando se investigan aspectos del rendimiento que no sean puntuaciones de tests, son claros los beneficios. de hecho sus estrategias de razonamiento son de más alta calidad. Utilizan mejores procesos cognitivos para explicar el material aprendido. **Se aprende más enseñando que aprendiendo.**

Nº 3. Cada miembro de un grupo de aprendizaje cooperativo debe trabajar lo mismo y alcanzar el mismo nivel de rendimiento.

También es falso.

En grupos heterogéneos todas las estudiantes salen beneficiadas. A las estudiantes se les puede exigir según sus capacidades y no a todas igual.

Nº 4. No es bueno dar una única valoración grupal a todos los miembros del grupo.

Hay que tener en cuenta que en una situación competitiva quienes *pierden* lo perciben como injusto y se disgustan. Está comprobado que la experiencia les hace sentir como agradable las valoraciones grupales. Las estudiantes que han experimentado el aprendizaje cooperativo prefieren evaluaciones grupales. El rendimiento es mayor cuando se encuentran satisfacciones grupales que individuales. Cuanto mayor sea el período durante el cual han trabajado cooperativamente las estudiantes, más éxito tendrán.

Nº 5. El aprendizaje cooperativo es simple.

¡Falso!

El aprendizaje cooperativo ayuda a incrementar la calidad de vida en el grupo, el rendimiento del trabajo, la habilidad de pensamiento crítico así como su bienestar a largo plazo. Pero no es fácil ponerlo en práctica. Más bien es un proceso complejo a largo plazo.

TIPOS (TIPOLOGÍAS) DE GRUPOS

Grupos de aprendizaje: formales, informales y de base. Esquemas o estructuras de aprendizaje.

Grupos formales: funcionan durante un periodo que va de una hora a varias semanas de clase. En estos grupos, los estudiantes trabajan juntos para lograr objetivos comunes, asegurándose de que ellos y sus compañeros de grupo completen la tarea de aprendizaje asignada.

Tareas de docente:

- a) especificar los objetivos de la clase
- b) tomar una serie de decisiones previas a la enseñanza
- c) explicar la tarea y la interdependencia positiva a los alumnos
- d) supervisar el aprendizaje
- e) evaluar el aprendizaje de los estudiantes y ayudarlos a determinar el nivel de eficacia con que funcionó su grupo

Grupos informales: estos grupos trabajan durante unos pocos minutos hasta una hora de clase. Su composición puede ser homogénea o heterogénea en cuanto a características, rendimiento y capacidad de sus miembros.

nº alumnos: mínimo 2 o 3, máximo 6 u 8.

Ejm. Durante una sesión de clase podrían trabajar juntos dos o tres alumnos para que uno de ellos explique al otro o a los demás algo que no saben (Tutoría entre iguales), o bien pueden trabajar juntos los alumnos que ya dominan la técnica o el procedimiento que el profesor les está enseñando, mientras éste se reúne con los que aún no la dominan para explicarla de nuevo y ayudarles a superar las dificultades. Otras veces puede ser una charla de 3 o 5 minutos entre alumnos antes y después de una clase o diálogos de 2 a 3 minutos entre pares de estudiantes durante el transcurso de una clase magistral.

Grupos de base: tienen un funcionamiento a largo plazo (muchas veces todo un curso académico) y son grupos de aprendizaje heterogéneos, con miembros permanentes. Su principal objetivo es posibilitar que sus integrantes se brinden el apoyo, la ayuda, el aliento y el respaldo que cada uno de ellos necesita para tener un buen rendimiento escolar. Permite que se entablen relaciones responsables y duraderas y favorece el cumplimiento de obligaciones escolares y el desarrollo cognitivo y social.

nº. El ideal es 4; nunca superior a 6.

Forma para distribuir a los alumnos (3 columnas)

Estructuras o esquemas de aprendizaje: además de estos tres tipos de grupos, se emplean esquemas de aprendizaje cooperativo para organizar las actividades de rutina en el aula. Estos esquemas son procedimientos estandarizados para dictar clases genéricas y repetitivas (como redactar informes o hacer presentaciones) y para manejar las rutinas propias del aula (por ejemplo, revisar las tareas para casa).

Algunos tipos de grupos facilitan el aprendizaje y mejoran la calidad y otros lo entorpecen provocando además insatisfacción y falta de armonía en el aula. Para poder manejar los grupos es importante saber qué es y qué no es un grupo cooperativo.

A continuación se facilitan 4 tipos de grupo que ayudan al docente a saber qué tipo de grupo se está creando:

1. **Grupo de pseudoaprendizaje:** los alumnos acatan la directiva de trabajar juntos pero no tiene ningún interés en hacerlo. Aunque en apariencia trabajan de forma conjunta, en realidad están compitiendo entre sí. Como consecuencia, la suma del total es menor al potencial de los miembros individuales del grupo. Los alumnos trabajarían mejor solos.
2. **Grupos de aprendizaje tradicional:** se indica a los alumnos que trabajen juntos y ellos se disponen a hacerlo, pero las tareas que se les asignan están estructuradas de tal modo que no requiere un verdadero trabajo conjunto. Es lo que solemos hacer todos los docentes. Los miembros del grupo más responsables se sienten explotados. El resultado es que la suma total es mayor al potencial de algunos de los integrantes del grupo, pero los estudiantes trabajadores y responsables trabajarían mejor solos.
3. **Grupo de aprendizaje cooperativo:** se le pide a los alumnos que trabajen juntos de una determinada manera. Saben que su rendimiento depende del esfuerzo de todos los miembros del grupo. Este tipo de grupos tiene 5 características distintivas:
 - a. El objetivo grupal es maximizar el aprendizaje de todos los miembros y esto motiva a esforzarse y obtener resultados que superan la capacidad individual de cada uno de ellos.
 - b. Cada miembro asume la responsabilidad y hace responsables a los demás de hacer un buen trabajo para cumplir los objetivos en común.
 - c. Los miembros del grupo trabajan codo a codo con el fin de producir resultados conjuntos.
 - d. A los miembros del grupo se les enseñan ciertas formas de relación interpersonal y se espera que las empleen para coordinar su trabajo y alcanzar sus metas.
 - e. Analizan con qué eficacia están logrando sus objetivos y en qué medida los miembros están trabajando juntos para garantizar una mejora sostenida en su aprendizaje y su trabajo en equipo.

La consecuencia de este tipo de grupo es que es más que la suma de sus partes.

4. **Grupo de aprendizaje cooperativo de alto rendimiento:** este tipo de grupos cumple todas las características de los grupos cooperativos y además obtiene rendimientos que superan cualquier expectativa razonable. El interés de cada miembro en el crecimiento personal de los demás hace posible que estos grupos cooperativos superen las expectativas y sus integrantes disfruten la experiencia.

ELEMENTOS BÁSICOS DEL AC

5 Elementos Básicos: interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacción estimuladora, prácticas interpersonales y grupales, evaluación grupal.

1. **Interdependencia positiva:** el docente debe proponer una tarea clara y un objetivo grupal para que los alumnos sepan que se hundirán y saldrán a flote juntos. Deben tener claro que los esfuerzos de cada integrante benefician también a los demás. Sin interdependencia positiva no hay cooperación.
2. **Responsabilidad individual y grupal:** el grupo debe asumir la responsabilidad de alcanzar sus objetivos y cada miembro será responsable de cumplir con la parte del trabajo que le corresponda. El grupo debe tener claros sus objetivos y debe ser capaz de evaluar a) el progreso realizado en cuanto al logro de esos objetivos y b) los esfuerzos individuales de cada miembro.

3. **Interacción estimuladora:** preferentemente cara a cara. Los alumnos deben realizar juntos una labor en la que cada uno promueva el éxito de los demás, compartiendo los recursos existentes y ayudándose, respaldándose, alentándose y felicitándose por su empeño en aprender.
4. **Técnicas prácticas interpersonales y grupales:** el Ac es intrínsecamente más complejo que el competitivo o el individualista porque requiere que los alumnos aprendan tanto las materias escolares (ejecución de tareas) como las prácticas interpersonales y grupales necesarias para funcionar como parte de un grupo (trabajo en equipo).
5. **Autorreflexión del grupo / Evaluación grupal:** Esta evaluación tiene lugar cuando los miembros del grupo analizan en qué medida están alcanzando sus metas y manteniendo relaciones de trabajo eficaces. Deben determinar qué acciones de sus miembros son positivas o negativas, y tomar decisiones acerca de qué conducta deben conservarse o modificarse.

DECISIONES PREVIAS

Selección de materiales y objetivos educativos y didácticos.

Tipos de distribución de los recursos didácticos (técnicas a emplear): rompecabezas, equipos-juegos-torneos, etc.

TÉCNICAS

Técnica TAI (“*Team Assisted Individualization*”).

Esta técnica combina el AC con la instrucción individualizada y no presenta ningún tipo de competición. Todos los alumnos trabajan sobre lo mismo, pero cada uno de ellos siguiendo un programa específico. Es decir, la tarea de aprendizaje común se estructura en programas personalizados, ajustados a características y necesidades de cada uno.

En estos equipos los alumnos se responsabilizan de ayudarse unos a otros a alcanzar los objetivos personales de cada miembros del equipo. Como afirma Parrilla (1992):

“Se pretender respetar así el ritmo y el nivel de aprendizaje de cada alumno sin renunciar a los beneficios del trabajo en grupo”.

En síntesis, la secuencia es la siguiente:

1. Se divide el grupo clase en un determinado número de *Equipos de Base*.
2. Se concreta para cada alumno su Plan de Trabajo Personalizado, en el que consten los objetivos a alcanzar a lo largo de la secuencia didáctica y las actividades que debe realizar.
3. Todos trabajan sobre los mismos contenidos, pero no necesariamente con los mismo objetivos ni las mismas actividades.
4. Cada alumnos se responsabiliza de llevar a cabo su Plan de Trabajo y se compromete a ayudar a sus compañeros a llevar a cabo el suyo propio.
5. Simultáneamente cada equipo elabora -para un periodo determinado- su propio Plan de Equipo, con los objetivos que se proponen y los compromisos que contraen para mejorar el funcionamiento como equipo.

Técnica de la Tutoría entre Iguales (“*Peer Tutoring*”)

Este recurso se apoya en la colaboración que un alumno ofrece a un compañero de clase que ha formulado una demanda de ayuda. Está por tanto reducido a la dualidad: parejas de alumnos de un mismo grupo. Esta técnica trata de adaptarse a las diferencias individuales dentro de una relación diádica entre los participantes.

Para que una Tutoría entre Iguales funcione debe cumplir las siguientes condiciones:

- El estudiante tutor debe responder a las demandas de ayuda de un compañero.
- La ayuda debe tomar la forma de explicaciones detalladas sobre el proceso de resolución de un problema y nunca debe proporcionarle soluciones ya hechas.

En síntesis la secuencia es la siguientes:

1. Fase de preparación: selección de los estudiantes tutores y de los tutorizados.
2. Diseño de las sesiones de tutoría (contenidos, estructura básica, sistema de evaluación).
3. Constitución de los “pares”.
4. Formación de tutores.
5. Inicio de las sesiones, bajo la supervisión de un profesor en las primeras.
6. Mantenimiento de la implicación de los tutores (reuniones formales y contactos informales con los profesores de apoyo).

Rompecabezas (“*Jigsaw*”)

Esta técnica es especialmente útil para las áreas de conocimiento en las que los contenidos son susceptibles de ser “fragmentados” en diferentes partes (por ejemplo la historia, literatura, ciencias experimentales, etc.).

Pasos:

1. Dividimos la clase en grupos heterogéneos (4 o 5 miembros por grupo).
2. El material objeto de estudio se fracciona de manera que cada uno de los miembros recibe un fragmento de la información del tema.
3. Cada miembro del equipo prepara su parte a partir de la información que le facilita el profesor y la que él ha podido buscar.
4. Después, con los integrantes de los otros equipos que han estudiado el mismo subtema, forma un “grupo de expertos”, donde intercambian la información, ahondan en los conceptos claves, construyen esquemas y mapas conceptuales, clarifican las dudas planteadas, etc. Llegan a ser “expertos” de su sección.
5. A continuación, cada uno de ellos retorna a su equipo de origen y se responsabiliza de explicar al grupo la parte de él ha preparado.

De esta manera, todos los alumnos se necesitan unos a otros y se ven “obligados” a cooperar, porque cada uno de ellos dispone sólo de una pieza del rompecabezas y sus compañeros de equipo tiene las otras, imprescindibles para culminar con éxito la tarea propuesta: el dominio global de un tema objeto de estudio previamente fragmentado.

Los Grupos de Investigación (“*Group-Investigation*”)

Esta técnica es parecida a la anterior pero más compleja y se conoce también como método de proyectos o trabajo por proyectos. Implica los siguientes pasos:

1. Elección y distribución de subtemas: los estudiantes eligen, según sus intereses o aptitudes, subtema específicos dentro de un tema del curriculum/temario.
2. Constitución de grupos (3-5 estudiantes).
3. Planificación del estudio del subtema: los estudiantes y el profesor planifican los objetivos concretos que se proponen y los procedimientos que utilizarán para alcanzarlos, al tiempo que distribuyen las tareas a realizar (encontrar la información, sistematizarla, resumirla, esquematizarla, etc.).
4. Desarrollo del plan
5. Análisis y síntesis: los estudiantes analizan y evalúan la información obtenida. La resumen y la presentan al resto de la clase.
6. Presentación del trabajo: una vez expuesto, se plantean preguntas y se responden las posibles cuestiones, dudas o ampliaciones.
7. Evaluación: el profesor y los estudiantes realizan conjuntamente la evaluación del trabajo en grupo y la exposición. Puede completarse con una evaluación individual.

La estructura de esta técnica facilita que “cada componente del grupo pueda participar y desarrollar aquello para lo que está mejor preparado o que más le interesa.

Vemos a continuación una plantilla para la planificación de un proyecto de equipo y un ejemplo de cuestionario de evaluación de un proyecto.

PROYECTO DE EQUIPO

Nombre (o número) del Equipo: _____ Curso: _____ Grupo: _____

Año académico: _____ / _____ Período de realización: _____

Nombre del proyecto: _____

Planificación:

FASE 1: Responsable:	Periodo de realización:
Tarea:	Nombre y apellidos

FASE 2: Responsable:	Periodo de realización:
Tarea:	Nombre y apellidos

FASE 3: Responsable:	Periodo de realización:
Tarea:	Nombre y apellidos

Plantilla para valorar un proyecto de equipo¹

	1	2	3	4
1.El proyecto ha sido bien diseñado				
2.Todos los miembros del equipo han colaborado en su realización				
3.Se han detectado los errores y, en su caso, rectificado el plan				
4.Se han aplicado las técnicas más adecuadas				
5.Se ha terminado dentro del tiempo previsto				
6.El producto final del proyecto es correcto				
7.				
8.				
9.				
10.				

Técnica TGT (“*Team – Games Tournaments*”)

Los pasos para llevar a cabo esta técnica con los siguientes:

1. Se forman equipos de base, heterogéneos por lo que se refiere al nivel de rendimiento y el profesor les indica que su objetivo es asegurarse que todos los miembros del equipo se aprendan el material asignado.
2. Los miembros estudian juntos este material, y una vez aprendido empieza el torneo, con reglas de juego especificadas. Para este torneo el docente utiliza un juego de fichas con un pregunta cada una y un hoja con las respuestas.
3. Cada estudiante juega en grupos de 3, con 2 compañeros de otros equipos que tengan un rendimiento similar al suyo (según las últimas pruebas de rendimiento realizadas).
4. El profesor entrega a cada equipo un juego de fichas.
5. Los alumnos de cada trío cogen, uno tras otro, una ficha del montón (están boca abajo), lee la pregunta y la responde. SI la respuesta es correcta, se queda la ficha. Si es incorrecta, devuelve la ficha debajo del montón.
6. Los otros dos alumnos pueden refutar la respuesta del primero (empezando por el que está a la derecha) si creen que la respuesta que ha dado no es correcta. Si el que refuta acierta, se queda la ficha. Si no la acierta, debe poner un de las fichas que ha ganado ya debajo del montón.
7. El juego finaliza cuando se acaban todas las fichas. El miembro del trío que, al final del juego, tiene más fichas gana la partida y obtiene 6 puntos para su equipo; el que queda segundo, obtiene 4; y el que queda tercero, 2. Si empatan los tres, 4 puntos cada uno, Si empatan los dos primeros, 5 puntos cada uno, y 2 el tercero. Si empatan los dos últimos, se quedan 3 puntos cada uno y 6 el primero.
8. Los puntos que ha obtenido cada integrante del trío se suman a los que han obtenido sus compañeros de equipo de base que forman parte de otros tríos. El equipo con más puntos gana.

¹ Plantilla pensada para valorar un proyecto de la clase de tecnología, que consiste en la construcción de un objeto de madera. Para otros proyectos, es necesario la plantilla.

ROLES

Otros de los elementos clave del AC son los roles que cada miembro del equipo asume. Una forma sencilla de introducirles en su importancia y en las consecuencias que tiene es con la analogía del equipo deportivo (como se expondrá en la presentación).

Características de los roles o cargos:

- * Hay que operativizar al máximo los distintos roles o cargos, indicando las diferentes tareas.
- * Cada miembro del equipo base debe ejercer un cargo. SI el equipo es de 4, debe haber 4 cargos asignados, en ocasiones se puede subdividir las tareas de un cargo o nombrar un observador.
- * Los cargos son rotativos.
- * Periódicamente se revisan las tareas de cada cargo, añadiendo nuevas y si hace falta quitando algunas.
- * Los alumnos deben exigirse mutuamente a ejercer con responsabilidad las tareas propias de su cargo.

Rol o Cargo	Tareas operativas
Responsable	Coordina el trabajo del equipo Anima a los miembros del grupo a avanzar en su aprendizaje Procura que no se pierda el tiempo Controla el tono de voz Tiene muy claro lo que el profesor quiere que aprendan Dirige las revisiones periódicas del equipo Determina quien debe hacerse cargo de las tareas de algún miembro del equipo que esté ausente
Ayudante del responsable y responsable suplente	
Secretaria/o	Rellena los formularios del Cuaderno del Equipo (Plan del Equipo, Diario de Sesiones, etc.) Recuerda de vez en cuando, a cada uno, los compromisos personales y, a todo el equipo, los objetivos de equipo, la frecuencia con que éste las ejerce, Guarda el Cuaderno del Equipo

ORGANIZACIÓN

El Cuaderno del Equipo es un instrumentos didáctico de gran utilidad para ayudar a los equipos de aprendizaje cooperativo a autoorganizarse cada vez mejor. Se trata de un cuaderno donde los distintos equipos deben señalar los siguientes aspectos: composición del equipo, distribución de roles, Planes de Equipo y la revisión del funcionamiento del Equipo.

En el punto anterior se ha presentado la distribución de los roles.

En cuando a la composición, simplemente es mostrar el nombre y quizás habilidades o intereses de los miembros del grupos.

EL Plan de Equipo es el documento donde se fijan para un periodo de tiempo determinado (15 días, un mes...) unos objetivos comunes para mejorar sus propias producciones, el funcionamiento de su equipo o ambas cosas. Por ejemplo, pueden proponerse poner una especial atención en la presentación de los ejercicios. O pueden ponerse como objetivos mejorar algún aspecto,

especialmente conflictivo del funcionamiento como equipo: estar dispuestos a ayudar o a pedir ayuda si lo necesito.

PLAN DE EQUIPO (Formulario 1)

Nombre (o número) del Equipo: _____ Curso: _____ Grupo: _____
 Años Académico: _____ / _____ Periodo: _____

Formado por:

Nombre y apellidos	Responsabilidad dentro del grupo

Objetivos del Equipo	Valoración
Que todos los miembros del equipo progresen en su aprendizaje	

Compromisos personales	Nombre y firma	Valoración

Valoración final: Fecha: ____ / _____ / _____	Visto Bueno del Profesor:
--	--

A continuación se muestra un ejemplo de cuestionario para que los estudiantes reflexionen acerca del funcionamiento del grupo y para que se propongan objetivos para mejorarlo en el futuro. Saber hacer esto y hacerlo de manera sistemática permite que los equipos se centren en el mantenimiento de las relaciones positivas de trabajo entre sus miembros, facilita el aprendizaje paulatino pero continuado de habilidades cooperativas, garantiza que los miembros del equipo reciban feedback sobre su participación y, por lo tanto, tengan la oportunidad de afirmarse en algunos comportamientos y de modificar otros. También va a posibilitar que los alumnos piensen a nivel metacognitivo (reflexionar sobre lo que piensan, dicen o hacen).

Reflexión sobre el equipo cooperativo y establecimiento de objetivos de mejora			
Nombre (o número) 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			

EVALUACIÓN

Como y a se ha indicado, una vez finalizada la realización de una técnica, actividad, etc., cada alumno ha de reflexionar sobre el funcionamiento del grupo y los resultados obtenidos. Esta parte es decisiva porque representa una herramienta para solventar los obstáculos que han podido surgir, así como el camino para llegar a desarrollar la capacidad de autorregulación de los aspectos cognitivos y sociales, es decir, fomentar la competencia para aprender a aprender siendo capaces de autoevaluarse para saber aceptar los errores aprendiendo de y con los demás.

3 son las funciones básicas de esta última fase:

- Proporcionar un cierre a la actividad (por ejemplo, un resumen del trabajo que han realizado los estudiantes).
- Evaluar la cantidad y calidad de aprendizaje.
- Evaluar el funcionamiento de los grupos.

Tipos de evaluación:

- A) **Evaluación del aprendizaje individual y/o grupal:** Tras el proceso de AC los estudiantes han adquirido los conocimientos que se planteaban con la actividad. Por tanto es importante evaluarlo. ¿Se evalúa solo el rendimiento individual o solo el grupal? ¿O se evaluarán ambos? La elección será la que le parezca más adecuada al docente, aunque no se puede olvidar que se obtendrá más información evaluando ambos rendimientos.
- a. El **aprendizaje individual** puede evaluarse con una prueba objetiva tipo test o con una prueba de pequeñas preguntas abiertas con el fin de conocer el grado de aprendizaje y dominio.
 - b. El **rendimiento grupal** puede evaluarse a través del producto final del proceso de AC. Un dossier, un trabajo, una reflexión, un mural, etc.
- B) **Evaluación entre los iguales (coevaluación):** Teniendo en cuenta que el AC se centra en el aprendizaje en equipo y en el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para enfrentarse al mundo profesional, es necesario prestar atención a estos procesos. Por ello se

puede utilizar o elaborar un pequeño cuestionario con preguntas acerca del trabajo en grupo en general y, en particular, el trabajo con los compañeros de grupo. Por otra parte, el docente durante el trabajo de los equipos ha estado observando las dinámicas de los distintos grupos y ha podido tomar notas sobre lo que ocurría.

C) **Autoevaluación:** Con el AC se les cede a los alumnos la autonomía y el control en su aprendizaje, por lo que ellos conocen mejor que nadie cuál ha sido su progreso durante el proceso de aprendizaje. De esta manera sería conveniente tener en cuenta esta valoración. Así, se le puede pedir a cada estudiante una reflexión personal sobre:

- Su participación en el grupo
- Su implicación con los objetivos previstos
- Aprendizajes logrados
- Aspectos fuertes de su actuación dentro del grupo
- Aspectos débiles (o a mejorar) de su actuación del grupo

El porcentaje otorgado a cada tipo de evaluación será competencia y decisión del docente.