

El Aprendizaje Cooperativo

Willy Rodríguez¹

¿Cómo atender a TODOS los estudiantes en su diversidad? ¿Qué es mejor o más justo? ¿Que los estudiantes trabajen solos y cada uno vaya a su ritmo o que trabajen juntos y aprendan a tener en cuenta los ritmos de los compañeros? ¿Baja el nivel si promovemos el trabajo en equipo? Y si lo eliminamos... ¿no favoreceremos que aumente la brecha entre unos alumnos y otros, fomentando la inequidad?

Estas preguntas plantean el por qué la apuesta del Aprendizaje Cooperativo dentro de una escuela que quiere **innovar desde la calidad educativa**.

Dentro del Aprendizaje cooperativo nuestro objetivo NO es que los alumnos aprendan y trabajen en equipo. El aprendizaje cooperativo no es un objetivo en sí mismo, sino un medio para garantizar una educación de calidad y sin exclusiones para todo el alumnado, en una realidad de diversidad cada vez mayor, sin que disminuya el nivel académico. El aprendizaje cooperativo apuesta por una educación de calidad desde la apuesta por garantizar:

- la equidad educativa, es decir, la igualdad de oportunidades para todos y todas, reconociendo la existencia de la diversidad como un valor, y apostando por una escuela que se adapta a los alumnos y a las necesidades de cada uno, una escuela en la que todos los alumnos aprenden juntos, siempre que sea posible, compensando aquellos factores de diversidad que colocan a ciertos alumnos o colectivos en situación de exclusión (necesidades educativas especiales, desconocimiento del idioma, ritmos de aprendizaje o procesos de desarrollo...)
- la excelencia educativa, entendida como que cada alumno y alumna en la escuela aprenda lo máximo posible, en función de sus posibilidades, y no sólo en el ámbito intelectual sino de manera integral.

Desde esta perspectiva vamos a desarrollar 4 principios del Aprendizaje Cooperativo (Spencer Kagan):

- Interacción simultánea (Todos en modo ON)
- Responsabilidad individual (Deja tu huella)
- Participación equitativa (Mismas oportunidades)
- Interdependencia positiva (Uno para todos...)

¹ Estos textos fueron extraídos por fines didácticos del material elaborado para este curso por el autor.



Todos en
modo ON

Interacción
simultánea



Deja
tu huella

Responsabilidad
individual



Mismas
oportunidades

Participación
equitativa



Uno para
todos...

Interdependencia
positiva

1

Todos en modo ON: Interacción simultánea

Uno de los principios que fundamentan el #acoop (aprendizaje cooperativo) es que todos los alumnos tienen derecho a tener las mismas oportunidades para aprender. Y algo que va íntimamente ligado al aprendizaje: la participación y la interacción. El conocimiento no es innato, se construye en la interacción con el entorno y con los otros. Si esto es así, participar e interactuar se convierten entonces en Oportunidades Para Aprender (OPA's). Cuanto más participas y más interactúas... más OPA's tienes, y cuanto menos participas y menos interactúas... menos OPA's tienes.

Cuando el profesor gestiona el aula dirigiéndose sólo a los alumnos que levantan la mano, sólo está ofreciendo OPA's a esos alumnos. Otros muchos alumnos se quedan sin participar. ¿Quiénes? Los tímidos, los que se sienten inseguros frente a la tarea y tienen miedo de equivocarse en privado o en público, los perezosos, los que tienen problemas con el idioma o problemas de aprendizaje, los que tienen conflicto con compañeros y no quieren significarse... Todos esos alumnos que no participan (o a los que no se les ofrece y garantiza un espacio de participación) pierden Oportunidades Para Aprender.

¿Cómo podemos hacer entonces para que en ese tiempo sean más los alumnos que participen? PARTICIPANDO MUCHAS PERSONAS AL MISMO TIEMPO. Cuantas más personas participen de manera activa al mismo tiempo... más OPA's ha habido. Esto es lo que en #acoop llamamos la interacción simultánea.

¿Cómo lograr la interacción simultánea? Un ejemplo: Cuando el profesor lanza una pregunta a los alumnos, en vez de pedir a un alumno que responda en voz alta, puede pedir a los alumnos que respondan a su compañero de al lado, trabajando por parejas. Existen varias formas que promueven la interacción simultánea:

- El trabajo por parejas. Un alumno interactúa con su compañero.
- El trabajo en equipos. Un alumno interactúa con su equipo.
- La interacción entre los equipos. Un equipo interactúa con otro equipo.
- Los modos de respuesta simultánea. Todos los alumnos escriben en una pizarra individual y muestran su trabajo al mismo tiempo.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cuánto tiempo sueles dedicar en cada clase a que los alumnos interactúen entre ellos en relación con los contenidos que están trabajando?
- ¿Se te ocurre cómo podrías incrementar los tiempos de interacción simultánea en tus clases?

2

Deja tu huella: Responsabilidad individual

Antes de adentrarnos en cuestiones teóricas, desmontemos algún falso mito, por ejemplo el mito que sostiene que el #acoop no funciona porque siempre hay alguien que se aprovecha del trabajo de los demás y no trabaja. No es justo que en un trabajo grupal haya alumnos que se eludan la obligación. Y por eso nosotros empezamos a hacer ya una diferencia de términos. Y es que no es lo mismo trabajar en grupo que trabajar EN EQUIPO. Las personas no juegan en un grupo de fútbol, sino en un equipo. Y si en los entrenamientos o en el partido alguien no se esfuerza, es competencia de su entrenador tomar medidas para que esto no suceda.

Si un alumno puede aprovecharse del trabajo de los otros para no trabajar, estamos hablando de un grupo de trabajo, no un equipo cooperativo. El #acoop exige que todos los alumnos, sin excepción, demuestren que están pensando y participando. Y no es fácil gestionarlo. Spencer Kagan, autor reconocido en el ámbito del #acoop, hace una diferencia clara entre tres tipos de profesor:

EI PROFESOR A: Es el profesor tradicional que promueve el trabajo individual, asegurándose de que nadie se aprovecha del trabajo de los demás.

EI PROFESOR B: Organiza a los alumnos para el trabajo en grupo pero no gestiona o se desentiende de cómo el grupo va a organizar su trabajo a nivel interno.

EI PROFESOR C: Organiza a los alumnos para el trabajo en equipo, gestionando el modo de trabajo a nivel interno, y asegurándose de que ningún alumno se escaquee.

Elementos básicos que un profesor tiene que tener en cuenta para promover la responsabilidad individual:

- Trabajo individual y sin ayuda: El trabajo en equipo mejora el aprendizaje, sí. Pero el aprendizaje es individual. Y los proyectos o productos realizados en

equipo no son una referencia para medir el desempeño individual. Debemos responsabilizar a cada alumno de su propio desempeño y su propio aprendizaje. Cada alumno es responsable de su contribución individual al trabajo de equipo y debe DEJAR HUELLA de su trabajo individual. Por eso, debemos asegurarnos de que durante el trabajo en equipo los alumnos hacen algo de manera individual y sin ayuda.

- *si la profe dice: “leed la página 7 utilizando una ronda” todos los alumnos leeremos algún párrafo en voz alta y tendremos menos posibilidades de distracción.*

Pero también antes del trabajo en equipo y después del trabajo en equipo es importante que los alumnos se vean obligados a trabajar de manera individual.

- *Antes de compartir algo en una ronda el profe puede pedirnos que primero todos escribamos lo que vamos a compartir utilizando la estructura “pienso-escribo-comparto”.*
- *Después de realizar ejercicios en equipo el profe puede ponernos uno para resolver individualmente y demostrar así que todos lo hemos comprendido...*
- Demostrar en público el desempeño individual: La responsabilidad individual se ve fortalecida cuando los alumnos deben hacer públicos sus progresos. Si los alumnos saben que van a tener que mostrar o compartir sus conocimientos van a esforzarse más en su desempeño.
 - Para que TODOS muestren su trabajo al profesor, éste puede pedirles que escriban sus respuestas en una pizarra individual y luego la muestren de manera simultánea.
 - Para que TODOS muestren su trabajo a los compañeros, el profesor puede pedirles que todos escriban lo que van a compartir y luego hagan una ronda.
 - Para que TODOS muestren su trabajo en casa, el profesor puede pedir a las familias que firmen en la agenda que han visto el trabajo.
- El trabajo individual es obligatorio: La única forma de asegurar al máximo la responsabilidad en el trabajo de TODOS los alumnos es exigiendo que dejen huella de su trabajo individual. No puede ser algo voluntario. Existen varias formas para conseguir que los alumnos se vean obligados a trabajar de manera individual:
 - Para empezar, todas las estructuras cooperativas, si se aplican con rigor, obligan a todos los alumnos a participar y hacer público su desempeño individual, sin que lo vivan con presión.
 - Otra forma es secuenciar la actividad en bloques de tal forma que todos los miembros del equipo deban demostrar públicamente su dominio del bloque 1 para que el equipo entero pueda avanzar al bloque 2.

- Podemos también encargar a los alumnos la tarea de verificar que su compañero o compañera ha terminado el trabajo que le corresponde.

Preguntas para la reflexión

- Cuando pones a tus alumnos trabajar juntos, ¿te aseguras de que todos muestran la huella de su trabajo? ¿Cómo?
- ¿Se te ocurre cómo podrías asegurar la responsabilidad individual desde propuestas positivas?

3

Mismas oportunidades: Participación equitativa

En este apartado, hablaremos en un inicio de la necesidad de establecer mecanismos que aseguren que todos los alumnos participen lo mismo, utilizando el término de la igual participación. Si una de las principales Oportunidades Para Aprender (OPA's) es la participación activa, ¿por qué a unos alumnos se les facilitan más oportunidades para participar que a otros? ¿Tienen más derecho? No, y es importante llegar a esta reflexión con los alumnos. Nadie tiene más derecho que los demás a tener oportunidad para aprender, por lo que profesores y alumnos debemos velar para que todos disfrutemos por igual de ese derecho. De esta forma, los alumnos van asumiendo que todos son iguales en estatus, que ninguno vale más ni tiene más derecho que los otros. Pero para lograr la igual participación, es necesario que los profesores estructuremos las actividades de aula de tal forma que la igual participación sea una realidad.

Aquí van algunos mecanismos que los profesores podemos utilizar para asegurar la

igual participación durante el trabajo en equipo.

- Respetar el turno de participación. Tal vez esta sea la forma más simple y efectiva de lograr la igual participación. Si el profesor A quiere que todos los alumnos tengan la misma cuota de participación, escuchando a todos uno por uno... ¡necesitaría 3 horas para atender a todos! (Y no pensemos en el clima de aburrimiento generalizado). Cualquier estructura cooperativa básica que el profesor utilice asegura que los alumnos respeten el turno de participación, y si no es así... es porque el profesor no está aplicando la estructura con rigor.
- Asignar un tiempo de participación. Muchas veces no es suficiente con que se respete el turno de participación, ya que un alumno puede decidir intervenir en su turno sólo diez segundos... o tres minutos, dejando poco tiempo para la participación de los demás. Para asegurar que cada miembro del equipo participa más o menos la misma cantidad de tiempo, el profesor o

los miembros del equipo pueden establecer un tiempo de participación limitado. Si es durante una actividad muy guiada por el profesor, éste puede ir marcando el tiempo de participación en voz alta o mostrándolo en la pantalla. Si se trata de una actividad en la que cada equipo trabaja de manera autónoma, ellos pueden controlarlo con algún reloj de arena o algún cronómetro.

- Dejar tiempo para pensar. Si nos detenemos a mirar nuestra acción educativa, podremos comprobar que muchas de las veces que lanzamos una pregunta a los alumnos, les damos poco más de dos segundos para pensar la respuesta. Esto hace que muchos alumnos no tengan tiempo para elaborar su respuesta, y que los que levantan la mano para responder sean aquellos con más capacidad para elaborar de manera rápida sus respuestas. Una vez más, favorecemos que los alumnos con más dificultades pierdan la oportunidad de participar y por lo tanto de aprender. Si incrementamos el tiempo para pensar a ocho segundos... estamos permitiendo que más alumnos tengan la oportunidad de elaborar una respuesta antes de poder compartirla en sus equipos.
- Establecer reglas de participación. El profesor puede establecer ciertas reglas en la actividad para asegurar la igual participación del alumnado. Por ejemplo: cada miembro del equipo debe resolver dos problemas de la ficha grupal, cada alumno debe añadir tres frases a la historia que entre todos están construyendo, asignando a cada alumno un color de bolígrafo, etc.

Para las actividades que requieran de diálogo fluido entre los alumnos, el profesor puede repartir a cada miembro del equipo cuatro tarjetas con un micrófono dibujado. Cada vez que un alumno quiera aportar alguna idea debe deshacerse de un micrófono, de tal forma que cuando se haya quedado sin micrófonos no podrá aportar más ideas hasta que el resto de sus compañeros hayan utilizado también todos sus micrófonos. En ese momento todos recuperarán los micrófonos para poder continuar con el debate. Esto ayuda a que los alumnos que quieren acaparar la palabra hagan un esfuerzo de contención... y que los alumnos que nunca participan se vean obligados a hacer un esfuerzo por participar.

- Asignación de roles. Si los miembros de un equipo constatan que durante el trabajo en equipo no se está cumpliendo la igual participación, pueden decidir (o puede hacerlo el profesor) que uno de los roles que se establezcan dentro del equipo sea el de moderador o moderadora. El alumno que asuma este rol debe velar por la igual participación frenando a los compañeros que acaparan más la palabra y animando a aquellos que participan menos. El mismo reparto y rotación de diferentes roles asegura en cierto modo la igual participación del alumnado en aquellas tareas que benefician al equipo.

Preguntas para la reflexión

- Cuando pones a tus alumnos trabajar juntos, ¿te aseguras de que la participación es equitativa? ¿Cómo?
- ¿Qué sueles hacer para gestionar el conflicto dentro del equipo cuando éste surge por la falta de equidad en los niveles de participación?

4

Uno para todos...: La Interdependencia positiva

Empecemos, como siempre, desmontando algún falso mito, y es el mito de que la ayuda al compañero genera necesariamente relaciones de dependencia. Es cierto que uno de los objetivos principales de la educación es que los alumnos sean autónomos. Eso es signo de madurez. Sin embargo, debemos tener en cuenta TRES elementos muy importantes. El primero es que la autonomía no cae del cielo, sino que se educa. El segundo elemento está relacionado con el conflicto cognitivo que tiene lugar en el cerebro de cada alumno cuando interactúa con otros. El tercer elemento importante es que no debemos confundir autonomía con individualismo. Vamos a desarrollar un poco cada uno de ellos.

- La autonomía se educa con ayuda.

La primera razón tiene que ver con lo que en educación llamamos el ANDAMIAJE, término acuñado por Jerome Bruner a partir del concepto de Zona de Desarrollo Próximo de Vygotsky. Según Bruner, cuanto más difícil resulta aquello que debe aprender un alumno, más apoyos necesitará por parte de la persona que le enseña. Bruner relaciona esos apoyos con los andamios de un edificio. A medida que el edificio del conocimiento y el aprendizaje se va construyendo en el cerebro del alumno, el profesor puede ir retirando esos apoyos de manera paulatina hasta que el alumno sea capaz de dominar una habilidad por sí solo, sin apoyos, “sin que el edificio se caiga”.

Es importante que comprendamos que no todos los alumnos necesitan la misma cantidad o la misma calidad de apoyos para construir el conocimiento. Y que lo justo, lo equitativo, no es ofrecer los mismos apoyos a todos, sino más bien a cada uno lo que necesita.

La aportación de Bruner relacionada con el andamiaje puede ser complementada con la aportación de Bandura, que afirma que las conductas humanas se aprenden copiando de los iguales. Por eso el #acoop ofrece una oportunidad de oro para multiplicar las situaciones de andamiaje en el aula. Para que todos los alumnos puedan recibir apoyo, y un apoyo más ajustado a sus necesidades

específicas, el profesor debe estructurar la actividad para que los mismos alumnos puedan ofrecerse esos apoyos unos a otros, entre iguales. Cuando son los iguales los que se tutorizan entre ellos, el aprendizaje es mayor.

Ahora bien, el profesor debe estructurar bien la actividad para que esas relaciones de ayuda entre los compañeros de equipo no estén enfocadas a que los alumnos cojan el volante de sus compañeros y conduzcan por ellos, sino a que les ayuden a aprender a conducir solos, a ser autónomos. Así, recuperamos el principio de la responsabilidad individual que ya hemos desarrollado en apartados anteriores. Los alumnos aprenden juntos... a trabajar solos. Y si al final del proceso no han adquirido autonomía... el proceso debe ser revisado.

- El conflicto cognitivo

Relacionado con esto está el concepto de CONFLICTO COGNITIVO, desarrollado por Piaget. Según Piaget, cuando en su relación con el entorno una persona se encuentra con información nueva, intenta encontrar sentido a esa novedad mediante un proceso de asimilación, adaptando esa nueva información a lo que hasta ese momento ha conocido y que tiene como referencia.

Es cierto que el aprendizaje se apoya muchas veces en relaciones de ayuda y de andamiaje, pero otra muchas tiene lugar a partir de ese conflicto que se genera cuando los saberes previos de un alumno se encuentran con nueva información y nuevos puntos de vista. Junto al proceso de asimilación de esa nueva información, se hace necesaria una acomodación para construir el nuevo conocimiento.

Por eso, cuando organizamos actividades de aprendizaje en equipo, estamos favoreciendo que surjan situaciones de conflicto cognitivo. Cada alumno asimila la realidad de una forma diferente y debe acomodar sus esquemas a la diversidad de puntos de vista que encuentra en su equipo. Así mismo, si dos equipos trabajan sobre un tema, y en el primer equipo se ponen de acuerdo en un minuto, y en el segundo equipo necesitan 15 minutos para llegar a un acuerdo, no tengamos duda de que es ese segundo equipo el que más está aprendiendo, porque es el equipo cuyos integrantes están realizando mayor ejercicio de acomodación. De allí que no debemos felicitar exclusivamente al equipo que ha resuelto muy rápido un problema sino especialmente al que le ha dedicado tiempo a discutirlo en profundidad y es capaz de explicar el conflicto y la solución del problema.

- Autonomía no es individualismo

El tercer elemento teórico que nos puede dar luces para mirar desde otro ángulo la situación conflictiva que abordamos en este apartado es la aportación de los hermanos Johnson and Johnson relacionada con la forma cómo los profesores estructuramos en el aula la INTERDEPENDENCIA SOCIAL, promoviendo el individualismo, la competitividad o la cooperación

El aprendizaje tradicional se basa en la premisa de que los alumnos aprenden en solitario. No existen objetivos comunes. Cuando un alumno trabaja solo, es muy posible que le dé igual lo que hagan los demás, porque ello no va a influir en su trabajo. Cada uno tiene un objetivo y ese objetivo depende sólo de uno mismo. En esta forma de trabajo los profesores estamos promoviendo el individualismo, esto es, que cada alumno vaya a lo suyo sabiendo que su fracaso o su éxito sólo dependen de su propio desempeño y nunca del nivel de desempeño de los demás. No existe ningún tipo de interdependencia social. Los alumnos no dependen unos de otros para lograr sus objetivos, porque no existe correlación entre los resultados obtenidos por unos y por otros.

Pero también es posible que cuando un alumno trabaja solo, al estilo tradicional, no le dé igual lo que hagan los demás, sino que le interese que lo hagan mal. Por ejemplo, cuando los profesores hacemos una pregunta a un alumno para que responda en voz alta delante de sus compañeros, y ese alumno se pone nervioso y tarda en responder, otros compañeros levantan la mano corriendo para dar su respuesta, diciendo insistentemente: “yo, yo, yo”. En ese momento el alumno que está levantando la mano no es consciente de que necesita que su compañero siga bloqueado o responda mal para que el profesor pueda preguntarle a él. Esa forma de trabajo se basa en la correlación negativa de resultados. En estadística, decimos que existe correlación negativa entre los resultados logrados por dos individuos cuando si uno de ellos obtiene resultados positivos el otro obtiene necesariamente resultados negativos, y viceversa. Cuando esto es así, surge la competitividad entre los alumnos, o dicho de otra forma, la interdependencia negativa, porque un alumno necesita consciente o inconscientemente que el otro fracase para él poder tener éxito. ¡Es muy duro que planteemos el aprendizaje desde esos niveles de competitividad!

Frente a esta forma de trabajo en solitario que promueve el individualismo o la competitividad, muchas veces pensamos que es mejor que los alumnos aprendan juntos, y organizamos en nuestras clases actividades en las que existe un objetivo común, ya sea progresar juntos en los aprendizajes o elaborar un producto conjunto.

Los alumnos son relativamente conscientes de que tienen un objetivo común y que, como en un partido de fútbol, ganan todos o pierden todos. Utilizando la misma terminología usada anteriormente, cuando en un grupo de trabajo hay un objetivo común, existe correlación positiva de resultados. En estadística, decimos que existe correlación positiva entre los resultados logrados por dos individuos cuando los dos obtienen resultados positivos o cuando los dos obtienen resultados negativos. Y si un miembro del equipo quiere tener buenos resultados debe asegurarse de que el resto de sus compañeros también los obtiene.

¿Cómo desarrollar la interdependencia positiva?

Para desarrollar la interdependencia positiva se tiene que estructurar la tarea para que los alumnos tengan claro que no pueden completar la tarea si no es poniendo en común el trabajo de todos y cada uno, sumando fuerzas y promoviendo la interdependencia. Desarrollamos a continuación varias formas para asegurar el que los alumnos se necesiten unos a otros.

- Cohesión de equipo y de aula

Para que los alumnos trabajen en equipo no sólo deben saber trabajar en equipo. También es necesario generar en ellos el querer trabajar en equipo. Las actividades de cohesión de equipo y de aula. Se trata de actividades desligadas de los contenidos académicos que favorecen que los alumnos adquieran familiaridad entre ellos si no se conocen bien, que generen identidad de equipo, que comprendan el valor de la diversidad y del apoyo mutuo, o que experimenten que uniendo fuerzas alcanzan objetivos que no podrían alcanzar de manera individual.

- Un objetivo común

El pedirles un objetivo común hace que los alumnos sientan la necesidad de que todos los miembros se impliquen y trabajen juntos. Tal vez ese objetivo común se traduce en presentar un producto fruto del trabajo de todos (un mural, una exposición, una representación teatral, etc.), o en conseguir entre todos una cantidad de dinero para el viaje de fin de curso. Pero también podemos plantearles metas sin un producto final de equipo, como por ejemplo que todos los miembros del equipo mejoren su rendimiento individual con respecto a las pruebas anteriores, que todos alcancen una calificación mínima, o que entre todos logren que un compañero alcance un objetivo individual.

- Acceso a los recursos

Generar que se necesitan unos a otros para poder continuar con la tarea. Un ejemplo claro es proporcionar recursos limitados a los alumnos de tal manera que se vean obligados a compartirlos (entregando por ejemplo una sola copia del problema para todo el equipo). También se puede limitar el acceso a los recursos de equipo. Esto puede traducirse en que cada miembro del equipo recibe una parte de la información, pero también en el acceso restringido al material de trabajo (por ejemplo, las tijeras sólo pueden ser utilizadas por un alumno y el pegamento sólo puede ser utilizado por otro alumno).

- Recompensas al equipo

El desempeño de equipo puede medirse de varias formas, de tal manera que la puntuación del equipo sea:

- La media de los resultados individuales.
- La suma del número de alumnos que alcanzaron un nivel predeterminado.

- La nota de un trabajo individual seleccionado de manera aleatoria dentro del equipo.
- La nota individual más baja alcanzada en el equipo.

El reconocimiento del éxito del equipo puede ser recompensado con premios tangibles (puntos positivos, caramelos, minutos de tiempo libre, diplomas...), y de hecho esta es la forma habitual en la que los alumnos buscan el reconocimiento: "Profe, ponme un positivo, súbeme un punto...". Sin embargo, tienen mucha más fuerza las recompensas no tangibles, más intrínsecas, traducidas en alabanzas a los alumnos, reconocimiento por su trabajo, celebración por los resultados obtenidos, etc. Es necesario ir educando en una cultura en la que los alumnos piensen más en el éxito del equipo por la satisfacción de hacer las cosas bien y de ayudar a sus compañeros que por lograr premios tangibles.

- División de tareas

Para realizar una tarea compleja, los alumnos pueden decidir desgarnar dicha tarea en otras más simples, asignando a cada miembro la responsabilidad de una de ellas, con el objetivo de que el producto final se logre sólo con la implicación de todos. Esto conlleva un peligro claro, y es la posibilidad de que el producto final se convierta en la yuxtaposición de cuatro tareas individuales en las que no ha habido interdependencia de ningún tipo, y que cada alumno se haga cargo sólo de su tarea desentendiéndose por completo de las demás, y llegando a dominar sólo una parte de los contenidos.

- Secuenciación de tareas

El profesor puede proponer una serie de tareas secuencias de tal forma que los alumnos realicen dichas tareas de manera conjunta y no puedan pasar a la siguiente fase hasta que no se aseguran de que TODOS dominan la actual.

- El uso de roles

La construcción de un edificio requiere de la aportación de diferentes especialistas que se encargan cada uno de tareas específicas para lograr un objetivo común. Podemos utilizar este ejemplo y trasladarlo al trabajo en equipo dentro del aula. La realización de tareas complejas se ve facilitada cuando cada uno asume un rol, una tarea específica interconectada con las tareas de sus otros compañeros.

Estas tareas pueden estar enfocadas por ejemplo a la organización y funcionamiento del equipo, buscando un trabajo común más eficiente. Existen múltiples posibilidades de organización, en base a las cuales los alumnos pueden identificar diferentes tareas o roles necesarios para lograr la meta común: moderador, secretario, supervisor del orden, coordinador, observador... En ocasiones, hay equipos que establecen el rol del portavoz como un rol más. Sin embargo, esto puede hacer que los compañeros que no desempeñan esa tarea se relajen durante la tarea, con la tranquilidad de que no son ellos los que tienen que exponer a la asamblea sus avances o sus aprendizajes. Una forma para impedir que

los alumnos se relajen y estén más alerta consiste en establecer la portavocía del equipo como una tarea común que alguien del equipo asumirá de manera aleatoria.

Las tareas o roles pueden estar enfocados también a la consolidación de los aprendizajes. En base a esto, un equipo puede decidir establecer roles como verificador de la comprensión, verificador de la corrección, incentivador de la participación, sintetizador, etc. El uso de los roles en #acoop es muy común, y si se utiliza correctamente puede aportar muchos beneficios al trabajo en equipo y al aprendizaje de los alumnos.

Preguntas para la reflexión

- Cuando pones a tus alumnos trabajar juntos, ¿cómo sueles gestionar las relaciones de ayuda? ¿Con qué objetivo?
- ¿Qué dificultades o conflictos detectas cuando organizas relaciones de ayuda?

