

LA FORMACIÓN DE EQUIPOS PARA EL APRENDIZAJE

En el marco del Aprendizaje Cooperativo, la formación de equipos para el aprendizaje es una necesidad insustituible. Esta forma modalidad es entendida como la *estrategia de enseñanza-aprendizaje por la cual interactúan dos o más sujetos para construir el conocimiento a través de discusión, reflexión y toma de decisión*¹;

El trabajo en equipo no es sólo un recurso metodológico para enseñar y aprender los contenidos de las distintas áreas, sino también algo que los alumnos deben aprender, como un contenido más, y que, por lo tanto, debe enseñarse de una forma tan sistematizada, al menos, como se enseñan los demás contenidos. Esta importancia es está contenida en el planteamiento siguiente de Johnson y Johnson²:

“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”.

Es claro, entonces, el hecho de que la instrucción debe atender a la necesidad de trabajo en equipo; y a no sólo exigir a los estudiantes que trabajen de esta manera. Por esta razón es importante atender, a la hora de formar los equipos en el aula, que no es sólo como estrategia metodológica sino para que los estudiantes aprendan a trabajar juntos.

¹ Cfr. http://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Grupos. Consultado el 22 de Agosto del 2012.

² Johnson, D.W and Johnson, R.T. (1997): "Una visió global de l'aprenentatge cooperatiu", en *Suports*.

Implicaciones para la Formación de Equipos de Aprendizaje

Para la formación de los equipos de trabajo se deben atender a dos conceptos preliminares y fundamentales:

1. ***El equipo de trabajo***: es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador³.
2. ***El Trabajo en equipo***: se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas⁴.

Igualmente, para una formación efectiva de equipos para el aprendizaje y Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos⁵:

La cohesión: se refiere a la atracción que ejerce la condición de ser miembro de un grupo. Los grupos tienen cohesión en la medida en que ser miembro de ellos sea considerado algo positivo y los miembros se sienten atraídos por el grupo. En los grupos que tienen asignada una tarea, el concepto se puede plantear desde dos perspectivas: cohesión social y cohesión para una tarea.

La cohesión social: se refiere a los lazos de atracción interpersonal que ligan a los miembros del grupo.

La cohesión para la tarea: se relaciona con el modo en que las aptitudes y habilidades del grupo se conjugan para permitir un desempeño óptimo.

La asignación de normas: son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Atenerse a roles explícitamente definidos permite al grupo realizar las tareas de modo eficiente. Cuando se trabaja en el aula con grupos, en muchas oportunidades los roles y las normas que rigen su funcionamiento son impuestas por el docente. Sin embargo, puede resultar positivo realizar

³ <http://www.sermejores.com/competencias/Competencia01.htm>. Consultado el 20 de Agosto del 2012.

⁴ Ibid

⁵ Cada uno de estos aspectos fue adaptado de www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/.../r56105.PPTX, en fecha 22 de Agosto 2012.

actividades en las cuales se discutan y acuerden los roles y normas del grupo para garantizar su apropiación por parte de los integrantes.

La comunicación: una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Los grupos pueden tener estilos de funcionamiento que faciliten o que obstaculicen la comunicación. Se pueden realizar actividades en donde se analicen estos estilos. Algunos especialistas sugieren realizar ejercicios donde los integrantes deban escuchar a los demás y dar y recibir información.

La definición de objetivos: Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo del equipo y que cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales. Para ello se sugiere asignar a los grupos recién formados la tarea de definir su misión y sus objetivos, teniendo en cuenta que los objetivos compartidos son una de las propiedades definitorias del concepto "equipo".

La interdependencia positiva: el aprendizaje colaborativo se caracteriza por la interdependencia positiva entre las personas participantes en un equipo, quienes son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general. Sus miembros se necesitan unos a otros y cada estudiante aprende de los demás compañeros con los que interactúa día a día.

La implementación de estos elementos asegura el cumplimiento de las actividades *propuestas* y promueven, a la vez un verdadero trabajo en equipo.

La Dirección Participativa en los Equipos de Aprendizaje

La dirección participativa concretiza las acciones de cada uno de los miembros de un equipo de aprendizaje. Gento palacios la define como: *la intervención de individuos o grupos de personas en la discusión y toma de decisiones que les afectan para la consecución de objetivos comunes, compartiendo por ello métodos de trabajo específicos*⁶.

El propósito fundamental de la dirección en los equipos de aprendizaje, es que cada participante encuentre su espacio de acción específico dentro del proceso que vive en el aula.

⁶ www.joanteixido.org/doc/.../direccion_participativa.pdf. Consultado el 28 de Septiembre del 2012.

Este espacio, que debe tener el participante dentro del equipo, va a ser posibilitado por la implementación de las habilidades directivas como: *el manejo de los conflictos en los procesos de introducción de cambios; capacidad para alcanzar un trabajo grupal; la definición de proyectos de desarrollo, sobre la base de involucrar a los participantes y; el manejo del liderazgo en la conducción de equipos de trabajo*⁷.

El Docente Como Facilitador

Hoy el docente no es quien enseña, sino quien facilita, promueve, guía y acompaña en el aprendizaje del discente, ya que todo el proceso se da en el estudiante. Por lo que las actividades, estrategias, procedimientos, recursos audiovisuales y cualquier método que utilice el facilitador debe centrarse en el aprendizaje del estudiante.

El profesor debe actuar como mediador del aprendizaje, dejando atrás el rol de informador y explicador del modelo tradicional. *Esto supone que pueda seleccionar adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje en cada materia y subordinar la mediación a su desarrollo, a través del uso de estrategias cognitivas y metacognitiva*⁸. Al respecto publicó la UNESCO en el 1996⁹:

“Se asume que el nuevo docente desarrolla una pedagogía basada en el diálogo, en la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo; que es capaz de tomar iniciativas para poner en marcha ideas y proyectos innovadores; que desarrolla y ayuda a sus alumnos a apropiarse de los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, a hacer, a convivir. Asimismo, incorpora a su práctica el manejo de las nuevas tecnologías tanto para la enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente. Además, debe ser percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse”.

⁷ FUNIBER. Acosta, Alberto Jorge. Técnicas de Dirección de Equipos de Trabajo. Aula Virtual, p. 29

⁸ http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/boletin_sep_09.pdf. Consultado el 5 de Noviembre del 2012.

⁹ Ibid

De aquí, que la expectativa que mantiene los avances de la sociedad de hoy redimensione sus esfuerzos a fin de ir a la par con los nuevos tiempos, que exigen nuevos estilos de enseñanza. Se espera que el profesor, en esta nueva orientación centrada en el aprendizaje del estudiante, sea capaz de responder a los rápidos cambios en el conocimiento científico tecnológico y en las concepciones del aprendizaje.

Es, entonces, necesario que el docente utilice, de manera creativa e intensiva, las nuevas tecnologías, que reoriente su enfoque pedagógico hacia una enseñanza más personalizada, a partir de la comprensión de las diferencias individuales y socioculturales; que conozca y pueda aplicar nuevas concepciones de gestión del proceso educativo, generando liderazgo académico, y que pueda vincularse con diversas instituciones e instancias que promueven aprendizajes formales e informales¹⁰.

Hoy es primordial que el docente, dentro del aula, procure un ambiente de cercanía y comunicación constante, especialmente, cuando se desarrollan equipos de trabajo; por lo que, el papel de las NTICS, es trascendente para posibilitar el encuentro permanente, dentro y fuera del aula. En este sentido las NTICS la define Adell como:

*"el conjunto de dispositivos, herramientas, soportes y canales para la gestión, el tratamiento, el acceso y la distribución de la información basadas en la codificación digital y en el empleo de la electrónica y la óptica en las comunicaciones"*¹¹.

¹⁰ Cfr.: http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/boletin_sep_09.pdf. Consultado el 5 de Noviembre del 2012.

¹¹ Adell, Jordi. *Nuevas tecnologías e innovación educativa*. Organización y gestión educativa, 1998, 1, p. 3.