

§2. Los cinco ingredientes del aprendizaje cooperativo

En el momento de diseñar una actividad de trabajo cooperativo, es importante tener en cuenta cinco aspectos que ayudarán a que la actividad funcione bien. Esos cinco aspectos (que habitualmente llamamos los cinco ingredientes del aprendizaje cooperativo) son:

1. Interdependencia positiva
2. Exigibilidad individual
3. Interacción cara a cara
4. Habilidades interpersonales y de trabajo en grupo
5. Reflexión del grupo

Veamos a continuación cada una de estos ingredientes

Interdependencia positiva y exigibilidad individual

Una tarea de grupo tiene interdependencia positiva cuando todos los miembros del grupo son necesarios para que la tarea pueda realizarse con éxito. En otras palabras, no es posible que uno de los miembros del grupo (o un subgrupo) realice la tarea por su cuenta, al margen del resto del grupo.

Una tarea tiene exigibilidad individual cuando cada uno de los miembros del grupo debe rendir cuentas no sólo de su parte del trabajo sino también del trabajo realizado por el resto del grupo. En otras palabras, no es posible que un miembro del grupo se centre exclusivamente en realizar su parte, desentendiéndose completamente del trabajo que realizan los demás miembros del grupo.

La interdependencia positiva y la exigibilidad individual son los dos ingredientes más importantes en el diseño de actividades de aprendizaje cooperativo. Veamos ahora un ejemplo que ayudará a clarificar estos conceptos.

Un profesor asigna una tarea a realizar en grupos de tres. La tarea consiste en la construcción de una aplicación informática que requerirá a los alumnos el aprendizaje de varios conceptos nuevos (algoritmos de ordenación, manejo de ficheros, etc.). Se ha establecido una fecha para la entrega del código de la aplicación. Una semana más tarde de esa entrega, cada grupo deberá realizar para el resto de la clase una breve presentación oral sobre el trabajo realizado.

Caso 1: Ni interdependencia positiva ni exigibilidad individual

El volumen real de trabajo requerido es pequeño, y perfectamente asumible por uno de los miembros del grupo, que está dispuesto a hacer él solo toda la aplicación informática, aunque el trabajo lo firmarán los tres. A cambio, sólo pide que los compañeros se encarguen de las prácticas de otras asignaturas, que él también firmará aunque no haya participado en ellas. El alumno que hace todo el trabajo será, lógicamente, el que hará la presentación oral final, puesto que el profesor no ha establecido ninguna condición sobre quién debe hacer esa presentación.

Caso 2: Exigibilidad individual, pero no interdependencia positiva

El profesor ha establecido que la presentación final la realizará uno de los miembros del grupo elegido al azar, cinco minutos antes de la presentación. El volumen de trabajo sigue siendo pequeño, con lo que uno de los miembros del grupo se encarga de hacerlo todo y entregar la aplicación. Durante la semana anterior a la presentación, el

alumno que ha hecho el trabajo explica todos los detalles a los compañeros, y se asegura de que cualquiera de ellos estará en condiciones de explicar el trabajo realizado si resulta elegido para la presentación.

Caso 3: Interdependencia positiva pero no exigibilidad individual

El volumen de trabajo es elevado, y para terminarlo antes de la fecha límite no hay más remedio que repartírselo entre los tres. Cada uno de los alumnos se centra en su parte y se despreocupa del resto. Una vez integradas las partes y terminado el trabajo, uno de los alumnos se encarga de estudiarse todo el trabajo realizado y prepararse la presentación. El resto puede desentenderse del trabajo de los demás, y una vez explicada su parte al compañero que hará la presentación, puede desentenderse incluso de su parte.

Caso 4: Interdependencia positiva y exigibilidad individual

El volumen de trabajo obliga al grupo a repartirse el trabajo entre los tres. Por otra parte, el profesor elegirá al azar al alumno que debe explicar el trabajo realizado. Cada uno de los alumnos se centra en su parte, pero no puede desentenderse de lo que hacen los compañeros, porque al final debe estar en condiciones de explicar cualquiera de los aspectos del trabajo (aunque obviamente el profesor aceptará que cada alumno dé detalles más precisos de la parte que ha realizado él mismo).

Interacción cara a cara

Si bien hoy en día las herramientas telemáticas permiten a los miembros de un grupo interactuar en la distancia, el trabajo del grupo mejora, y es más agradecido, cuando el grupo interactúa físicamente, cara a cara, con una cierta periodicidad. Es más, algunas habilidades importantes en el trabajo en grupo (por ejemplo, emitir gestos de apoyo a las propuestas de los demás) sólo pueden ponerse en práctica cuando el grupo interactúa cara a cara.

En el momento de diseñar una tarea en grupo es importante tomar las medidas necesarias para que la interacción cara a cara sea posible, lo cual no siempre es fácil si tenemos en cuenta las agendas tan apretadas que suelen tener nuestros alumnos. Es muy conveniente, por ejemplo, utilizar algunas de las horas de clase para que los grupos puedan reunirse e interactuar. Esto permite al profesor observar su funcionamiento, e intervenir en caso de que sea requerido. Esta estrategia puede obligar al profesor a eliminar algunas sesiones de clase expositiva (substituyéndolas por sesiones de trabajo en grupo), y preparar algún material de autoaprendizaje para que los alumnos trabajen en casa de forma individual el material que hubiese sido tratado en las clases expositivas que han sido eliminadas.

Por otra parte, en el momento de formar los grupos, además de otros criterios importantes como la heterogeneidad de los componentes, debe verificarse que los miembros del grupo tienen franjas comunes de tiempo libre que podrán usar para reunirse cuando sea necesario. En caso de que alguno de los grupos no tenga esas franjas de tiempo libre común, puede ser conveniente hacer algún cambio de grupo.

Habilidades interpersonales y de trabajo en grupo

Trabajar en grupo de forma eficaz no es fácil. Todos los días tenemos nuevos ejemplos de grupos (o individuos) que son incapaces de llegar a un acuerdo, de formular críticas constructivas, o de aceptarlas sin sentirse ofendidos. No podemos esperar que nuestros alumnos lleven a cabo las tareas encargadas resolviendo por su cuenta los conflictos y dificultades que vayan encontrando en cuanto a su relación

como grupo. El profesor debe estar preparado para ayudarles a enfrentarse a esas situaciones. Es más, un conflicto de grupo debe verse como una oportunidad de desarrollar unas habilidades (las llamadas habilidades interpersonales y de trabajo en grupo) que pueden ser más importantes en la vida profesional que otras muchas habilidades y conocimientos a las que prestamos más atención como profesores.

Resulta muy conveniente ofrecer a los alumnos algunos consejos sobre trabajo en grupo, al inicio del curso (por ejemplo, en la primera sesión de trabajo en grupo, inmediatamente después de constituir los grupos). Algunos temas que pueden abordarse en esa sesión de consejos son:

- Mecanismos para la toma de decisiones en caso de discrepancias
- Formas de establecer reglas de funcionamiento como grupo
- Formas de ofrecer crítica constructiva
- Estrategias para producir ideas creativas para resolver un problema
- Cómo establecer objetivos, repartir trabajo y establecer fechas de entrega
- Cómo redactar el acta de una reunión

Existen muchos tipos de materiales de fácil acceso (por ejemplo, páginas web) que contienen gran cantidad de material sobre estos temas, de mucha utilidad para preparar unos buenos consejos. En todo caso, debe tenerse bien presente que la efectividad de una sesión de consejos al inicio de curso, cuando los grupos todavía no han tenido conflictos en su funcionamiento, puede tener una eficacia limitada. Es, por tanto, muy importante que el profesor esté muy pendiente de la dinámica de cada uno de los grupos (observando las ausencias, caras de reprobación o malestar durante las discusiones del grupo, etc.), de forma que pueda intervenir, en ocasión de un conflicto, recordando al grupo los consejos que pueden aplicarse, en función de la naturaleza del conflicto.

Finalmente, hay que decir que el escenario ideal para el desarrollo de estas habilidades interpersonales y de trabajo en grupo es el de un conjunto de asignaturas que utilizan aprendizaje cooperativo y que se coordinan fuertemente en cuanto al desarrollo de estas habilidades. Así por ejemplo, en una de las asignaturas los alumnos aprenden a participar eficazmente en una sesión de *brainstorming* dirigida por el profesor, y en la asignatura siguiente son los propios alumnos los que deciden cuándo necesitan una sesión de *brainstorming*, y la organizan y dirigen ellos mismos.

Reflexión sobre el trabajo realizado

Para facilitar el desarrollo de las habilidades interpersonales y de trabajo en equipo los grupos deben someterse de vez en cuando a actividades de reflexión, en las que puedan identificarse aspectos positivos y aspectos a mejorar en cuanto al funcionamiento del grupo. Algunas de estas actividades de reflexión deben ser programadas por el profesor, aunque idealmente los grupos deben aprender a identificar cuándo deben sentarse a reflexionar y cómo organizar ese momento de reflexión. También para este tema existen innumerables ejemplos de cuestionarios y materiales que facilitan el proceso de reflexión y ayudan a explicitar la naturaleza de las dificultades del grupo.

Es especialmente importante, por ejemplo, pedir a los grupos que rellenen un cuestionario de funcionamiento cuando lleven dos o tres semanas trabajando juntos.

Ese cuestionario debe permitir identificar las primeras dificultades, que normalmente son motivadas por alumnos que no están dispuestos a dedicar el tiempo requerido, o no disponen de ese tiempo, o simplemente no existe esa coincidencia de tiempo libre para la interacción cara a cara. Esta intervención a las dos o tres semanas puede permitir realizar algunos ajustes en la composición de los grupos, e identificar aquellos alumnos que habrá que apartar de la dinámica de grupos (y para los que habrá que pensar un plan alternativo).

En otros momentos a lo largo del curso será conveniente programar nuevos momentos para la reflexión, que permitan identificar un segundo tipo de conflictos que sólo se ponen de manifiesto cuando el grupo lleva un tiempo trabajando juntos (diferencias de criterios o de formas de trabajar, personalidades incompatibles, dificultades para establecer con claridad los objetivos y los calendarios, etc.).

Finalmente, también es conveniente organizar una última reunión de reflexión al final de curso, en la que cada grupo, a la vista del resultado final de su trabajo, tenga unos minutos para celebrar el éxito, y para identificar los aspectos que deberían mejorar si tuviesen que volver a trabajar juntos.