

# La enseñanza y evaluación de competencias transversales

## Trabajo en equipo

Juan José Escribano, María José García,  
Joe Miró, Fermín Sánchez

26 de septiembre de 2008

La enseñanza de la competencia transversal de Trabajo en Equipo, o de cualquier otra competencia genérica, no se diferencia en lo esencial de la enseñanza de las competencias específicas. Hay tres pasos que deben llevarse a cabo:

- (1) Dar a conocer a los estudiantes lo que deben hacer para trabajar en equipo
- (2) Hacerles ejercitar la competencia
- (3) Evaluarles su labor

## 1. Principios del trabajo en equipo

A menudo cuando se empieza a experimentar con el trabajo colaborativo no se distingue de una tarea individual, sino que simplemente se ponen varias personas a hacer la tarea que suele hacer una. Pronto se descubre que este método, en el mejor caso, da resultados mediocres. El trabajo en equipo es una disciplina propia, con sus principios y métodos específicos. Es necesario conocerlos si se quiere utilizar con éxito.

¿Qué ventajas representa para el alumno el aprendizaje colaborativo? ¿Qué motivos tenemos los profesores para usarlo? El objetivo del trabajo colaborativo es que el grupo o equipo obtenga más resultado que lo que obtendrían sus miembros trabajando individualmente (Matemáticamente, si  $T_G$  es el trabajo desarrollado por un grupo de  $N$  individuos y  $T_I$  es el trabajo de un individuo, queremos que  $T_G > N \cdot T_I$ ). Obtener *más* resultado puede significar recorrer o desarrollar más actividad o reco-

rrer lo mismo (o menos) pero obteniendo un resultado de más calidad. En el caso del aprendizaje colaborativo lo que se desea es que los alumnos aprendan más que si estudiaran y trabajaran individualmente. Que aprendan más *todos* los integrantes del equipo. Una actividad en el que se haya conseguido un buen resultado pero en el que algunos miembros del equipo no han aprendido, es un trabajo fallado. Es el caso típico de un equipo con un miembro mucho más activo o capaz y que realiza la actividad prácticamente solo. También es el caso del equipo que disocia la actividad en tareas independientes (“Yo hago todos los problemas de álgebra, tú todos los de física”).

Cómo hemos dicho, si usamos el aprendizaje colaborativo es porque con él podemos hacer que cada alumno aprenda más que usando aprendizaje individual. ¿Cómo consigue el aprendizaje colaborativo que se trabaje mejor y se aprenda más? Utiliza para ello dos efectos:

**Efecto multiplicador:** Dos personas trabajan más que uno.

**Efecto sinergia:** La suma es más que la unión de las partes.

La multiplicación se obtiene del trabajo individual: dos personas sumando números suman el doble de números que una. Y si se reparten bien las tareas, dando a cada miembro aquella que hace mejor, un trabajo que a cada miembro de un grupo de tres le hubiera llevado tres horas se completa en menos de una hora. La sinergia, en cambio, se obtiene en la interacción: entre varios se obtienen ideas que ninguno de los miembros hubiera obtenido individualmente. Dos personas discutiendo y defendiendo sus puntos de vista durante 15 minutos obtiene razonamientos más precisos y mejor desarrollados que si cada uno hubiera trabajado individualmente durante 30 minutos.

## 2. El cómo

Si miramos las actividades que hacemos habitualmente en clase, pocas hay que no puedan hacerse colaborativamente. ‘Sólo’ es cuestión de escoger las mejores y explicarles a los alumnos cómo deben trabajar.

El primer consejo es no reinventar la rueda. Busca por la red y en la literatura si otra gente ya ha hecho algo que te sea útil o que sea fácil de adaptar. En particular puedes mirar en el *Repositorio de Competencias Genéricas* (<http://rcg.uib.es>). Se han habilitado cinco cuentas para los asistentes al taller (usuario `malaga1` a

malaga5, con la misma palabra como contraseña). Si te interesa tener una cuenta propia, basta que la solicites en la página web.

También te puede ser útil estudiar las dinámicas clásicas. Las puedes encontrar en los documentos adjuntos *Técnicas de trabajo en grupo* y el capítulo de Grupos Base de la *Guía del profesor novel (ver 1.0)*. Estas dinámicas contrastadas te pueden sugerir la actividad donde aplicarla. En todo caso debes escoger actividades que tengan una variedad de tareas y que requieran diferentes habilidades. De esta manera es más fácil repartir el trabajo entre los alumnos al haber una división clara y dar a los alumnos la posibilidad de escoger aquella parte que mejor se amolde a sus características.

Otro punto fundamental y que debe remarcar mucho a los alumnos, es que todos son responsable de todo y todos deben saber todo. Desentenderse del trabajo de los demás no es positivo ni para el alumno ni para el resultado final del esfuerzo del equipo. Los equipos que interactúan trabajan mejor, se divierten más y obtienen mejor resultado que aquellos en el que cada miembro se aísla de los demás. Debemos asegurarnos al diseñar la actividad que esta interacción tiene lugar.

### 3. La evaluación

Los alumnos, que son los verdaderos profesionales de la educación, lo tienen bien claro: aquello que no se evalúa no existe. Si queremos desarrollar en los alumnos el trabajo en equipo pero no evaluamos el proceso sino sólo el producto final, estaremos trabajando en balde, lo que es muy frustrante.

Hay dos ideas importantes a tener en cuenta

- Debe haber una evaluación separada y específica para la competencia transversal. Si no se hace así la competencia acaba no evaluándose al perderse dentro de la competencia específica. Es pura deformación profesional: nos interesan mucho más los aspectos de programación o de diseño de circuitos que la dinámica del equipo de trabajo. Lo único que nos importa es si el resultado final del aprendizaje (el entregable) es el adecuado, pero no les entrenamos para trabajar en equipo de forma colaborativa. Evaluar específicamente el proceso de colaboración y los roles y tareas individuales asumidas por cada miembro del equipo durante la realización del trabajo es la única forma de asegurarnos que nosotros y los alumnos le demos la importancia debida.
- La evaluación debe ser objetiva y formativa. Decir que “no has trabajado en

equipo” en el fondo no es decir nada. Además, evaluar no significa necesariamente dar una nota numérica, pero sí implica que el alumno puede ser consciente de su evolución. Para ello debe tener indicadores que le ayuden a detectar si está mejorando o no, si está desarrollando de forma adecuada la competencia. Para conseguirlo, es imprescindible implantar un sistema de evaluación que esté presente durante el proceso de la actividad y es muy recomendable que guíe al grupo y a sus miembros dentro del grupo.