## Evaluar el trabajo en equipo

La evaluación del trabajo en equipo es, evidentemente, un aspecto muy importante. Desde el momento que pretendemos enseñar a nuestros alumnos y a nuestras alumnas a trabajar en equipo –para que aprendan mejor aprendiendo en equipo, contando con la colaboración y la ayuda no sólo del profesorado sino de sus propios compañeros y compañeras-, si de verdad queremos que nuestros y nuestras estudiantes den a este aprendizaje, a esta competencia, la importancia que tiene, debemos evaluar sus progresivos logros en ella: debemos constatar y acreditar (es decir, dejar constancia) si van aprendiendo, poco a poco pero cada vez más, a trabajar en equipo; si van aprendiendo a “poner” lo que ellos saben y cómo lo han aprendido, al lado de lo que saben los demás y cómo lo han aprendido, para saber y aprender mejor aquello que les enseñamos, como una buena manera –quizás la única- de que en el futuro sepan poner lo que saben al lado de lo que saben los demás para resolver y superar, juntos, problemas comunes.

Si en las sucesivas evaluaciones que hacemos de su progreso en el aprendizaje no nos fijamos en esta competencia (el trabajo en equipo) en el marco de las competencias sociales que deben ir desarrollando, en la práctica les daríamos a entender que no se trata de algo importante, que es secundario. En el fondo, sólo lo que se evalúa se considera importante. Debemos, pues, sin lugar a dudas, enseñarles a trabajar en equipo y, además, evaluar el trabajo en equipo que llevan a cabo nuestros alumnos y nuestras alumnas.

Esta evaluación, por supuesto, hay que hacerla desde el momento que les proponemos que trabajen en equipo (por lo tanto, desde las primeras actuaciones que hayamos llevado a cabo relacionadas con el Ámbito de Intervención A del *Programa CA/AC* y en todas las actividades de aprendizaje que han llevado a cabo de forma cooperativa, de acuerdo con lo que hemos dicho con relación al Ámbito de Intervención B). Pero sobretodo, y de una forma mucho más explícita y sistemática, tenemos que hacer esta evaluación en el momento que nos adentramos en el Ámbito de Intervención C y nos proponemos –frente a las dificultades que experimentan a la hora de trabajar en equipo- enseñarles a trabajar en equipo de una forma explícita, sistemática y persistente, al menos tanto como les enseñamos, y les evaluamos, las demás competencias relacionadas con las distintas áreas del currículum.

### Dimensiones de la evaluación del trabajo en equipo

En la evaluación del trabajo en equipo diferenciamos dos dimensiones: una dimensión grupal (de equipos de base y de grupo de clase) y una dimensión individual.

*Dimensión grupal de la evaluación del trabajo en equipo: En los equipos de base*

Una vez que se han constituido, en un grupo de clase, los *equipos de base* –esto sucede en el momento que los equipos de aprendizaje cooperativo se estabilizan y se organizan para mejorar su funcionamiento y potenciar al máximo su rendimiento- nos interesa de vez en cuando “pararnos” a pensar, a reflexionar, para analizar el funcionamiento de cada equipo, y de todo el grupo clase, y constatar su progreso o su estancamiento. Los equipos de base articulan su funcionamiento a través de los *Planes de Equipo* y las *revisiones periódicas* de los mismos (como hemos explicado en el apartado 3.2.5 de esta Segunda Parte del documento): En el *Plan del Equipo* los que lo conforman exponen sus propósitos –lo que pretenden conseguir en cuanto al funcionamiento de su equipo durante un período de tiempo determinado- y en las *revisiones periódicas* se toman un tiempo para ser conscientes de qué es lo que ya hacen bien y de cuáles son los aspectos que, por el contrario, han de mejorar.

La evaluación de esta dimensión grupal del trabajo en equipo se hace a través de las revisiones periódicas de los sucesivos *Planes de Equipo* que van elaborando los equipos de base.

El *Programa CA/AC* propone tener en cuenta cuatro aspectos en la evaluación del trabajo en equipo que se lleva a cabo a través de las revisiones periódicas de los *Planes de Equipo* (véase el formulario de la Figura 45):

1. El logro de los objetivos que se habían propuesto como equipo. Dos de estos objetivos son comunes a todos los equipos (Aprender y ayudarse unos a otros), derivados de la naturaleza de estos equipos (son de *aprendizaje*, y *cooperativos*). Pero cada equipo puede haberse puesto algún objetivo específico, en función de las revisiones anteriores del funcionamiento de su equipo. (Este primer aspecto está relacionado con la *interdependencia positiva de finalidades*).
2. El ejercicio de las funciones o responsabilidades propias del cargo que han ostentado durante la vigencia del Plan del Equipo. (Este primer aspecto está relacionado con la *interdependencia positiva de roles*)
3. La responsabilidad individual inherente al cumplimiento de los compromisos personales contraídos para el bien del equipo.
4. Finalmente, aspectos más generales de carácter actitudinal: la diligencia en la realización de las tareas, el aprovechamiento del tiempo y el esfuerzo invertido.

Se trata de una evaluación cualitativa y de carácter formativo: a través de ella los equipos van “modelando” su propio funcionamiento, reforzando lo que hacen bien y proponiéndose objetivos de mejora.

*Dimensión grupal de la evaluación del trabajo en equipo: En un grupo de clase*

Algo parecido a las revisiones periódicas de los equipos de base hay que hacer con el conjunto del grupo de clase: con una periodicidad más larga (por ejemplo, trimestral) es todo el grupo de clase que, en asamblea, se para a pensar cómo funciona globalmente, como grupo: qué es lo que hacen especialmente bien y qué es lo que deberían mejorar, como grupo. La primera de estas asambleas puede dedicarse a la elaboración de las normas de funcionamiento, siguiendo el procedimiento propuesto en el apartado 3.2.3 de esta Segunda Parte del documento. Las asambleas sucesivas pueden dedicarse a revisar –siguiendo la misma dinámica del Grupo Nominal- estas normas: si las cumplimos, o no, si deberíamos añadir nuevas normas…

En la Escuela “Parque Europa” (de Utebo, Zaragoza), en la cual funciona desde hace tres cursos un Seminario de Aprendizaje Cooperativo, a partir de estas “paradas” de todo el grupo de clase reunido en asamblea, han introducido un nuevo elemento: Los *Planes de Grupo*, que –en la misma línea que los *Planes de Equipo*- determinan qué objetivo o objetivos se proponen para el trimestre próximo (puede ser, por ejemplo, una norma en la cual se fijarán de una manera especial), qué equipo se encargará de una determinada tarea común durante el siguiente trimestre, y qué compromiso toma cada equipo para el buen funcionamiento de todo el grupo de clase.

También en este caso se trata de una evaluación cualitativa y de carácter formativo: a través de ella el grupo de clase va “modelando” su propio funcionamiento, reforzando lo que sus componentes hacen bien y proponiéndose objetivos de mejora.

*Dimensión individual de la evaluación del trabajo en equipo*

Entre las muchas competencias que los alumnos y las alumnas deben ir desarrollando a lo largo de su escolaridad están las competencias sociales, y, en ellas, las habilidades, valores y actitudes relacionadas con el trabajo en equipo, la cooperación, la ayuda mutua, el respeto a las diferencias…

El trabajo en equipo –así como los valores y actitudes que conlleva cuando los equipos tienen la cualidad de cooperativos- también debe de ser objeto de evaluación a nivel individual. De vez en cuando, el maestro o la maestra, el profesor o la profesora, debe de pararse a pensar –a evaluar y a acreditar (dejar constancia)- hasta qué punto cada uno de sus alumnos y cada una de sus alumnas ha progresado, o no, y hasta qué punto, en estas competencias, habilidades, actitudes y valores. Como hemos dicho antes, esta evaluación se ha de hacer desde el mismo momento que los alumnos y las alumnas trabajan en equipo, pero sobretodo, y de una forma mucho más sistemática, en el momento que se les ha dicho que se proponían *enseñarles* a trabajar en equipo.

Esta evaluación es individual, en el sentido que el profesorado se fija en cada alumno y alumna individualmente, puesto que el progreso en el desarrollo de estas competencias relacionadas con el trabajo en equipo, igual que en las demás competencias, puede ser muy distinto en unos y en otros.

Y esta evaluación, por otra parte, es independiente de la evaluación a nivel de equipo y de grupo de la que hemos hablado antes, en el sentido de que, en un equipo con una determinada valoración en su funcionamiento como equipo (baja, normal, alta), la contribución individual de cada uno de sus miembros al “buen” o al “mal” funcionamiento de su equipo puede haber sido muy distinta.

En este caso, se trata de una evaluación formativa y sumativa, que se traduce en una calificación, igual que la que se les proporciona como fruto de la evaluación de las demás competencias de las distintas áreas. El modo concreto de hacer esta evaluación varía según los centros:

* En algunos centros, el trabajo en equipo es un elemento más que consta en las evaluaciones periódicas que se mandan a las familias.
* En otros, en cambio, representa un porcentaje (variable, según los centros) de las calificaciones obtenidas en las distintas áreas del currículum. Por ejemplo: para obtener un 10 en matemáticas, no sólo han de haber conseguido la máxima puntuación en los aprendizajes de matemáticas (lo cual representa, por ejemplo, el 80 % de la nota final) sino que han de haber progresado de una forma muy significativa en su capacidad de trabajar en equipo (que representa el 20 % restante de la calificación final).

Por último, como ya hemos dejado claro en este documento (véase el apartado 5.2 de la Primera Parte) queremos hacer constar que no consideramos oportuno hacer depender la “nota” o “calificación” individual de un estudiante del hecho de que todos los miembros de un mismo equipo –gracias a que han trabajado bien en equipo- han mejorado su propia “nota” o “calificación”. Efectivamente, si como equipo han conseguido su primer objetivo (mejorar en su aprendizaje) gracias a que han alcanzado también el segundo (se han ayudado unos a otros a aprender) será señal de que han trabajado bien en equipo y, por lo tanto, se merecen “mejorar” la calificación obtenida en las áreas o asignaturas en las cuales han trabajado de esta manera. En este caso, sin embargo, no se “evalúa” el trabajo en equipo en si mismo, sino que se “premia” o “bonifica” el hecho de que hayan trabajado bien en equipo. Más que de evaluar un nuevo contenido o competencia (el trabajo en equipo) se trata en este caso de dar un estímulo para que trabajen de una determinada manera…

En el *Programa CA/AC* se descarta esta práctica –como ya hemos dicho antes- porque, en muchos casos, la presencia de alumnos con problemas de comportamiento crearía muchos problemas a la hora de distribuir el grupo clase en equipos: algunos difícilmente querrán hacer equipo con estos alumnos problemáticos y no deja de ser muy contradictorio que pasemos la responsabilidad de motivar a estos alumnos a sus compañeros y compañeras, los cuales se ven “forzados” a conseguir que aquellos se interesen, participen y aprendan, si quieren obtener la “bonificación” prometida a los equipos que funcionan bien…

Consideramos que si el trabajo en equipo –como así es- es una competencia más que los estudiantes deben desarrollar (un contenido más que han de trabajar en clase), y así se lo presentamos con claridad, se lo enseñamos de una forma sistemática y se lo evaluamos con rigor, conseguiremos que esto sea una razón suficiente para que, si no todos los alumnos y las alumnas, sí la mayoría de ellos y ellas, se esfuercen a trabajar en equipo, aunque en su equipo no todos se esfuercen igual y consigan los objetivos que, como equipo, persiguen: aprender y ayudarse.