



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

“MEJORAR EL TRABAJO EN GRUPO”

AUTORÍA ALEJANDRA BARO CÁLCIZ
TEMÁTICA DIDÁCTICA
ETAPA EI, EP, ESO

Resumen

A lo largo del artículo, veremos una serie de consejos para favorecer el trabajo en grupo de los alumnos, teniendo en cuenta variables como la memorización, cansancio, cooperación, estímulos... también desarrollaremos una serie de aspectos a tener en cuenta para trabajar mejor con el alumno resaltando la importancia de los refuerzos positivos, elogios y flexibilidad en los distintos grupos de trabajo.

Palabras clave

- Trabajo en grupo.
- Técnicas instrumentales básicas.
- Flexibilidad.
- Cooperación.
- Refuerzo positivo.
- Desarrollo integral.

1. CONSEJOS PARA TRABAJAR MEJOR CON LOS ALUMNOS EN GRUPO.

1.1. Memorización.

Investigaciones en el campo de la psicología del aprendizaje tratan de la problemática de la memorización. Así, H. Maddox descubrió que hay factores muy importantes que condicionan la memorización:

1. Cuanto más organizado esté un material y cuanto más palpables sean sus contenidos, menos se olvidan. Consecuencia para la práctica de un docente: ¡Ofrezca siempre la materia organizada o



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

dividida! ¡Haga observable los principios clave de la materia! Cuanto menos estructurado esté el material tanto más deprisa se olvida. No es lo mismo hablar de la Prehistoria en general que estructurarla en:

Paleolítico

- Caza y recolección
- Religión
- Estructura social

Neolítico

- Ganadería y agricultura
- Religión
- Nacimiento de las ciudades
- Comercio

2. Distribución de los períodos de aprendizaje: cuando una materia está dividida en apartados o capítulos y su captación en períodos de tiempo amplios, se obtiene una doble ventaja: se gana tiempo en el aprendizaje y la materia queda memorizada para siempre. Consecuencias para el docente: hay que dividir la materia en pequeños bloques que se presentarán distribuidos por períodos de tiempo más largos. El ejemplo anterior puede valer también aquí siempre que los diferentes apartados se distribuyan a lo largo de varias sesiones.

3. Fenómeno de la interferencia: cuando se aprenden sucesivamente materias de contenidos semejantes, se perturban mutuamente. El olvido se produce menos por una pérdida pasiva de conocimientos que por una superposición de nuevas impresiones. Por ello habrá que alternar estas materias con otras. Consecuencia para el docente: hay que distribuir las materias de temas similares de forma tal que se intercalen temas completamente distintos. No sería aconsejable en este caso tener dos sesiones seguidas con el mismo grupo de alumnos y además con la misma asignatura, lo ideal es que entre una clase de historia y otra los alumnos tuviesen alguna completamente diferente como por ejemplo matemáticas.

1.2. Cansancio.

Por otra parte, el cansancio juega un papel importante en la práctica de la enseñanza. El cansancio de los alumnos en una clase se puede combatir de tres formas:

1. Mediante un cambio frecuente de temas: cuando sea posible, un tema monográfico no debería ser tratado durante más de 20 minutos. El tema siguiente debería tener un contenido tan opuesto como sea posible.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

2. Mediante el cambio frecuente de los medios didácticos: no debe realizarse una exposición utilizando solamente la pizarra, sino procurando fundamentalmente un “aprendizaje activo”, en el que los discentes tengan que hacer “algo”: discusiones de grupo, juegos de roles, estudios de casos, elaboración de algún material, etc.

3. Inclusión de intervalos breves: respecto al "problema de los intervalos", los psicólogos han realizado múltiples experimentos con resultados extraordinarios:

a) Si no se intercalan intervalos, el rendimiento baja significativamente.

b) El descanso es más intenso al principio de un intervalo, es decir, durante los tres primeros minutos. Los intervalos muy largos no producen incremento del rendimiento. Los intervalos demasiado largos (más de 30 minutos) hacen que la motivación para seguir trabajando baje hasta cero.

c) Los intervalos breves, de dos o tres minutos, ejercen un efecto de incremento del rendimiento, considerados en el conjunto de una jornada de enseñanza.

Siempre que sea posible:

- Haz un intervalo de tres minutos, cada veinte minutos.

- Ofrece temas variados y contrapuestos.

- Utiliza frecuentemente el "aprendizaje significativo".

1.3. Cooperación.

En el grupo es necesario que el método escogido sea el de la cooperación. El método apunta a aprovechar las energías y potencialidades de todos. La cooperación no es tanto un supuesto para la eficacia, sino un factor cultural, un valor de referencia para todo el grupo.

Orientar al grupo para que adquiera un método de trabajo cooperativo es favorecer una estructura de interdependencia. Sus características serían las siguientes:

- La meta, por distintos motivos, es significativa para varios componentes del grupo.
- Cada miembro del grupo tiene un cargo, una función específica, en orden a lograr dicha meta.
- Hay intercambio para desempeñar los compromisos.
- Hay un sentido de responsabilidad en los encuentros con los demás.
- La aportación que cada uno hace, vendrá valorada en términos positivos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

El estimular al grupo a ser protagonista de su propia vida no garantiza, por sí mismo, que se estructure en plan cooperativo. Dicha estructura es "una" de las posibles, y se logrará cuando se dé un trabajo y una intencionalidad específica.

Por otra parte, el grupo que se organiza desde la cooperación y la interdependencia, se hará, por lo mismo, el más capaz de conseguir los objetivos insinuados. De aquí, el interés que ha de poner el profesor en lograr unas estructuras de tales características.

En general, un método que haga al grupo protagonista de su actividad, caracterizado por la cooperación, abocará indudablemente a algunos problemas:

- Dificultad de algunos miembros del grupo para participar.
- Saber solucionar situaciones que obstaculizan el trabajo del grupo.
- Conflictos y diversidad de posturas o de maneras de ver los contenidos del trabajo.

En este sentido es necesario que el grupo se prepare para un método de trabajo de tipo cooperativo y que sea capaz de tomar funciones de gestión en tales situaciones. Aquí radica uno de los papeles con mayor visión de futuro que se ofrecen al animador.

Objetivos intermedios

En línea con el objetivo general, pueden acometerse otros objetivos intermedios, y entre ellos uno muy interesante es ayudar al grupo a conseguir un método de trabajo.

La mejor posibilidad que tiene el grupo para actuar como tal, supone la adquisición de un método de trabajo, es decir, la forma de organizarse para afrontar sus propios proyectos. Un buen criterio para ello, es el favorecer lo más posible la participación de todos y el intercambio de ideas. He aquí un buen camino para ello:

- Recogida de toda la información necesaria para afrontar un tema o solucionar un problema.
- Análisis serio y profundo de toda esta información.
- Elección de la forma más adecuada para gestionar esa cuestión o problema.
- Concreción y realización de lo escogido.
- Revisión y evaluación de los éxitos logrados.

Un punto importante del método de trabajo es la elección, la hora de decidir. Cada grupo tiene una forma peculiar de tomar decisiones;

El mejor método para tomar decisiones, supone cuatro fases:

- Definir con claridad aquello sobre lo que hay que decidirse.
- Distinguir bien y poner sobre la mesa las diferentes alternativas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

- Contrastar lo que de positivo o negativo comporta cada alternativa.
- Elección de una de estas alternativas posibles.

1.4. Estimular para que todos participen.

- Estimular a los callados o a los pasivos para que den ideas sobre lo que se está tratando.
- Preguntarles. Valorar sus aportaciones. ¿Qué ventajas puede tener para una empresa actuar así?
- Estimular a los creativos para que hagan partícipes a los demás de sus ideas. Pero animarles también a que escuchen a los demás. A convencerles de que no tienen por qué ser siempre sus ideas las mejores. ¿Qué ventajas puede tener para una empresa el actuar así?
- Estimular a los críticos para que señalen las posibles limitaciones y propongan otras mejores.
- Conceder por turno la palabra a los miembros grupo de modo que todos tengan posibilidad de expresar, sus ideas.
- Dar preferencia en esta concesión a aquellos que aún no se han expresado.
- Estimular a los callados para que se expresen.
- Velar para que el grupo se centre en la tarea y no se distraiga o disperse en otras cosas extrañas.
- No permitir que la discusión en el grupo se reduzca a un diálogo entre dos.

Para trabajar estos temas, por ejemplo se puede realizar un debate entre dos grupos de adolescentes sobre un tema propuesto por el educador o elegido por ellos mismos, mientras el resto de compañeros observa. El modo de desarrollar este trabajo es como sigue:

Entre todos los adolescentes se busca un tema interesante para realizar un debate. Importa que sea un tema sobre el que se prevé puede haber discrepancias entre ellos. El educador les puede proponer algunos de estos ejemplos tomados de la actualidad o de sus preocupaciones personales:

- El tabaco y la nueva ley de prohibición en locales públicos.
- Liberar o prohibir el uso de drogas blandas.
- El uso de chuletas en los exámenes.
- ¿Se debería aplicar la pena de muerte en ciertos casos, como por ejemplo el terrorismo?



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

Pero no sólo el maestro tiene por qué ser el que inculque la participación de todos en cada actividad, también los compañeros pueden desempeñar este papel:

- Animando a sus compañeros a ofrecerse a trabajar según sus capacidades.
- Estimulando a sus compañeros a la solidaridad; a que nadie se desentienda del trabajo de los demás.
- Haciendo caer a todos en la necesidad de concretar al tomar compromisos.
- Exigiendo a todos que respondan de aquello a que se han comprometido.

Antes de finalizar este apartado, deseamos recapitular brevemente sobre nuestra situación como docentes -en cierto modo, en la intersección entre el aprender y el enseñar -. ¿Qué pretendemos, al fin y al cabo? Por supuesto que deseamos que, como resultado de nuestros esfuerzos, el alumno:

- sepa más que sabía antes;
- comprenda algo que antes no comprendía;
- desarrolle una habilidad que antes no poseía;
- piense de modo diferente sobre alguna cosa, en comparación con lo que pensaba antes;
- aprenda a apreciar algo con lo que antes no tenía relación.

Dicho en otras palabras: el objetivo de nuestra enseñanza deberá ser siempre que los efectos de la misma se proyecten hacia el futuro; el alumno no deberá tener un comportamiento que le hemos mostrado como óptimo solamente durante el tiempo que dure la sesión de trabajo en grupo, sino también, y sobre todo, cuando esté en su medio ambiente. Dicho de forma telegráfica: deseamos cambiar su comportamiento en aspectos muy determinados. No olvidemos que depende de la actitud del aprendiz el que ponga en práctica o no lo aprendido. Es decir: olvida muy pronto las cosas frente a las que su actitud (emocional) es negativa. Sólo retiene las cosas que le "parecen" positivas. De ello se deduce una condición general para todos los docentes:

Tienen que intentar todo para hacer tan atractivo como sea posible, tanto el objeto de la enseñanza, la forma de su presentación, como su propia persona.

De estas consideraciones resulta así un perfil de exigencias para los docentes. En efecto, los docentes con éxito poseen un "conjunto" de cualidades, capacidades y conocimientos, que pueden definirse de la siguiente manera:

- Inteligencia.
- Autoridad natural.
- Sabiduría psicológica y pedagógica.
- Conocimiento de los métodos didácticos.
- Entusiasmo (capacidad para entusiasmarse y entusiasmar).
- Actitud positiva ante los discentes.
- Alta preparación en su materia o especialidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

Si el docente sólo posee una de estas cualidades, a la larga, difícilmente tendrá éxito. Terminaremos este apartado diciendo que, pese a que se han publicado modernos y significativos resultados de investigaciones, no podemos afirmar que existan «verdades universales» o principios absolutamente infalibles en la enseñanza. En el mejor de los casos se puede hablar de reglas, que dan buenos resultados en la práctica docente. De ellas hablaremos en el siguiente apartado. Nos aventuramos a decir, no obstante, que el que emplea estas reglas tendrá más éxito como docente que el que no las tiene en cuenta.

2. CONSEJOS PARA TRABAJAR MEJOR CON LOS ALUMNOS EN GRUPO.

Sabemos que el ser humano sigue el principio del placer: procura siempre alcanzar placer y evitar lo desagradable. Aplicado este principio a la enseñanza, significa que cuando un proceso de aprendizaje está asociado a sensaciones de placer, al aprendiz le gusta estudiar la materia, se encuentra a gusto con ella y desea aprender. Por tanto, si se somete al esfuerzo del aprendizaje, tendrá que sentirse constantemente recompensado, es decir, tendrá que tener una reiterada vivencia de éxito, lo que, en pedagogía, se llama «refuerzo». A través de estos refuerzos podemos establecer las reglas de la enseñanza:

1.- Deben existir refuerzos para que se produzca el cambio de comportamiento deseado.

Otra cuestión es la frecuencia con la que se debe elogiar. Sin embargo hay que tener en cuenta que demasiados elogios son tan perjudiciales como demasiados pocos. Cuando una persona que aprende es elogiada con demasiada frecuencia (bien sea niño o adulto), el refuerzo pierde su efecto. Por lo tanto, debería elogiarse con frecuencia al principio. Poco a poco los refuerzos deben distanciarse en el tiempo. Cuando la persona que aprende se ha acostumbrado al refuerzo seguirá trabajando, esperando el elogio, y agradecerá tal alabanza siempre que la reciba. Por ello, los docentes con experiencia distribuyen los elogios con irregularidad y no según un esquema rígido.

2.-El elogio debe darse inmediatamente después a la obtención del resultado esperado ya que si transcurre demasiado tiempo puede incluso producir el efecto contrario.

Si una persona realiza una tarea con el objeto de que se le reconozca y el refuerzo no llega, entonces puede pensar que lo que ha estado haciendo no era lo que se esperaba de él y entonces puede llevar a cabo otro tipo de tareas que no son las que se desean.

3.-Si se desea eliminar un comportamiento indeseado no debe dársele ningún tipo de refuerzo.

El refuerzo también puede ser considerado desde un punto de vista totalmente opuesto. El docente no solamente debe desarrollar nuevos modelos de comportamiento en los discentes. Con frecuencia es necesario, a la vez, eliminar comportamientos negativos. Supongamos, por ejemplo, que uno de los alumnos interrumpe las intervenciones inoportunamente. Para destruir este comportamiento el docente



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

puede utilizar el refuerzo negativo, esto es, responderá con el silencio a las intervenciones que se consideren inoportunas. El resto de participantes suele secundar el comportamiento del docente en la medida en que no se le oponen abiertamente. Puesto que el hablador inoportuno no recibe el más mínimo refuerzo, cambiará de comportamiento.

4. -Los refuerzos por sí solos no siempre producen un aprendizaje positivo.

Un docente sólo puede motivar óptimamente a una persona cuando sabe en qué escalón de necesidades se encuentra en ese momento, es decir, cuando el alumno aprende lo que realmente desea aprender o al menos siente curiosidad por lo que está aprendiendo. De nada sirve motivar a alguien cuando realiza una tarea que no desea o incluso le es desagradable, por ejemplo diseccionar una rana en el laboratorio.

5.-Sólo se obtiene con seguridad el resultado deseado cuando el aprendizaje se realiza a través de la enseñanza activa.

Esto quiere decir que deben eliminarse, siempre que sea posible, las charlas tipo conferencia especialmente en niños y adolescentes, sustituyéndolas por discusiones de grupo, estudios de casos, resolución de problemas, elaboración de materiales, etc. Lo único que hay que tener en cuenta es que este sistema de trabajo debe realizarse ante situaciones totalmente diferentes para evitar que se produzca el aburrimiento. Por ejemplo en la clase de historia se pueden estudiar los temas a través de discusión de películas, realización de cómic, una obra de teatro, recopilación de libros, investigación, etc.

6.- El método de enseñanza debe adaptarse a cada materia.

Cualquier docente deberá siempre reflexionar: ¿qué tipo de materia tengo que transmitir?, ¿y cuál es la mejor forma de transmitirlo?. Un pecado mortal de los docentes es el hecho de que adopten firmemente un sólo método de enseñanza o un sólo medio didáctico para todas las materias que hayan de enseñar. Supongamos, por ejemplo, por las razones que sean, que un docente se ha enamorado del retroproyector, lo que le lleva a recopilar toda la materia que ha de enseñar en una multiplicidad de transparencias. Su misión docente consiste en colocar una transparencia tras la otra sobre la base luminosa; no resulta sorprendente que, pasado media hora, cada alumno tenga que esforzarse para no dormirse. Si se utiliza correctamente el retroproyector, este aparato posee ventajas inapreciables en comparación con la enseñanza sobre la pizarra.

7.- Los participantes quieren que se les exija en su trabajo por lo que no debe fijarse un nivel de rendimiento demasiado bajo.

Los alumnos quieren que se les exija algo. Una enseñanza que hace las cosas demasiado fáciles, conduce forzosamente a la infantilización. El grupo tiene la sensación de que no se le cree capaz de



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

nada y puede perder todo interés por el trabajo que está realizando. El alumno quiere aprender y no desea hacer cosas que ya sabe porque entonces se aburre.

8.- No debe crearse un ambiente exageradamente serio, sino templado y, con humor.

El que despierta curiosidad, estructura la enseñanza bajo múltiples aspectos y, la condimenta con humor, consigue la mejor motivación para aprender. El maestro clásico, que impone silencio y respeto con su sola presencia es difícil que motive a sus pupilos, más bien éstos aprenderán por miedo y hasta es posible que lo que aprendan sea de memoria y pasajero. Pero no debemos interpretar de forma errónea este apartado ya que el impartir las clases en un ambiente distendido no significa que el maestro no puede ni siquiera hablar en el aula, y que se le pierda el respeto totalmente. El profesor siempre debe tener a la clase controlada o de lo contrario la enseñanza será una utopía.

9.- El docente debe comenzar la enseñanza desde el statu quo del grupo.

Esto significa que el docente no puede empezar su actividad de enseñanza a partir de un punto elegido por él y así determinar cuál será la «plataforma» a partir de la que se realiza el despegue en dirección al objetivo de la enseñanza. El docente deberá determinar en primer lugar: ¿Dónde se encuentra el grupo? ¿Cuáles son las similitudes y las diferencias en lo referente a la formación y cultura previa de los distintos miembros del grupo? ¿Qué intereses predominan? ¿Cómo están motivados los miembros del grupo? Etc. Si la preparación, el tiempo o la oportunidad no son propicios para despejar esas interrogantes, el docente debería detectar, a través de un incremento de «feed-back» en la enseñanza, si el grupo le «sigue o no» y si no le sigue, ¿por qué?

10.- Trabajar sobre potencialidades.

El docente tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, ya que el individuo resulta alentado y su «autoimagen» incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para aprender, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo se debería convencer al grupo para que acepte las capacidades relevantes de cada uno de sus miembros (en lugar de ignorarlas envidiosamente), y convencerle también para que motive positivamente a un compañero, diciéndole, por ejemplo, «¡Si has conseguido esto también conseguirás los demás!».

11.- Flexibilidad de agrupamientos.

Se fomentará el aprendizaje mediante la división del pleno (gran grupo) en pequeños grupos que tratarán de alcanzar determinados objetivos en común. No obstante, el docente no debe cometer el error de permitir que el grupo forme por sí mismo estos minigrupos de cuatro o cinco personas, porque, en ese caso, todos los «superinteligentes» se reúnen y en los demás grupos, los menos dotados no consiguen avanzar, desmotivándose a la larga. Se pretenderá siempre que en los subgrupos se mezclen buenos y malos aprendices.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

12.- El docente otorgará libertad de decisión al grupo.

Significa esto que el grupo puede decidir si prefiere aprender una determinada materia o habilidad bajo la forma de «trabajo individual, en silencio», de pequeños grupos o de discusión en el pleno. Este tipo de procedimiento posee una ventaja: El grupo se ejercita en el tratamiento de procedimientos, lo que incrementa la tolerancia y la disposición para aceptar las decisiones de la mayoría de forma democrática.

3. CONCLUSIÓN.

La «pedagogía de grupo» implica, que los participantes acepten las medidas pedagógicas del docente y las apliquen, a su vez, para ayudar a los miembros más débiles del grupo, para que, al fin y al cabo, todo el grupo alcance el objetivo de la sesión y logre mayor satisfacción por el hecho de haberlo conseguido en grupo.

De esta manera los alumnos, aprenderán a entender a todos los miembros de su grupo y a aceptar sus diferencias y dificultades haciéndolas suyas propias y favoreciéndose la inclusión escolar.

4. BIBLIOGRAFÍA.

- CANTO ORTIZ, JESÚS M. (2000): "Dinámica de grupos: aspectos técnicos, ámbitos de intervención y fundamentos teóricos". Málaga. Ediciones Aljibe.

- PÉREZ DE VILLAR RUIZ, M.J.; TORRES MEDINA, C. (1999): "Dinámica de grupos en formación de formadores: casos prácticos". Editorial Herder, S.A.

- CASTAÑO FERNÁNDEZ, JUAN (2001): "Juegos y estrategias para la mejora de la dinámica de grupos". Editorial Wanceulen.

- FERNÁNDEZ PRADOS, JUAN S. (2000): "*Sociología de los grupos: sociometría y dinámica de los grupos*". Universidad de Almería. Servicio de Publicaciones.

- FUENTES PATRICIO (2000): "*Técnicas de trabajo en grupo: una alternativa en educación*". Madrid: Pirámide.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 38 – ENERO DE 2011

Autoría

- Nombre y Apellidos: Alejandra Baro Cáliz.
- Centro, localidad, provincia: Cádiz.
- E-mail: alecalciz@hotmail.com