



GUÍA COOPERAMOOC. UNIDAD CINCO

EVALÚA LA COOPERACIÓN

UNA PROPUESTA PARA IMPLANTAR EL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN CINCO PASOS



1

EVALÚA LA COMPETENCIA PARA COOPERAR DEL ALUMNADO

Al evaluar la competencia para cooperar del alumnado podemos servirnos de muchas y variadas técnicas e instrumentos. Aunque, por sus características, podamos encontrarnos con algunas que se presten más a ser utilizadas por el docente y otras que resulten más adecuadas para el alumnado, lo cierto es que, en general, las herramientas que están bien diseñadas pueden ser utilizadas tanto para la evaluación del docente como para la autoevaluación del alumnado o la coevaluación entre iguales. De hecho, resulta interesante que docentes y estudiantes utilicen los mismos instrumentos de evaluación, ya que ayuda a construir una visión compartida con respecto a lo que implica trabajar bien equipo, contribuye a promover un diálogo profesor-alumno y alumno-alumno más fluido en relación a la evaluación de la competencia cooperativa y facilita el contraste entre las visiones de los distintos evaluadores. Tres herramientas que cumplen con estos criterios y que, por tanto, te podrían venir muy bien para empezar serían las rúbricas, las listas de control y las escalas de valoración.

(I)

LAS RÚBRICAS

Las rúbricas son herramientas de evaluación que se construyen a partir de la identificación de una serie de indicadores graduados que permiten establecer el nivel de desempeño de una conducta, proceso o procedimiento desde los niveles menos adecuados hasta los más eficientes.

A la hora de crear tus propias rúbricas puedes seguir el siguiente procedimiento:

1. Identifica posibles dimensiones a evaluar con respecto al contenido elegido. Se trata de reflexionar sobre el contenido o contenidos que pretendes evaluar y tratar de establecer las dimensiones o ámbitos.
2. A continuación selecciona aquellas que te resulten más importantes, tratando siempre de moverte en un número razonable que suele situarse entre cuatro y ocho.
3. Escribe los indicadores que gradúan cada dimensión, estableciendo cuál sería el nivel de desempeño óptimo que podrías esperar de los estudiantes. A partir de este nivel óptimo, empieza a trabajar en una secuencia de indicadores que describa desempeños cada vez de menor calidad, hasta llegar a niveles que consideres poco adecuados.
4. Asigna puntuaciones y porcentajes: (a) una puntuación determinada a cada uno de los niveles de las distintas dimensiones, que puede ser numérica o utilizar categorías como muy bien, bien, regular, mal; y (b) un porcentaje determinado a cada una de las dimensiones en función de la importancia que le otorgues a cada una. De ese modo, establecerás el peso que tiene cada una dentro de la nota final.

Aquí tienes un ejemplo de rúbrica para evaluar el desempeño cooperativo del alumnado.

DIMENSIONES	PESO	MUY BIEN (10-9)	BIEN (8-7)	REGULAR (6-5)	MAL (4-0)	NOTA
PARTICIPACIÓN EN LAS DINÁMICAS DE TRABAJO	15 %	El alumno/a participa activamente en las tareas propuestas.	El alumno/a participa en las tareas propuestas aunque se distrae puntualmente. Entonces, responde positivamente a las llamadas de atención de los compañeros/as o del docente.	El alumno/a participa en las actividades de forma intermitente. Aunque puede responder a las llamadas de atención, no mantiene la implicación mucho tiempo.	El alumno/a no participa en las tareas propuestas. O no hace nada o acapara el trabajo y no deja participar a los demás.	
DISPOSICIÓN PARA PEDIR AYUDA	15 %	El alumno/a pide ayuda a sus compañeros/as antes que al docente.	La mayoría de las veces el alumno/a pregunta las dudas a sus compañeros/as, aunque a veces recurre antes al docente.	El alumno/a suele recurrir al docente antes de preguntar a sus compañeros/as, aunque en ocasiones sí lo hace.	Recurre al docente siempre para resolver sus dudas.	
DISPOSICIÓN PARA PRESTAR AYUDA	15 %	Siempre que un compañero/a tiene una duda y le pregunta, el alumno/a deja de hacer lo que está haciendo y le ayuda.	La mayoría de las veces que un compañero/a tiene una duda y le pregunta, el alumno/a deja de hacer lo que está haciendo y le ayuda. En ocasiones no lo hace.	Algunas veces, cuando un compañero/a le pregunta, deja de hacer lo que está haciendo y le ayuda. La mayoría de las veces solo cuando se lo indica el docente.	El alumno/a no ayuda a sus compañeros/as cuando tienen dudas.	
GESTIÓN DE LA AYUDA	20 %	El alumno/a presta ayuda a sus compañeros/as dando pistas. Si no es capaz de explicarlo, recurre a otro compañero/a o al docente. Nunca da la respuesta final.	El alumno/a presta ayuda a sus compañeros/as dando pistas. Si no es capaz de explicarlo, recurre a otro compañero/a o al docente, aunque en ocasiones da la respuesta final.	La mayoría de las veces, el alumno/a presta ayuda a sus compañeros/as dando pistas, aunque tiende a dar la respuesta final antes de intentar explicarlo de otra manera.	El alumno/a da la respuesta a los compañeros/as cada vez que le preguntan una duda o no les presta ayuda.	
GESTIÓN DEL TURNO DE PALABRA	15 %	El alumno/a siempre respeta el turno de palabra en las situaciones cooperativas.	La mayoría de las veces, respeta el turno de palabra. Cuando no lo hace, responde adecuadamente a las indicaciones del docente o de sus compañeros/as.	En algunas ocasiones, respeta el turno de palabra. Cuando no lo hace, no suele atender a las indicaciones del docente o de sus compañeros/as.	El alumno/a no suele respetar el turno de palabra y no atiende a las indicaciones del docente o de sus compañeros/as.	
RESPECTO DE LAS DECISIONES Y ACUERDOS	20 %	El alumno/a siempre es capaz de llegar a acuerdos y tomar decisiones compartidas, incluso cuando no se basan en sus propuestas.	El alumno/a suele ser capaz de llegar a acuerdos y tomar decisiones compartidas, pero lleva mal que no se tengan en cuenta sus propuestas.	En algunas ocasiones, el alumno/a es capaz de llegar a acuerdos y tomar decisiones compartidas, pero solo si se basan en sus propuestas.	El alumno/a es incapaz de llegar a acuerdos y tomar decisiones compartidas.	
NOTA FINAL						



(II)

LISTAS DE CONTROL

Las listas de control son instrumentos de evaluación que permiten registrar si unas determinadas conductas y/o acciones se producen o no en una situación determinada. Por este motivo, utilizadas de forma adecuada pueden convertirse en una herramienta muy apropiada para evaluar la competencia para cooperar del alumnado. Cuando utilices las listas de control para evaluar la competencia para cooperar del alumnado, puedes seguir los siguientes pasos:

1. Selecciona las conductas y/o acciones que vas a observar.
2. Elabora la lista de control traduciendo las conductas y/o acciones seleccionadas en indicadores de observación.
3. Diseña con cuidado las situaciones en las que vas a observar, intentando promover que los alumnos y alumnas tengan que utilizar las acciones/conductas que pretendes registrar.
4. Selecciona a los observadores (el docente, uno o varios alumnos, otro profesor, un miembro del personal no docente...) e instrúyelos en la utilización de la lista de control.
5. Selecciona a la parte del alumnado y/o equipos que vas a observar (toda la clase, algunos estudiantes, un equipo cooperativo, un estudiante...).
6. Pon en marcha las situaciones de evaluación y lleva a cabo el registro a través de la lista de control.
7. Analiza la información registrada en la lista de control para valorar el nivel de desempeño cooperativo del estudiante o estudiantes observados.

A modo de ejemplo, presentamos una lista de control para evaluar el desempeño de los alumnos y alumnas cuando desarrollan la técnica «cabezas juntas numeradas».

LISTA DE CONTROL PARA «CABEZAS JUNTAS NUMERADAS»		
ÁREA/ASIGNATURA:	FECHA:	HORA:
EQUIPO:	ALUMNO/A:	
Cuando el alumno/a realiza «cabezas juntas numeradas»...		
01. Presta atención al docente cuando plantea la pregunta.	SÍ	NO
02. Dedicar un tiempo a reflexionar de forma individual.	SÍ	NO
03. Participa en la construcción de una respuesta común.	SÍ	NO
04. Respeta el turno de palabra en la puesta en común.	SÍ	NO
05. Es capaz de llegar a acuerdos en la construcción de la respuesta.	SÍ	NO
06. Es capaz de verbalizar la respuesta que ha acordado el equipo.	SÍ	NO



(III)

ESCALAS DE VALORACIÓN

Quizás la principal diferencia entre una lista de control y una escala de valoración sea que en esta última se pueden incorporar matices con respecto al grado de cumplimiento, presencia o acuerdo de una conducta, cuestión o situación observada. Esto dota a las escalas de valoración de una flexibilidad mayor que nos permite evaluar con un abanico más amplio de información que, además, ofrece unos matices mucho más ricos.

A la hora de trabajar con escalas de valoración puedes encontrar distintos tipos de escalas: la de Likert, la de Osgood, la de Guttman o la de Thurstone. Nosotros vamos a centrarnos en la dos primeras, ya que las consideramos especialmente interesantes para evaluar la competencia para cooperar de los estudiantes.

LA ESCALA DE LIKERT

Las escalas de Likert se construyen a partir de una serie de ítems relacionados con el contenido o contenidos que estamos evaluando. El observador debe valorarlos a través de una escala de grados que puede ser descriptiva, numérica e, incluso, gráfica. Un posible procedimiento para elaborarlas podría ser el siguiente:

1. Elige las conductas, acciones, procedimientos o cuestiones que vas a valorar en la escala.
2. Convierte cada uno de ellos en ítems de valoración redactándolos de la manera más simple y clara posible.
3. Elige los grados que utilizarás para evaluar estos ítems. Puedes utilizar frases descriptivas —por ejemplo, «siempre», «regularmente», «ocasionalmente», «nunca»— o números —por ejemplo, del 1 al 4 en el que 1 es el nivel más bajo de valoración y 4 el más alto—, etc.
4. Con todo lo anterior, elabora una hoja de observación.

ESCALA DE VALORACIÓN NUMÉRICA (LIKERT)				
ÁREA/ASIGNATURA:		FECHA:		HORA:
EQUIPO:		ALUMNO/A:		
Valora del 1 (nunca) al 4 (siempre) si el alumno/a cumple con las siguientes normas cuando trabaja en equipo.				
Presta atención al docente siempre que se le requiere.	1	2	3	4
Mantiene el nivel de ruido adecuado.	1	2	3	4
Participa en la realización de la tarea.	1	2	3	4
Respeto las distintas dinámicas de trabajo (exposiciones, asamblea, trabajo individual, pareja, equipo).	1	2	3	4
Realiza las tareas propuestas en el tiempo establecido.	1	2	3	4
Cuando necesita ayuda, acude a los compañeros/as antes que al docente.	1	2	3	4
Ante una petición de ayuda, deja de hacer otras cosas y se pone a ayudar.	1	2	3	4



Ayuda a sus compañeros/as dando pistas, intentando no dar la respuesta.	1	2	3	4
Respeto el turno de palabra.	1	2	3	4
Trata de cumplir con el rol que le corresponde y respeta el de sus compañeros/as.	1	2	3	4

LA ESCALA DE OSGOOD

Puedes utilizar las escalas de Osgood para obtener información con respecto a una serie de elementos o cuestiones relacionados con la competencia para cooperar del alumnado, sirviéndote de un conjunto de parejas de adjetivos antónimos (diferencial semántico) que te ayudan a valorarlos de forma cualitativa. Por tanto, estas escalas son especialmente adecuadas para obtener información que pueda ser fácilmente dicotomizable a través de dos categorías contrapuestas: bueno-malo, agradable-desagradable, etc.

A la hora de diseñar y elaborar una escala de Osgood puedes seguir los siguientes pasos:

1. Elige el tópico o tópicos que vas a valorar dentro de la competencia para cooperar del alumnado.
2. Sobre cada uno de los tópicos elige una serie de adjetivos calificativos que tengan relación cualitativa con el mismo y te sirvan para valorarlo.
3. Busca los antónimos de cada uno de los adjetivos que elegiste anteriormente (el diferencial semántico).
4. Elabora una hoja de evaluación con los tópicos, adjetivos y antónimos anteriores.

Aquí tienes un ejemplo de escala de Osgood para evaluar la forma en la que el alumnado trabaja en equipo.

ESCALA DE VALORACIÓN (OSGOOD) DEL TRABAJO EN EQUIPO							
ÁREA/ASIGNATURA:				FECHA:		HORA:	
EQUIPO:				ALUMNO/A:			
TÓPICO: TRABAJO EN EQUIPO. Cuando trabaja en equipo, el alumno/a se muestra...							
PARTICIPATIVO	6	5	4	3	2	1	APÁTICO
RESPECTUOSO	6	5	4	3	2	1	IRRESPECTUOSO
COOPERATIVO	6	5	4	3	2	1	INDIVIDUALISTA/COMPETITIVO
EFICAZ	6	5	4	3	2	1	INEFICAZ
ORGANIZADO	6	5	4	3	2	1	DESORGANIZADO
DEPENDIENTE	6	5	4	3	2	1	AUTÓNOMO
PERSISTENTE	6	5	4	3	2	1	INCONSTANTE
ASERTIVO	6	5	4	3	2	1	AGRESIVO
CONCILIADOR	6	5	4	3	2	1	CONFLICTIVO
SOLIDARIO	6	5	4	3	2	1	EGOISTA
RESPONSABLE	6	5	4	3	2	1	IRRESPONSABLE



2

EVALÚA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS

Para que el aprendizaje cooperativo resulte realmente eficaz, es necesario que analices y valores la dinámica de trabajo de los distintos agrupamientos que conforman tu red de aprendizaje, con la intención explícita de mejorarla. De este modo, al mejorar el funcionamiento de los grupos, estarás contribuyendo a la mejora de la competencia para cooperar de sus miembros y además potenciando el aprendizaje de los contenidos que pretendes que aprendan trabajando juntos.

Para evaluar el funcionamiento de los equipos, puedes trabajar a dos niveles diferentes: la evaluación que realiza el propio docente sobre el funcionamiento de los distintos equipos y, por supuesto, la autoevaluación que realiza cada equipo sobre su propio trabajo.

A la hora de elegir las herramientas que sustentarán la evaluación del funcionamiento de los equipos, sería conveniente que optes por utilizar pocos instrumentos pero suficientemente versátiles como para poder evaluar contenidos diferentes respecto al funcionamiento de los equipos en situaciones de evaluación diversas y, lo más importante, que puedan ser utilizados tanto por el docente como por el alumnado. Esto último te permitirá promover una visión compartida del funcionamiento de los equipos manejando al mismo tiempo un lenguaje común de evaluación que facilitará el intercambio y el contraste de la información.

En este sentido, podrías servirte perfectamente de las tres herramientas que presentamos anteriormente para la evaluación de la competencia para cooperar del alumnado. Tanto las rúbricas, como las listas de control y las escalas de valoración serían instrumentos muy interesantes a la hora de canalizar la evaluación del funcionamiento de los equipos. Además, el hecho de que los utilices para evaluar la cooperación tanto a nivel individual como grupal, ayudará a que los estudiantes las manejen con mayor destreza: cuanto más las usen, mejor las usarán.

Ahora bien, además de estas tres herramientas, nos gustaría presentar otras dos que resultan muy adecuadas para que sean los propios equipos los que evalúen su funcionamiento: el boletín de autoevaluación grupal y el diario de equipo.

(I)

EL BOLETÍN DE AUTOEVALUACIÓN GRUPAL

El boletín de autoevaluación grupal es un instrumento pensado para organizar la autoevaluación grupal de cara a que resulte productiva y eficaz. Para conseguirlo, debe combinar tareas de reflexión sobre el funcionamiento del propio equipo con otras que apunten a la articulación de procesos de mejora.

Algunos de los posibles apartados sobre los que puedes estructurarlo serían:

- Evaluación de los roles cooperativos. El equipo evaluaría el nivel de desempeño de los distintos roles que pretenden promover la eficacia de las dinámicas grupales. Trataría de identificar las funciones que se están desarrollando de forma adecuada y las que no con la finalidad de identificar puntos de mejora.



- Evaluación de las destrezas cooperativas básicas. El equipo intentaría identificar las destrezas cooperativas básicas que tienen interiorizadas sus miembros y las que no, de forma que pueden establecer los ámbitos en los que deben mejorar para funcionar de forma más eficaz.
- Evaluación de las normas. El equipo valoraría su grado de cumplimiento de las distintas normas que se han establecido para regular la cooperación, siempre desde la perspectiva de identificar aquello que debe mejorar.
- Evaluación de las técnicas cooperativas. El equipo analizaría el grado de eficacia que demuestra a la hora de trabajar con las técnicas cooperativas que se utilizan habitualmente en el aula. Como en los casos anteriores, el propósito básico sería la identificación de los puntos en los que puede mejorar su práctica cooperativa.
- Evaluación de los compromisos personales. Cada uno de los miembros del equipo, con la ayuda del grupo, trataría de identificar los aspectos en los que su trabajo personal puede ser mejorado con la intención de proponerse objetivos de progreso que se conviertan en compromisos personales.
- Evaluación general del funcionamiento del equipo. El equipo, una vez que haya reflexionado sobre los distintos ámbitos de su funcionamiento, intentaría hacer una valoración general sobre su desempeño cooperativo a lo largo del período que se evalúa, con el propósito de establecer (a) lo que han hecho bien y por tanto deben mantener, (b) lo que han hecho mal y por tanto deberían mejorar y (c) los objetivos concretos que se proponen para esa mejora.
- Las firmas que acreditan la participación en la evaluación. La implicación de los alumnos y alumnas en el proceso de evaluación resulta fundamental tanto al realizar la propia reflexión sobre el trabajo realizado como en el momento de proponer objetivos de mejora y comprometerse con ellos. Desde esta perspectiva, el hecho de que los miembros del equipo firmen cada uno de los boletines puede ser un elemento que potencie dicho compromiso, ya que su firma se convierte en sinónimo de aceptación de las valoraciones y decisiones adoptadas.

Como se puede apreciar, la elaboración de un boletín cooperativo exige que el profesorado haga explícitas sus expectativas con respecto al trabajo en equipo, estableciendo el nivel de desempeño esperado en relación a los roles, las normas, las técnicas, etc. Desde esta perspectiva, sería especialmente importante que estos niveles de desempeño fuesen consensuados por todos los docentes que trabajan con el mismo grupo de alumnos y alumnas, de cara a evitar el desconcierto que supondría para los estudiantes que cada profesor funcionase con ideas diferentes con respecto a lo que implica trabajar bien equipo. Por tanto, resultaría conveniente que los niveles de desempeño sobre los que se construyen los boletines de autoevaluación grupal fuesen fruto del acuerdo del equipo docente del nivel, ciclo o etapa en los que se van a utilizar.

- A modo de ejemplo, presentamos un modelo de boletín cooperativo basado en el que utiliza el colegio Ártica de Madrid. La idea es facilitar la organización de situaciones periódicas de autoevaluación grupal a través de una herramienta que puede utilizarse completa o parcialmente. Para ello, solo hace falta marcar con una cruz las funciones de los roles y los ítems de cooperación que quieres evaluar en función del momento de la implantación en el que te encuentres. Luego, fotocopias el boletín para los grupos y listo. Incluso, podrías establecer configuraciones diferentes del instrumento en función de los distintos equipos.



BOLETÍN COOPERATIVO

GRUPO CLASE:

CURSO ESCOLAR:

PERÍODO:

-

EQUIPO COOPERATIVO:

AUTOEVALUACIÓN DE LOS ROLES

Escribid los nombres de los compañeros/as que ejercen los distintos roles y luego valorad su trabajo desde A (muy bien) a D (muy mal).

ALUMNO/A	ROL	#	FUNCIÓN	A	B	C	D
	COORDINADOR	C1	Reparte el turno de palabra.				
		C2	Dirige las actividades grupales.				
	SUPERVISOR	S1	Vela porque el equipo cumpla su plan de trabajo.				
		S2	Controla el tiempo.				
	RELACIONES PÚBLICAS	RP1	Se comunica con el docente.				
		RP2	Se comunica con otros grupos.				
	JEFE DE MANTENIMIENTO	JM1	Se ocupa de los materiales.				
		JM2	Vela por un entorno de trabajo ordenado.				
		JM3	Vela por un nivel de ruido adecuado.				

AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

Evalúad el desempeño de vuestro equipo valorando los siguientes ítems desde A (muy bien) a D (muy mal).

#	ÍTEMES DE COOPERACIÓN	A	B	C	D
1	Atendemos al profesor/a cuando nos lo solicita.				
2	Mantenemos el nivel de ruido adecuado para el trabajo en equipo.				
3	Participamos en las tareas grupales.				
4	Respetamos las distintas dinámicas de trabajo: individual, parejas, equipos, asamblea, exposición.				
5	Realizamos las tareas propuestas en el tiempo establecido.				
6	Cuando necesitamos ayuda, acudimos a los compañeros/as antes que al profesor/a.				
7	Cuando nos piden ayuda, dejamos de hacer lo que estamos haciendo y ayudamos.				
8	Ayudamos dando pistas.				
9	Respetamos el turno de palabra.				
10	Cumplimos con nuestros roles y respetamos los de los compañeros/as.				
11	Intentamos llegar a acuerdos y consensos.				
12	Aceptamos y cumplimos con las tareas que nos encomienda el grupo.				
13	Realizamos correctamente la técnica «cabezas juntas numeradas».				
14	Realizamos correctamente la técnica «uno, dos, cuatro».				



15	Realizamos correctamente la técnica «lápices al centro».				
----	--	--	--	--	--

AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

Escribid los objetivos de mejora que os propusisteis en la autoevaluación anterior y valorad su grado de cumplimiento desde A (muy bien) a D (muy mal).

#	OBJETIVOS DE MEJORA ANTERIORES	A	B	C	D
1					
2					
3					

AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO INDIVIDUAL

Escribid los compromisos que cada uno se propuso en la autoevaluación anterior y valorad su cumplimiento desde A (muy bien) a D (muy mal).

ALUMNO/A	COMPROMISOS INDIVIDUALES	A	B	C	D

VALORACIÓN GENERAL DEL FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO

Identificamos lo que hacemos bien y vamos a conservar.

Identificamos lo que no hacemos tan bien y debemos mejorar.

Establecemos nuevos objetivos de mejora.

QUÉ VALORACIÓN GENERAL LE DAIS A VUESTRO EQUIPO DURANTE ESTE PERÍODO

A B C D



NUESTRAS FIRMAS

FIRMA DEL PROFESOR/A

--	--

(II)

EL DIARIO DE EQUIPO

Los diarios de equipo permiten la evaluación de ámbitos muy diferentes dentro del funcionamiento de los grupos, por lo que constituyen un recurso versátil que puede ser utilizado en situaciones diversas con finalidades muy distintas. Gran parte de esta flexibilidad se debe a que los diarios pueden trabajarse de una forma muy abierta en la que son los propios observadores de los equipos los que deciden lo que han de registrar en cada momento. Así mismo, pueden estar mucho más estructurados, organizándose sobre una serie de campos de evaluación predeterminados por el docente.

Sea como fuere, el diario de equipo te permite documentar el funcionamiento de un grupo a lo largo de un período largo de tiempo, lo que te ofrece la posibilidad de trabajar con mucha información, variada y valiosa. Normalmente, la gestión de un diario de equipo se articula en dos fases:

- ☐ Un primer momento de registro de la información en el que un observador del equipo anota las acciones, hechos y situaciones que considera más importantes de cada jornada de trabajo.
- ☐ Un segundo momento en el que el equipo procesa dicha información de manera conjunta a través de una lectura crítica de los acontecimientos narrados, con el objetivo de buscar formas más eficientes de realizar el trabajo.

Esto exige, por tanto, que prestes atención a varias cuestiones:

- ☐ Crea un formato de diario que facilite la recogida de información por parte del alumnado. Para ello, deberías estructurar el diario de forma que oriente la mirada de los estudiantes hacia los ámbitos que resultan interesantes para la mejora. Si vamos a modelos de diario muy abiertos puede que algunos alumnos no sepan qué registrar o escriban cosas que, más allá de su carácter anecdótico, puedan presentar escaso valor. Además, el hecho de partir de ámbitos de observación concretos te permitirá contrastar los registros de distintos observadores y diferentes días, lo que resultará muy útil para organizar las sesiones de autoevaluación grupal.
- ☐ Entrena a los estudiantes como observadores, enseñándoles a trabajar con el diario de equipo. Esto supone prestar atención tanto a las acciones y conductas que han de observar como al propio acto de registrarlas en un diario. Teniendo en cuenta que documentar el funcionamiento del equipo no resulta necesariamente sencillo, podrías empezar con una estructura simple que atienda a la evaluación de aspectos concretos y fácilmente observables. Luego, con el paso del tiempo, podrás ir diversificando y abriendo la estructura del diario hasta convertirlo en una herramienta más sofisticada.
- ☐ Establece quiénes registrarán el diario. Nosotros somos partidarios de trabajar con observadores rotativos que cambian periódicamente con la intención de garantizar que en cada sesión de autoevaluación grupal se pueda trabajar con registros de todos los miembros del equipo. Por este motivo, no creemos que el observador deba ser un rol que se mantenga a lo largo de una o varias semanas ya que, si tienes sesiones de autoevaluación quincenales, el análisis se basará en las observaciones de solo uno o dos de los miembros del equipo. Así que podrías moverte con períodos de observación más breves, de uno, dos o tres días como mucho.



- ☐ Aunque parte de la observación puede desarrollarse «en directo», en la propia clase, no nos parece adecuado que un estudiante deje de realizar parte del trabajo escolar para registrar lo que hace el equipo. Por ello, creemos que sería mejor que el trabajo de registro se realizase fuera del horario escolar, como parte del trabajo que hacen en casa.

A continuación ofrecemos una posible plantilla para los registros del diario del equipo.

DIARIO DE EQUIPO	
OBSERVADOR/A:	FECHA:
EQUIPO:	
DESCRIPCIÓN Las cosas más relevantes que han ocurrido hoy en el grupo son:	



VALORACIÓN

Mi valoración del trabajo de nuestro equipo en el día de hoy es:

Porque:

Creo que las cosas que hemos hecho bien han sido:

Considero que tenemos que mejorar: