

EI TRABAJO COOPERATIVO: UNA CLAVE PARA LA COORDINACIÓN DEL PROFESORADO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES.

GIL MONTOYA, M^a Dolores; GIL, Consolación;

IBAÑEZ, M^a José, ALÍAS, Antonio; BAÑOS, Raúl

mari@ace.ual.es

Escuela Politécnica Superior, Universidad de Almería, España.

RESUMEN

Algunos estudios revelan que en el nuevo marco económico el trabajo se organizará en equipos interdisciplinarios y multiculturales capaces de trabajar en contextos caracterizados por los acelerados cambios a los que están sometidos. En estos equipos se valorará la participación y el trabajo en común de tipo cooperativo. De esta perspectiva de futuro se deduce la necesidad de que alumnado y profesorado desarrollen la cooperación en las aulas como medio para preparar y prepararse para la sociedad del mañana. Sin embargo, el trabajo en equipo es una laguna que, en general, tienen los centros educativos y las Universidades en particular. De hecho una de las recomendaciones básicas para la Implantación del Espacio Europeo de Educación Superior es que el trabajo de innovación educativa se realice en el seno de un equipo docente coordinado y no de manera individual en cada una de las asignaturas. En este trabajo, y a partir de la experiencia de nuestro grupo docente, se pretende mostrar cómo hay objetivos educativos, y también sociales, que se alcanzan coordinando acciones que de otra manera no se podrían conseguir, y cómo del resultado de actuar colectivamente se obtienen beneficios buscados y compartidos por todos: la formación integral del alumno y el desarrollo profesional de los docentes.

Palabras clave: trabajo cooperativo, trabajo en equipo, coordinación.

1. Introducción

Los motivos por los que últimamente se valora de forma positiva el trabajo cooperativo en el ámbito educativo, en una sociedad en la que los valores dominantes son el individualismo y la competitividad, nos conduce al ámbito económico y al terreno de la obsesión por la eficiencia, concretamente a la extendida creencia de que la sociedad del futuro va a demandar y valorar de forma prioritaria a los equipos de trabajo basados en la cooperación.

Durán Gisbert [1] considera que la capacidad de cooperar es una de las principales competencias interpersonales de los “trabajadores del conocimiento”. En el nuevo marco económico el trabajo se organizará en equipos interdisciplinarios y multiculturales capaces de trabajar en contextos caracterizados por los acelerados cambios a los que están sometidos. En estos equipos se valorará la participación y el trabajo en común de tipo cooperativo.

De esta prospectiva de futuro se deduce la necesidad de que alumnado y profesorado desarrollen la cooperación en las aulas como medio para preparar y prepararse para la sociedad del mañana. Cuando los profesores cooperan en su trabajo docente están apoyando y promoviendo una cultura de la cooperación en sus aulas, en sus centros y, en general, en la sociedad.

Sin embargo, el trabajo en equipo es una laguna que, en general, tienen los centros educativos y las Universidades en particular. Trabajar conjuntamente no es garantía de eficacia, pero coordinando acciones es posible alcanzar objetivos que de otra manera no se podrían conseguir.

De hecho una de las recomendaciones básicas para la Implantación del Espacio Europeo de Educación Superior es que el trabajo de innovación educativa se realice en el seno de un equipo docente coordinado y no de manera individual en cada una de las asignaturas.

Sin embargo, es conocido que la mayoría de los profesores universitarios trabajan de forma individual, lo que ha dado lugar a que las asignaturas sean consideradas por los estudiantes como entes aislados donde no se establecen conexiones y por supuesto se desconoce la carga de trabajo del alumno en cada momento [2].

Aunque la mayor parte de los estudios realizados sobre las repercusiones del trabajo en equipo del profesorado se han llevado a cabo en los Centros de Primaria y Secundaria [3], la mayoría de estas consideraciones son también trasladables al ámbito universitario.

En el resto del trabajo vamos a intentar dar respuesta, a partir de la experiencia y las reflexiones de nuestro grupo docente (formado por 10 profesores que impartimos docencia en Ingeniería en la Universidad de Almería), a algunas de las cuestiones siguientes: ¿En qué se basa el trabajo en equipo?, ¿Por qué es importante trabajar en equipo?, ¿Qué competencias se desarrollan?, ¿Trabajan en equipo los profesores?, ¿Necesitan los profesores desarrollar la competencia de trabajo en equipo o trabajo cooperativo dentro de los equipos docentes?, ¿Qué dificultades aparecen?.

2. ¿En qué consiste el trabajo cooperativo?

El trabajo cooperativo no se limita al hecho de que varias personas trabajen juntas, sino que además, estas deben tratar de conseguir objetivos comunes, de manera que cada miembro del equipo sólo pueda conseguir sus propios objetivos si los demás componentes del grupo logran los suyos. En el trabajo cooperativo no es posible ganar a costa de que otros pierdan, ni siquiera compaginar el triunfo individual con el fracaso colectivo. En el trabajo en equipo lo importante es la meta en común, los objetivos que unen al equipo. Deben existir metas compartidas que aglutinen al colectivo y le proporcionen el interés para desarrollar una tarea común. Para Johnson, D. W., Johnson, R. T. y Holubec, E. J. [4] la cooperación consiste en “Trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes”. Estos autores exponen también las condiciones que debe cumplir el trabajo en equipo para que sea de tipo cooperativo:

- Que exista interdependencia positiva de objetivos, recursos y roles, de forma que el éxito individual y el del grupo estén interrelacionados. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los miembros del grupo.
- Que se dé responsabilidad individual y grupal respecto a la consecución de los objetivos. El grupo deberá asumir la responsabilidad de alcanzar los objetivos que se ha propuesto, del mismo modo, cada miembro será responsable de cumplir con la parte de trabajo que le corresponda. Nadie puede oponerse al trabajo de los otros y las responsabilidades no pueden quedar diluidas en el interior del grupo.
- Que los miembros posean habilidades de intercambio interpersonal y en grupo.
- Que se genere conciencia del funcionamiento colectivo que haga posible evaluar conjuntamente en qué medida se están alcanzando las metas y se están manteniendo relaciones de trabajo eficaces. Los grupos deben determinar qué acciones de sus miembros son positivas o negativas y tomar decisiones acerca de qué conductas conservar o modificar.
- Que exista interacción cara a cara, de forma que la proximidad y el diálogo permitan desarrollar dinámicas de ayuda, apoyo y refuerzo entre los miembros del equipo. Éstos adquieren así un compromiso personal unos con otros y con sus objetivos comunes.

La estructura interdependiente de metas, propia del trabajo cooperativo, contrasta con las metas independientes, propias de las labores individuales, y con las metas opuestas, características en las tareas competitivas. En el segundo caso cada participante trabaja por su cuenta, mientras que en el último cada individuo se enfrenta a los demás y la consecución de sus metas se contrapone al logro de las del resto. Esta interdependencia de metas antes descrita, constituye también para Little J. W. [5] la característica que define la cooperación y se manifiesta en el hecho de que cada miembro del grupo promueve el crecimiento de los otros.

El trabajo cooperativo no sólo ofrece medios para hacer mejor las cosas, sino que constituye en sí misma una manera diferente de afrontar el trabajo docente y dar respuesta a los problemas que plantea.

Los requisitos para que las actividades sean cooperativas es que estas no pueden promoverse o mantenerse a través de la obligatoriedad o de las compensaciones externas. Por lo tanto, tal y como se ha comentado anteriormente, el requisito básico para que esta actividad pueda desarrollarse es la existencia de finalidades compartidas por todos los miembros del grupo. Si retomamos el hecho de que la existencia de metas comunes es la característica básica que nos permite definir un trabajo en equipo, podemos decir que compartir los fines de la enseñanza constituye un requisito fundamental e irrenunciable en el que debe basarse el trabajo en equipo entre profesores.

Otro requisito decisivo para que se produzca la comunicación que constituye la base del trabajo cooperativo es la existencia de la democracia, de la igualdad de oportunidades. Arnaus en [6], desarrolla la misma idea al explicar que sólo el intercambio horizontal favorece el diálogo, ya que la autosuficiencia y el sentirse jerárquicamente superior no ayudan ni pueden facilitarlos.

Una de las estrategias de cooperación más interesantes y valiosas es la *investigación-acción*, la cual considera que la enseñanza está configurada por estructuras cuyo cambio no puede ser realizado por individuos aislados, y propone que a través de este proceso de reflexión conjunta los participantes elaboran sus propias soluciones en relación con los problemas a los que se enfrentan. Se subraya el carácter cooperativo de la investigación-acción y se afirma que esta actividad es el eslabón perdido hacia la colaboración entre profesores en la que el trabajo cooperativo adquiere una relevancia central.

3. ¿Por qué es importante trabajar en equipo?, ¿Qué ventajas aporta al alumnado, al profesorado y al centro?

En general la enseñanza se entiende como difícil y se considera un reto para los profesores, de forma que hasta los más capaces necesitan ayuda y, por tanto, el pedir la no cuestiona ni pone en entredicho el propio valor profesional. En la cultura de tipo cooperativo, se da y se ofrece ayuda para alcanzar las metas comunes sin que eso menoscabe la autoestima, al contrario, se considera algo necesario y recomendable [7]. Además estas culturas conciben la enseñanza de forma colectiva y ofrecen las condiciones necesarias para mejorarla a través del análisis, la experimentación y la evaluación entre colegas. Así lo entiende Clemente Linuesa [8] que explica en la cita siguiente algunas ventajas del trabajo en equipo de tipo cooperativo: *“La cultura colaborativa lleva a procesos de enriquecimiento propiciados por el diálogo, el debate, y hasta la confrontación y discusión, de donde provienen, quizás, sus dificultades, pero que sin duda son menores que sus beneficios. Además permiten la puesta en común de las propias incertidumbres, y dudas que el proceso educativo, lleno de valores, suscita. El compartir los problemas comunes es una forma de aprender a resolverlos, el miedo al fracaso es fruto muchas veces de la soledad; la cooperación permite un clima de confianza y de apertura a experiencias ajenas que otorga confianza al profesor.”*

Otro aspecto es la desprofesionalización en la tarea de formar integralmente a personas concretas, que surge como consecuencia de la división de la enseñanza en múltiples tareas o disciplinas y la especialización del profesorado para abordar cada una de ellas. Esta división del trabajo, que según Martínez Bonafé, J. [9] separa la concepción de la ejecución y desplaza al profesorado a un papel de técnico que ejecuta prescripciones, exige, como contrapartida, un esfuerzo de cooperación dentro del equipo docente [10]. El trabajo cooperativo, pues, tiene un sentido muy claro en nuestra sociedad, en nuestro sistema educativo en general y en la Universidad en particular y su necesidad es evidente, a pesar de no corresponderse con los

valores hegemónicos. Esa necesidad nos exige trabajar por una cultura en la que la cooperación no sólo sea posible, sino que se convierta en habitual. *Para Dewey la educación se realiza en interacción social a través de la comunicación. La cooperación es uno de los principios por el que deben guiarse los profesores tanto para desarrollar su tarea docente con alumnos como para trabajar con sus compañeros. Los procesos de cooperación, más que facilitar la educación, constituyen en sí mismos la propia educación* [11].

El trabajo cooperativo entre profesores no es fácil, exige numerosos requisitos que el entorno no siempre facilita. Sin embargo se trata de una tarea que merece la pena. Numerosos autores exponen los beneficios del trabajo cooperativo entre profesores [5,12,13]:

- Ofrece apoyo moral y seguridad a los miembros del grupo aumentando la posibilidad de llevar a cabo tareas como la investigación, la innovación y la puesta en práctica.
- Aumenta la coordinación entre el profesorado y fomenta su implicación a favor de la titulación y del centro.
- Reduce el exceso de trabajo al compartirse las cargas y presiones.
- Aumenta la capacidad de reflexión y facilita el acceso a nuevas ideas y a la creatividad.
- Promueve mayores oportunidades para aprender y fomenta el perfeccionamiento continuo.
- Apoya la transformación social y el cambio de valores.

El trabajo en equipo cooperativo como acabamos de ver, presenta múltiples ventajas, pero el beneficio más importante que aporta es el apoyo moral y la seguridad que proporciona a los miembros del grupo. Nuestra experiencia como grupo docente, nos demuestra que trabajando en equipo nos sentimos más seguros y apoyados en nuestra labor docente. Para Hargreaves, A. [12,13], este apoyo constituye uno de los principios que facilitan el perfeccionamiento y la mejora de la labor docente. A través del trabajo cooperativo, los aspectos más vulnerables del trabajo docente se ponen en común, y se reduce la incertidumbre, reforzándose la resolución personal y superándose los fracasos y frustraciones que podrían impedir las mejoras educativas. Este desarrollo y enriquecimiento personal, promueven el desarrollo profesional de los profesores que la practican. Entre los principios que según Hargreaves pueden ser alcanzados a través del trabajo cooperativo encontramos dos directamente relacionados con el citado desarrollo como profesionales: las oportunidades para aprender y el estímulo del perfeccionamiento continuo. El trabajo en equipo de tipo cooperativo incrementa las oportunidades que los profesores tienen para aprender unos de otros, ya que cooperando buscan soluciones a los problemas que van surgiendo y de esta forma se perfeccionan. El aprendizaje y el perfeccionamiento se basan en las relaciones cooperativas.

Mejorar la actuación docente conlleva evolucionar en pensamiento, en afectos y en comportamientos, de la forma más integrada posible. Hay que avanzar en el ser, en el saber y en el saber hacer. No se puede hablar de desarrollo del profesorado sin hablar de formación. Ambos conceptos están muy relacionados. El desarrollo profesional se produce cuando se ejercita la capacidad de reflexionar sobre la práctica para tomar decisiones educativas y dar razones acerca de dichas decisiones teniendo en cuenta el contexto social y político. Las dos

vías más importantes, según Helsby [14], por las que la cooperación promueve el desarrollo profesional son el acceso que proporciona a nuevas ideas y el aumento de confianza de los profesores para la adopción de innovaciones. Una vez más se reconoce que la reducción de la incertidumbre supone un elemento positivo para innovar y desarrollarse profesionalmente.

Según Johnson, D.W. [4], en el trabajo cooperativo los profesores buscan satisfacer sus necesidades a través de la puesta en común y el intercambio cooperativo. Cuando ofrecen y obtienen seguridad y apoyo psicológico las necesidades que atienden son personales, si dan y reciben consejo pedagógico satisfacen necesidades de instrucción y, finalmente, cuando organizan la coordinación del aprendizaje de sus alumnos atienden necesidades organizativas. Las necesidades de organización aparecen con la conveniencia de coordinar los aprendizajes de los alumnos y conseguir una mayor coherencia entre las clases:

- Multiplica la eficacia del profesorado al incidir todos en los mismos objetivos, actitudes e ideas.
- Permite señalar lo importante y dejar al margen lo que no lo es, sin que se produzcan incoherencias ni contradicciones.
- Ayuda a eliminar omisiones de aspectos importantes o repeticiones innecesarias.
- Aumenta la coherencia del equipo docente al actuar en la misma línea de trabajo cooperativo que propone al alumnado.
- Permite desarrollar actitudes que no podrían alcanzarse desde el trabajo aislado de los profesores.

Una de las recomendaciones básicas para la Implantación del Espacio Europeo de Educación Superior es que el trabajo de innovación educativa se realice en el seno de un equipo docente coordinado y no de manera individual en cada una de las asignaturas. Algunos ejemplos concretos en los que los profesores deberán coordinarse de cara al Espacio Europeo de Educación Superior, son [2]:

- Analizar conjuntamente la carga de trabajo que debería desarrollar el estudiante y su programación temporal (número total de horas o cantidad de esfuerzo exigida al estudiante dentro y fuera del aula según los ECTS), de manera que el volumen de trabajo total exigido al alumno sea adecuado y esté distribuido de forma razonable cada semana, a fin de que éste no se vea sobrecargado.
- Elaborar un cronograma de entregables y evaluaciones distribuidas de forma óptima desde el punto de vista del alumno de manera que no haya solapamientos entre diferentes asignaturas.
- Revisión de los temarios con el objetivo de evitar posibles solapamientos, incoherencias o lagunas (Coordinación horizontal y vertical).
- Establecer conexiones entre asignaturas a través de subproyectos integrados de diferente envergadura, de manera que los contenidos de las diferentes asignaturas queden integrados y además se establezca una continuidad secuencial.

- Diseñar el itinerario o la carpeta de competencias que documentará y acreditará lo que se ha aprendido sobre las competencias transversales seleccionadas.
- Apoyar el uso de metodologías activas comunes como aprendizaje cooperativo, aprendizaje por casos, aprendizaje basado en problemas/proyectos, etc., que nos permitan además desarrollar la carpeta de competencias.
- Asignación de tutores para cada alumno del curso acompañado de un programa de tutorización y racionalización de horarios (tutorías, seminarios, tardes o mañanas libres).
- Propuesta de actividades internas y externas y materiales afines compartidos.
- Realización de encuestas que sirvan como retroalimentación del proceso, reflexión del grupo y propuestas de mejora.

Trabajar en equipo, por tanto, aumenta la coordinación entre el profesorado, tanto horizontal como vertical, fomenta su implicación en la estructura de la titulación y propicia rendimientos de los alumnos más elevados ya que facilita el reparto de las responsabilidades entre los profesores, la asunción de riesgos y la adopción de nuevas y diversas estrategias docentes. En estas circunstancias, la eficacia del centro y la capacidad de respuesta de la titulación a las necesidades del entorno son mucho mayores.

El trabajo cooperativo desarrollado a través del Aprendizaje Cooperativo en los estudiantes, garantiza el desarrollo de habilidades básicas de relación importantes para el desempeño laboral, y además exige del alumno que se comprometa con su propio proceso de aprendizaje. En general promueve lo siguiente:

- Desarrollo de habilidades interpersonales.
- Desarrollo de habilidades intelectuales de alto nivel.
- Responsabilidad, flexibilidad y autoestima.
- Trabajo de todos: cada uno tiene una parte de responsabilidad de cara a otros compañeros.
- Genera redes de apoyo para los alumnos de riesgo.
- Genera mayor entusiasmo y motivación (en el profesor y en los alumnos).
- Promueve el aprendizaje profundo frente al superficial o memorístico.

Esta cooperación consigue también favorecer la realización eficaz de la tarea y las relaciones personales y sociales de las personas que cooperan debido a la motivación que proporciona y al nivel superior de razonamiento que promueve. Logra también desarrollar relaciones más positivas entre los participantes, es decir más solidarias y comprometidas, y

promueve la salud mental al aumentar la autoestima y el desarrollo social [4]. Estos beneficios de la actividad cooperativa los podemos agrupar en tres grandes apartados: rendimientos más elevados, relaciones más positivas y mayor salud mental. Los rendimientos más elevados que consiguen las actividades cooperativas se deben al mayor nivel de razonamiento y motivación que propicia el grupo [15]. Respecto a la capacidad de razonar, el constructivismo ofrece la posibilidad de que los alumnos puedan desempeñar el papel de mediadores y aprender unos de otros. La interacción les conduce así al conflicto sociocognitivo y les brinda la posibilidad de ayudarse dentro de la zona de desarrollo próximo [1]. La cooperación constituye al mismo tiempo una estrategia para la socialización y una posibilidad de desarrollo personal. Pertener a un grupo supone formar parte de un colectivo que ofrece seguridad y afecto, pero además, la comunicación que se establece entre los miembros del mismo establece una relación entre los interlocutores que propicia una satisfacción de necesidades, deseos, motivaciones e intereses, así como un crecimiento de la identidad personal a través de la apropiación de creencias, emociones y motivaciones presentes en el colectivo. El desarrollo individual y social de las personas se ve así favorecido. El proceso colectivo que se pone en juego con la cooperación favorece también el desarrollo social de las personas al incrementar su grado de madurez social y sus recursos de socialización.

4. ¿Trabajan en equipo los profesores? ¿Necesitan desarrollar esta competencia? ¿Por qué predomina el individualismo entre los docentes?

A pesar del consenso existente en torno a la necesidad de trabajar en equipo y de colaborar, los profesores muy pocas veces trabajan de forma cooperativa. El trabajo individual, y en muchas ocasiones el individualismo, están presentes en el ejercicio diario de numerosos profesores que trabajan aislados de otros compañeros y tampoco promueven el trabajo cooperativo en sus aulas.

Una de las dificultades más importantes a las que se enfrenta el trabajo cooperativo, como se ha argumentado anteriormente, es la competitividad y el individualismo que caracteriza a nuestros centros educativos y a nuestra sociedad. Muchos estudiosos del tema coinciden en que el individualismo, el secretismo y el aislamiento se hallan continuamente presentes en la enseñanza: la mayoría de los profesores siguen enseñando solos, en el ambiente aislado de sus aulas.

Una de las causas fundamentales del individualismo de los profesores son las condiciones en las que éstos ejercen su labor, y de forma más general, las regulaciones que les impone la estructura del puesto de trabajo. El hecho de que la formación inicial del profesorado, y en general toda la enseñanza universitaria, otorgue un papel escaso y subsidiario al trabajo en equipo de los alumnos, refuerza en los futuros profesores la idea existente en nuestra cultura de que esta forma de trabajar sólo sirve para tareas poco importantes, ya que las actividades relevantes están fundamentadas en la competitividad y la eficiencia.

Las culturas competitivas establecen una pugna más o menos abierta entre los objetivos de las personas o los grupos que la componen. En este contexto no es posible la interdependencia de metas o recursos, ya que se dan relaciones de reciprocidad negativa en las que, al contrario de lo que ocurre en las positivas, el proyecto de los otros se siente como interfiriente del propio. La competitividad dificulta y llega a impedir la interacción entre profesores [16].

La competición crea un ambiente social contrario a la cooperación, pero en ocasiones los profesores, además de encontrar oposición al trabajo cooperativo, no llegan a trabajar juntos en tareas docentes por falta de estímulo, ya que, en general, no se valora su trabajo docente frente a la labor investigadora.

Otra inconveniente que surge para cooperar es la *balcanización*. En este caso se trata de un tipo de cooperación que divide y separa a los profesores en subgrupos aislados, y a veces enfrentados, dentro del mismo departamento o centro. La balcanización aparece cuando los profesores se relacionan de forma más estrecha que en la cultura individualista, pero en grupos, prestando su lealtad y vinculando su identidad a colectivos concretos de colegas. Una propuesta radical pasaría por suprimir las organizaciones departamentales a favor de las organizaciones a nivel de titulación (equipos docentes a nivel horizontal y a nivel vertical). Estaríamos llegando al mosaico móvil en el que las Universidades tendrían unos límites departamentales más permeables, los profesores podrían pertenecer a más de un departamento, la categoría tendría menos relieve, e incluso habría que esperar que este tipo de organización y su liderazgo cambiasen con el tiempo. Eliminadas o disminuidas las diferencias de prestigio y poder de los departamentos, modificado también el liderazgo y sus recompensas, y con la identidad y permanencia en los grupos en constante cambio, nos faltaría, en tercer lugar, dialogar sobre los conflictos y resolverlos en un proceso continuo con procedimientos sinceros, democráticos y éticos. De esta forma, las pugnas por el poder no llevarían a nuevas jerarquías de categorías ni a nuevos modelos de balcanización.

En general, los profesores encuentran dificultades para trabajar en equipo incluso cuando quieren hacerlo. Desde las instituciones educativas se les exige que colaboren con los compañeros en unas condiciones dadas e inamovibles. La cooperación se puede facilitar, pero no se puede exigir porque imponerla atenta contra los principios en que esta se basa.

5. Promover el Trabajo cooperativo en el Centro y en el Aula

Del trabajo cooperativo se obtienen resultados que superan las capacidades individuales de sus miembros, ya que el grupo es más que la suma de sus partes. Ya hemos comentado anteriormente las numerosas consecuencias positivas que el trabajo cooperativo ofrece al profesorado, como reducir la incertidumbre en su trabajo, facilitar el acceso a nuevas ideas, mejorar la eficiencia y la eficacia, disminuir la sobrecarga, aumentar la capacidad de reflexión, poner en común necesidades de diversos tipos, obtener rendimientos más elevados, establecer relaciones personales más positivas, acrecentar la salud mental, estimular la creatividad, acercarle al pensamiento del otro, defender sus intereses y reivindicaciones profesionales, adaptar el currículo al contexto y a las necesidades del alumnado, y, sobre todo, edificar las bases de nuevas construcciones teóricas, aumentar sus oportunidades para aprender, perfeccionarse continuamente y avanzar en su propio desarrollo profesional. Para Rizzi [17], la cooperación, además, constituye la base sobre la que se sustenta cualquier innovación, tanto entre profesores como entre alumnos. Compartir objetivos en la planificación de la enseñanza, llevarlos al aula en equipo y evaluarlos también conjuntamente, consigue que los profesores aprendan y mejoren continuamente. La formación del profesorado, tanto inicial como permanente, debería desarrollar destrezas de trabajo en equipo.

Otro de los hechos que avalan la necesidad actual del trabajo en equipo entre profesores es la importancia que cobra el trabajo cooperativo dentro de los equipos docentes. La compartimentalización en materias que caracteriza la educación de hoy y la consiguiente

desprofesionalización en la competencia de interrelacionar los conocimientos, exige una reprofesionalización en la nueva competencia de cooperar dentro del equipo docente [10]. El trabajo en equipo cooperativo, así, se hace hoy más necesario que nunca. Pero, además, la importancia de la cooperación va mucho más allá, ya que supone apostar por una sociedad basada en unos valores diferentes.

En general, los profesores que trabajan en equipo con sus compañeros suelen practicar también esta actividad en el aula con sus alumnos, ya que el trabajo cooperativo no es un proceso técnico, sino una actitud que impregna todos los aspectos de la vida de la escuela y conforma la cultura de la colaboración que se extiende a todos los momentos y situaciones, proporcionando seguridad para abandonar una enseñanza basada en el control. Esta cultura no se caracteriza por las reuniones que se celebran, sino por las relaciones que se mantienen, en las que predomina la ayuda, la confianza y la apertura mutua. Lo que recordamos con más intensidad y agrado en nuestras experiencias de trabajo cooperativo, no es el resultado que nos han proporcionado, sino el propio proceso de trabajo conjunto.

La cooperación y el trabajo en equipo son necesarios y pueden suponer una contribución decisiva a un cambio que mejore la educación. A pesar de las dificultades que, como hemos visto, presenta, constituye una de las necesidades más apremiantes de la enseñanza actual. Su práctica constituye un auténtico reto: el reto de conseguir una educación nueva para una sociedad mejor.

El trabajo cooperativo de los profesores, supone en definitiva, un cambio de valores y optar por una sociedad diferente y más igualitaria en la que todos busquemos y aprendamos juntos: del “yo pienso” al “nosotros argumentamos”

6. Agradecimientos

Finalmente, me gustaría poner de manifiesto, que tal y como he comentado en las líneas anteriores, gracias al hecho de pertenecer a un grupo docente llamado “COMPING” (Competencias en Ingeniería, de la Universidad de Almería), nos ha permitido trabajar en equipo de forma cooperativa y llevar a cabo todo un proceso de reflexión, de formación y de innovación sobre nuestra propia práctica docente.

7. Referencias

- [1] DURAN GISBERT, D. “Cooperar para triunfar”. Cuadernos de Pedagogía nº. 298, enero, pp. 73-75. Barcelona. Cisspraxis. 2001
- [2] GIL MONTOYA, M. D, BAÑOS, R., ALIAS, A., GIL, C.: “La importancia del trabajo en equipos docentes como estrategia de Innovación”. Actas de las III Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria. Septiembre 2006.
- [3] LOPEZ, A. Colaboración y Desarrollo Profesional del Profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo. Universitat de Valencia. Servei de Publicacions. 2005
- [4] JOHNSON, D. W.; JOHNSON, R. T. y HOLUBEC, E. J. El aprendizaje cooperativo en el aula. Barcelona. Paidós. 1999
- [5] LITTLE, J.W. “Teachers as Colleagues”. En LIEBERMAN, A. (Ed.): Schools as collaborative cultures: creating the future now, pp.165 -193. London. Falmer Press. 1990

- [6] ARNAUS, R. "La formación del profesorado: Un encuentro comprometido con la complejidad educativa". En PEREZ GÓMEZ, A.; BARQUÍN RUIZ, J. y ANGULO RASCO, J. F. (Eds.) *Desarrollo profesional del docente política, investigación y práctica*. Madrid. Akal. 1999
- [7] ROSENHOLTZ, S. J. *Teacher's workplace. The social organization of schools*. Columbia. Teachers College Press. 1989
- [8] CLEMENTE LINUESA, M. "¿Es posible una cultura de colaboración entre el profesorado?". *Revista de Educación* n.º. 320, noviembre-diciembre, pp. 205-221. 1999
- [9] MARTÍNEZ BONAFÉ, J. *Trabajar en la escuela*. Madrid. Miño y Dávila. 1998
- [10] GIMENO SACRISTÁN, J. *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid. Morata. 1988
- [11] ANGULO RASCO, J. F. y otros *Pedagogías del siglo XX*. Barcelona. Cisspraxis. . 2000
- [12] HARGREAVES, A. "La modificación de las culturas de trabajo de la enseñanza". *Kikiriki Cooperación Educativa*, n.º. 35, diciembre 94-febrero 95, pp. 49-61. 1995
- [13] HARGREAVES, A. *Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid. Morata. 1996
- [14] HELSBY, G. "Multiple truths and contested realities. The changing faces of teacher professionalism in England". En DAY, C.; FERNÁNDEZ, A., HAUGE, T. E. y MOLLER, J. (Eds.) *Nueva York. Falmer Press*. 2000
- [15] RUÉ I DOMINGO, J. *El treball cooperatiu. L'organització social de l'ensenyament i l'aprenentatge*. Barcelona. Barcanova. 1991
- [16] GITLIN, A. "Common school structures and teacher behaviour". En SMYTH, J. (Ed.). *Educating teachers. Changing the nature of pedagogical knowledge* Lewes. *The Falmer Press*. 1987
- [17] RIZZI, R. *La cooperación en la educación*. Morón (Sevilla). M.C.E.P. 2000