



La evaluación del aprendizaje cooperativo

## EVALUAMOS EL FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS

Escrito por Francisco Zariquiey Biondi para Colectivo Cinética<sup>1</sup>-

[www.colectivocinetica.es](http://www.colectivocinetica.es) - [info@colectivocinetica.es](mailto:info@colectivocinetica.es)

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

Para evaluar el funcionamiento de los equipos, podemos 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.

### LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE

A la hora de evaluar el funcionamiento de los equipos, podemos seguir el siguiente procedimiento:

1

**Operativizar el funcionamiento de los equipos estableciendo tanto los ámbitos que podemos evaluar como los indicadores que los concretan.** Desde nuestro punto de vista, tres ámbitos que resultan vitales para mejorar la dinámica de trabajo de los equipos y que, por tanto, podrían servirnos para estructurar nuestra evaluación del funcionamiento de los grupos serían los siguientes: (a) la normativa, (b) los roles y (c) las técnicas cooperativas.

Una vez que hayamos establecido los ámbitos de evaluación, es necesario que tratemos de realizar un inventario de las cuestiones que podemos analizar en cada uno de esos ámbitos con el objetivo de establecer los ítems que podríamos evaluar en cada caso. En la propuesta de tres ámbitos que realizamos, este trabajo no resulta especialmente complejo, ya que los indicadores en cada caso resultan bastante evidentes: en el ámbito de la normativa, las distintas normas que la componen; en lo que se refiere a los roles, las funciones de cada uno de ellos; finalmente, con respecto a las técnicas, aquellas que estamos utilizando.

---

<sup>1</sup> En Colectivo Cinética creemos que la innovación educativa ha de basarse en el intercambio y la construcción compartida de conocimientos. Por eso, en aras de promover la inteligencia colectiva, os autorizamos a utilizar, modificar y compartir este documento, siempre que respetéis su autoría y, por supuesto, lo convirtáis en algo mejor.

2

**Diseñar el plan de evaluación.** Esto supone concretar diversas cuestiones:

- **Qué vamos a evaluar.** Después de haber definido los ámbitos de evaluación, es necesario que concretemos qué es lo que vamos a evaluar en cada uno de ellos. Por ejemplo, en el caso de las normas, seleccionaremos cuáles son las que tendremos en cuenta en nuestra evaluación. Del mismo modo, estableceremos las funciones que evaluaremos de cada uno de los roles y las técnicas a las que prestaremos atención.
- **Cuándo vamos a evaluar.** Se trata de establecer una mínima temporalización de las acciones que desarrollaremos para evaluar el funcionamiento de los equipos, bajo la premisa de que la evaluación ha de ser continua y desarrollarse de forma sistemática.
- **Dónde vamos a evaluar.** En este punto, debemos establecer las situaciones de trabajo y/o los productos que utilizaremos para evaluar, intentando que resulten variados para poder realizar una valoración más ajustada y profunda.

Las situaciones de trabajo pueden ser más o menos estructuradas, dependiendo de si pretendemos evaluar un ámbito concreto o queremos hacer una valoración más amplia de la forma en la que interactúan dentro del equipo. En este sentido, podemos evaluar desde la realización de una técnica cooperativa concreta —de cara a valorar si manejan el procedimiento— hasta una situación de trabajo más abierta en la que queremos observar cómo funcionan los roles.

Los productos que podemos utilizar para evaluar pueden ser muy variados: desde un trabajo o producción realizada por el equipo —uno o varios ejercicios, un mural, una maqueta, una presentación audiovisual, una monografía, etc.— que podemos utilizar como evidencia de la forma en la que trabajan juntos, hasta un instrumento de evaluación específico cumplimentado por el equipo —un cuestionario, un boletín cooperativo, un cuaderno o diario de equipo, etc.

- **Quiénes vamos a evaluar.** Aquí debemos establecer si, además de nosotros, vamos a incluir al alumnado en la evaluación del funcionamiento de sus equipos.
- **Con qué vamos a evaluar.** Finalmente, es necesario que consignemos cuáles serán las técnicas e instrumentos que vamos a utilizar en la evaluación de las dinámicas de trabajo grupal. Como en casos anteriores, la elección de estas herramientas dependerá en gran medida de los contenidos que pretendemos evaluar así como de las situaciones en las que vamos a hacerlo. Al tiempo, debemos intentar utilizar una mínima variedad de ellas, haciendo posible la realización de procesos de triangulación de los datos.

Algunas de las herramientas que podríamos utilizar para valorar el funcionamiento de los equipos serían: entrevistas individuales y grupales, valoración de productos individuales y grupales, rúbricas, listas de cotejo, cuestionarios, portfolios grupales, diarios de equipo, boletines cooperativos, escalas de valoración, anecdotarios...

3

**Enseñar a cooperar a los equipos.** Antes de evaluar el funcionamiento de los equipos, es necesario que dediquemos un tiempo a trabajar con el alumnado aquello que pretendemos evaluar. No tiene ningún sentido que valoremos un conjunto de normas, roles o técnicas que los estudiantes no conozcan y que no hayan trabajado de forma explícita. Para enseñar a los equipos a trabajar de manera eficaz, podemos tratar los contenidos a dos niveles diferentes:

- De manera explícita. Trabajando explícitamente cada uno de los elementos que consideremos fundamentales para una dinámica de trabajo eficaz.
- Por infusión. Diseñando situaciones de aprendizaje en las que tengan que aplicar los elementos anteriores para aprender otros contenidos relacionados con el currículo.

4

**Diseñar las situaciones y/o productos que vamos a evaluar.** Debemos procurar que la dinámica de trabajo promueva la utilización de aquellos procesos, procedimientos y acciones que pretendemos evaluar, propiciando que la situación de evaluación resulte productiva. Por su parte, si vamos a evaluar un producto, debemos asegurarnos de que constituye una evidencia clara del funcionamiento del equipo.

5

**Elaborar las herramientas con las que vamos a evaluar.** En caso de utilizar alguna técnica y/o instrumento concreto de evaluación, será necesario diseñarlo y elaborarlo, tomando como referencia los parámetros establecidos en nuestro plan de evaluación.

6

**Evaluar el funcionamiento de los equipos.** Llega el momento de evaluar el funcionamiento de los equipos. Para ello, debemos:

- Crear las condiciones propicias para que la situación de evaluación pueda desarrollarse de forma adecuada.
- Poner en marcha la situación de evaluación diseñada, ya sea el desarrollo de una situación de trabajo concreta, la elaboración de un producto determinado o ambas cosas. En este punto es indispensable que nos aseguremos de que todos los equipos hayan entendido perfectamente lo que tienen que hacer, con el fin de que puedan desarrollar la tarea de la forma más independiente posible.
- En el caso de evaluar a través de la observación de los procesos, debemos intentar «pasar desapercibidos» para no condicionar la dinámica de trabajo del equipo.
- Al evaluar las producciones de los equipos, sería interesante establecer un protocolo de presentación de las mismas en el que los miembros del grupo deban explicar su trabajo y responder a cuestiones sobre el mismo, no solo a nivel de contenidos o aspectos técnicos, sino también en lo que se refiere al proceso que siguieron para llevarlo a cabo.

Una vez que hayamos recogido toda la información pertinente, debemos contrastar el desempeño de los equipos a dos niveles:

- En primer lugar, con respecto a los indicadores que establecen los niveles de funcionamiento que consideramos adecuados para los equipos.
- En segundo término, con respecto a su desempeño anterior para establecer el progreso de los equipos.

7

**Proyectar los resultados de la evaluación.** Podemos utilizar la evaluación del funcionamiento de los equipos para: (a) identificar y comunicar a los equipos las cosas que están haciendo bien para que las mantengan; (b) identificar y comunicar a los equipos las cosas que están haciendo mal para que traten de evitar dichas conductas; y (c) establecer y negociar objetivos de mejora con los grupos.

## LA AUTOEVALUACIÓN DEL PROPIO GRUPO

Para sacarle todo el partido a los procesos de autoevaluación grupal, es imprescindible que los docentes diseñemos un proceso que estructure y organice la reflexión dentro de los equipos. Este proceso podría articularse sobre tres momentos o fases diferentes: la preparación, la autoevaluación grupal y el informe.

1

**La preparación.** Supone desarrollar algunas de las siguientes acciones:

- **Crear una cultura adecuada para la autoevaluación.** Se trata de explicar a los grupos lo que tienen que hacer y, por supuesto, por qué es interesante que lo hagan.
- **Establecer el plan de evaluación.** Ha de incluir los aspectos básicos de la autoevaluación que desarrollarán los grupos, estableciendo:
  - Qué ámbitos de su funcionamiento han de evaluar. La autoevaluación grupal puede girar en torno a los siguientes ámbitos: (a) el grado de cumplimiento de las normas que regulan las dinámicas de trabajo grupal, (b) el ejercicio de los roles cooperativos que pretenden promover la eficacia en el funcionamiento del equipo y (c) la realización de las técnicas cooperativas que tratan de estructurar las dinámicas de trabajo.
  - Cuándo han de realizar esta reflexión. Es necesario establecer los momentos en los que el grupo evaluará su trabajo conjunto. Con el fin de promover una cultura de la mejora continua, la autoevaluación grupal debería ser periódica y sistemática, realizándose, por ejemplo, de manera quincenal o mensual.
  - Con qué herramientas evaluará su propio desempeño cooperativo. Finalmente, es imprescindible que establezcamos con qué técnicas y/o instrumentos trabajarán los grupos en el momento de valorar su propio funcionamiento. Algunas de las herramientas que podrían utilizar los equipos para evaluar su funcionamiento serían: los boletines cooperativos, los diarios y cuadernos de equipo, las rúbricas, las listas de control, las escalas de valoración, los cuestionarios, etc. Todas ellas contribuyen a orientar la autoevaluación que desarrollan los equipos en cada momento facilitándonos el registro y la conservación de la información para recuperarla a corto y medio plazo.
- **Diseñar las herramientas necesarias para la autoevaluación grupal.** Debemos procurar ofrecer al alumnado herramientas simples y claras que resulten fáciles de gestionar, al tiempo que ayuden a organizar y dar coherencia a todo el proceso.
- **Enseñar a los equipos a autoevaluarse.** Supone trabajar a distintos niveles: (a) en la identificación de los ámbitos y los aspectos concretos que deben evaluar; (b) en la gestión del proceso de autoevaluación, de cara, sobre todo, a garantizar la participación de todos los miembros del equipo; (c) en el manejo de los instrumentos de autoevaluación que utilizarán; y (d) en el análisis y la valoración de la información obtenida, con vistas a construir su propia valoración sobre el funcionamiento del grupo.

2

**La autoevaluación.** Llega el momento de los que equipos se autoevalúen y, para ello, es necesario que los docentes seamos capaces de articular un contexto que facilite el proceso. Esto exige (a) que aseguremos las condiciones mínimas para que los equipos puedan reflexionar sobre su funcionamiento; (b) que garanticemos que los grupos saben lo que tienen que hacer en cada momento y cuentan con las herramientas necesarias para hacerlo; (c) que monitoricemos el proceso para solucionar posibles problemas y prestar la ayuda y el apoyo necesarios.

Además, debemos procurar que los equipos desarrollen la autoevaluación siguiendo unas pautas previamente establecidas, que se concretan en dos etapas: una primera fase en la que analizan su funcionamiento tratando

de establecer lo que están haciendo y lo que no; un segundo momento en el que valoran su funcionamiento, tratando de (a) identificar lo que están haciendo bien y, por tanto, deben conservar; (b) identificar lo que no están haciendo bien y deben evitar; y, finalmente, (c) proponerse objetivos de mejora.

A la hora de realizar la autoevaluación grupal, sobre todo en la fase del análisis y valoración de su trabajo, los equipos deben tener presentes dos referencias básicas:

- En primer lugar, los indicadores de desempeño que se desprenden de las normas, los roles, las técnicas cooperativas y el resto de elementos que estructuran las dinámicas cooperativas.
- En segundo término, sus desempeños anteriores, lo que les permitirá establecer si han conseguido mejorar su funcionamiento. El contraste entre su nivel de desempeño actual y los anteriores puede articularse a través de la revisión de los resultados de sus autoevaluaciones previas y la revisión de los objetivos de mejora que se propusieron anteriormente. En este sentido, sería interesante trabajar con instrumentos de autoevaluación que puedan almacenarse y recuperarse en evaluaciones posteriores.

3

**El informe.** Finalmente, para cerrar el proceso de autoevaluación grupal, sería necesario que los docentes recojamos la valoración de los grupos con el propósito de utilizarla para contrastar nuestra propia visión sobre su nivel de desempeño. Podemos obtener esta información de formas diversas: (a) accediendo a los instrumentos utilizados por los equipos para autoevaluarse, (b) solicitando a los equipos la elaboración de un informe escrito y (c) entrevistando a los grupos.

## HERRAMIENTAS PARA EVALUAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS

Siguiendo con nuestra filosofía del PBC —pocas cositas, bien hehechitas y compartidas por muchos— a la hora de elegir las herramientas que sustentarán la evaluación del funcionamiento de los equipos, sería conveniente que optemos 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 nos 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, podríamos servirnos 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 utilicemos 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 tres que consideramos muy adecuadas para valorar el funcionamiento de los equipos: los anecdotarios, el boletín de autoevaluación grupal y el diario de equipo.

### LOS ANECDOTARIOS

Los anecdotarios son instrumentos de observación que nos permiten registrar de manera episódica los hechos que resultan más importantes con respecto a la forma de trabajar de los grupos. Son herramientas bastante flexibles que pueden utilizarse para valorar ámbitos muy diversos: destrezas, desempeños, procedimientos, relaciones, actitudes, intereses, etc.

Para utilizarlos de forma adecuada, debemos limitarnos a describir los hechos y las acciones, evitando realizar juicios o valoraciones sobre los mismos, ya que esto ha de realizarse posteriormente, cuando contemos con varios registros.

Para elaborar un anecdotario que nos permita evaluar el funcionamiento de los equipos cooperativos, podemos seguir los siguientes pasos:

1. Identificamos las conductas, acciones y/o situaciones que pretendemos registrar.
2. Seleccionamos el campo de observación, tanto a nivel de espacios (en clase, en el aula de música, en el recreo, en el taller...) como de situaciones (en asignaturas determinadas, en situaciones de trabajo concretas...).
3. Elegimos a los observadores. Aunque consideramos que los anecdotarios pueden funcionar mejor en manos del docente, no tenemos que descartar otros observadores, incluido el propio alumnado.
4. Seleccionamos a los equipos que vamos a observar. Por ejemplo, todos los alumnos y alumnas de la clase, solo algunos, un equipo cooperativo, un estudiante concreto...
5. Establecemos la periodicidad con la que desarrollaremos la observación (diariamente, semanalmente, mensualmente...) y el período de tiempo durante el que estaremos observando (una semana, un mes, un trimestre...).
6. Elaboramos una ficha de registro, teniendo en cuenta que cada anécdota ha de registrarse en una de ellas. Este podría ser un modelo que nos sirva de referencia:

**Figura 1.** Modelo de ficha de registro para anecdotario

ANECDOTARIO		
Lugar:	Fecha:	Hora:
GRUPO CLASE:	EQUIPO COOPERATIVO:	
Situación de trabajo:		
INCIDENTE/ANÉCDOTA:		
Observaciones:		

7. Registramos las observaciones siguiendo el diseño previo.
8. Archivamos las observaciones de forma organizada con el objetivo de facilitar el manejo de la información recogida. Pueden archivar en función de diversos criterios: por equipo, por ámbito de evaluación, por conducta, por procedimiento o acción, por fecha, etc.
9. Analizamos la información recogida para establecer un juicio valorativo con respecto al funcionamiento del equipo. Para realizar este análisis, puede resultar interesante contar con un registro acumulativo como el siguiente:



- **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 la 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, os 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 queremos evaluar en función del momento de la implantación en el que nos encontremos. Luego, fotocopiamos el boletín para los grupos y listo. Incluso, podríamos establecer configuraciones diferentes del instrumento en función de los distintos equipos.

Lo usemos total o parcialmente, consideramos fundamental que tanto los ítems de cooperación como los roles y sus funciones sean fruto del consenso del grupo de profesores del nivel/ciclo en el que se aplica el boletín. Además, creemos que estos deben revisarse periódicamente para adecuarlos al momento de implantación de nuestra red de aprendizaje.



Figura 3. Modelo de boletín cooperativo

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**

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

#	ÍTEMS 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

--	--

## 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 nos permite documentar el funcionamiento de un grupo a lo largo de un período largo de tiempo, lo que nos 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 el docente preste atención a varias cuestiones:

- Crear un formato de diario que facilite la recogida de información por parte del alumnado. Para ello, deberíamos 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 nos permitirá contrastar los registros de distintos observadores y diferentes días, lo que resultará muy útil para organizar las sesiones de autoevaluación grupal.
- Entrenar 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, podríamos empezar con una estructura simple que atienda a la evaluación de aspectos concretos y fácilmente observables. Luego, con el paso del tiempo, podremos ir diversificando y abriendo la estructura del diario hasta convertirlo en una herramienta más sofisticada.
- Establecer 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 tenemos sesiones de autoevaluación quincenales, el análisis se basará en las observaciones de solo uno o dos de los miembros del equipo. Esto, además de no ofrecer la posibilidad de contrastar la información, puede quitar validez a los datos que maneja el equipo y, por tanto, restar valor al proceso. Así que podríamos movernos 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 os ofrecemos una posible plantilla para los registros del diario del equipo.

