

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

El trabajo en equipo en aulas inclusivas



This Comenius project has been funded with support from the European Commission

El trabajo en equipo en aulas inclusivas

1. ¿Por qué es importante el trabajo en equipo en una clase inclusiva?
2. ¿Qué significa trabajar en equipo? Fundamentación teórica
3. Cómo funciona el trabajo en equipo? ¿Cómo se puede llevar a cabo en un aula?
4. Algunos ejemplos de trabajo en equipo en escuelas inclusivas en Europa
5. El trabajo en equipo entre los profesionales de la educación
6. ¿Qué he aprendido del trabajo en equipo en este módulo?
7. Referencias bibliográficas

1. ¿Por qué es importante el trabajo en equipo en una clase inclusiva?

En diferentes apartados del Aide Memoir varios elementos de trabajo en equipo son incluidos como condiciones básicas para el desarrollo de una clase inclusiva. Por este motivo es interesante señalar las ventajas y los posibles problemas de llevar a cabo el trabajo en equipo en el aula:

Algunas ventajas del trabajo en equipo a considerar:

- ✓ posibilita una valiosa oportunidad de alcanzar objetivos educativos de alta calidad.
- ✓ fomenta la colaboración, así como la motivación
- ✓ desarrolla la seguridad de los alumnos y una participación activa en los aprendizajes
- ✓ prepara a los alumnos para el trabajo activo
- ✓ desarrolla un entorno de trabajo acogedor y que ofrece apoyo
- ✓ facilita la cohesión aportando diferentes puntos de vista y habilidades
- ✓ guía hacia soluciones creativas e innovadoras ante problemas complejos.
- ✓ anima a los alumnos a asumir retos

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ da a los alumnos una oportunidad para practicar distintos roles o papeles dentro de un grupo.
- ✓ desarrolla otras habilidades como gestión del trabajo, gestión del tiempo, resolución de problemas, comunicación, solución de conflictos, negociación de acuerdos y decisiones,
- ✓ puede llevar a resultados muy altos.

Algunos posibles problemas a tener en cuenta:

- ✓ no todos aprenden todos los mismos elementos del tema trabajado, sobre todo si las tareas del equipo hacen referencia a diferentes componentes muy específicos del tema.
- ✓ algunos alumnos prefieren trabajar y ser evaluados de manera independiente
- ✓ hay un alto nivel de riesgo, ya que el factor de incertidumbre es más alto que en otros tipos de clases.
- ✓ los alumnos pueden sentirse solos y frustrados si no reciben el apoyo adecuado
- ✓ algunos alumnos no trabajan de acuerdo a su capacidad
- ✓ las notas individuales pueden verse afectadas por la nota media del grupo
- ✓ algunos alumnos pueden intentar dominar a los otros del grupo y eso puede interferir en las tareas planificadas
- ✓ la dinámica interna del equipo puede bloquear el trabajo y los objetivos a alcanzar.

2. ¿Qué significa trabajar en equipo? Fundamentación teórica

Un equipo es un grupo de gente que trabajan juntos para alcanzar un objetivo común. El concepto de trabajo en equipo es definido como "el trabajo realizado por un grupo de alumnos los que tienen una conciencia compartida de identidad y normas, los mismos objetivos y compromiso para ayudar a los demás" (Arnaiz, 1988)

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

Algunos de los elementos interesantes de estudio en el trabajo en equipo son:

- a. Cualidades del equipo
- b. Roles y responsabilidades de los miembros
- c. Habilidades básicas para trabajar en equipos
- d. Desarrollo del equipo (fases)

a. Cualidades de un equipo

Algunas de las cualidades y atributos del trabajo en equipos son las siguientes:

- ✓ Los miembros comparten una misma manera de ver los objetivos y la misión del equipo.
- ✓ Los miembros del equipo comprenden sus roles y contribuyen con sus aportaciones.
- ✓ Los miembros del equipo trabajan juntos e independientemente para terminar las tareas.
- ✓ Los miembros huyen de las frustraciones y las confusiones que pueden poner en peligro la efectividad del equipo.

Lo más importante es estar atento y cuidar de todos los alumnos y darles las mismas oportunidades para lograr las tareas y objetivos con éxito.

b. Roles y responsabilidades de los miembros

Los roles y responsabilidades del equipo son las partes o funciones importantes realizadas por cada miembro del grupo. Estas partes deben ser complementarias y promover la consecución de los objetivos del grupo. También deben garantizar la participación de todos los miembros para que la clase genuinamente inclusiva.

A continuación se presentan las descripciones de algunos roles importantes dentro de un equipo:

- ✓ El líder del equipo
- ✓ Responsable de que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ Guía y facilita el trabajo con la máxima participación de los miembros.
- ✓ El facilitador
- ✓ Responsable de que cada miembro participa el equipo.
- ✓ Administrar los conflictos entre los miembros del grupo.
- ✓ El secretario
- ✓ Responsable de gestionar la documentación del grupo.
- ✓ El asesor
- ✓ Responsable del desarrollo de las habilidades del trabajo en equipo por parte de los miembros
- ✓ El explorador del equipo
- ✓ Responsable para difundir los resultados del equipo y aportar energía para motivar al equipo.

Las responsabilidades son las tareas que los miembros deben llevar a cabo para que el equipo funcione. Estas responsabilidades necesitan ser explicadas cuando los grupos están formándose, en su fase inicial. Deben entenderse como normas del equipo. Un ejemplo cómo gestionar conflictos en un equipo:

- ✓ Intentar resolver el conflicto cuando surge, mejor que ignorarlo.
- ✓ Comentar los problemas en grupo con todo el mundo presente.
- ✓ No acusarse mutuamente sobre errores pasadas, sino centrarse en lo que necesita cambiarse.
- ✓ Intentar alcanzar acuerdos con los que todo el mundo esté de acuerdo centrados en cambiar aspectos necesarios para alcanzar el plan de trabajo del equipo.

c. Habilidades básicas para trabajar en equipo

Las habilidades necesarias para trabajar en equipo serían las siguientes:

- ✓ Comprender y trabajo en grupo

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ Desarrollar un fuerte sentimiento de compromiso y responsabilidades hacia el trabajo a desarrollar como grupo.
- ✓ Centrarse en las tareas asignadas a uno mismo y en los objetivos del equipo.
- ✓ Planificar y tomar decisiones con los demás, facilitando el logro de resultados del equipo.
- ✓ Respetar los pensamientos y los puntos de vista de los demás miembros del grupo.
- ✓ Buscar un enfoque de funcionamiento cómodo del equipo.
- ✓ Clarificar dudas a través del diálogo.
- ✓ Guiar cuando sea apropiado, dinamizando el equipo para óptimo funcionamiento.
- ✓ Detectar problemas y gestionarlos.
- ✓ Mostrar una actitud entusiasta, activa y positiva.
- ✓ Gestionar diferencias y conflictos de manera abierta y positiva.

Es también importante subrayar otras conductas beneficiosas que pueden convertirse en un modelo de trabajo en equipo como:

- ✓ Expresar las ideas de manera abierta y confrontar errores, confusiones o frustraciones.
- ✓ Compartir los conocimientos, experiencia, tiempo y talentos con otros.
- ✓ Trabajar interactivamente y promover los logros mutuos.
- ✓ Dar apoyo y confianza a los demás.
- ✓ Comprender el punto de vista y dificultades de los demás.
- ✓ Relacionarse con personas cuando trabajas con ellas.
- ✓ Mantener una mentalidad abierta a nuevas ideas, dispuesto a cambiar y apreciar los puntos de vista de los demás.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ Estar dispuesto a escuchar cuidadosamente las aportaciones de los demás.
- ✓ Evaluar y dar feedback centrado en las tareas, no en las personas.
- ✓ Criticar sólo ideas, no personas.
- ✓ Practicar autorespeto y construir autoestima.
- ✓ Mantener una actitud siempre positiva hacia el grupo y su trabajo.

d. El desarrollo del equipo (fases)

Es muy útil conocer las fases de desarrollo de un equipo para implementar con éxito el trabajo en equipo. Las fases de desarrollo de un equipo pueden ser:

- ✓ Período de formación del equipo
- ✓ Se establece la estructura, las normas, el tipo de comunicación y la red de relaciones entre el grupo.
- ✓ Se inician relaciones e interdependencias entre los miembros.
- ✓ Se detectan y se conforman los roles, responsabilidades y autoridad.
- ✓ Se definen los planes de trabajo a través de objetivos para desarrollar.
- ✓ Periodo de turbulencias
- ✓ Se identifican y resuelven problemas interpersonales.
- ✓ Se clarifican normas, objetivos y relaciones estructurales.
- ✓ Se desarrolla y conforma el clima entre los miembros.
- ✓ Periodo de normas
- ✓ Se dirige el grupo hacia el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Desarrolla sistemas de referencia y feedback para llevar a cabo las tareas.
- ✓ Se promueve mayor cohesión entre los miembros del grupo.
- ✓ Período de rendimiento

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ Se enfatiza el liderazgo para facilitar el trabajo y su evaluación y feedback.
- ✓ Se renueva y revisa basándose en los roles e interdependencias del grupo.
- ✓ Se observa una fuerte motivación hacia la consecución de los objetivos del grupo.

3. Cómo funciona el trabajo en equipo? ¿Cómo se puede llevar a cabo en un aula?

Es interesante que el profesorado aprenda algunas competencias básicas para desarrollar el trabajo en equipo en sus aulas:

- ✓ Planeando cada etapa por la que puede evolucionar el equipo. Pensando en cómo introducir y organizar el trabajo en equipo.

Para introducir a los alumnos el trabajo en equipo es útil:

- ✓ El profesor puede pedir a los alumnos que reflexionen en torno a sus ideas / esquemas previas y su experiencia en el trabajo en equipo.
- ✓ El profesor puede experimentar primero con equipos informales de aprendizaje. Después se pueden proponer equipos formales de aprendizaje y progresivamente equipos estables por períodos más largos de trabajo.
- ✓ El profesor debe decidir cómo se formarán los grupos para organizar bien el trabajo en equipo.
- ✓ Algunos profesores prefieren asignar de manera aleatoria los alumnos en grupos para potenciar su heterogeneidad: una mezcla de hombres y mujeres, alumnos charlatanes y callados, pesimistas y optimistas ...
- ✓ Algunos profesores permiten que los alumnos escojan con quién quieren trabajar, aunque se puede correr el riesgo de que se prioricen las relaciones sociales por encima del trabajo y algunos alumnos del aula queden segregados.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ A pesar de que otros profesores prefieren formar los grupos ellos mismos, tienen en cuenta los resultados previos, los niveles de preparación, los hábitos de trabajo, las características culturales y el género. Ellos intentan repartir la diversidad de alumnos entre los diferentes grupos del aula.
- ✓ Un término medio está en pedir a los alumnos que expresen sus preferencias y tenerlas en cuenta además de los aspectos anteriores.

Se aprende mejor a trabajar en grupo cuando éste está equilibrado y compensado en relación a sus habilidades y hay miembros con diversas características. Los grupos ideales tendrían los siguientes elementos:

- ✓ diferentes niveles de conocimientos previos
- ✓ diferentes niveles de experiencia previa
- ✓ diversidad de género
- ✓ diversidad étnica y lingüística
- ✓ diversidad de estilos de aprendizaje

Para repartir a los alumnos en equipos pueden ser útiles sugerencias como usar cartas o pegatinas de colores (todos los del mismo color juntos) o hacer una actividad para romper el hielo y permitir a los alumnos conocer a otros e identificar intereses similares.

- ✓ Explicando a sus clases como funcionarán los grupos Y cómo se repartirán los papeles de los alumnos. Explicando los objetivos al grupo y definiendo los conceptos importantes y las tareas.
- ✓ Dando a los alumnos las habilidades y estrategias que necesitan para participar con éxito al equipo (Habilidades y estrategias que hacen referencia a escucha activa y tolerante, ayuda hacia el otro en los contenidos de trabajo, a dar y recibir críticas, gestionando desacuerdos o conflictos ...)
- ✓ Evaluando la efectividad del trabajo en equipo. Evaluando metas y objetivos, conflictos, expresión de diferencias, liderazgo, control y

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

procedimientos, utilización de recursos, comunicación interpersonal, resolución de problemas, toma de decisiones ...

La construcción de estas competencias implica que los profesores deben estar bien formados en aspectos como:

- ✓ Ser consciente del tamaño del equipo. En general los grupos de 4 ó 5 miembros trabajan mejor. Los grupos más grandes hacen descender la participación activa de sus miembros.
- ✓ Mantener juntos los equipos. Cuando un equipo no está funcionando bien, debería evitarse cambiarlo o disolverlo, aunque sus miembros lo soliciten. Es importante aprender a resolver los problemas juntos como equipo.
- ✓ Ayudar a los grupos a planificar cómo actuar. Pide al grupo a diseñar un plan de actuación: ¿quién hará cada cosa, qué y cuándo. Revisa los planes escritos y encontrarse con cada grupo para comentar su plan de trabajo.

El profesorado puede diseñar las tareas que estén claramente definidas a través de los resultados y de la variedad de roles y responsabilidades para facilitar la planificación del equipo.

- ✓ Realizar el seguimiento periódico de los equipos. El profesorado puede establecer algunos puntos de análisis con el equipo.
- ✓ Los roles de los miembros son un elemento importante de análisis para el funcionamiento del equipo. Las conductas al grupo pueden ser tres tipos:
 - ✓ lo que ayuda al grupo a alcanzar sus tareas
 - ✓ lo que ayuda a los miembros a la cohesión del grupo (las relaciones entre los miembros)
 - ✓ lo que está orientado a sí mismo y no ayuda al trabajo del equipo, ni a sus relaciones internas.
- ✓ El profesorado puede ayudar a mejorar roles como:

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ Armonizado
 - Intentando reconciliar los desacuerdos
 - Reduciendo la tensión
 - Ayudar a la gente a comentar y dialogar sobre las diferencias
- ✓ Manteniendo la comunicación abierta
 - Ayudar a mantener los canales de comunicación abiertos
 - Facilitando la participación de los otros
 - Convenciendo procedimientos que permitan compartir comentarios
- ✓ Animando
 - Siendo amigable, amable y responsable hacia los demás
 - Indicando la aceptación a las contribuciones a otros con lenguaje no verbal u otros signos.

El profesorado debe equilibrar los roles en un equipo y compensar los roles que faltan para facilitar la inclusión en él.

El profesorado también ha de detectar los roles tóxicos, orientados cabezas en un mismo como:

- ✓ Dominante: interrumpe a los demás; monopoliza la conversación, es dogmático e intenta controlar al grupo. Quiere imponer la autoridad y funcionar de manera autocrática.
- ✓ Negativo: rechaza las ideas sugeridas por los demás, tiene una actitud negativa hacia los asuntos del grupo, se queja a menudo y se muestra pesimista.
- ✓ Agresivo: critica y culpa a los demás, trata de captar la atención de los demás; muestra enojo e irritabilidad contra el grupo o contra algún miembro; resta importancia a los demás o la posición que ocupan al equipo.
- ✓ Charlatán: le gusta contar historias irrelevantes, divaga y no se centra en el tema de trabajo del equipo.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ✓ Interruptor: corta la conversación de otros, susurra al vecino, mantiene conversaciones paralelas a los temas del grupo.
- ✓ Víctima: Intenta captar la atención del grupo hacia sus preocupaciones, problemas, mala suerte ...

El profesorado puede ayudar a cambiar estos roles tóxicos en un equipo y generar otros roles positivos:

- ✓ Dando mecanismos a los grupos para gestionar sus problemas (miembros poco participativos, conflictos entre los miembros ...)

Los profesores pueden dar algunas normas para gestionar los problemas en un equipo:

- ✓ Las normas estándar del equipo deben establecerse para favorecer el buen comportamiento de los miembros.
- ✓ Las normas deberían expresar las creencias o deseos de la mayoría de los miembros del equipo en relación a los comportamientos aceptables o no aceptables dentro del grupo.
- ✓ Las normas deberían ser claras para todos los miembros (explícitas), conocidas y aceptadas por todos. Habría que tenerse conciencia de las mismas por parte de cualquier miembro.
- ✓ Algunas de las normas básicas de los equipos son las siguientes:
 - Comprometerse con los objetivos del equipo
 - Finalizar las tareas asignadas a tiempo.
 - Respetar las aportaciones de cada miembro.
 - Ayudar a los demás cuando lo necesiten
 - Pedir ayuda antes de tener algún problema
 - Seguir las orientaciones e instrucciones para obtener sesiones de trabajo efectivas
 - Participar activamente en las deliberaciones del equipo.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- Centrarse en los problemas, no en las personas.
- Resolver constructivamente los conflictos o las diferencias de opinión.
- Participar en debates constructivamente y con claridad.
- (...)

El profesorado puede animar a los miembros a dar feedback cuando vean comportamientos destructivos dentro del grupo. Por otro lado los roles negativos pueden mejorarse por los docentes siguiendo algunos de estos protocolos:

- El miembro dominante. El profesorado debe intentar entender por qué este miembro necesita controlar los demás y animar a otros a participar en el funcionamiento y tareas del grupo.
- El miembro silencioso. El profesorado ha de considerar las razones que hay detrás de este miembro y animarle a hablar.
- El miembro crítico. El profesorado puede ayudar a cambiar este rol, hablando con este miembro a nivel privado en relación a como su actitud está afectando al grupo.

Existen diferentes tipos de equipos compuestos mediante diferentes criterios de complejidad que los docentes y los educadores deberían diferenciar para promover la inclusión en sus aulas:

- ✓ Equipos de aprendizaje formal son equipos establecidos para llevar a cabo tareas específicas como llevar a cabo un experimento, hacer un escrito o informe, realizar un proyecto. Estos grupos pueden llevar a cabo su encargo en una o varias sesiones de clase. Generalmente los alumnos trabajan juntos hasta terminar el trabajo o su proyecto.
- ✓ Equipos de aprendizaje informales son grupos improvisados temporales durante una sesión de clase. Los equipos informales pueden ser iniciados, por ejemplo, pidiendo a los alumnos que se dirijan a su vecino y dedique 2 minutos a debatir o resolver una cuestión o pregunta dada por el profesor. También se pueden formar grupos de 3 a 5 miembros para resolver un problema o realizar una tarea sencilla.
- ✓ Equipos estables por un período de tiempo (generalmente un trimestre) con miembros fijos que tienen como responsabilidad básica apoyar, ánimos y ayuda para terminar las tareas y trabajos del curso o período.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

4. Algunos ejemplos de trabajo en equipo en escuelas inclusivas en Europa

En la mayoría de países europeos el objetivo de la educación obligatoria es el dar al alumnado una educación de calidad que los capacite para lograr habilidades de cultura básica así como que fomente su desarrollo personal (habilidades sociales, hábitos de estudio y de trabajo, creatividad y afectividad...) La educación obligatoria debe ayudar a los alumnos a desarrollar las habilidades que les capaciten mediante la consecución de estos importantes objetivos (entre otros):

- Conocer los valores y las normas de convivencia para prepararlos para ser ciudadanos activos y democráticos.
- Desarrollar la iniciativa personal y el trabajo en equipo, fomentando la autoestima, la autonomía y el sentido crítico.
- Conocer y respetar diferentes culturas, las diferencias individuales y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En los últimos años, diferentes formas de trabajo en equipo han sido desarrolladas en Europa que promueven la inclusión social:

a. Dinámica de grupos (Esteve Pujol 2007; A. Diez de Ulzurrun and A. Masegosa, 1996)

Algunas escuelas utilizan la dinámica de grupos para incrementar las buenas relaciones entre los alumnos y para potenciar que cada alumno aporte la mejor contribución al equipo. La dinámica de grupos desarrolla algunas habilidades referidas a la comunicación, confianza entre los miembros, toma de decisiones, resolución de problemas, gestión de conflictos y cohesión grupal. También fomenta la colaboración y creatividad.

Las dinámicas efectivas requieren respeto entre miembros, objetivos claros compartidos, interacción frecuente, la división equitativa de las tareas, responsabilidad compartida para asumir errores y éxitos y libertad para expresar las opiniones y perspectivas.

El trabajo de la dinámica de grupos en un aula por parte de los docentes debe tener en cuenta el conocimiento básico del funcionamiento de los grupos, su dinámica y la forma de implementar algunas habilidades como interdependencia, comunicación, liderazgo, toma de decisiones, creatividad, resolución de conflictos, diagnóstico y dinamización de equipos, aprendizaje cooperativo ...

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

b. Aprendizaje Cooperativo (Pere Pujolàs, 2003)

El aprendizaje cooperativo es un enfoque pedagógico que contempla una forma de enseñanza que potencia el trabajo en equipo entre alumnos para dar respuesta a un problema, realizar una tarea o crear un producto. En la escuela, los grupos apoyan, ofrecen un contexto para aprender y para animar, y en cierto modo, una fórmula para prevenir el fracaso escolar. En un contexto grupal, los alumnos tienen la oportunidad de revisar sus conocimientos con otros y estar en contacto con otras ideas y conceptos.

El aprendizaje cooperativo efectivo requiere el conocimiento por parte del docente del funcionamiento y dinámica de grupos de alumnos. Dependiendo de las propuestas y duración del trabajo en equipo, el docente necesita tener en cuenta el tamaño y la composición del grupo, así como sus necesidades y el nivel de guía que hay que dar.

Los grupos de base son una tipología de equipos de aprendizaje. Tienen una duración de un trimestre o de algunas semanas, trabajan de manera periódica, tienen un plan de trabajo para llevar a cabo durante este tiempo y cada miembro tiene sus funciones bien definidas. Estos grupos se convierten en una forma de apoyo y motivación para el aprendizaje grupal.

El aprendizaje cooperativo no significa un trabajo de un grupo de alumnos que se sientan juntos y hablan. No se trata de dar la misma tarea a cada alumno, sino pedir a varios alumnos que hablen entre ellos de las tareas a llevar a cabo dentro del grupo. Para hacer un aprendizaje cooperativo con éxito, debería haber algunos elementos esenciales que facilitaran el trabajo en equipo como la interdependencia positiva, interacciones interpersonales, distinción de roles, valoración de cada contribución individual, responsabilidad personal, habilidades sociales y trabajo en grupo.

La ventaja del trabajo cooperativo es que es efectivo porque ayuda a los alumnos en su aprendizaje según su nivel y ritmo. Esta forma de trabajo ha sido implementada en los últimos años en escuelas inclusivas. Poco a poco empieza a ser un recurso importante para potenciar la inclusión en las aulas. Pere Pujolàs ha sido un referente importante en Cataluña.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

c. Tutoría entre iguales (LIC service Department of Education, 2003)

Los tutores de iguales están formados para trabajar con otros alumnos en la escuela. Desarrollan relaciones interpersonales positivas y ayudan a los alumnos con necesidades educativas o alumnado inmigrante con sus problemas, preocupaciones y dificultades.

Los tutores de iguales apoyan la escuela de las siguientes maneras:

- facilita la acogida y la adaptación de las necesidades especiales de alumnado inmigrante.
- contribuye con estrategias relacionadas con una gestión positiva de las relaciones
- ayuda a guiar asuntos de comportamiento y asistencia
- apoya el desarrollo de habilidades sociales
- ayuda a superar obstáculos de aprendizaje.

La formación del mentor debería cubrir las siguientes áreas: ¿Qué es un mentor, derechos y responsabilidades, escucha activa, conocimientos de emociones, ayuda al tutorado a encontrar soluciones, confidencialidad, normas ...

Algunos profesores utilizan la tutoría entre iguales como una forma de trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales y el aprendizaje de los alumnos en el aula. Este recurso está recomendado por el Servicio LIC (Departamento de Educación) para potenciar la inclusión social.

d. Mediación entre iguales (MC Boqué, 2003; Programa de Mediación y Convivencia Escolar. Departament d'Educació – Gen. Catalunya)

La mediación entre iguales es un servicio que los niños pueden usar para resolver conflictos que tienen con otros alumnos. Da a los alumnos la oportunidad de ser más independientes y resolver conflictos de una forma responsable y madura.

La mediación es confidencial. Los mediadores no comentan las sesiones de mediación fuera del aula. Los pasos necesarios para hacer una mediación son los siguientes:

- Escuchar cada parte de la historia

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- Compartir los sentimientos de cada parte
- Hacer una lluvia de ideas para encontrar una solución
- Comprometerse a tomar un acuerdo
- Firmar el acuerdo y planificar su seguimiento

Al final de la mediación entre iguales, se llegará a un acuerdo que se firmará por cada parte. Los mediadores harán su seguimiento durante una semana o el tiempo establecido. La mediación entre iguales puede llevarse a cabo en espacios informales como el patio y puede ser realizada por cualquier alumno / a de clase o de la escuela aceptado por las partes en conflicto.

Algunos alumnos voluntarios de escuelas inclusivas son formados en procesos de mediación escolar. Todos los alumnos tienen las mismas posibilidades para ser formados como mediadores. Este enfoque es utilizado en muchas escuelas para animar a los alumnos a utilizar métodos alternativos de resolución de problemas.

A veces hay cursos de formación para mediadores dirigidos a maestros, padres y madres, alumnado y personal de servicios todos juntos. Pueden aprender y practicar habilidades del proceso de mediación. En los últimos 5 años hay muchas escuelas con proyectos de innovación educativa en Cataluña que desarrollan esta metodología y de manera consecuente potencian la inclusión social.

5. El trabajo en equipo entre profesionales

Una de las tareas importantes de los educadores es la de colaborar con otros compañeros, con técnicos y personal de la administración y otras instituciones, con padres y madres, con los alumnos y con todos los miembros de la Comunidad Educativa. Tras las primeras experiencias de cualquiera de estas demandas, la mayoría de la gente se da cuenta que la colaboración requiere mucho tiempo y reuniones. De hecho, la colaboración es un trabajo complejo que requiere tiempo, compromiso, habilidades y un tipo de constancia que ayude a construir una construcción compartida de conocimientos.

El trabajo en equipo es una forma de trabajo colectivo en el que los educadores y los profesionales de la educación se encuentran para compartir ideas, estrategias y posibles soluciones. Cada miembro tiene su propia tarea individual, pero estas

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

tareas separadas pueden beneficiarse en escuchar experiencias similares o soluciones ante problemas similares.

Muchos educadores no tienen formación específica en trabajo en equipo. Históricamente, el profesorado estaba preparado para hacer "tareas individuales" más que por "tareas grupales". Los profesores esperaban tomar sus alumnos, cierra la puerta de su aula y hacer "su trabajo". Por lo tanto las habilidades de trabajo en equipo deben ser aprendidas por parte de los profesionales de la educación en el contexto de la escuela y de manera prioritaria en escuelas inclusivas.

En escuelas inclusivas se pide trabajar en equipos de diferentes formas:

- Profesorado y otros han de articular una misión y trabajar de manera colaborativa para alcanzarla.
- Profesorado y otros han de recoger e interpretar una amplia variedad de información para asegurar que sus alumnos consiguen el máximo grado de éxito escolar según el currículo establecido. Por tanto el profesorado debe coordinarse en establecer criterios para diseñar y adaptar el currículo para cada alumno, incluidos los alumnos con necesidad educativas.
- El profesorado y otros tienen que colaborar para reflexionar y mejorar su práctica para favorecer su desarrollo profesional.
- El profesorado y otros han de colaborar con las familias y otros miembros de la comunidad para unificar esfuerzos, recursos y un currículo común adaptado a las necesidades y referentes contextuales.

Algunas habilidades son básicas para desarrollar el trabajo en equipo:

- Habilidades de planificación del trabajo. Saber autoevaluarse en el que uno es bueno y en función de este criterio se podrían asignar los roles más adecuados dentro del equipo. Habría que establecer las metas e instrucciones para cada miembro del equipo, así como los plazos para terminar las tareas establecidas.
- Habilidades de comunicación como aprender a escuchar activamente, expresar ideas de manera efectiva, pedir ayuda cuando sea necesario ...
- Habilidades de responsabilidad. Cada uno es responsable no sólo de su propio trabajo sino también del de cada uno de los miembros del grupo.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- Habilidades de apoyo a la diversidad. Hay que aprender a superar prejuicios y ayudar a que cada miembro pueda participar activa y positivamente.
- Habilidades de feedback y evaluación. La experiencia y opinión de diferentes profesionales ayuda a mejorar la calidad de los productos, los procesos y las relaciones en las escuelas inclusivas.

En resumen, trabajar en equipo es una cuestión que hace referencia a habilidades pero que también presupone la convicción de que la cooperación es un valor profesional positivo. Estos dos aspectos (habilidades y la convicción del valor del trabajo en equipo) están más relacionadas de lo que la gente piensa: lo que la gente no ha llegado a dominar está normalmente subestimado (Perrenoud, 1999)

Las necesidades detectadas en el área de desarrollo de trabajo en equipo tiende a estar relacionada a aspectos similares del trabajo en equipo entre alumnos, su organización, sus valores o sus habilidades básicas necesarias para sacarlo adelante. La formación de dinámica de grupos o de "team building" puede ayudar a los profesionales de la educación a mejorar estos elementos.

6. ¿Qué he aprendido de trabajo en equipo?

El trabajo en equipo es básico para promover la inclusión en un aula. Algunos elementos importantes deben ser aprendidos por el profesorado para introducirlo y para organizar de manera efectiva. A continuación se presentan algunas preguntas básicas para ayudar a cada profesor a autoevaluar a:

- Por qué es importante el trabajo en equipo en un aula inclusiva?
- ¿Cuáles son las mejores cualidades del trabajo en equipo para promover la inclusión en un aula?
- ¿Qué es trabajo en equipo?
- ¿Cómo introducir el trabajo en equipo en una clase?
- ¿Cómo puedo organizar el trabajo en equipo en una clase?
- ¿Cómo puedo evaluar el trabajo en equipo en una clase?
- ¿Qué ejemplos de trabajo en equipo se llevan a cabo en escuelas inclusivas en Europa?

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- ¿Qué necesito para participar en el trabajo en equipo entre profesionales de la educación?
- ¿Qué recursos de trabajo en equipo conozco?
- ¿Cómo puedo transferir y aplicar estos contenidos en mi contexto profesional?

7. Referencias

a. Bibliografía::

- Arnaiz, P (1988): *Qui és qui. Les relacions humanes al grup-classe*. Barcelona: Ed. Graó
- Beer, M.; Slack, F. & Armit, G.(2005). Collaboration and Teamwork. Immersion and Presence in an Online Learning Environment. *In Information Systems Frontiers*.7:1, 27-37
- Bonals, J. (1996): *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: Ed. Graó
- Boqué, M. C. (2002). *Guia de mediació escolar. Programa compresiu d'activitats. Educació primària i secundària obligatòria*. Barcelona: Associació de Mestres Rosa Sensat.
- Díez de Ulzurrun, A. I Masegosa, A. (1996): *La dinàmica de grups en l'acció tutorial*. Barcelona: Ed. Graó.
- Gracia, J; Negrillo, C. (2007): Propuesta didáctica (Educación primària): Tolerancia para la convivencia. *Revista Aula Innovación Graó n. 166* .83-95
- Gracia, J; Negrillo, C. (2007): Propuesta didáctica (Educación secundària): Tolerancia para la convivencia. *Revista Aula Innovación Graó n. 167*. 77-96
- Hernández, F I Ventura, M. (1992): *La organización del currículum por proyectos de trabajo*. Barcelona: Ed. Graó.
- Huguet, T (2006): *Aprende junts a l'aula. Una proposta inclusiva*. Barcelona: Ed. Graó
- Kellet, M. (2004). Intensive interaction in the classroom: using interactive pedagogy to connect with students who are hardest to reach. *In Westminster studies in education*. 27, 2, 175-188.
- Kellet, M. (2003). *Implementing intensive interaction in schools: guidance for practitioners, managers and coordinators*. London: David Fulton.

This Comenius project has been funded with support from the European Commission

- Mullins, L. J. (2007): *Management and organisational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Negrillo, C. (2008): *Programa Convivència de butxaca. Eines d'educació Emocional. Educació Infantil i Primària*. Cambrils-Catalunya: Arts Gràfiques Octavi- Ajuntament de Cambrils.
- Negrillo, C. (2008): *Programa Convivència de butxaca. Eines de gestió de conflictes. Educació Secundària*. Cambrils-Catalunya: Arts Gràfiques Octavi- Ajuntament de Cambrils.
- Perrenoud, P. (1999): *Dix nouvelles competences pour enseigner*. Paris: ESF éditeur.
- Pujolàs, P. (2003): *Aprendre junts alumnes diferents*. Vic: Edit Eumo.
- Slavin, R.E. (1995): *Cooperative learning: Theory, research, and practice*. Boston: Edit. Allyn&Bacon
- Thomas, G (1992): *Effective Classroom Teamwork: Support or Intrusion?* New York: Routledge
- Zabala, A. (1999): *Enfocament globalitzador i pensament complex*. Barcelona: Ed. Graó.

b. Recursos útils

- Breslow, L (1998): Teaching Teamwork Skills. *TLL Vol. X, No. 4, January/February* Retrieved 7, November 2008 from <http://web.mit.edu/tll/tll-library/teach-talk/teamwork-1.html>
- Gibbs, G. (1994). *Learning in Teams: A Student Manual*. Headington, Oxford: The Oxford Centre for Staff Development.
- Gibbs, G. (1994). *Learning in Teams: A Student Guide*. Headington, Oxford: The Oxford Centre for Staff Development.
- Ratzburg, W.H. (2005): Team effectiveness: Meeting evaluation scale. *OBNotes.HTM* Retrieved from 2, February, 2009 from <http://www.geocities.com/Athens/Forum/1650/meetingevaluationform.html>
- Ratzburg, W.H. (2005): Team effectiveness inventory. *OBNotes.HTM* Retrieved from 2, February, 2009 from <http://www.geocities.com/Athens/forum/1650/qteameffectiveness.htm>
- Ratzburg, W.H.(2005): Team development. *OBNotes.HTM* Retrieved from 2, February, 2009 from <http://www.geocities.com/Athens/forum/1650/htmlgroups05.html>