

# Aprendizaje cooperativo en el aula de teología: La experiencia mexicana

**Y**o llegué al aprendizaje cooperativo así como C. S. Lewis llegó a la fe: rebelde por largo tiempo, “traído a puntapiés [contra las espinas], luchando [contra el buen juicio], resentido [por lo inevitable], y fijando sus ojos en todas direcciones buscando la oportunidad de escapar.”<sup>1</sup> Pero la verdad ha vencido<sup>2</sup>, y ahora, convertido en verdadero creyente, por siempre evangelista.

Una vez que fui convertido al aprendizaje cooperativo, mi entusiasmo pronto infectó las aulas del Seminario Teológico Adventista de México, donde me dispuse a practicar la nueva técnica, haciendo adaptaciones según fuese necesario. Las materias que enseñaba iban desde “Estudios en el Pentateuco”, pasando por “Salmos y Literatura Sapiencial” hasta “Arqueología Bíblica” y “Hebreo Clásico”, todas las cuales, creo, pueden ser dominadas mejor por medio del aprendizaje cooperativo.<sup>3</sup>

## Una buena razón de fondo

Pero ¿qué significa dominio? Ciertamente más que la adquisición de información o de lo contrario los programas de computación con bases de datos serían nuestros amos supremos. Ningún profesor que se valora a sí mismo se contentará con impartir información. La vida es más que datos, y la buena enseñanza debe preparar las mentes y espíritus para la vida. En este sentido el

aprendizaje cooperativo proporciona un camino para celebrar el dicho bíblico de que “pertenece los unos a los otros” (Efesios 4:25).<sup>4</sup>

Sin embargo, con todas sus ventajas, el aprendizaje cooperativo no es diferente de cualquier otra técnica innovadora de enseñanza. Todas están limitadas por las especificaciones de un espacio controlado y la presencia de un profesor. Los ejercicios académicos conectan con la vida real sólo cuando los profesores orientan e inspiran a sus alumnos a hacer las cosas por sí mismos. Son espejos del Maestro de los maestros, quien combinó

la instrucción personal con el trabajo práctico (ver Lucas 10:1). “El blanco”, de acuerdo con Clark Bouton y Beryl Rice, “es que los grupos adquieran la habilidad de desarrollar sus propios planes de aprendizaje, disponiendo del profesor como fuente de recursos y como consultor.”<sup>5</sup> Así es como enseño. En lugar de describir estilos habituales de trabajo en equipo dentro del aula, este artículo sugerirá modalidades en las que los estudiantes pueden trabajar como unidad, sin supervisión externa, a fin de completar una investigación asignada.

## Un contexto positivo

Basado en mi experiencia docente desde el nivel primario hasta el postgrado, en muchas materias diferentes y en diversos países, he llegado a la conclusión de que el aula de teología en México ofrece un contexto positivo para el aprendizaje cooperativo debido a la combinación de dos factores: 1) las personas que frecuentan esas aulas, y 2) lo que sucede cuando las abandonan.

## ¿Quién va al seminario?

El llamado al ministerio es una experiencia altamente individual, que puede llevar a fuertes choques de personalidad entre los ministros del evangelio. Esto no es necesariamente un asunto de orgullo humano. Considere la clásica confrontación entre Bernabé y Pablo sobre Juan Marcos (Hechos 15:36-

**Lael Caesar**

39). En lugar de ser una exhibición de fanatismo o presunción, este conflicto revela un compromiso con los principios según son percibidos individualmente.

A causa de la combinación de atributos personales fuertes y la dedicación a la misión, los estudiantes ministeriales frecuentemente necesitan instrucción sobre los importantes beneficios y las técnicas del trabajo conjunto en equipos.

### ¿Qué pasa cuando se van?

Como obreros en muchas áreas donde la iglesia crece rápidamente, los graduados del seminario mexicano encuentran desafíos que alarmarían a cualquiera, menos a los más valientes. Las condiciones que enfrentan estimulan un comportamiento fuertemente independiente y se requiere una fuerte motivación. La distancia los separa de sus colegas en el ministerio y también de la administración central. La comunicación con los compañeros de trabajo resulta en ocasiones imposible. Indudablemente los administradores de la iglesia tienen planes bien estructurados. Pero el éxito de esos planes dependerá siempre, humanamente hablando, de los obreros en el campo. Deben tener el entrenamiento -cuanto antes y de la mejor manera posible- que les impida considerar los planes de la administración como poco reales y saber si son aplicables. Deben comprometerse a trabajar juntos porque creen en el valor del trabajo en equipo.

Por estas razones, acompañé mi práctica de clase "predicando" sobre la importancia del trabajo en equipo para los

objetivos de largo alcance de mis alumnos. Enfatizo particularmente la necesidad de cooperación en situaciones de la vida real, no solo dentro del espacio controlado del aula. Aunque el proceso no siempre ha sido indoloro o exento de error, he visto cómo se ha vuelto gratificante para la mayoría, si no para todos, en mis clases.

### ¿Qué he intentado?

Mis esfuerzos en aprendizaje cooperativo pueden dividirse en dos partes de aparente peso desigual: 1) selección del equipo, y 2) asignación del proyecto por medio de una evaluación.

### Selección de equipos

Este primer encabezamiento puede parecer mucho menos importante que la asignación del proyecto, finalización, y evaluación. Pero tiene que ser lo primero y es lo que en la práctica me ha enseñado más. Un buen comienzo conduce por el camino que asegura un buen final. Estoy incluyendo algunas de mis equivocaciones y progresos en la esperanza de que ellos sean útiles para otros.

Al comienzo del semestre anuncié a los alumnos que algunas de las tareas requerirán de trabajo en equipo. (Esta información es incluida en la guía del curso o sílabo). Saber que los miembros de cada equipo siempre consiguen la misma nota es una fuente potencial de disgusto para los estudiantes; por eso un anuncio temprano me deja margen para discutir preguntas y objeciones.

Antes de que comprendiera la

importancia de esperar para formar los equipos, los que llegaban atrasados creaban problemas. Algunos de los que se inscribían tarde eran asignados inadecuadamente. Otros no eran ubicados. Ello me dejaba con el dilema de decidir cómo evaluarlos.

Los que ingresan tarde enfrentan la resistencia de los grupos que han comenzado inmediatamente a trabajar juntos y se sienten estafados por quienes llegando tarde reciben la misma calificación de quienes han "soportado la carga y el calor del día" (Mateo 20:12). Esto fue un problema especialmente con el Modelo A (ver cuadro), a causa de que los miembros del equipo tienden a estar juntos, dividen la tarea en tantas partes como miembros tiene el grupo para posteriormente trabajar de manera independiente. Como consecuencia, si descubría alguna persona integrada tarde en el semestre y la agregaba al último equipo que presentaría su informe, a menudo el alumno hacía muy poco. Integrando los equipos después de algunas sesiones de clase, mejoraba el Modelo A, pero pasando al Modelo B las cosas funcionaban mucho mejor (Más sobre esto después).

Un tercer beneficio de integrar los equipos más tarde, es permitir que los estudiantes se conozcan. Bouton y Rice observan que llegar a ser una unidad efectiva y cohesionada toma tiempo.<sup>6</sup> Incluso, algo más fundamental todavía, a los estudiantes les lleva tiempo aceptar el concepto de equipo. La idea aparece para muchos como una amenaza para su privacidad, horarios y nota final. Tiempo e interacción satisfactoria pueden reducir la resistencia en estos aspectos cruciales.

Cuarto, para aquellos que (como yo) no pueden recordar nombres, brinda alguna oportunidad de tener conocimiento individual de los miembros de la clase. Desarrollar un ambiente positivo dentro de la clase como un todo, contribuye en mucho al *esprit de corps* entre sus subgrupos más tarde. Por último, unos pocos días de atraso no son realmente un problema.

Cuando los estudiantes cuestionan mi vacilación en liberar sus energías investigadoras, les explico que unas pocas clases los ubicarán mejor en la materia y los preparará para investigar más inteligentemente.

### Seleccionando capitanes

Inicialmente, estuve absorbido por serias dudas relativas a la autocracia,

como lo ilustra la arbitrariedad del Modelo B. Pero “distribución al azar es quizás la manera más fácil y efectiva de asignar estudiantes a grupos.”<sup>77</sup> De manera que ahora determino al azar tanto la composición como la conducción. Es verdad, mis alumnos no podrán elegir el más popular de los miembros como líder, o deliberadamente elegir el candidato más tímido. Sin embargo, la selección arbitraria de equipos y capitanes (como en el Modelo B), deja que la clase sepa que el principal propósito del ejercicio es el trabajo de grupo, no reconocimiento, dotes administrativas individuales o buenos sentimientos.

## Haciendo el trabajo

Hasta que comencé a usar el Modelo B, el trabajo de equipo fue más teoría que realidad. El espíritu de equipo raramente se manifestó por sí mismo. Todo lo que importaba era lo que pasaba el día de la presentación. Podría decir que era un sistema de explotación. Mi insistencia en que los alumnos aprendieran a trabajar juntos solo hizo las cosas peor para los conscientes o dedicados y mejores para sus colegas menos ambiciosos.

Para ser honesto, mis reservas con respecto a cambiar o no, tenían mucho que ver con mis propias fallas de carácter. Antes de que aceptara el aprendizaje cooperativo, mi principal temor había sido que éste podría impedir el esfuerzo individual y el alto rendimiento. He aprendido desde entonces que “el hierro afila al hierro” (Proverbios 27:17), y que “Mejores son dos que uno; porque tienen mejor paga por su trabajo” (Eclesiastés 4:9). Ahora entiendo que “cordón de tres dobleces no se corta pronto” (vers. 12). Algunos estudiantes sufrieron bajo el Modelo A porque los forcé a aprender mi lección, incluso cuando ésta no era lo que realmente necesitaban. Rechacé pedidos para reasignar miembros de equipo menos productivos, creyendo que los que hacían la solicitud estaban motivados por mezquinos intereses centrados en la nota final. Así, beneficié al ocioso, ya que los diligentes hacían el grueso del trabajo y entregaban los resúmenes a sus menos ambiciosos compañeros de equipo, para que los leyera el día de la presentación. A veces los resultados eran divertidos, pues los lectores intentaban exponer con confianza sobre un material que no habían visto previamente, exponiendo tanto su falta de familiaridad con el tópico como mis esfuerzos fallidos de enseñar lecciones para la vida.

El uso del Modelo B cambió todo esto. Estimuló la identificación del equipo y el espíritu de grupo, generando un nivel de entusiasmo nunca logrado bajo la modalidad anterior. La razón es simple: los compañeros que juegan juntos toda la temporada desarrollan un más fuerte sentido de identidad que aquellos que se juntan sólo para un partido. Asignando sólo tareas únicas a los equipos traicioné mis reservas sobre la modalidad. Pero los miembros del equipo que saben que están dentro para un tirón más largo “se dedicaron a encontrar maneras de motivar y animar a sus compañeros de grupo. Trabajando el uno con el otro, los problemas no pueden ser ignorados o postergados.”<sup>78</sup> La excitación del trabajo en grupo ahora produce una calidad y una creatividad que nunca soñé fuera posible antes de descubrir este compromiso de largo aliento, significativo tanto académicamente como para la vida. Después de todo ¿qué podría ser mejor que tomar de la vida real las lecciones para vivir?

Cuando clases de aproximadamente treinta estudiantes son divididas en equipos de cuatro, un grupo solo, bajo el Modelo B, tiene siete oportunidades de actuar en lugar de una (como en el Modelo A). En el primer modelo, los grupos mayormente se interesaban en su propio proyecto, pues por esto irían a ser evaluados. Podían estar ausentes o creativamente distraídos durante las presentaciones ajenas. Bajo el Modelo B, cada grupo, lo mismo que el profesor, recibe una copia del proyecto terminado. Todos lo estudian, el profesor lo critica, alabando sus virtudes, cuestionando sus

aparentes inconsistencias, sugiriendo ajustes en la recolección de información y recibiendo las reacciones de la clase. Y los equipos se preparan para ser interrogados brevemente sobre la materia de estudio según ha quedado modificada por la crítica. Estos cuestionarios toman una variedad de formas: Los equipos seleccionan sus “campeones”; o cada uno participa y los totales son divididos por el número de miembros del equipo; o las preguntas son compartidas entre los miembros del equipo, ya sea seleccionadas por ellos mismos o determinadas al azar por el profesor. De una manera o de la otra, los alumnos exhiben siete veces más entusiasmo y realizan una proporción mayor de buen trabajo que en el sistema anterior.

Al mismo tiempo, el porcentaje de la nota final determinada por el ejercicio del aprendizaje cooperativo, se mantiene igual como en el Modelo A. Es importante que las notas de los estudiantes concienzudos no corran peligro incluso si, por alguna ironía del destino, uno de ellos debe caer en un equipo de lerdos totalmente irresponsables, lo cual es una situación hipotética que tomará un largo tiempo en materializarse. Previendo esta inverosímil posibilidad, limito la proporción de aprendizaje cooperativo de la nota final al 10% del total de la evaluación, para que los estudiantes de rendimiento superior puedan todavía lograr la mejor nota, aunque la del equipo no resulte buena.

En lugar de una sola presentación por un valor del 10% de los puntos, cada estudiante ahora tiene además siete proyectos de estudio. Padres y profesores interesados en la adecuada cobertura del contenido del curso, pueden estar seguros que mis alumnos están ahora más ampliamente atendidos que si yo tratara de darles toda la información.

Cuando pedí a los alumnos sus reacciones a las técnicas de equipo, recibí una respuesta mayor por parte de aquellos que habían experimentado el Modelo B. La variedad de afirmaciones me dejó impresionado. La que sigue es una compilación reunida al azar: “Esto nos hizo pensar”, “esto nos hizo trabajar juntos”, “... enfocó un objetivo común”, “aprendí más”, “hace más fácil aprender”, “provee un contexto social para aprender”, “fortalece el compañerismo”, “pone presión en nosotros para estudiar debido a que seremos interrogados”, “nos exige que preparemos respuestas orales, especialmente frente al profesor”,

“consigue mayor participación del total del número de estudiantes”, “uno de los mejores métodos que yo voy a intentar aplicar cuando sea profesor”, “trabajar en equipo es bueno pero la evaluación debe ser individual también”, “promovió ideas compartidas, muchos estilos de pensamiento”, “muy bueno porque es muy dinámico”, “puedo todavía hacer mejor pero fue básicamente bueno por el intercambio en el equipo”, “produjo diferentes percepciones y una más profunda introspección discutiendo un texto dado”, “buena manera de explotar recursos”, y “enseña dependencia mutua”.

## Conclusión

El aprendizaje cooperativo le ha enseñado a mis estudiantes muchas cosas sobre ellos mismos. Por trabajar juntos, han aprendido a confiar en los puntos fuertes de cada uno y a superarse a partir de las debilidades de unos y otros. Incluso la revelación de fallas individuales ha probado ser una positiva experiencia para todos ellos. El incremento de la sensibilidad en áreas de necesidad ofrece oportunidades más amplias de crecimiento.

Además, al asignar proyectos de equipo, he tenido la posibilidad de compartir con mis alumnos, colectiva e individualmente, el significado de trabajar en equipo y los beneficios de la cooperación en favor de su llamado como

ministros del evangelio. Por causa de las dificultades que individualistas dotados han compartido conmigo, he sido capacitado para señalar la dimensión del testimonio evangélico que Jesús enfatizó en su oración final antes del Getsemaní: “para que todos ellos puedan ser uno; . . . para que el mundo crea que tú me enviaste” (Juan 17:21).

Entonces, aunque mis estudiantes y yo sabemos que no hemos alcanzado la perfección, estamos felices donde estamos ahora. Estamos en camino a perfeccionar un modelo que ilustra el armonioso poder del evangelio. Porque en verdad, técnica educativa es evangelio también! ☺

*Lael Caesar, es profesor asociado de Religión en la Universidad Andrews, Berrien Springs, Michigan. Previamente enseñó teología en la Universidad de Montemorelos, México.*

### NOTAS Y REFERENCIAS

1. C.S. Lewis, *Surprised by Joy: The Shape of my Early Life* (Sorprendido de Gozo: Mi vida en la Edad Temprana) (New York: Harcourt, Brace and World, Inc., 1955), p. 229.

2. La literatura de apoyo al aprendizaje cooperativo es tan definida, que no hacemos aquí una revisión de la misma.
3. Laura M. Ventimiglia, “Cooperative Learning at the College Level,” en Harvey C. Foyle, ed., *Interactive Learning in the Higher Learning Classroom: Collaborative, and Active Learning Strategies*. NEA Professional Library Higher Education Series (Washington, D. C.: National Education Association, 1995).
4. Usamos en inglés citas de la *New American Standard Bible*, 1977).
5. Clark Bouton y Beryl Rice, “Developing Student Skills and Abilities,” en Clark Bouton y Russel Y. Garth, eds., *Learning in Groups*, parte de la serie *New Directions for Teaching and Learning*, Kenneth E. Eble, John F. Nootan, eds. (San Francisco: Jossey Bass Inc., Publishers, 1983), p. 33.
6. Bouton y Rice, p. 34.
7. David W. Johnson, Roger T. Johnson, Edythe J. Holubec, *Cooperative Learning in the Classroom* (Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development, 1994), p. 26; también *The New Circles of Learning: Cooperation in the Classroom and School* (Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development, 1944), p. 60.
8. *New Circles*, p. 53.

## Comparacion de modelos

Item No. Modelo A	Item No. Modelo B
1-a Equipos seleccionados al comenzar el semestre.	1-a/b Equipos y capitanes seleccionados al azar luego de varias sesiones de clases.
1-b Equipos seleccionan sus capitanes.	
2 Proyectos del semestre son distribuidos a todos los equipos.	2 Proyectos del semestre distribuidos a todos los equipos.
3 Equipos presentan el informe a la clase, con copia al profesor, de acuerdo con el plan de clase.	3 Equipos preparan un informe, distribuyen copias al profesor y a los otros equipos, de acuerdo con el plan de clase.
4 El profesor comenta ante la clase el informe presentado.	4 Todos los equipos evaluados en el informe del estudio, de acuerdo con el plan de clase.
5 Evaluación final del equipo, basada en un 50% en el infome y 50% en la presentación.	5 Evaluación del equipo en cada estudio presentado.
	6 Evaluación total registrada (informe de equipo más la reacción del equipo a todos los informes).
	7 Evaluación final.