



Proyecto.

Tema: Aprendizaje colaborativo metodologías y técnicas para el aula en Educación básica.

Yessica Lorena Haces Hernández
02/06/2020

Índice	1
PREFACIO	2
PARTE 1 ¿Qué técnica necesita? (Caso de la profesora Monserrat)	
Introducción	3
Desarrollo	4
Conclusión	7
PARTE 2 Elección, planificación y diseño de técnica.	
Introducción	8
Desarrollo	9
Conclusión	14
PARTE 3	
El rol que desempeña el docente y el estudiante como estrategia en la metodología del trabajo colaborativo.	
	15
BIBLIOGRAFIA	20

Prefacio

El presente trabajo muestra de manera descriptiva y específica lo que es el trabajo en equipo, su metodología y técnicas así como principales actores y roles que se deben de llevar acabo para obtener los beneficios de este, como apoyo para un aprendizaje colaborativo. Se extrapola con base a una situación problematizadora en especial a un caso que se describe posteriormente para así aterrizar las ideas con ejemplos claros y concisos lo más acercados a la realidad educativa.

Se encuentra dividido por 3 partes, la parte 1 en donde se representa una situación problematizadora referida a una realidad inmediata la cual se dan posibles sugerencias en base a argumentos, teórico práctico que apoyan la sugerencia de las estrategias. La parte 2 describe bajo la misma temática problematizadora que se presenta en la parte 1 de la profesora Monserrat las herramientas y técnicas que se pueden ocupar en base a las metas y objetivos que ella se planteó, aquí se sugiere una técnica y se muestra promoviendo una técnica de cohesión ajustándola a las características de los alumnos y del tópico y objetivo a tratar, y por último en la parte 3 se describe los roles que juegan dentro de los equipos de trabajo el docente y el alumno y la importancia del porque se basa en la teoría constructivista. .

Parte 1

¿Qué técnica necesita? (Caso de la profesora Monserrat)

Introducción

Con base a la situación que se le presenta a la profesora Monserrat , se sugiere trabajar con un aprendizaje colaborativo como técnica , para crear un impacto en el aula con sus estudiantes ya que “ puede potenciar la integración entre el alumno de distintas culturas” (Haykal, 2016) y esto favorecerá al grupo que se empleara ya que tiene como característica que es pluricultural; con todo lo anterior se pretende llegar a implementar este aprendizaje cooperativo para fortalecer la formación integral de los estudiantes.

El aprendizaje cooperativo es la expresión más representativa del socioconstructivismo educativo y se basa en las aportaciones de Vygotsky que describe al desarrollo humano integral donde la existencia de una sociedad, vivir y compartir con otros es una condición del desarrollo común del hombre , y este autor resalta la importancia del concepto de andamiaje para favorecer la implementación del aprendizaje colaborativo (Vigostky, 1978)

Se trabaja en el presente con un diseño que tiene como base el aprendizaje cooperativo, por medio de una situación didáctica bajo la temática “Aprendiendo a ser justo”.

Los rasgos característicos de la presente propuesta son:

- Interdependencia Positiva
- Responsabilidad Individual y grupal
- Interacción estimuladora cara a cara
- Enseñar prácticas Interpersonales y grupales
- Evaluación Grupal.

Desarrollo

A continuación describiré el diseño de la situación didáctica que tiene como base el aprendizaje cooperativo, el cual se iniciará, conformando los equipos de trabajo, estratégicamente por parte de la docente, dejando por separado en los diferentes equipos a cada uno de los líderes de los subgrupos que comenta la docente Monserrat que existen en el aula, con la finalidad que la docente oriente a este líder para que ponga en marcha sus habilidades y capacidades que ha mostrado cada uno en sus subgrupos, de mantener una buena comunicación y una capacidad de integración, pero ahora enfocado a su nuevo equipo, para que así realice acciones eficientes en forma conjunta en relación a los propósitos y objetivos de la actividad.

El primer rasgo a favorecer son ACTIVIDADES PARA LA INTERDEPENDENCIA POSITIVA: en donde se deberá crear un clima de cooperación (Johnson, 1994) en donde se realicen actividades de confianza como la siguiente; el líder colocará varios artículos, que pueden ser cosas del salón de clases o sus pertenencias que traigan consigo, se sentarán en círculo y colocar los objetos aleatorios, en lugares dentro del círculo, uno de los compañeros del equipo tendrá los ojos tapados, en primera instancia cada equipo verá cómo se organiza para darles las indicaciones al compañero para ubicar cada artículo, ellos buscarán la estrategia que más les convenga para decirle, es importante señalar que cada integrante no podrá decirle más de una indicación, en una primera instancia la docente observará su organización y cómo es su proceso y evolución de esta actividad, posteriormente se dará un espacio de apertura de manera grupal para escuchar los comentarios de los compañeros y que fue lo que falló o funcionó según sea el caso, todo lo anterior para demostrar la importancia

de trabajar en equipo juntos y de mantener una buena organización así como de la vital importancia de que todos participemos de la mejor manera, y evitar problemas de comunicación y planeación, haciéndoles ver que cada uno tiene algo único que aportar, al esfuerzo conjunto.

Posteriormente dar tiempos muertos, como tal para generar lazos con los integrantes del equipo, saber con quién trabaja, qué fortalezas ofrece, qué debilidades presentan y se debe estar pendiente de las acciones o comentarios que pueden surgir entre ellos. Una vez conociéndose se dio pauta a dar indicaciones concretas como las siguientes: Definir nombre al equipo, establecer un lema, para plantear actividades lúdicas de razonamiento. Estas actividades al principio pueden parecer monótonas, rutinarias, sin embargo, se encuentra que son parte vital del aprendizaje cooperativo como lo plantea Johnson, (Johnson y Holubec, 1994) sin interdependencia positiva no hay cooperación. Es necesario realizarla constantemente hasta considerarla una parte natural de cualquier clase y que los integrantes logren responder quiénes son los compañeros con los que trabaja y en qué coinciden.

ACTIVIDADES PARA ESTABLECER LA RELACIÓN IMPULSORA CARA A CARA: Para el logro de este rasgo, se deberá implementar la selección de roles de cada uno de los integrantes del equipo un Coordinador el cual coordinara y conocerá claramente la tarea que se debe realizar, indica las tareas que cada uno debe realizar en cada momento este será el líder, deberá escoger a otro que será el vigilante el cual supervisara el nivel de ruido, custodia los materiales, controla el tiempo y vigila que todo quede limpio y recogido, el vocero el cual representara al resto de sus compañeros en las tareas realizadas, él realizará las preguntas del grupo al profesor. Por otro lado el Secretario el cual su función será recordar las tareas pendientes, comprueba que todos han traído la tarea, que todos anoten la tarea, anota el trabajo realizado en un diario, recuerda los compromisos individuales y grupales. (Ferreiro Gravié, 2012)

Cabe señalar que sugiera que los equipos de trabajo sean máximo cuatro integrantes ya que “en cuanto más pequeño sea el grupo mejor”. Un equipo pequeño garantiza la participación activa al ser más visible su participación (Johnson, 1994). Un grupo reducido facilitará detectar cualquier dificultad.

ACTIVIDADES PARA ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL: aquí se recomienda que cada integrante del equipo externe de manera verbal el rol y la actividad que se comprometen a cumplir en tiempo y forma, se sugiere que las estrategias sean lúdicas y que involucren la participación de cada integrante no de manera individual, sino grupalmente. Es aquí donde se sugiere para retomar el tema el cual quiere abordar la docente que es “Aprendiendo a ser justos” que la docente ponga diferentes videos sobre casos reales de bullying en las escuelas y asigne a cada equipo de trabajo un video el cual analice, describa que lo origino, las consecuencias y posibles soluciones la cual al finalizar cada equipo la presentará frente al resto de la clase , todo esto para reforzar el punto de la evaluación diagnóstica de la docente donde comenta que en el grupo existe una falta de respeto hacia los profesores, y compañeros. Es importante manejar video de casos reales.

ACTIVIDADES PARA EVALUAR: En este rasgo se realizará una autorreflexión en donde los miembros del grupo destinan un tiempo para reflexionar conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los objetivos, las actividades llevadas a cabo y los resultados traducidos en aprendizajes adquiridos y niveles. En base a ello, los alumnos toman sus decisiones y trazan sus reajustes y plan de mejoras futuras (Alejandro IBORRA CUÉLLAR, 2009).

También se contemplará una autoevaluación individual tanto del que la realiza como evaluar a su compañeros de equipo que nos ayude a valorar el proceso del aprendizaje cooperativo, y para finalizar se realizará una heteroevaluación que consiste en la evaluación del alumno por parte de sus compañeros, así como por parte del profesor, es necesario una supervisión final del desarrollo y del proceso en donde se evaluaron los productos realizados.

Conclusión

El aprendizaje cooperativo se identificó como la mejor estrategia didáctica para atender las situaciones que generaban conflicto tanto personal como académico, al permitir la implementación de estrategias lúdicas y vivenciales. Es importante destacar el papel del docente, desde la planeación, actitud y motivación para generar un impacto en el desarrollo personal. Un elemento ajeno al aprendizaje cooperativo que se vio involucrado y que causó un impacto considerable fue el efecto Pigmalión positivo que describe el impacto que se tiene sobre el autoconcepto a partir de las creencias positivas que se tienen sobre el otro, para generar la autoconfianza y la confianza en las persona que integran el equipo destacando el papel importante de cada uno. Como áreas de oportunidad destaco que se pueden presentar la negación y mala actitud por parte de algunos compañeros que nos les agrada trabajar, pero se sugiere trabajar la empatía y la responsabilidad individual con la asignación de roles, esto guiara al logro de la tarea asignada y como guía el docente deberá de estar atento para en dado caso ayudar a los otros integrantes del equipo a completar la parte de su tarea.

Es por ello que se sugiere comentar al inicio de la actividad las formas de evaluar que se redactaron en el desarrollo de este documento para que estén conscientes del tipo de evaluación a realizar

Parte 2

Elección, planificación y diseño de técnica.

Introducción

El presente trabajo pretende dar a conocer la importancia de la elección, planificación y diseño de técnicas aplicables en los equipos de trabajo para que la metodología del aprendizaje colaborativo sea funcional y se obtenga los mejores resultados y procesos generando aprendizajes en base a una comunicación asertiva y colaboración de todos los participantes, este trabajo en equipo debe tener en cuenta diversos factores a planificar y ejercerse para que logren los objetivos planteados en este caso se retoma la problemática de la profesora Monserrat, ella tiene que trabajar el tema de “Aprendiendo a ser justos”, en el que incentiva al estudiante a identificar situaciones justas o injustas, para rescatar valores como el respeto, la dignidad y los derechos de los demás.

Así mismo, se busca que fomente el trabajo colaborativo en el grupo. Ya que como menciona en su diagnóstico inicial, es un grupo en el cual hay subgrupos con sus respectivos líderes, no hay respeto ni a los profesores, ni entre ellos pues se presentan diversos casos de bulliing. Es por ello que a continuación se describe brevemente la técnica de cohesión que yo he elegido para trabajar inicialmente con este grupo y así partir de aquí para enfocarse en el tema específico.

Desarrollo

Tipo de técnica	Nombre	Obj. de la técnica	Materiales y/o recursos	Desarrollo	Cierre o evaluación
Técnica de cohesión	Reto del malvavisco	<p>-Reforzar la ideología y valores del grupo como respeto, tolerancia, empatía.</p> <p>-Favorecer el desarrollo de roles y toma de decisiones.</p> <p>-Identificar y reforzar la relación del grupo.</p>	<p>-20 espaguetis crudos por equipo</p> <p>-1 metro de cinta adhesiva por equipo</p> <p>- 1 metro de cuerda</p> <p>- 1 malvavisco</p>	<p>Se harán grupos de 5 personas, se les presentará un desafío que es construir una torre en 18 minutos con recursos limitados, el único requisito para convertirse en el equipo ganador es crear la estructura estable más alta, con el malvavisco en lo más alto.</p> <p>Es importante establecer en cada equipo de trabajo los roles, los cuales serán los siguientes: líder, secretario, facilitador, cronometrador y administrador de materiales.</p> <p>Al finalizar la actividad se guiará a un proceso de evaluación en equipos donde se les entregara un guion de ejes temático los cuales</p>	<p>El cierre se realizará por medio de una plenaria y evaluación y este será formativa y las técnicas de evaluación que se utilizaran son la observación por parte del docente y la evaluación (evaluación entre pares). El evaluó de los resultados será tomando en cuenta los resultados arrojados por parte de los dos tipos de evaluación que se realizarán así como una reflexión y autocrítica de la propia profesora basándose si se lograron los objetivos, en qué medida, y con qué bases se sustenta esto. Se</p>

				tendrán que dialogar y registrar conclusiones a las que llegue el equipo, y al finalizar el líder de cada equipo las compartirá con el resto del grupo.	propone de igual manera en colegiado con profesores de su misma área compartir esta actividad así como sus procesos y resultados para que ella ejerza también el aprendizaje colaborativo entre pares teniendo retroalimentación y con otras miras que puede ayudar a mejorar su práctica educativa.
--	--	--	--	---	--

Argumentación.

La técnica que se eligió es una técnica de cohesión, tomando en cuenta para su elección los objetivos a trabajar, que se llevan de la mano con el objetivo de la aplicación de la técnica , recordemos que el tema que la docente Monserrat tiene que tratar es “ aprendiendo a ser justo” fortaleciendo con este el valor del respeto, dignidad y derechos de los demás y con base a que se encuentra frente a un grupo de jóvenes con conductas poco favorables para el aprendizajes y que presenta una falta de respeto hacia la profesora y hacia sus compañeros, ya que en el diagnóstico del grupo , arroja casos de bulliynng , dentro del salón de clases.

Así mismo se presenta que existe una división clara de subgrupos con sus respectivos líderes, la técnica de cohesión ayudará y propiciará los elementos particulares de la vida del grupo, como las barreras de comunicación y las diferencias por el liderazgo que es lo que se tiene en este grupo de la maestra Monserrat, con la metodología de juegos cooperativos al hacer que todos trabajen juntos, sin que exista una competitividad, combinando sus habilidades para conseguir un objetivo común siendo liberadores de competencias, creando un clima distendido y favorable a la participación del grupo.

El tipo de grupo a trabajar será en grupos informales ya que estos pueden durar desde unos minutos hasta todo un periodo de clase (Monterrey, 2014), y la actividad solo será por un tiempo determinado y dependiendo del resultado y procesos observado la docente, deberá de tomar la decisión si dejara los equipos así o necesita un reacomodo de los participantes en función de los objetivos y metas planteadas.

Es importante antes de iniciar la actividad establecer los roles que van tener los alumnos en cada equipo comentar que el que cada uno siga el rol el cual está plenamente calificado, ayudará a que la actividad salga con los resultados esperados, en esta asignación de roles es importante destacar las características individuales de cada alumno así como las cualidades por las cuales fue elegido para tomar el rol que le fue asignado, el cual se describe a continuación su función dentro de la actividad que se realizará.:

Líder: organiza y resume oralmente las actividades y conclusiones del grupo.

Secretario: registra todas las actividades encargadas al equipo, toma nota de los diálogos y aportaciones así como conductas presentadas en cada uno de los integrantes

Facilitador o motivador: mantiene la atención del grupo en la tarea, evitando que se distraigan y todas aporten para la realización del reto.

Cronometrador: indicará al grupo las limitaciones del tiempo, garantiza que el área de trabajo del equipo quede en perfectas condiciones al acabar la sesión.

Administrador de materiales: provee y organiza el material necesario para el reto.

La técnica de evaluación facilitará la obtención del análisis de la actividad y dará una retroalimentación tanto para el docente como para los alumnos, al evaluar al grupo, sus formas de trabajo aquí es importante añadir que no se espera evaluar el resultado, que en este caso sería la torres de bombón, si no se evaluará los procesos cognitivos ya la relaciones sociales que se realizaron durante los procesos y el inicio así como la organización y ver si realmente se favorecieron los valores como el respeto, tolerancia, escucha activa y si se cumplió con los objetivos de la actividad estipulados al inicio.

Se describe a continuación las estrategias de evaluación a utilizar:

1.- la observación se utilizará como evaluación por parte del docente; el observará y registrará los datos que observe para después el docente realice su propia autoevaluación de su estrategias en los equipos de trabajo, la observación que se utilizará será una evaluación sistémica la cual el observador define previamente los propósitos a observar; por ejemplo, decide que observará a un alumno para conocer las estrategias que utiliza o las respuestas que da ante una situación determinada; otro aspecto puede ser observar las actitudes de los alumnos ante diferentes formas de organización en el aula o con el uso de materiales educativos (Publica, 2012)., es así como el docente bajo ejes temáticos de observación previamente establecidos los cuales son : establecimiento de normas del equipo, seguimiento y desarrollo de roles dentro del equipo, formas de trabajo, manera de solucionar conflictos, resultados obtenidos, procesos observados, y comunicación, la docente registrará la información rescatada de todo lo anterior bajo una guía de observación “es un instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse como afirmaciones o preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula señalando los aspectos que son relevantes al observar. Puede utilizarse para observar las respuestas de los alumnos en una actividad, durante una semana de

trabajo, una secuencia didáctica completa o en alguno de sus tres momentos, durante un bimestre o en el transcurso del ciclo escolar” (Publica, 2012) esta guía ayudará así al docente a redactar de forma concreta sin desvirtualizar la información, y sin perder de vista los objetivos de la actividad y así poder realizar una evaluación formativa que favorecerá las futuras puesta en marcha de estrategia en base de los resultados obtenidos de la observación del profesor

2.- evaluación de los procesos en los equipos, este tipo de evaluación la realizarán en plenaria cada uno de los equipos de trabajo al finalizar la actividad, comentando sus opiniones sobre cada eje y el secretario deberá escribir los puntos más importantes establecidos en los diálogos para dar cuenta de cómo se realizó el trabajo dentro del equipo bajo los siguientes ejes temáticos: organización del equipo, comunicación dentro el equipo, participación de todos los integrantes del equipo, valores trabajados durante el trabajo . Todo el equipo llegará a sus propias conclusiones y al finalizar el líder de cada equipo pasará a exponer las conclusiones a las que llegaron, esto ayudará dentro de la evaluación formativa tanto al docente como a los propios alumnos ya que ellos realizarán una propia autoevaluación analizando y reflexionando sobre sus acciones haciéndolos más conscientes de los procesos que utilizaron aprendiendo de las propias dificultades del grupo y como superarlas, tomando conciencia del porqué de las actividades del trabajo en equipo y promover la comprensión de las metas de aprendizaje de parte de todos los estudiantes.

Lo anterior permite tener un resultado visible y valorado que nace del mismo equipo que se construyó y se evaluó entre todos, evaluar la propia dinámica de trabajo en los equipos, asignándole un peso significativo que se traduzca en una nota. Para ello, puede emplearse la coevaluación, en la cual los estudiantes se evalúan unos a otros, respecto a una serie de criterios especificados por el profesor, sobre su desempeño en el trabajo en equipo (Dreibelbis) , estos aspectos permiten crecer en colectivo y a la vez permiten tener una retroalimentación acerca del resultado, esta evaluación ayuda a los alumnos a clarificar la toma de decisiones en futuras actividades de trabajo en equipo.

Conclusión

Es así como se da cuenta de cómo poder aplicar una técnica y elegirla principalmente en base a su objetivo y las características del grupo y contexto donde se ejecutará. Esto es primordial ya que le da dirección y enfoque.

Las diversas técnicas de grupo poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias. Para seleccionar la técnica más conveniente se sugiere tomar en consideración los siguientes factores:

En función de los objetivos, en función de la madurez y el entendimiento del grupo, en función del tamaño del grupo, en función del ambiente físico y temporal, en función de las características de los miembros, en función de la capacitación del dinamizador.

Las técnicas de grupo son múltiples. Lo más importante es tratar de elegir la técnica más adecuada para cada situación o problema. Estas técnicas pueden utilizarse para modificar la dinámica del grupo, cambiar y crear nuevas actitudes, facilitar la circulación de información.

Es así que con lo anterior podemos afirmar que el aprendizaje colaborativo aplicado en equipos de trabajo da una interactividad, puesto que se aprende de la reflexión común, del intercambio de ideas y del análisis al tener una interacción en el proceso cognitivo y de aprendizaje del compañero.

Parte 3

El rol que desempeña el docente y el estudiante como estrategia en la metodología de trabajo en colaborativo.

El cómo se ha venido viendo a lo largo de toda esta exposición, el trabajo en equipo es una herramienta pedagógica que brinda innumerables oportunidades de aprendizaje, entre pares de un tema o tópico en específico; también fortalece las relaciones sociales y de buena convivencia, favorece la creatividad y aumenta la eficiencia y eficacia de los aprendizajes y del rendimiento de los alumnos.

Pero cabe resaltar que el aplicar este tipo de técnicas dentro del aula lleva un proceso metodológico para obtener los resultados planteados en relación a los objetivos establecidos al inicio por lo cual se escogió dicha estrategia, estos procesos se describieron en el presente trabajo anteriormente.

Pero lo que nos atañe en este punto es resaltar dos ejes clave en la implementación de la metodología del trabajo en equipo, que son fundamentales y en los cuales se requieren características esenciales que deben de tener y/o propiciar para el buen desarrollo de los objetivos y metas que se tenga dentro del trabajo en equipo

El primero es el estudiante que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje pero ¿Cómo comprometer a estos estudiantes en este tipo de trabajo? Es una pregunta que todo docente se debe de plantear al diseñar y planear la actividad y estrategia del trabajo en equipo ya que de aquí parten las sólidas bases para el buen desarrollo del trabajo, se resalta como el docente y su participación clave en este proceso puede y debe generar esta motivación, cabe resaltar que existen algunos alumnos que ya cuentan con una motivación intrínseca pero aquellos que no lo estén será tarea del maestro motivarlos. La explicación que da Graumann de la motivación como “interacción entre un sujeto motivado y una situación motivadora”, podemos definir consecuentemente la motivación como función integradora por un motivo y una situación. Solamente a través de situaciones (desencadenantes) adecuadas al motivo se llega a la motivación (Herrera, 2010),

es por ello que se deben de generar estrategias, se propone apoyarles, diciéndoles de vez en cuando que pueden hacerlo bien, intentar crear en clase una atmósfera abierta y positiva, ayudarles a sentirse miembros valorados de una comunidad que aprende.

La motivación en base al aprendizaje significativo de David Ausubel (1983), refiere que es la causa como efecto del aprendizaje. Por tal motivo, el docente debe fijar metas que sean comprendidas por los alumnos, que sean realistas, susceptibles de ser alcanzadas por ellos por tener un grado de dificultad que se ajusta a su nivel de habilidad.

El rol del Profesor será el de ayudar a que los alumnos se impongan metas realistas y evaluar sus progresos en base a la comunicación activa. El profesor debe de ser un profesional creativo y buscar la manera de presentar los contenidos de la forma más atractiva posible, recurriendo a los materiales didácticos que tengan una relación con el contenido o aprendizajes decir que sea un material potencialmente significativo con una significatividad lógica (la responsabilidad intencional y sustancial del material del aprendizaje con las correspondientes ideas pertinentes que se hallan al alcance de la capacidad de aprendizaje humana) (Ausubel, 1983)

Todo lo anterior sin olvidar que el verdadero protagonista del proceso de aprendizaje es el alumno. Pues en definitiva, la motivación se puede decir en otras palabras que es la representación mental del objetivo que el sujeto se propone alcanzar ya que cuando las metas son realistas y comprendidas por quien las persigue, tienen un nivel de dificultad que se ajusta al nivel de habilidad del individuo, son moderadamente novedosas y han sido elegidas por el sujeto, entonces potencian la motivación. (RODRÍGUEZ MONEO, 2000) Los alumnos **motivados** por el aprendizaje están comprometidos y poseen una pasión para resolver problemas, entender ideas y conceptos.

Los alumnos dentro del trabajo en equipo después de obtener en ellos una motivación se deben presentar las siguientes características; es importante

resaltar que si no las tienes conforme el trabajo el docente debe de ir moldeándolas y generando poco a poco en los alumnos permeando a todos de estas habilidades que son básicas para la vida.

Los estudiantes deben de ser responsables por el aprendizaje es decir que se hagan cargo de su propio aprendizaje así ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar que tan bien logrados están dichos objetivos. También deben de ser colaborativos al estar abiertos a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente para tener una amplia retroalimentación deben de aprender a manejar habilidades para conciliar con ideas contradictorias u opuestas y para identificar las fortalezas de los demás. Así mismo deben de ser comunicativos estos alumnos deben mostrar una actitud de comunicación y de participación, por lo que deben trabajar en equipo para cumplir el objetivo común.

Y por último estratégicos al desarrollar el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender a aprender (metacognición) incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

Anteriormente ya se mencionaron algunas características del rol que juegan los docentes dentro del proceso de generar y fomentar la motivación de los alumnos y así para propiciar un mejor aprendizaje. A continuación se describen las funciones y roles que desempeña el docente dentro de la aplicación de la metodología de trabajo en equipo. Como ya se ha mencionado anteriormente el docente debe de ser facilitadores del aprendizaje, porque ve una oportunidad para que el alumno desarrolle su capacidad y formación y a su vez, propone algún conflicto con la

finalidad de que el alumno sea capaz de resolverlo, adaptándose a los desafíos planteados en el aula, tal y como se habló anteriormente, la motivación juega un rol fundamental. El docente debe cautivar y mantener la atención de los estudiantes con preguntas que incentiven a cuestionar sus propias percepciones, a debatir y reflexionar. “Nos encontramos con personas que salpicaban constantemente sus clases con anécdotas personales, e incluso con relatos emotivos, para ilustrar lo que de otro modo no serían más que asuntos y procedimientos puramente intelectuales”. (Bain, 2007)

El maestro debe definir las condiciones iniciales del trabajo, tomando en cuenta el contexto, las características del grupo las metas y los objetivos que también debe planear, definiendo lo que pretende alcanzar y las estrategias y/o técnicas a utilizar para ello durante el proceso de enseñanza. El maestro debe de explicar los criterios y dárselos a conocer a sus alumnos para que ellos se sientan partícipes y conscientes de su proceso de aprendizaje, definiendo las tareas a realizar con unos objetivos claramente. Seleccionar en base a sus necesidades los mecanismos de evaluación que se tendrán y monitorear el aprendizaje de los alumnos dentro de la sala de clase. El docente dentro de la metodología de trabajo en equipo se debe de convertir en un mediador cognitivo al desarrollar el pensamiento de los estudiantes o habilidades de razonamiento (resolución de problemas, metacognición, pensamiento crítico) cuando aprenden y ayudarlos a llegar a ser más independientes, aprendices auto-dirigidos (aprender a aprender, administración del aprendizaje). (César Alberto Collazos.)

Es importante anotar, que es el diseñador institucional y debe tener en cuenta que este papel está inmerso dentro de toda la filosofía de trabajo colaborativo y que implica, por lo tanto, diseñar materiales o ambientes de aprendizaje, donde hayan muchas oportunidades para que los estudiantes puedan acceder al contenido.

Es así que se describe de una manera más detallada el rol que juega los dos principales actores del proceso del enseñanza, se presentaron algunos de los roles que puede desempeñar el profesor en este nuevo entorno de las nuevas

demandas educativas y el proceso entre estudiantes y entre el profesor en un ambiente apropiado en el que trabajan conjuntamente para el logro de una meta en común.

Bibliografía

Alejandro IBORRA CUÉLLAR, M. I. (Noviembre de 2009). ¿Cómo afrontar la evaluación del aprendizaje colaborativo? Una propuesta valorando el proceso, el contenido y el producto de la actividad grupal. Madrid, España.

Dreibelbis, M. A. (s.f.). *Evaluación en el trabajo en equipo: aspectos a tomar en cuenta*. Obtenido de file:///C:/Users/hueso/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/1483-Texto%20del%20artículo-5724-1-10-20120328%20(1).pdf

Ferreiro Gravié, E. C. (2012). *El ABC del aprendizaje cooperativo*. Mexico: Trillas.

Haykal, I. (2016). *Psicología y mente*. Obtenido de Aprendizaje colaborativo ¿que es y cuales son sus beneficios?: <https://psicologiymente.com/desarrollo/aprendizaje-colaborativo>

Johnson, D. J. (1994). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. [Versión PDF].

Vigostky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. . La Habana: Revolucionaria .

Monterrey, T. d. (2014). *Aprendizaje cColaborativo. Tecnicas Didacticas*. Obtenido de http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/metodo_aprendizaje_colaborativo.pdf

Publica, S. d. (2012). *Las estrategias y los instrumentos de evaluacion desde un enfoque formativo . Serie para las herramientas* . Mexico, D.F. : SEP.

Ausubel, D. P. (1983). *Psicología Educativa un punto de vista cognoscitivo / 2 ed*. Mexico: Trillas.

Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores de la universidad*. Madrid: Universitat de Valencia.

César Alberto Collazos., L. G. (s.f.). *Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor*. Obtenido de <https://users.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CESC-01.pdf>

Herrera, I. J. (Julio de 2010). *Revista Digital para profesionales de la enseñanza .Temas para la Educacion* . Obtenido de "LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO : <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7327.pdf>

RODRÍGUEZ MONEO, M. Y. (2000). *La construcción del conocimiento y la motivación*.

