



PROPUESTA DE PONENCIA

Área Temática:

Formación Profesional, Innovación y Empleo

16) Programas de capacitación no presencial para sectores específicos (estudios de caso): ejército, medicina, docencia.

Título:

Una propuesta de metodología para la capacitación de tutores . Estudio de tres experiencias de capacitación no presencial para sectores específicos.

Autoras: Nancy Piriz, Susana Trbaldo, Beatriz Aquino

Net-Learning

info@net-learning.com.ar

Desarrollo:

Vamos a referirnos en este trabajo a tres casos que fueron experiencias exitosas de capacitación de tutores virtuales para sectores específicos.

Para comenzar veremos cuáles son los autores que sustentan nuestra metodología de trabajo:

1. Lev Vigotsky

Desde la perspectiva sociocultural del aprendizaje, la interacción social y el discurso, son elementos básicos para el desarrollo de los procesos cognitivos superiores. El aprendizaje es un fenómeno social dónde los estudiantes adquieren los elementos necesarios para apropiarse del conocimiento a través de la interacción con los pares, profesores y el material.

2. Gilly Salmon

Gilly Salmon ha contribuido en gran medida a comprender el rol del moderador y sus cualidades y habilidades. En efecto basándose en una investigación acción la profesora de la Open University, ha establecido un modelo para la moderación de una comunidad virtual.

3. Enrique Pichón Rivière

Realiza su aporte desde la Psicología Social, que sostiene que la meta de los grupos operativos es la adquisición de experiencia y habilidades en el saber y saber-hacer como construcción social. No puede perderse de vista que el pensamiento y el conocimiento son producciones sociales. Necesariamente, para aprender a pensar, el individuo necesita del otro, con su presencia, su discurso, su diálogo, u otras formas de expresión posibles. La confrontación de cosmovisiones que se despliegan en el grupo lleva a la reflexión y a la modificación de esquemas referenciales y nuevas actitudes que provocan crecimiento personal



Tres grupos de tres instituciones muy diferentes entre sí, nos encargaron la formación de sus tutores para sostener la implantación de su proyecto de formación virtual:

1 –Formando tutores para las fuerzas armadas de Ecuador

El curso implementado tuvo como objetivo principal preparar a 50 profesores de la organización, civiles y militares, para un próximo desempeño como formadores virtuales. Para muchos de ellos era ésta su primera experiencia en estos entornos.

Nos encontramos con un grupo en el que se vieron simultáneamente la heterogeneidad en cuanto al género, edad, calidad de civiles o militares, disciplinas que desarrollan cada uno; y un cierto grado de homogeneidad que les da la pertenencia a la misma Institución.

2 –Formando tutores para portal salud de España.

Trabajamos en este segundo caso con profesionales de una organización, que requirió la formación de tutores para implementar cursos virtuales relacionados con varios aspectos de la salud en España. El trabajo en esta institución nos llevó a abordar la tarea en un escenario para la investigación/acción. El grupo estaba constituido por profesionales de la salud varios de ellos médicos sin experiencia en entornos virtuales.

3-Asociación de colegios bilingües del Río de La Plata

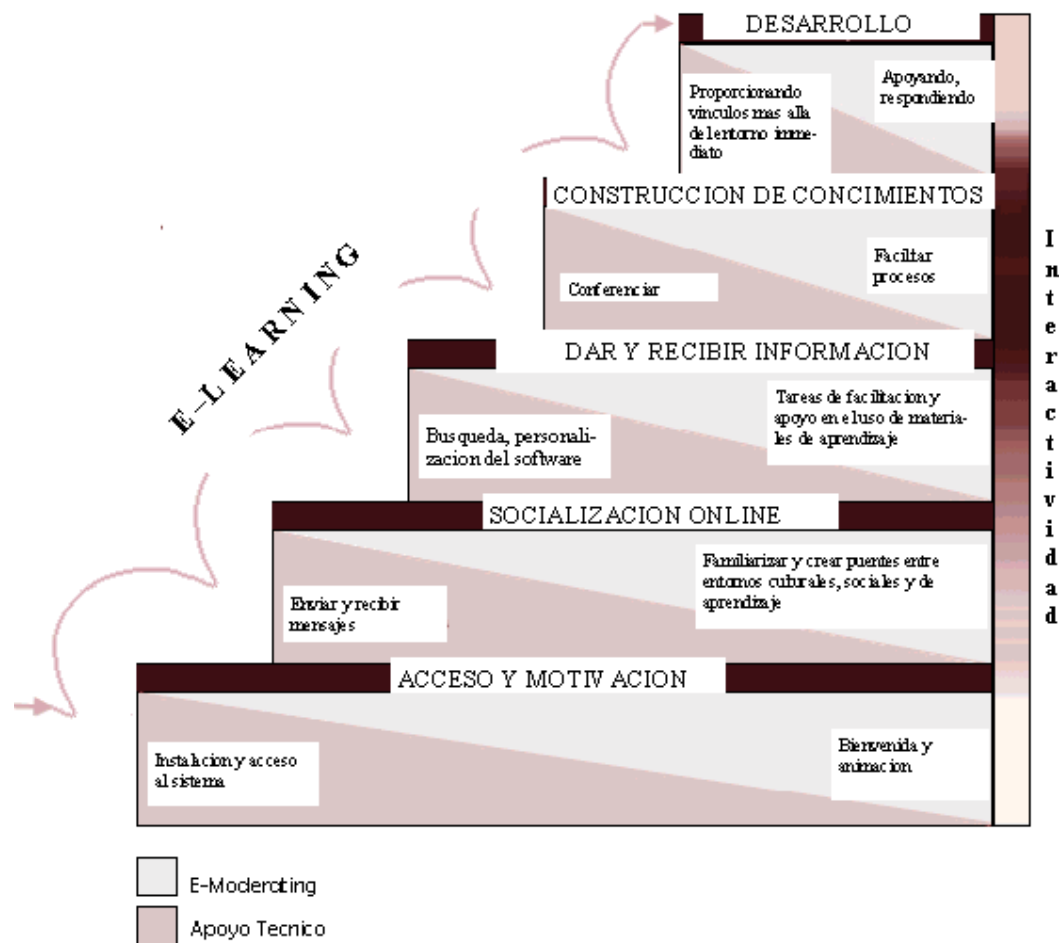
En este caso trabajamos con un grupo de profesores de inglés, integrantes de esta asociación que los nuclea. Los integrantes se conocían previamente ya que realizan actividades en la asociación. En este caso se trató de profesores con mucha experiencia presencial y conocimiento recíproco pero sin experiencia en lo virtual.

METODOLOGÍA DE TRABAJO PARA LA CAPACITACIÓN DE TUTORES:

Nuestro modelo de trabajo ofrece un “andamiaje” para que el tutor y el equipo de apoyo al participante lleguen a alcanzar una interacción exitosa. Permite el avance gradual del desarrollo de una comunidad de un aprendizaje puntual e inmediato, a otro holístico.

Según Gilly Salmon un grupo de aprendizaje recorre cinco etapas para alcanzar el nivel deseado. Describiremos brevemente cada una de estas etapas y las estrategias que constituyen nuestra metodología.¹

¹ ETAPAS DE DESARROLLO Y FACILITACIÓN EN UNA COMUNIDAD VIRTUAL DE APRENDIZAJE
Gilbert Brenson-Lazan (Adaptación de los trabajos de Gilly Salmon*)



Etapa 1: Acceso y motivación

Objetivo: En esta etapa se pretende exponer a los participantes al entorno / plataforma y asegurarse que usen la tecnología con éxito y vean los beneficios que aporta al aprendizaje.

El participante necesita información y soporte técnico en caso de tener que resolver alguna situación problemática. Algunos participantes requieren ayuda técnica individual además del la guía general. Los problemas suelen estar relacionados con la configuración del hardware y/o software, el acceso a Internet o problemas con la clave. Debe quedarle claro al estudiante que hay una línea telefónica y un correo electrónico para comunicarse ante estas dificultades. Esta primera etapa concluye una vez que se detecta que los participantes ingresaron sin problemas.

Recursos básicos que utilizan nuestros moderadores en esta etapa:

- Foro de consultas sobre dificultades para el ingreso al campus
- Instructivos para navegar
- Mapa del curso



Guía didáctica,
Calendario,
Cartelera,
Correo electrónico
chat.

Cómo se vivió esta etapa en cada uno de los casos estudiados y qué recursos se implementaron:

Grupo 1. Ejército.

En este grupo, un tema clave fue el tiempo, cómo manejarlo, un curso de cuatro semanas requiere de un ritmo intenso.

Se trató de un grupo en el que se vieron simultáneamente la heterogeneidad en cuanto al género, edad, calidad de civiles o militares y por ende sus diversas obligaciones, disciplinas que desarrollan cada uno; y un cierto grado de homogeneidad que les da la pertenencia a la misma Institución. Estos elementos fueron fundamentales para organizar las tareas, preparar los grupos de trabajo virtual, aprender sus tiempos y respetarlos, no solo los tiempos posibles para el trabajo sino también los tiempos internos propios de cada uno y del grupo.

Como moderadores tuvimos que trabajarnos y adaptarnos al esquema referencial que traían estos grupos ecuatorianos, sus tiempos son otros, no sólo en cuanto a las posibilidades horarias concretas disponibles para la lectura y las actividades, sino y sobre todo, el ritmo interno de trabajo, combinado con la diversidad de estilos de aprendizaje dentro de un marco cultural diferente al nuestro.

Ese fue uno de las dimensiones a investigar en el diagnóstico que nos permitió conciliar sus tiempos, los nuestros y los tiempos requeridos objetivamente por el tipo de formación.

Algunas frases significativas...

“Soy... lamento integrarme un poco tarde, sin embargo me comprometo desde hoy a trabajar conjuntamente con todos ustedes para cumplir con los objetivos del curso. G.”

“Por varias razones profesionales y particulares no me ha sido posible estar al día en las actividades. Soy... Vivo en..., militar de profesión, actualmente en funciones de profesor de la Academia de Guerra del Ejército de mi País. Espero solucionar algunos problemas técnicos e incorporarme a todas las actividades grupales”

Grupo 2. Salud.

En este grupo convivieron elementos constitutivos de dos universos, uno específico de la temática con la que trabajan, el vocabulario que utilizan cotidianamente en su ámbito profesional/laboral, y otro su futuro rol tutorial.



También fue complejo para todos compatibilizar horarios, modalidades, tiempos, formas de expresión.

En este caso, el diagnóstico nos permitió visualizar una situación que podría redundar en perjuicio del alcance de los objetivos, nos referimos específicamente a que todos los miembros del grupo trabajan juntos en la misma organización y se ven constantemente, por lo tanto daban por sentado algunas situaciones en las que permanecíamos ajenos.

Esto nos llevó a pensar estrategias para presentar actividades que necesariamente tuvieran como base la discusión en el espacio virtual; actividades que requirieran la exposición, análisis y opinión siempre en espacios encuadrados en la plataforma, evitando que los trabajos pudieran hacerse en forma presencial y luego subidos a la plataforma.

Grupo 3. Profesores de Inglés.

El tránsito por la primera etapa fue facilitado por el conocimiento previo y el entusiasmo. Se observó que los integrantes estaban muy motivados por el entorno y el proyecto.

Muchas veces la experiencia de largos años en aulas presenciales puede presentar obstáculos, sin embargo en este caso fue un facilitador para trabajar con estrategias nuevas.

Etapa 2 – Socialización en línea

En esta etapa, los participantes se acostumbran a trabajar en línea. Hay dos motivos por los que los grupos trabajan juntos: el propio interés y el interés común. El primero puede promoverse a través de factores extrínsecos, incentivos, pero el segundo necesita de confianza y respeto mutuo.

Si un participante no llega a relacionarse bien en la comunidad virtual, se “distanciará” también del objeto de aprendizaje. Por lo tanto en esta segunda etapa, los tutores deben aprovechar la interacción en línea para crear oportunidades de socialización que contribuyan a fortalecer los vínculos en la comunidad.

Para que esto ocurra es necesario que el tutor se involucre activamente y encauce las energías hacia la empresa compartida y el propósito de la comunidad de aprendizaje.

Recursos básicos que utilizan nuestros moderadores en esta etapa:

Foros de presentación, Cafetería, Foro de dudas sobre el desarrollo del curso, Foros académicos, Calendario, Cartelera, Correo electrónico

Cómo se vivió esta etapa en cada uno de los casos estudiados y qué recursos se implementaron:



Grupo 1:

Fue muy trabajoso para estos profesionales del ejército de Ecuador encontrar el tiempo y las formas de la socialización en línea. Trabajar con nuevos códigos implicó para ellos comprender las significaciones propias de una comunidad virtual en ciernes. Se vieron conductas pasivas o ausencias.

En este caso presentó ciertas dificultades basadas en la diferencia jerárquica dentro de los cursantes con rango militar que inhibía la participación de los de rango inferior o la posibilidad de llamar a un par en el curso por su nombre si dentro de la organización se refería a él con el nombre del rol que desempeña.

Otro elemento llamativo que se convirtió en significativo fue la diferencia entre los civiles, docentes de la organización y los militares. Hubo que trabajar con estrategias para fortalecer la red vincular. También la motivación fue muy diferente y aquí vuelve a notarse la diferencia entre civiles y militares, en las presentaciones de los primeros aparecían claramente los deseos de crecimiento y actuación profesional, en el segundo grupo, en algunos casos también aparecía el deseo pero en otros se expresaba claramente que los habían inscripto en el curso sin preguntarles su opinión.

Los moderadores se focalizaron en establecer puentes entre ellos. Encauzar las conversaciones hacia la misión y objetivos del grupo.

Grupo 2

El riesgo en esta etapa fue el aumento de interactividad de tipo social, muchas veces irrelevante o distractora, (no enfocada a los objetivos de la comunidad). O los excesos de protagonismo. Fue interesante cómo se dio la evolución en la construcción de la red vincular en este grupo trabajando en la etapa de socialización:

Lo ejemplifican algunas participaciones:

“Mi primera reacción al leer tu pregunta, era de analizar mi propia experiencia durante los últimos días en esta plataforma. Tal como expresé en mi primera contribución, me sentía insegura y me costó varios intentos hasta finalmente remitir algo. Como se puede ver, ahora por segunda vez, he sido la primera contribuyente en un debate y ese "valor" ha sido creado a partir del apoyo y animo prestado por docentes y compañeros en responder puntualmente con comentarios constructivos sobre mis pensamientos.” (L. B.)

“Yo tengo la impresión de que, aunque prácticamente estemos a mitad del curso, en realidad estamos culminando lo que teóricamente sería el inicio que es la creación del grupo. Creo que no solo es el número de intervenciones sino que también el contenido de las mismas indica el grado de trabajo, profundización y, en cierta medida, compromiso del cada uno con el grupo. Para mi, no todos estamos en la misma etapa, en la medida que hay diferentes grados de "enganche" con el proceso. Posiblemente ese suponga uno de los mayores retos para el tutor, tratar de nivelar los grupos y poder dar respuesta adecuada a las diferentes demandas de los participantes que



variarán en función de su interés y grado de identificación-participación” (C. V.)

Grupo 3

El hecho de conocerse mucho previamente aceleró en gran medida esta etapa facilitando el tránsito pasaje veloz a la tercera. Se vivió una visión conjunta y entre todos.

Etapa 3 – Dar y recibir la información

El intercambio de información fluye en esta etapa y se intercambian muchos mensajes. Algunos participantes pueden sentirse inundados por el caudal de información del que se dispone en un corto tiempo. Los tutores deben ayudarlos a adquirir independencia, confianza en sí mismos y entusiasmo de trabajar en línea.

Es muy importante que para este momento todos tengan un rol y estén participando activamente. El tutor deberá continuar con el diseño de interacción para la participación activa y relaciones en línea que propicien el trabajo conjunto.

En general es “desordenada” participación en foros o chats Es importante que los participantes logren adquirir la habilidad de obtener de las interacciones lo que realmente quieren.

Los tutores asegurarán que la interacción se focalice en el redescubrimiento y la exploración de respuestas o de aspectos o temas problemáticos. La presentación y vinculación de los datos, el análisis y las ideas de modos interesantes en línea estimularán el intercambio de información productiva y constructiva. La tutorización de la interacción en foros y chats requiere planificación y preparación como en cualquier clase.

Recursos básicos que utilizan nuestros moderadores en esta etapa:

Planificación didáctica detallada, Guía didáctica y mapa del curso, Calendario, Cartelera, Material de trabajo, Consignas en foros y actividades, Chats, Correo electrónico, Enlaces, Glosario, Bibliografía

Cómo se vivió esta etapa en cada uno de los casos estudiados y qué recursos se implementaron:

Grupo 1

Ingresan y se interesan más y hay una focalización en la temática del curso. Se advierten: Menor resistencia y ansiedad. Situaciones de producción y mayor pertinencia.

Se focalizó la moderación en estimular la elaboración de las tareas y los materiales de aprendizaje. Manejar, adecuadamente, cualquier “sobrecarga” o saturación de información.



Grupo 2

Comunicación multidireccional en forma de diálogos entre participantes acerca de la tarea y de la forma de relacionarse entre sí.

El esfuerzo de los moderadores se focalizó en sostener diferentes estilos de comunicación y de aprendizaje.

Grupo 3

Colaboración, ayuda mutua, escucha y establecimiento de pautas para la interacción deseada.

Aquí el tutor disminuyó notablemente sus intervenciones. Pasó a una función orientadora, reforzando las reglas de juego y participación.

Etapa 4 – Construcción del conocimiento

En esta etapa se construye el conocimiento a través de la interacción los participantes comienzan a interactuar de modo más expuesto y participativo. Formulan y escriben sus ideas o entendimiento de los temas. Se leen entre sí y se responden.

Especialmente pueden compartir discrepancias, ampliar sus puntos de vista y apreciar diferentes perspectivas. Se enriquece la comprensión de conceptos y teorías a través del debate y de ejemplos que dan otros participantes. Este es un momento que debe aprovecharse al máximo.

Este “constructivismo” pone énfasis en la construcción del conocimiento en grupos y se basa en situaciones reales y experiencias. El uso de la tecnología en red permite el acceso a la comunicación y el compartir tal conocimiento, la oportunidad de presentar y publicar puntos de vista individuales y colectivos, la construcción sobre ideas de otros. Estos son los objetivos de la cuarta etapa: el desarrollo de aprendizaje colaborativo altamente productivo.

Los temas que conviene tratar en esta etapa son aquellos que no tienen una respuesta obvia, en cambio, conviene elegir temas estratégicos, basados en situaciones prácticas o resolución de problemas.

Al llegar a esta etapa los participantes se dan cuenta de que aprender no se trata de algo “fijo” “determinado” que puede codificarse y transferirse de una a otra persona.

Recursos básicos que utilizan nuestros moderadores en esta etapa:

Foros de discusión, foros grupales para el trabajo colaborativo, Chat, correo electrónico, pizarras colaborativas, wiki, blogs, enlaces, glosario, Bibliografía

Cómo se vivió esta etapa en cada uno de los casos estudiados y qué recursos se implementaron:



Grupo 1

Se propusieron tareas colaborativas como wikis y blogs y simulaciones de situaciones conflictivas en su futuro rol tutorial. Se advirtió como dificultad que algunas personas tuvieron dificultad con las consignas colaborativas e intentaron hacer prevalecer sus ideas sobre las de los demás o demostraron una percepción selectiva, hacia ciertas ideas que no les resultaban convincentes.

El moderador recurrió a motivar con preguntas, alentó la discusión, motivó, desafió, felicitó y animó a todos los participantes. Gradualmente se redujo la dependencia hacia el moderador.

Grupo 2

Ante las tareas colaborativas como wikis y blogs y simulaciones de situaciones conflictivas en su futuro rol tutorial hubo al comienzo desconcierto, individualismo y cierta reticencia de compartir la información y las experiencias personales necesarias para una optimización de la co-construcción.

El moderador debió explicar que el equipo llega a un proceso de productividad por encima de lo individual suministrando ejemplos conocidos o de otras organizaciones. Estimular y alentar la comunicación dialógica. Desarrollar una capacidad de síntesis que permita la sinergia de conocimientos.

Grupo 3

El trabajo en pequeños grupos colaborativos en wikis y blogs y simulaciones de situaciones conflictivas en su futuro rol tutorial fueron una de las estrategias que más valoraron los integrantes ya que les permitían poner en juego la articulación de su experiencia docente con el uso de las nuevas tecnologías.

El nivel de participación fue constante, entusiasta y aumentó en los foros referidos a planificación y evaluación en el aula virtual. Estos temas generaron una interacción que confrontó puntos de vista diversos y mayor construcción del conocimiento, como asimismo el tránsito hacia la metacognición.

El trabajo activo durante todo el curso les permitió reflexionar sobre sus prácticas.



Etapa- 5- Desarrollo de Metacognición

En esta etapa los estudiantes se hacen responsables de su propio aprendizaje la moderación se va retirando y deja actividades que promuevan el pensamiento crítico o provee vínculos fuera del aula virtual para que el alumno pueda profundizar y desarrollar su conocimiento sobre el tema de aprendizaje y sobre el modo en que la interacción en línea puede contribuir en su aprendizaje

Recursos básicos que utilizan nuestros moderadores en esta etapa:

Calendario, Cartelera, Material de trabajo, Consignas en foros y actividades, Chats, Correo electrónico, Enlaces, Glosario, Bibliografía

Cómo se vivió esta etapa en cada uno de los casos estudiados y qué recursos se implementaron:

Grupo 1

Es en este momento cuando los participantes se sueltan y se atreven a escribir cosas que antes no hacían, a expresar más sus reflexiones a través del entorno virtual

En esta etapa el facilitador se limita a un papel asesor, y sólo interviene cuando se le solicite dicha asesoría. Los participantes se vuelven responsables de su propio aprendizaje y frecuentemente comienzan a cuestionar y mejorar el mismo

Grupo 2

Los participantes examinan sus propios modos de pensar y su proceso de construcción de conocimiento. Comparten información sobre su propio desarrollo durante el curso.

Los moderadores acompañan y su ausencia es sólo aparente.

Grupo 3

El grupo disfruta mucho de esta etapa de madurez y plenitud. Los moderadores siguen sin intervenir el proceso personal y grupal facilitando la eventual disolución de la comunidad anterior para el renacimiento de otra más productiva.

Cuadro comparativo de los tres grupos:

	Interacción inicial	Uso inicial de herramientas comunicativas	Trabajo colaborativo Produjo...	Logros obtenidos
Grupo 1	Escasa	Limitada	Mayor interacción	Interacción del 100 % de los integrantes



Grupo 2	Alta	Adecuada	Fortalecimiento de vínculos	Cooperación interdisciplinaria
Grupo 3	Muy alta	Muy alta	Reflexión sobre la práctica	Modificación de actitudes frente a la tutoría virtual



NUESTRO MODELO DE FORMACION

Integrando los principios que hemos destacado, consideramos que la intervención para moderar estos grupos llevó a buen término los objetivos previstos debido a:

- El fomento la participación de los integrantes de la comunidad virtual, en un medio “seguro”, que permitió la puesta en común y el aporte de unidades de conocimiento que se fueron relacionando.
- La actividad que motivó la auto-dirección de las personas y el fortalecimiento de su sentido de autonomía, elementos centrales en un proceso constructivista de aprendizaje.
- El fomentar un procesamiento de información sostenido, no sujeto a la coincidencia de los participantes en el tiempo, pero a la vez fluido.
- La retroalimentación constante entre todos los participantes.
- La construcción de un verdadero espacio de aprendizaje colaborativo, mediante la aportación conjunta de todos los miembros en pos de una meta común
- La elaboración de propuestas basadas en la contrastación de experiencias y significados generados por cada uno de los integrantes, de forma que se logró un verdadero “aprendizaje significativo”.

Sabemos que las personas aprenden mejor cuando se involucran en el proceso, cuando lo que aprenden se relaciona con sus experiencias anteriores y promueve retos, tensiones cognoscitivas que mueven a descubrir por sí mismas y a llegar a conclusiones que se integre a su estructura de significados.

La estructura eminentemente colaborativa de la metodología fue un elemento central para darse un aprendizaje más rico, desde una óptica cualitativa.

Cuál es el aporte de la psicología social a nuestra metodología

1- Grupo, un universo cotidiano: lo singular y lo colectivo

GRUPO es un estar-con-otros y si ese estar se despliega dentro de un campus virtual, entonces tanto la tarea como el grupo se encuadran en un contexto que reúne características particulares.

Todo grupo tiene organizadores internos: la tarea y la mutua representación de los integrantes y se define como una estructura de acción, de operación y actúa en función de las necesidades y su satisfacción.



El grupo considerado desde esta óptica permite la formación de vínculos entre los individuos y el despliegue de lo singular y lo colectivo mediante procesos de comunicación y aprendizaje en un interjuego dialéctico manteniendo la tensión de ambas instancias sin reducir ni la una ni la otra.

Es a través de la comunicación que logra constituirse un vínculo y el vínculo es la estructura que sostiene la comunicación. O sea es una causalidad circular, el vínculo es el que permite la comunicación, pero es la comunicación la que constituye el vínculo.

Esto que puede expresarse en pocas palabras implica un proceso complejo de construcción. Mientras se trabaja en una tarea concreta se conforma la red vincular, pero esto significa un proceso permanente de negociación de significados, porque el grupo está atravesado también por organizadores culturales, ¿qué significa esto? Que todos tenemos formas habituales de hacer algo y esas formas singulares responden a una cultura de la que formamos parte, es decir que los organizadores culturales son prácticas sociales y sistemas de representación que legitiman nuestras acciones.

La heterogeneidad de las historias y de los conocimientos permite tener diferentes resonancias, distintos estilos. Los conceptos que son abstractos, se hacen plenos de contenidos cuando se trabaja desde la experiencia que incluye las diferencias y las singularidades. Esto requiere esfuerzo, compromiso y permanentes traducciones de los mensajes que se reciben. Cuando se ponen en juego estas disposiciones positivas entonces la experiencia de grupo y especialmente de grupo colaborativo/cooperativo permite la puesta en marcha de la creatividad individual, sostenida y potenciada por los pares, por eso la importancia de una buena escucha, de pensar al otro como activo, con su condición de saber. Esto lleva a mantener presente la visualización del proyecto que es lo convocante para que se formara la comunidad.

En el grupo con característica cooperativas, los integrantes pueden ayudarse a aprender, discutir, evaluar, atravesar los obstáculos incorporando diferentes miradas, aumentar los logros, mejorar las relaciones personales descubriendo la importancia de completar el conocimiento individual con la práctica y con el conocimiento de los otros, de poder operar con los otros. Es decir, se trabaja en una tarea con dos niveles, uno *explícito*, que incluye un objeto de estudio, problemas que resolver, herramientas de trabajo, pautas y metodología clara y conocida por todos y uno *implícito*, que implica la formación y sostén de la red vincular que es soporte del aprendizaje porque todo vínculo incluye procesos de comunicación y aprendizaje (utilizado en sentido amplio) que dan lugar a una desestructuración de modelos incorporados permitiendo resignificar la realidad y reaprender, adaptándose activamente al contexto.

Esta dinámica dentro de un grupo supone un interjuego de roles complementarios, coexistentes y alternativos que hacen a la eficacia de la tarea en cada aquí y ahora. Una mayor heterogeneidad de los integrantes supone una mejor producción porque se logrará construir desde una multiplicidad enriquecedora.

BIBLIOGRAFÍA



Vigotsky, L. S. (1966) Pensamiento y lenguaje. Edición Revolucionaria. La Habana, Cuba

Gilly Salmon. E-Moderating (2003) The Key to Teaching and Learning Online .Taylor and Francos London

Pichon-Riviere Enrique. (1995)El Proceso Grupal. Del Psicoanálisis a la Psicología Social. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.

Pichon-Riviere Enrique. (1996)Teoría del Vínculo. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.

Berger, P. Luckmann. T (1998) La construcción social de la realidad, Bs. As. Argentina. Amorrortu Editores

Bruner, J. (1991). Actos de significado, más allá de la revolución cognitiva, Madrid, España. Alianza Editorial

Gergen, Kenneth J. (1996) Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social, Barcelona, España, Editorial Paidós

Mead, George (Ed. Orig. 1934) Espíritu, persona y sociedad, Buenos Aires, Editorial Paidós

Rowntree, D. (1993) Exploring open and distance learning, London, Kogan Page

Preece Jenny, Online Communities, John Wiley & Sons, Ltd. 2000.

Saint-onge Hubert, Wallace Debra, Leveraging Communities of Practice for strategic advance, ed. Butterworth heinemann. 2003.

Sangrá Albert, Duart Joseph M., Aprender de la virtualidad, Ed Gedisa. 2000.

Wenger Etienne, LAVE Jean, Situated learning, Cambridge University Press. 1991.

Wenger Etienne, Communities of Practice, Cambridge University Press. 1998.



Driscoll, M.P. (2000). *Psychology of learning for instruction*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Gardner, H. (1987). *La nueva ciencia de la mente: Historia de la revolución cognitiva*. Barcelona: Paidós.

Good, T.L., y Brophy, J. (1996). *Psicología educativa contemporánea* (5ª ed.). México: mcgraw-Hill.

Knowles, M.S., Holton, E.F., y Swanson, R.A. (2001). *Andragogía: El aprendizaje de los adultos*. México: Oxford University Press.

Santrock, J.W. (2001). *Psicología de la educación*. México: mcgraw-Hill.

Schunk, D. (1997). *Teorías del aprendizaje* (2ª ed.). México: Prentice-Hall.

Tarpy, R. (2000). *Aprendizaje: Teoría e investigación contemporánea*. Madrid: McGraw-Hill.

Woolfolk, A.E. (1999). *Psicología educativa* (7a ed.). México: Pearson.

Gértrudix Barrio, Manuel. *Sistemas y herramientas para el trabajo colaborativo en Educación*. Universidad Carlos III de Madrid.

Disponible en:

[Http://www.icono14.net/revista/num7/articulo%20MANUEL%20GERTRUDIX3.htm](http://www.icono14.net/revista/num7/articulo%20MANUEL%20GERTRUDIX3.htm)

Neri, Carlos. *Trabajo colaborativo, tecnología y educación*.

Disponible en: <http://www.moebius.lodigital.com.ar/?P=334>

Santamaría González, Fernando. *Herramientas colaborativas para la enseñanza usando tecnologías web*.

Disponible en: http://gabinetedeinformatica.net/descargas/herramientas_colaborativas2.pdf
