



**Un modelo de formación  
de educadores de  
personas adultas en  
la acción:  
Los GIA en El Paeba**

*compartímos  
buenas prácticas*  
*Perú*



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE



República de Perú  
Secretaría de Educación



**Autores:**

Mónica Méndez  
Edilberto Portugal  
Secretaría de Educación  
República de Perú



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN,  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN Y  
FORMACIÓN PROFESIONAL**

*Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial  
Subdirección General de Programas y Centros*

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
Subdirección General de Información y Publicaciones

Catálogo de publicaciones del Ministerio de Educación  
<http://www.educacion.es/>

Catálogo general de publicaciones oficiales  
[www.060.es](http://www.060.es)

Diseño: Alejandro Martínez González  
Fecha de edición: 2008  
NIPO: 660-08-406-4

Depósito Legal: M-23473-2009  
Imprime: OMAGRAF, S.L.

Se puede reproducir y traducir total y parcialmente los textos  
mencionando la fuente.

Las opiniones emitidas en la publicación son responsabilidad de los autores.  
No reflejan ni comprometen necesariamente las posiciones institucionales  
del Ministerio de Educación de España.

Impreso en papel ecológico TCF  
totalmente libre de cloro



# Presentación

---

Uno de los retos continuos a los que se enfrentan los sistemas educativos de cualquier país es la mejora de la calidad de la enseñanza. Existe, además, una coincidencia casi unánime en asociar mejora de la calidad de la enseñanza con formación del profesorado, tanto formación inicial o de base como formación continua o capacitación (formación del profesorado en ejercicio).

Es innegable que la formación de profesorado en ejercicio aporta una importante contribución a la solución de los problemas asociados a las enormes tareas que en el campo de la educación se abren en la actualidad a la mayoría de las sociedades. De entre ellas cabe destacar las nuevas exigencias a las que deben responder los docentes por las profundas transformaciones que se están operando en el mundo actual, sobre todo en lo que se refiere a las posibilidades de acceso a la información, las relaciones entre enseñanza y vida activa y en general las necesidades surgidas de un mundo globalizado y en continuo cambio.

Los modelos de formación del profesorado en ejercicio son variados y atienden a distintas concepciones de los procesos formativos y a las distintas posibilidades para llevar a cabo esta formación, mayor o menor financiación, dispersión de los centros educativos y un largo etcétera. En todos los casos se puede coincidir en dos objetivos: la mejora de las competencias profesionales y la difusión y consolidación del mandato institucional, lo que hace necesario compaginar las exigencias del sistema con las necesidades individuales.

La experiencia que se narra en las páginas que siguen, presenta una propuesta de trabajo en la se pretende dar respuesta a las necesidades de formación individual a la vez que se abre un espacio de coordinación y supervisión que permite responder también a las necesidades de la institución.

Los Grupos de Interaprendizaje, tal como se expone en esta experiencia, responden a una concepción del docente como profesional práctico-reflexivo donde el intercambio de experiencias, una manifestación del aprendizaje entre iguales, es considerada una de las más importantes fuentes de conocimiento de esta profesión.

Las sesiones, que comienzan con una **“motivación”**, pretenden recorrer una **“ruta”** que va desde **el intercambio de información hasta el análisis y solución de los problemas de enseñanza y aprendizaje**, en un proceso similar a la investigación en la acción que **refuerza enfoques y técnicas y establece pautas para una nueva programación**.

En resumen, en esta **“buena práctica”** se cuenta, de forma breve, una propuesta sencilla y accesible, adaptable a cualquier realidad educativa, que rescata con potencia dos elementos claves en la formación de profesionales de la educación:

**El docente se siente protagonista de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la programación hasta la evaluación, y no un simple técnico que ejecuta lo diseñado por otros.**

**Emergen los procedimientos como fundamento de la profesionalización de un práctico-reflexivo.**

Como la mayoría de las narraciones de las prácticas realizadas en la escuela, ésta es una síntesis de un proceso donde apenas queda reflejada toda la riqueza, todos los matices de la comunicación profesional entre los docentes. Se requiere completarla con las vivencias que cada uno de los compañeros y compañeras lectores puedan aportar desde sus propias experiencias.

*Jesús Rueda Prieto*



# Introducción

---

En mayo de 2003, los Ministerios de Educación de España y Perú acordaron impulsar un proyecto de educación básica formal para seis mil personas jóvenes y adultas en poblaciones suburbanas de ciudades peruanas. Era el *Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos* (PAEBA- Perú). Su inicio fue proyectado para el segundo semestre de 2003<sup>1</sup>. Se esperaba que en tres años atendiera a unos 25 mil estudiantes –mujeres y varones mayores de quince años– en las ciudades de Lima, Callao y Arequipa<sup>2</sup>.

El pequeño equipo formado para el proyecto debía ponerlo en marcha resolviendo las siguientes tareas:

- una convocatoria que llegara a miles de personas en las periferias de grandes ciudades;
- preparar equipos de *supervisores*, es decir, educadores y educadoras para capacitar, acompañar y apoyar pedagógicamente a docentes en unos 300 *Círculos de Aprendizaje* a partir agosto de 2003;
- levantar centros de atención en lugares donde nunca había llegado programa educativo alguno de adultos, salvo los correspondientes a las campañas oficiales de alfabetización de mínimo impacto;
- producir un currículo experimental para los tres niveles oficiales de educación básica: *inicial* (alfabetización), *intermedio* (educación primaria), *avanzado* (educación secundaria), dentro de los lineamientos del Ministerio de Educación del Perú establecidos en los últimos años;
- elaborar textos y guías para uso de estudiantes y docentes de los tres niveles de la educación básica.

---

1. El Ministerio de Educación del Perú solicitó en 2002 al gobierno español la extensión de la iniciativa PAEBA que el Ministerio de Educación y Ciencia de España había impulsado en cinco países de América Latina con apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). El proyecto aprobado contemplaba una primera fase de tres años que después fue ampliada hasta 2008. Los estudiantes atendidos a este año han llegado a unos 85 mil.

2. El equipo impulsor estuvo conformado por profesionales con experiencia en programas para personas adultas: un funcionario del Ministerio de Educación y Ciencia de España, tres educadores peruanos y una cooperante española.

Al día siguiente de su creación, el PAEBA-Perú debía encarar estos desafíos. El mayor de todos era, sin duda, preparar a los formadores de los 300 docentes que se necesitaban para iniciar las acciones educativas.

En la víspera del primer taller para unos 30 *supervisores y supervisoras* responsables de las zonas de trabajo, alguien del equipo central hizo la siguiente observación que pretendió ser risueña: *Tenemos que ganar el campeonato de fútbol con jugadores que vienen de experiencias de básquet, ping-pong...* Efectivamente. Fuera de los miembros del equipo impulsor, ninguna de las personas contratadas –profesionales en educación– había tenido formación en educación de adultos. Solo algunas de ellas habían pasado en años anteriores por las fugaces campañas de alfabetización del Estado<sup>3</sup>.

El desafío inicial no consistía simplemente en transmitir instrucciones para que los *supervisores* realizaran un oficio de carácter administrativo. Se trataba de prepararlos como formadores de educadores de personas jóvenes y adultas. No había tiempo ni grandes recursos económicos para ello. Estos supervisores ya contratados en el PAEBA serían, además, responsables de los círculos de aprendizaje en las zonas seleccionadas.

El equipo central tomó una decisión. Se haría un taller para aprender de manera práctica técnicas de comunicación social hablando y reflexionando sobre los aspectos más importantes de la vida de los participantes. La experiencia se realizó y produjo resultados sorprendentes.

La primera actuación pública de los miembros de este grupo consistió en tomar contacto con las poblaciones escogidas en el diagnóstico del proyecto para seleccionar a docentes que actuaran como facilitadores. Los *supervisores* cumplieron esta tarea en alianza con las *Organizaciones de Base* y las Municipalidades de los distritos. Después, con apoyo del equipo central, organizaron talleres descentralizados de capacitación para 300 docentes seleccionados. Era su primera experiencia como formadores. Debían preparar a esos docentes para que asumieran un papel de animadores de procesos educativos en círculos de aprendizaje. La tarea fue cumplida. Los *supervisores* aplicaron el enfoque y los procedimientos que habían experimentado personalmente en su taller inicial. Fue fácil porque no tenían que hacer exposiciones sino aplicar las técnicas de comunicación aprendidas al tratar los temas importantes de sus vidas en su taller inicial.

---

3. El sistema educativo peruano tiene pocos educadores preparados para la EDJA la razón es sencilla. Las universidades y los institutos de formación no consideran la educación de adultos en sus currículos de la profesión docente. Tampoco ofrecen cursos a distancia en este campo.

Esta manera de enfocar y animar las acciones educativas habría de estar presente con variada intensidad a lo largo de toda la propuesta del PAEBA en los años siguientes.

Pero era evidente que lo realizado no era suficiente. Desde varios lados surgieron voces de preocupación. Sin embargo, el PAEBA ya tenía un grupo grande de docentes motivados y con técnicas adecuadas para iniciar los procesos fundamentales en el primer nivel de la educación primaria. Había que dar un paso adelante. Así, la etapa siguiente fue la constitución de los *Grupos de Interaprendizaje* (GIA). El argumento para ello fue la fuerza educativa que genera la comunicación entre pares en torno las experiencias compartidas. La lección de los primeros talleres había sido clara y fue aprovechada. De este modo, los GIA cuya realización había sido imaginada inicialmente como capacitación complementaria, se convertiría después en el eje principal de toda la formación de educadores de personas jóvenes y adultas.

Los **Grupos de Interaprendizaje** (GIA) fueron impulsados por el *Plan Nacional de Capacitación Docente* (PLANCAD) del Ministerio de Educación del Perú entre 1995 y 2000<sup>4</sup>. Consistían en jornadas de intercambio de experiencias. Tuvieron un desarrollo particular en las zonas rurales como redes de maestros que se reunían para apoyarse en sus actividades docentes. Se realizaban en lugares y tiempos escogidos por ellos con o sin la presencia de supervisores o especialistas de las direcciones educativas locales. Incorporaban actividades de convivencia y recreación.

En este punto, conviene mencionar dos condiciones favorables que encontró el programa PAEBA-Perú al iniciar sus acciones:

- Existencia en el país de un sistema de educación de adultos con aparatos de dirección y administración, funcionarios y especialistas de carrera.
- Una nueva ley de educación que dio a luz la *Educación Básica Alternativa* (EBA) como alternativa a la agotada educación de adultos de los años anteriores<sup>5</sup>. A partir de este instrumento legal y su reglamento la direc-

---

4. Se trata de un proyecto del Mejoramiento de la Calidad Educativa del Perú (MECEP) para una educación de calidad en todos los niveles educativos excepto el correspondiente a la educación de adultos.

5. Ley General del Educación N° 28044 promulgada en julio de 2003 en cuyo Art. 37 aparece la nueva educación de adultos que sería organizada y normada un año después con el Reglamento.

ción nacional de adultos produjo orientaciones para modelar procesos educativos de nuevo tipo: el estudiante en lugar central de la actividad educativa; consideración especial a los contextos culturales diversos; acción del educador dirigida a recoger el saber existente y las experiencias como material esencial del aprendizaje.

La primera condición indicada serviría de sustento legal y soporte administrativo para realizar el programa PAEBA-Perú como experiencia piloto a favor de la educación de adultos.

La segunda, sería la referencia principal para justificar las ideas y las propuestas de cambios al mismo tiempo que de inspiración y reto.

Echando una mirada final sobre el conjunto de la experiencia observamos que la formación de educadores en el PAEBA aparece como una realización de impacto. Los educadores formados dan testimonio de ello. Hablan no solo de aprendizajes sino de cambios en sus vidas. Ello permite entender, también, por qué en 2005, un grupo escogido de los equipos del PAEBA-Perú fuera convocado por el Ministerio de Educación para conducir procesos de *formación de formadores* de personas jóvenes y adultas en todo el país.

Pese a su crecimiento y consolidación los GIA no han tenido un ascenso ininterrumpido. Han experimentado dificultades que han afectado el ritmo de su marcha poniendo a prueba su potencia: miembros que se retiran, supervisores que son cambiados, cargas administrativas inadecuadas, marginación de las actividades organizadas por autoridades del sistema, segregación de los programas oficiales de capacitación; demoras prolongadas en los pagos a los docentes comprometidos por el Estado. Por el lado interno, ha habido algunas vacilaciones en las orientaciones, ciertos vacíos en cuanto procedimientos metodológicos. Todo ello ha amenazado el entusiasmo por la tarea en determinados momentos, pero no ha doblegado. En los momentos más críticos los docentes han encontrado el espacio para analizar serenamente los hechos y encontrar soluciones.

La EBA de calidad reclama hoy día con más fuerza atención sostenida a la preparación de docentes de nuevo tipo. Urge recoger experiencias para encontrar las pistas de una propuesta nacional que supere formas arcaicas y tecnocráticas de capacitación e incluya a los educadores de personas jóvenes y adultas.

# El GIA en la formación de educadores para la EBA

---

El PAEBA comenzó a elaborar la propuesta de formación y capacitación de sus educadores simultáneamente a la tarea de crear círculos de educación básica en sectores suburbanos. Fue un proceso intenso a través de acciones tentativas en talleres, jornadas y reuniones dirigidas a docentes con escasa disponibilidad de tiempo<sup>6</sup>. Solo los *supervisores* se encontraban a dedicación plena.

De estas primeras experiencias durante cuatro o cinco meses salieron lecciones y, entre ellas, una que aparentemente explicaba el avance rápido de los docentes. Se trataba de la práctica del aprendizaje vivencial. Los *Grupos de Interaprendizaje* (GIA), como espacio de encuentro de maestros y maestras en el terreno lo facilitaban. Poco a poco los GIA se convirtieron en el núcleo de la propuesta de la formación y capacitación actual de los educadores del PAEBA-Perú que combinaba otros componentes. La fórmula final combina el aprendizaje mediante la interacción de docentes en vinculación con su práctica diaria; momentos de instrucción acerca de contenidos estructurados; seguimiento a las acciones de los docentes en los círculos; evaluación formativa de carácter participativo. Esta combinación se fue perfilando hasta producir una estructura que articula cinco componentes: *Capacitación Inicial; Grupos de Interaprendizaje; Reformamiento; Monitoreo; Evaluación*. Veamos cada componente como parte de una propuesta estructurada:

- El primer componente es la *Capacitación Inicial* que abre la entrada a todo el proceso de formación y capacitación<sup>7</sup>. Se realiza al inicio de cada período anual de la siguiente manera:
  - los docentes se internan en un taller de cinco días que consiste en vivenciar el modelo básico de la acción educativa que van a realizar;

---

6. Muchos de los docentes del PAEBA tienen un trabajo adicional sea en centros de educación de menores o en actividades de otro tipo. El pago que reciben es homologado por el Estado al de los voluntarios como una propina.

7. Por **formación** entendemos una acción educativa realizada en proceso y dirigida a producir cambios en las personas –valores, actitudes, conocimientos, destrezas– mediante la interacción con “los otros” y dentro de la práctica social en la que participan.

- en torno a este modelo surgen temas de reflexión: fundamentos de la educación de adultos, nuevos enfoques educativos, la modalidad de *Educación Básica Alternativa* (EBA);
  - siguen las prácticas de los procedimientos y técnicas del modelo para que los docentes comiencen a apropiarse del oficio que van a realizar en los *círculos de aprendizaje* (CA) contando con los materiales educativos que usarán los estudiantes.
- Los *Grupos de Interaprendizaje (GIA)* son el segundo componente de la propuesta. Constituyen el modelo de formación en acción. Consisten en reuniones semanales de docentes pertenecientes a la misma zona de trabajo. Duran dos a tres horas. Un supervisor zonal es el responsable y asesor.

Estos encuentros de educadores siguen flexiblemente la siguiente ruta:

- *motivación* para generar un clima de comunicación (acciones iniciales de calentamiento como juegos);
- *intercambio de información* sobre sucesos educativos relevantes entre facilitadores y el supervisor;
- *análisis y solución de problemas de aprendizaje y enseñanza;*
- *reforzamiento en el enfoque y las técnicas;*
- *pautas para la programación semanal;*
- *evaluación participativa de las acciones del GIA.*

*Los GIA permiten conocer los acontecimientos importantes de la labor pedagógica sucedidos durante la semana, llevan a pensar nuevas prácticas a partir de ellos y a investigar* (Rosa Oré, supervisora del CEBA Alto Selva Alegre, Arequipa).

En el Manual del Supervisor del PAEBA-Perú, se lee:

*En los GIA se construye el modelo educativo de la EBA: los docentes aprenden unos de otros, encuentran respuestas a sus necesidades de formación y propician en ellos la construcción de un modelo propio en el que se sustenta en la praxis educativa<sup>8</sup>.*

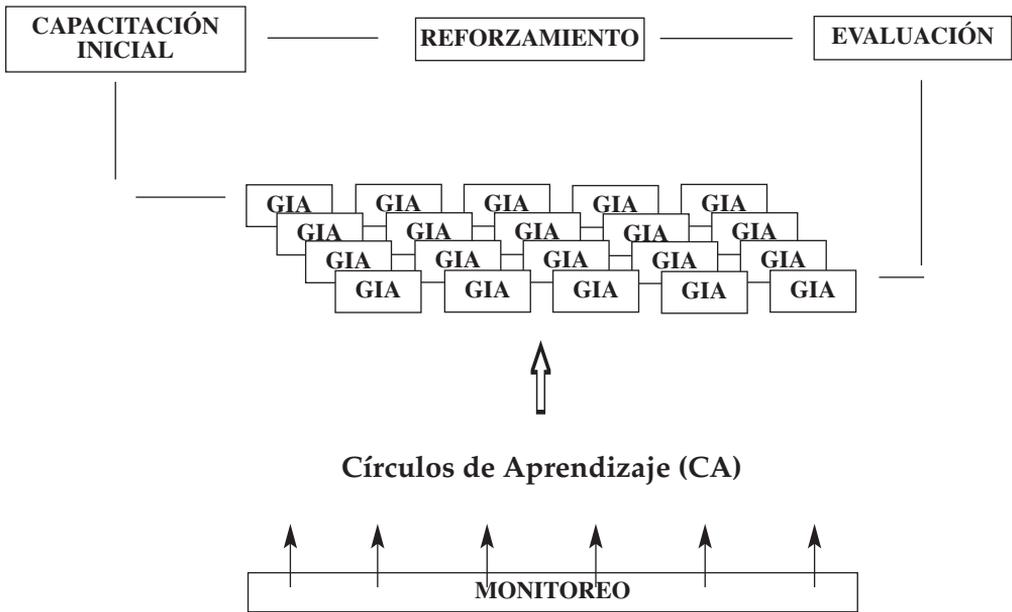
El aprendizaje se construye en la agenda planteada por los docentes.

- El tercer componente es el *Reforzamiento*. Se realiza a través de jornadas –dos o tres semestrales– generalmente para los supervisores. Es una actividad de retroalimentación que incorpora los elementos de instrucción presentados en la capacitación inicial y enriquecidos por la práctica realizada en los CA. El reforzamiento para los docentes facilitadores se realiza descentralizadamente a iniciativa de los GIA.
- El cuarto componente corresponde a las acciones de *Monitoreo*. Consiste en una visita mensual del supervisor a cada uno de los docentes de los círculos que son miembros del GIA bajo su responsabilidad. En ella el educador es observado en su práctica pedagógica y recibe el apoyo técnico adecuado in situ. Las experiencias relevantes recogidas en estas visitas sirven de material de reflexión en los GIA semana a semana.
- El espacio de *Evaluación* es considerado, también un componente formativo. Ocurre en una jornada central o jornadas descentralizadas por CEBA. Los miembros del GIA identifican los valores de las prácticas colectivas y los traducen en lecciones para mejorar su labor.



8. PAEBA-Perú, *Manual de Capacitación para el Ciclo Intermedio, EBA*, Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima, 2005, p. 15.

El siguiente diagrama muestra el modelo de formación en acción teniendo a los GIA como el eje:



En el diagrama se ven las interrelaciones de los componentes. Un GIA del PAEBA enlaza dos momentos:

1. acompañamiento en acción del supervisor a cada docente;
2. análisis sobre lo encontrado en las prácticas docentes.

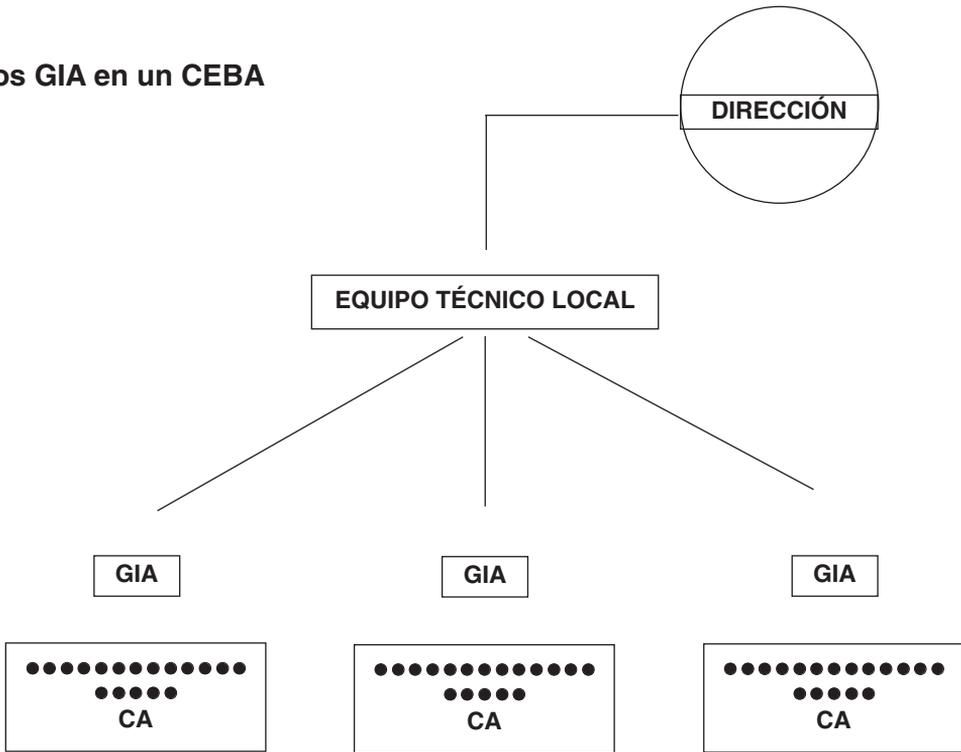
Destaca en este mecanismo la intensidad formativa de un GIA: puede llegar a 24 reuniones en el semestre (unas 72 horas)<sup>9</sup>. El monitoreo de los supervisores se realiza a los docentes en los CA con proyección a los GIA:

El diagrama siguiente muestra al CEBA –pieza fundamental de la *Educación Básica Alternativa*– como soporte institucional del GIA<sup>10</sup>:

9. A veces, la reunión de un GIA choca con el horario de algún círculo. Entonces los estudiantes, se encargan de su funcionamiento lo que permite al docente acudir a su GIA puntualmente.

10. El Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) reemplaza al Centro de Educación de Adultos. Consiste en un local central con la dirección y administración. Las aulas son círculos que se encuentran en su periferia, formados en lugares que facilitan la atención de los estudiantes.

## Los GIA en un CEBA



La Dirección del CEBA se encuentra en un local que opera como centro administrativo y de recursos (salas de estudio, auditorio, aula mentor, biblioteca, almacén).

Cada Dirección opera a través de un Equipo Técnico Local, formado por los supervisores.

Los Círculos de Aprendizaje (CA) ● se agrupan por zonas. Cada uno está bajo la conducción de un docente-facilitador.

El conjunto zonal de docentes forma un GIA  que opera bajo la responsabilidad y asesoramiento de un Supervisor.

Los CEBA de Lima y Callao a 2008 conducen cuatro GIA cada uno.

## *Las supervisoras describen su labor*

*Soy supervisora. Me corresponde monitorear constantemente el trabajo de los docentes dentro de sus círculos. Eso significa apoyarlos, incentivarlos a una competencia sana para la renovación de lo que hacen, rescatar los hallazgos e involucrar a todos en el trabajo cooperativo. (Rosa Oré Sarayasi, CEBA Alto Selva Alegre, Arequipa)*

*Tengo bajo mi responsabilidad a 18 docentes. Mi función es acompañarlos, apoyarlos y estimularlos en su labor con personas adultas y la realizo visitándolos en los Círculos de Aprendizaje y reuniéndome con ellos para intercambiar experiencias en mi GIA. Paola Escalante, CEBA de San Juan de Lurigancho (Lima)*

## Sus valores destacan en los siguientes testimonios

*Estoy plenamente convencida de la enorme capacidad benefactora en capacitación docente que tiene el proceso desarrollado en un GIA. Me complace recomendar esta práctica como una forma sencilla eficaz y permanente el desarrollo de las capacidades de los docentes. (Gladys Córdor, coordinadora del CEBA Comas (Lima)*

Patricia Poma del CEBA, en Comas (Carabayllo, Lima) destaca el GIA como un espacio que propicia la investigación y la experimentación:

*Es una forma sencilla de investigación puesto que se hace observación y experimentación de los procesos de aprendizaje, que luego de ser puestos en práctica son replicados, dando lugar posteriormente a llegar a conclusiones de mucho valor que pueden servir para otros docentes.*

La misma coordinadora muestra el valor de uso generado inmediatamente por la práctica de cada GIA.

*Al realizar las visitas puedo detectar las dificultades que se presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje del docente y del estudiante. (...) Este es el material para pensar en las reuniones del GIA. Así nos ayudamos para resolver situaciones difíciles. Nos enriquecemos recogiendo la diversidad de estrategias utilizadas en las sesiones de aprendizaje. De esta manera, todos aprendemos de todos.*

Este testimonio incluye el *nosotros* como sujeto del aprendizaje y encaja con la exigencia de relaciones horizontales y abiertas.

*La relación que se establece (en los GIA) es horizontal, amigable y abierta a las observaciones y sugerencias. Otra de las características de los GIA ha sido su carácter participativo y democrático, puesto que dentro de estas reuniones hubo mucho respeto por las diferentes ideas, se han compartido conocimientos, y sobre todo ha habido un trato horizontal y cooperativo. El trato horizontal entre los integrantes del grupo nos ha permitido lograr satisfactorias relaciones humanas, donde ha primado la confianza. (Gladys Córdor, supervisora en Comas, Lima)*

El GIA, es percibido como una escuela de nuevo tipo

*Haber dirigido y participado en el GIA ha sido para mí como una escuela donde he aprendido de cada docente de acuerdo a su experiencia y fortaleza. Me ha permitido ampliar mis conocimientos, investigar, innovar y mejorar cada día como persona y como docente. Me di cuenta que cada uno de nosotros teníamos mucho que dar y aprender y corregir nuestros errores y decirle adiós a nuestros viejos paradigmas.*

*En un GIA los docentes son los agentes principales porque son ellos los principales protagonistas del producto de un GIA, mientras el coordinador es un mediador que busca canalizar el adecuado desempeño del docente. Yuli Fernández CEBA PAEBA de San Juan de Lurigancho.*

Rosa Oré, coordinadora de CEBA PAEBA Alto Selva Alegre (Arequipa) contrasta su experiencia pasada con la actual

*Antes de ingresar al PAEBA yo trabajaba en una institución educativa. Allí la prioridad consistía en impartir conocimientos por doquier. Pensé que eso era lo correcto y nadie me dijo lo contrario. Trabajaba con jóvenes de 16 años. Si yo hiciera hoy una comparación con mi experiencia actual diría que lo que estaba haciendo era producir autómatas, memoristas, sin aspiraciones personales. En el GIA, en cambio encontré las mejores formas de aprender.*

El GIA como modelo que articula una propuesta de formación combinada

*Los GIA combinan la instrucción complementaria sobre la propuesta metodológica más los aspectos disciplinares relacionados con la educación de personas jóvenes y adultas con momentos en los que se comparte la práctica de la aplicación metodológica de cada docente y las necesidades con respecto a la utilización de materiales, a su mencionar que las finalidades expuestas son trabajadas progresivamente en cada GIA según el requerimiento de los docentes y lo observado en la práctica. Juan Barrueta, Ceba San Juan de Lurigancho.*

La práctica generada en los GIA según los testimonios coincide con la idea de formación y desarrollo de los *profesionales prácticos reflexivos* (Schön 1983) cuyas cualidades son:

- de pensamiento integrador para situarse frente a las realidades complejas;
- de “experimentación”, entendida como acercamiento crítico a la realidad;
- de oportunidad para registrar y procesar lo vivido personalmente y por los otros;
- de apertura a ser sujetos de interpretaciones en la acción<sup>11</sup>.

---

11. SCHÓN, Donald, *The Reflective Practitioner. How Professionals think in Action*. New York, Basic Books, Harper Colophon, 1983.

Los testimonios de lo experimentado en los GIA hacen ver que no sólo representan un instrumento eficaz para la práctica docente. Walter Quispe, de San Juan de Lurigancho hablaba en 2005 de su realización personal: *Yo he encontrado en el PAEBA, la realización de mi vocación de servicio*. Manifestó que esto se debía, en gran parte, a lo experimentado y vivido en los GIA<sup>12</sup>.

Esta realización personal es explicada por Jane Pérez del CEBA Villa El Salvador como efecto del compañerismo, el compartir, el trabajo en equipo...

*Este espacio nos ha permitido tanto a los docentes como a mí poder convivir entre compañeros, no sólo ver el lado laboral de una capacitación continua y permanente, la capacidad de liderazgo, las fortalezas que cada uno posee, sino el lado personal de cada uno de ellos a través del compañerismo la solidaridad y la cohesión del grupo haciendo el trabajo en equipo, siendo todos parte importante para la realización de un trabajo eficaz y efectivo.*

*La relación que existe entre los docentes en un GIA es muy fuerte, estamos muy compenetrados* (Rocío Ramirez, CEBA Villa El Salvador)

*El estar reunidos un grupo de personas implica algo más que aprender el uno al otro, implica algo más que intercambiar experiencias, el reunirse en las GIA es todo una convivencia entre docentes.* (Wilson Cortés, CEBA Ventanilla).



12. Entrevista del 5 de junio de 2005.

# Dificultades y escollos

---

Algunas dificultades reconocidas por los supervisores acerca de la experiencia en los GIA se refieren a la desestabilización interna que experimentan con las variaciones en la composición de sus grupos que agudiza la heterogeneidad existente desde su nacimiento.

Hay movilidad en los GIA. Salen personas antiguas y se incorporan nuevas. Notemos que sólo el 8% de los maestros que estuvieron en el inicio del PAEBA ha llegado al 2008.

*Los nuevos desconocían la metodología, Se mostraban muy académicos, tanto en los círculos de aprendizaje como en los GIA. Esta conducta dificultó el desarrollo de los GIA y, en cierta medida, frenó su avance. (Gladys Córdor).*

Para la vida del GIA es esencial un clima fraterno, de confianza y tolerancia. La incorporación de personal nuevo tiene a desestabilizar.

*Había malestar en los docentes que venían trabajando desde inicios del proyecto. Los nuevos por autosuficiencia o prejuicios terminaban ofendiendo muy sutilmente la calidad profesional de los docentes antiguos.*

Las soluciones a las dificultades descritas fueron generadas al interior de los mismos GIA por la estrecha relación que genera una práctica común y por los beneficios derivados de las reuniones. Los relatos se refieren al ejemplo de los miembros antiguos como fuerza decisiva: tolerancia como efecto de una práctica larga de discusiones grupales; compromiso con los círculos; la búsqueda de respuestas en el colectivo a las dificultades que surgen en la actividad pedagógica...

*(...) todo esto fue desapareciendo a medida que se iban desarrollando las reuniones e iban apareciendo los beneficios observados en la misma práctica de los círculos. Influyó, también, En otras ocasiones los docentes nuevos mostraban y manifestaban una actitud positiva frente a una nueva experiencia de trabajo, lo*

*cuál se revertía en los docentes antiguos al mostrarse más solidarios, cooperativos y más motivados hacia el trabajo que se desarrollaba dentro de los GIA y en los círculos de aprendizaje. (Gladis Córdor).*

El choque entre lo viejo y lo nuevo sucede no sólo al inicio. Los paradigmas de la vieja educación, a veces rebrotan y se convierten en escollos; pueden mezclarse y convivir con los lineamientos nuevos. Señalamos los que ocurrieron en la experiencia del PAEBA a través de las siguientes proposiciones:

- Un docente se forma aprendiendo el oficio como el aprendiz de un artesano experimentado: el maestro realiza el modelo y el discípulo debe reproducirlo exactamente.
- Las formas de instrucción tipo “cascada” son eficientes porque reproducen en cadena, escalón por escalón, los contenidos necesarios a bajos costos.
- Lo ideal en un docente es que domine la materia que tiene a su cargo. Si posee la formación académica adecuada, puede enseñar<sup>13</sup>.

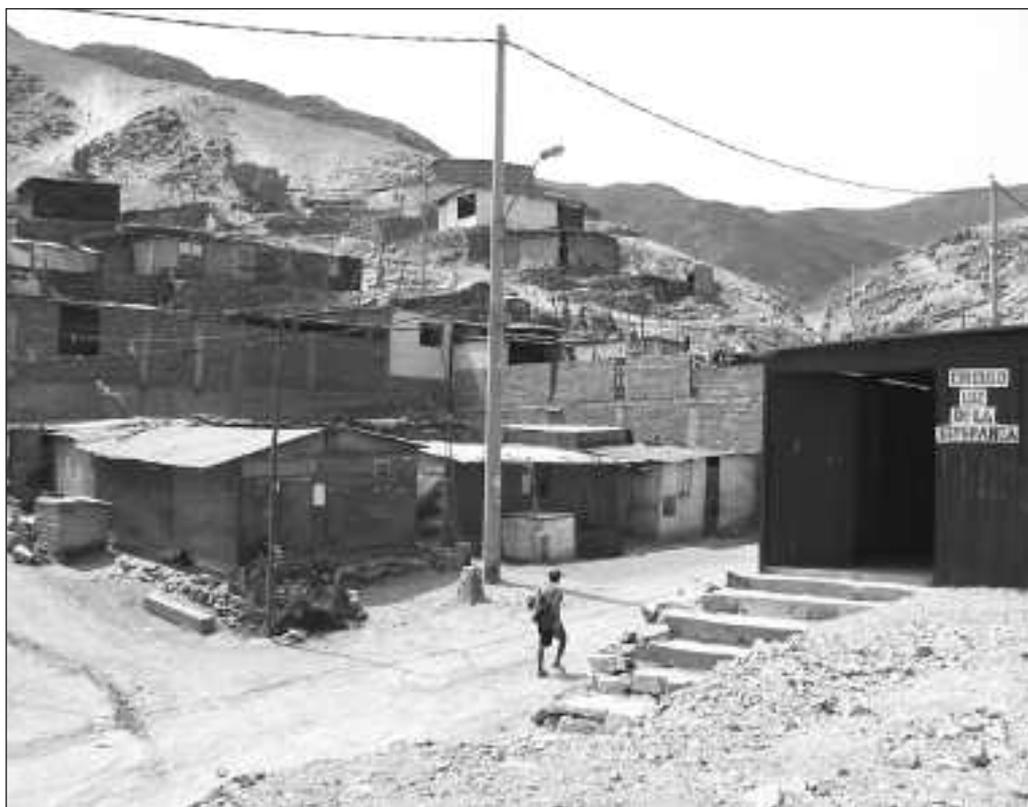
Un hecho ocurrido en el PAEBA al segundo año de su desarrollo es un ejemplo de rebrote de los viejos modelos.

En un momento dado el equipo central del PAEBA sintió la urgencia de elevar el rigor académico de las acciones en los círculos tal vez en la idea de generar mayor credibilidad en el experimento que se había comprometido a realizar. Impartió, entonces, instrucciones rigurosas a los docentes para que programaran incorporando todas las *capacidades* establecidas en el currículo experimental –¡188 para la educación primaria!– con sus respectivos indicadores. La consecuencia fue *que la práctica de los GIA estaba convirtiéndose en largas jornadas donde se programaba en serie para todos los círculos. Esto se convirtió en una doble carga para los docentes ya que al final tenían que “contextualizar” la programación que habían hecho en el GIA para aplicarla en su círculo de aprendizaje* – dice el informe del equipo central que al final tuvo dar marcha atrás.

13. **Cayetano De Lella** hace una buena síntesis de los modelos que él encuentra en contraste con el que preconiza, es decir, el modelo hermenéutico reflexivo. Ver *Formación Docente El modelo hermenéutico-reflexivo y la práctica profesional*, en *DECISIO. Formación de Formadores*, N° 5, otoño 2003. Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL).

Los GIA se movieron contra los paradigmas emergentes como éste y los derrotaron. La solución provino de la confrontación de las ideas con argumentos de experiencia.

*Imagínense si esto se diera en todos los niveles, en todas las modalidades, en todo el sistema educativo. Entonces la educación peruana tendría otro rumbo, recién hablaríamos que vamos hacia la calidad educativa (Wilson Cortés, CEBA Ventanilla).*



*“(...) digamos por ejemplo  
que la frontera pierde sus aduanas  
y hasta nos invadimos los unos a los otros  
nos prestamos volcanes y arroyitos  
y cobre y antropólogos y azúcar  
y lana y proteínas y arcoiris  
y alfabetizadores y durmientes  
y poetas y prosistas (...)”.*

---

**Roberto Juarroz**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE



**República de Perú**  
*Secretaría de Educación*