

**MANUAL PARA LOS  
GRUPOS DE  
INTERAPRENDIZAJE – GIA**

## **Manual para los grupos de interaprendizaje - GIA**

© Ministerio de Educación

Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos

PAEBA - Perú

### **Codirectores del Programa PAEBA - Perú**

Armando Ruiz Tuesta

Jesús Rueda Prieto

### **Elaboración**

Susana Valiño Rozas

Hempler Soto Huaranga

### **Colaboración**

Amparo Peceros Silvera

Luis Vásquez Quispe

Bernard Weber

### **Corrector de estilo**

Eduardo Borrell Castro

### **Agradecimiento:**

A los miembros del ETC, supervisores y facilitadores de los distritos de Comas, San Juan de Lurigancho, Ventanilla y Villa El Salvador.

### **Diseño y diagramación**

Proyectos & Servicios Editoriales - Telf. 564-5900

### **Impresión:**

Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Jr. Paruro 119 - Lima 1 Telfs. 428-5210, 428-9272

### **Tiraje:**

500 ejemplares

# Índice

---

<b>Presentación</b>	<b>05</b>
<hr/>	
<b>I. Marco conceptual</b>	
<hr/>	
Introducción	07
Concepto de grupo	08
Características de un grupo	09
Objetivos del grupo de interaprendizaje (GIA)	09
¿Qué significa partir de la práctica en los procesos de interaprendizaje?	10
¿Qué quiere decir el concepto de interaprendizaje?	11
La vuelta a la práctica en la metodología participativa	12
Papel que desempeñan los supervisores en el GIA	13
<b>II. Propuesta operacional</b>	
<hr/>	
Diseño de grupo de interaprendizaje	16
Responsabilidades de los supervisores para la ejecución de las reuniones de GIA	18
Los procesos de comunicación en los grupos de interaprendizaje	19
Recomendaciones	20
<b>III. ¿Cómo observar una sesión de grupo de interaprendizaje?</b>	
<hr/>	
La ficha de observación de la práctica del supervisor durante una reunión de grupo de interaprendizaje – GIA	23
Lista de Cotejo	24
Del procesamiento y análisis de los resultados	25
Del informe de los resultados	26
<b>Anexo 1</b>	<b>27</b>
<hr/>	
<b>Anexo 2</b>	<b>28</b>
<hr/>	
Ficha de Reunión de grupo de interaprendizaje	29
<b>Bibliografía</b>	<b>31</b>
<hr/>	



## Presentación

---

El manual que a continuación se presenta pretende ser una guía para coordinadores y supervisores, con el fin de apoyarlos en los procesos de formación continua que se desarrollan a través de los grupos de interaprendizaje (GIA).

La intención de este documento es que coordinadores y supervisores utilicen el contenido que aquí se propone, como pautas conceptuales y metodológicas, que puedan ser aplicadas según las particularidades y necesidades de capacitación de los facilitadores a su cargo.

Dadas sus características, este manual quiere ser un instrumento de trabajo útil para el desarrollo de los grupos de interaprendizaje; en ese sentido, pretende contribuir al logro de los siguientes objetivos:

- ◆ Que los supervisores y facilitadores sientan la formación como una experiencia gratificante, personal y de equipo.
- ◆ Que el desarrollo profesional constituya una línea de acción y de mejora permanente.
- ◆ Despertar en supervisores y facilitadores una reflexión crítico-indagadora como base para la recreación de su práctica en la perspectiva de mejoramiento continuo.

Su contenido está organizado en tres capítulos. El primero, refiere aspectos generales relacionados a la conceptualización de los grupos de interaprendizaje; el segundo, describe una propuesta operacional de desarrollo de una reunión de GIA; el tercero, contiene los instrumentos que se utilizan para captar la información del desempeño del supervisor y el procesamiento de la misma.

Este material se ha realizado a partir del recojo de experiencias que se presentan en los grupos de interaprendizaje del PAEBA-Perú.



# PARTE I: Marco conceptual

---

## Introducción

Se propone desde este manual una línea de acción de mejora de los procesos formativos para los facilitadores y supervisores, que dé paso a: la articulación de la formación continua del personal que desarrolla actividades educativas a través de la modalidad de Educación Básica Alternativa; el intercambio de experiencias y reflexiones sobre los procesos educativos; la dinamización pedagógica de los círculos de aprendizaje y del CEBA en su conjunto, como elementos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de la educación de personas jóvenes y adultas.

Partimos de algunas ideas iniciales, que lleven a cuestionamientos y búsqueda de respuestas frente a los desafíos que presenta la puesta en práctica del Reglamento de Educación Básica Alternativa, en el marco de una concepción de formación continua de los ejecutores de la práctica educativa. No se pretende con este manual ofrecer respuestas tipo, sino que, desde la concepción de la formación entendida como un proceso abierto y en constante reformulación, sean los propios educadores quienes busquen y encuentren respuestas y las incorporen a su proceso formativo.

Se entiende la formación como una parte constitutiva de la profesión de educador de personas jóvenes y adultas. La formación es fundamental para avanzar hacia una educación en y para toda la vida, y no es sólo una estrategia que mejora la calidad de los

procesos en momentos puntuales. El “quehacer” educativo de los docentes requiere construir aprendizajes en forma colectiva a la misma velocidad que suceden cambios en la sociedad (que influyen de manera determinante en la educación) y exige a las instituciones garantizar procesos sistemáticos de formación continua para todos los agentes implicados en la educación, como parte de su trabajo educativo y en el entorno en el que se desarrolla esta labor educativa. Observamos, además, que la formación y actualización docente es un Mandato Institucional que viene recogido en la Ley General de Educación y en el Reglamento de Educación Básica Alternativa.

En este marco, se propone un “autoanálisis” de la práctica, en el que cada educador ha de construir su esquema de desarrollo profesional, que dé paso a un “diálogo” con los demás facilitadores y a un intercambio en el que la práctica y la reflexión (individual y colectiva) sean los ejes del proceso de formación, de manera que se establezca la necesaria interrelación entre teoría y práctica.

Hargreaves alude a la profesionalidad para indicar que el educador es profesional cuando “es capaz de reflexionar su propia práctica y cuando se organiza políticamente con sus pares”. Esta organización grupal nos remite al componente de participación, ya que la propuesta del GIA como espacio de interaprendizaje alude a un proceso participativo que implique a todos los integrantes formando un grupo de trabajo

interdisciplinario para la aportación de los más variados puntos de vista en relación con los temas objeto de la reunión.

Por último, añadiremos que los educadores de personas jóvenes y adultas necesitan de espacios institucionales estables para la formación, personas que los acompañen y disposición profesional para que estos procesos se den.

## Concepto de grupo

El término **grupo** es un concepto amplio muy utilizado en el habla cotidiana como en lenguajes más formales y científicos; hasta finales del siglo XVIII se utilizaba en las ciencias naturales, en la química y en las matemáticas, hasta ese momento no se amplía el significado del término. Luego, aparece el concepto de **grupo social**, concepto empleado para designar a las formaciones sociales de un tamaño y estructura determinados.

Los diversos estudios que hay sobre el comportamiento de las personas en un colectivo han definido de forma muy distinta el concepto de grupo social: algunas tendencias señalan que, para la existencia de un grupo, es necesario que la colectividad de personas que lo forman tenga una estructura organizacional con estándares de conducta aceptados (normas) y unos roles establecidos, etc., condiciones sin las cuales el grupo no existiría. Otros estudiosos sugieren que deben existir metas en común y que sus miembros han de tener conciencia de que forman parte de un grupo encaminado a la consecución de algún objetivo.

Hay un elemento en el que coinciden todas las definiciones, que es el concepto de **interrelación**. Las personas que forman

parte de un grupo interactúan entre sí, de modo que cada una de ellas ejerce una influencia en las demás y recibe la influencia de las otras. Entra en juego otro concepto, que es el de la **influencia**.

Otro elemento que tiene mucha fuerza a la hora de decidir si una persona se adhiere a un grupo es el tema de la **motivación**. Para que la motivación sea más fuerte, tiene que haber la creencia entre los componentes del grupo de que su objetivo se puede lograr por medio de la acción conjunta de varias personas y no por la acción individual de una sola. Las personas que forman el grupo tienen que creer en la **sinergia**, es decir, en que “la acción de dos o más causas tiene un efecto superior a la suma de los efectos individuales”.

Los miembros de un grupo establecen una serie de reglas generales de conducta para todos los componentes del mismo. Estas **normas** se forman respecto a aquellas cuestiones que son importantes para el grupo, el grupo como tal asume el cumplimiento de estas normas por parte de todos los miembros, estén o no estén de acuerdo con la norma establecida democráticamente.

Ofrecemos una definición de grupo social que nos puede servir para entender el concepto de grupo de interaprendizaje:

*“Un grupo social consta de un determinado número de miembros, quienes, para alcanzar un objetivo común (objetivo de grupo), se inscriben durante un período de tiempo prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de solidaridad (sentimiento de nosotros).”*

*Son necesarios un sistema de normas comunes y una distribución de tareas según una diferenciación específica de roles de cada grupo”.*

## Características de un grupo

- a. **Interacción recíproca.** En primer lugar, para que podamos hablar de grupo social, es preciso que sus miembros mantengan entre sí relaciones regulares que se ajusten a pautas normadas y que tengan una duración suficiente como para que tales pautas den cuerpo a una estructura interna de status y roles; es decir, en distintas posiciones y papeles de los individuos dentro del grupo.
- b. **Existencia de objetivos, valores y actividades compartidas.** Esta conciencia de grupo deriva del hecho de que sus miembros comparten un conjunto de objetivos, valores y creencias comunes. La existencia de objetivos, valores, actitudes y sentimientos compartidos es otro rasgo esencial en la definición de grupo social. La cohesión del grupo depende del grado de aceptación de estos objetivos y valores (cuya función suele ser reforzar la conciencia de grupo y afirmar la vigencia del objetivo plenamente compartido; en definitiva, reforzar la unidad e identidad del grupo).
- c. **Estabilidad y duración relativa.** La emergencia de normas, valores y objetivos, así como la definición de los diferentes status y roles asociada, exige que la interacción entre los miembros tenga una cierta duración en el tiempo. Esto distingue al **grupo** de una mera

reunión casual de personas. No obstante, la duración en el tiempo es un criterio relativo que depende enteramente del tipo de grupo de que se trate. (Hay grupos que se forman para la realización de una tarea concreta y se disuelven una vez finalizada ésta, hay otros más estables y permanentes).

- d. **Conciencia de grupo.** La existencia del grupo exige que sus miembros se identifiquen a sí mismos como tales. Según F. H. Giddins, “es necesario que entre sus miembros exista una conciencia particular de grupo, de modo que, en virtud de ella, se vean a sí mismos formando una unidad”.
- e. **Reconocimiento como tal.** Diríamos que esta característica es la complementaria a la de conciencia del grupo; se trata de evidenciar la existencia de un objetivo y una visión en común, es decir, que no sólo los pertenecientes al grupo sean conscientes de que existe, sino que desde fuera esto también sea evidente.

## Objetivos del grupo de interaprendizaje (GIA)

- ◆ Dar respuesta de manera pertinente a las necesidades de formación de los docentes, propiciando la construcción de un modelo propio, en el que se sustente la reflexión sobre la praxis educativa.
- ◆ Promover la formación de equipos de docentes a través del trabajo cooperativo, partiendo del intercambio de experiencias y de la capacidad de los docentes.
- ◆ Reforzar colectivamente la aplicación de la propuesta educativa: marco



curricular, uso de materiales educativos, estrategias de captación y permanencia de estudiantes en los círculos de aprendizaje.

- ◆ Validar procesos educativos que favorezcan la **innovación** educativa.

### ¿Qué significa partir de la reflexión desde la práctica en los procesos de interaprendizaje?

Es partir del reconocimiento y valoración de la experiencia acumulada en los círculos de aprendizaje y del conocimiento adquirido por los facilitadores en su quehacer educativo. Por tanto, incluye tanto la práctica, como las creencias que la práctica conlleva.

En un proceso de producción colectiva de aprendizajes, se advierten como punto de partida los siguientes aspectos:

- ◆ Recoger la experiencia de los facilitadores, de su realidad cotidiana en los círculos de aprendizaje; pero no sólo de su experiencia en el “momento de aprendizaje”, sino de su experiencia considerada de una manera integral, lo que incluye su actuación en la comunidad.
- ◆ Interpretar la experiencia acumulada en los círculos de aprendizaje y los conocimientos adquiridos en el proceso de afianzamiento del grupo. Los saberes personales de los educadores y su experiencia son el punto de partida de la formación.
- ◆ Contextualizar los procesos educativos teniendo presente permanentemente la realidad (económica, política, social y cultural) en la que operan los círculos de aprendizaje.
- ◆ Entender esa “práctica educativa” en el marco de un grupo donde se desarrollan,

se sienten y practican relaciones interpersonales.

- ◆ Tener en cuenta la dimensión subjetiva de las personas (emociones, sentimientos, expectativas, afectos) y no sólo el área del conocimiento y de los procesos intelectuales.
- ◆ Hacer de los problemas que surgen en la comunidad parte del quehacer educativo.
- ◆ Dar cabida a todas las aportaciones promoviendo la tolerancia y el respeto entre los miembros del grupo, facilitadores y supervisor.

### ¿Qué quiere decir el concepto de interaprendizaje?

En los procesos educativos participativos, el saber se considera algo inacabado, vivo,

dinámico, que se desarrolla por medio del diálogo y la reflexión colectiva.

Los aprendizajes se generan al interior del propio proceso educativo en forma conjunta con el aporte de todas las personas que intervienen. Hay una **aprehensión colectiva de aprendizajes**, porque se trata de un proceso en el cual se integran elementos o ideas en forma ordenada por medio de la participación colectiva, basado en las experiencias y conocimientos del grupo, para llegar a construir nuevos aprendizajes y nuevos enfoques teóricos que permitan mejorar la actuación en los procesos educativos y en los desempeños personales y colectivos.

### ¿Qué condiciones favorecen los procesos de interaprendizaje?

- ◆ **Conducción adecuada del proceso de interaprendizaje:** los procesos de



interaprendizaje y de producción colectiva de conocimientos necesitan un moderador o facilitador que oriente el desarrollo de la sesión de interaprendizaje.

- ◆ **Clima de confianza:** para lograr procesos de interaprendizaje se necesita generar un clima de confianza entre los actores educativos que permita comunicarse con fluidez, sentirse acogidos al interior de grupo y no tener temor al rechazo o a sentirse inferiores. Este ambiente va a favorecer el respeto mutuo y la valoración de la experiencia de cada una de las personas que forman el grupo; hará, asimismo, que los distintos agentes educativos se sientan motivados en su trabajo.
- ◆ **Predisposición ante el aprendizaje:** disponibilidad para aprender, con apertura a compartir con los integrantes del grupo sus conocimientos, y mostrando actitudes de respeto, escucha activa, apoyo y empatía hacia las otras personas.
- ◆ **Pensamiento crítico:** actitud constructiva, capacidad de cuestionarse e interrogarse acerca de los procesos educativos, para poder discutir, dialogar y exponer sus ideas sobre un tema. Esto supone no aceptar pasivamente todas las ideas, sino desarrollar hábitos de permanente autorreflexión y de cuestionamiento.
- ◆ **Participación activa:** generar hábitos de participación, no sólo de “recepción” de conocimientos. Se trata de un proceso que implica las aportaciones de todas las personas vinculadas a él, en el que cada integrante del grupo de interaprendizaje (tanto el supervisor como los facilitadores) comparte lo que

sabe para generar un espacio común de aprendizaje.

- ◆ **Creatividad:** oportunidad de generar nuevos conocimientos, fruto de la conjugación de las experiencias individuales y de las sinergias en la creación de saberes nuevos, que explican la realidad en la que se está interviniendo.
- ◆ **Interpretar las experiencias acumuladas en los círculos de aprendizaje:** las distintas experiencias generadas en los círculos de aprendizaje son el punto de partida para el análisis y para la construcción de nuevos conocimientos. Es importante tener presentes los avances que se dan en los círculos de aprendizaje, sobre todo, no despreciar ninguno de los aportes de los facilitadores. El conocimiento producido individualmente sirve para enriquecer el conocimiento colectivo.
- ◆ **Lograr el aprendizaje propiamente dicho:** La concepción del educador como práctico-reflexivo fomenta “la indagación personal en el análisis de la propia práctica como una línea básica para el desarrollo profesional”, Villar (1993) y Medina (1992 y 1993). Villar y de Vicente (1993) estiman que hemos de desarrollar la “megacompetencia”, que es la “auto y coparticipativa reflexión”.

## La vuelta a la práctica en la metodología participativa

La recreación se considera un último paso en los procesos interactivos y participativos de construcción de aprendizajes: el de darle aplicabilidad a los conocimientos adquiridos en el círculo de aprendizaje, en el que intervienen los facilitadores, contribuyendo

al mejoramiento de la práctica individual sobre la base de sinergias para dar un mejor rendimiento colectivo. Hay una recreación por parte del facilitador, de los conocimientos aprehendidos al interior del grupo de interaprendizaje. Esta integración y afianzamiento de conocimientos nuevos tiene lugar en cuanto el educador de personas jóvenes y adultas hace una proyección de los nuevos saberes en su círculo de aprendizaje, es decir, vuelve de nuevo a la práctica.

Podemos observar algunas recomendaciones que propician el que los facilitadores aprovechen y den sentido a lo aprendido:

- ◆ Plantear de forma reflexiva y argumentada las experiencias que se desprenden de la práctica realizada.
- ◆ Sustentar la reflexión a partir de los registros o fuentes de verificación (diario, autoevaluaciones, informes de aplicación...)
- ◆ Buscar el sentido de las propias acciones en el marco del enfoque de aprendizaje

que brinda la propuesta metodológica, relacionándolo con los saberes conceptuales, procedimentales o actitudinales que se adquirieron en el grupo de interaprendizaje.

- ◆ Posibilitar prácticas abiertas al análisis, contraste e indagación personal y colaborativa.

La vuelta a la práctica es el momento en la metodología participativa que, junto con los anteriores, da un carácter integral, lógico y coherente a los procesos educativos participativos y vivenciales. No está cerrado el proceso si los facilitadores no aplican en sus círculos lo aprendido; de ahí la importancia de lograr la apropiación por parte de las personas participantes.

## Papel que desempeñan los supervisores en el GIA

En procesos de reflexión sobre la práctica, el formador –en este caso el supervisor– es el



mediador de los procesos de interaprendizaje. El supervisor juega un papel de facilitador del proceso educativo, cumple la función de un formador de formadores y conduce al intercambio de nuevos conocimientos y a la reflexión de la práctica educativa; en otras palabras, es quien promueve el interaprendizaje, puesto que –como dijimos anteriormente– su rol frente al grupo es dinamizar el intercambio de conocimientos y experiencias.

Consideramos que son funciones de los supervisores en los procesos de interaprendizaje:

- ◆ “Facilitar” procesos de aprendizaje autónomos, apoyando los procesos de aprendizaje, tanto grupales, como individuales.
- ◆ Seleccionar cuidadosamente una serie de estrategias pedagógicas, metodológicas, para intervenir intencionadamente, promoviendo los aprendizajes entre los facilitadores.
- ◆ Asesorar a los facilitadores en el desarrollo de habilidades y competencias docentes.
- ◆ Apoyar y retroalimentar la reflexión sobre los procesos educativos que tiene lugar en los círculos de aprendizaje.
- ◆ Hacer del conocimiento una práctica de interaprendizaje, proporcionando a cada facilitador la oportunidad de vivenciar alguna experiencia llevada a cabo por otro facilitador.
- ◆ Facilitar que los aprendizajes se transfieran a la práctica educativa de los círculos, consolidando su acción docente.

## PARTE II: Propuesta operacional

### Estructura sugerida de una reunión de grupo de interaprendizaje

Como sesión de aprendizaje, una reunión de GIA implica la organización de los facilitadores y la previsión de una secuencia de acciones, las cuales incluyen la aplicación y desarrollo de un conjunto de estrategias metodológicas para desencadenar el interaprendizaje y la construcción de saberes entre facilitadores y supervisor (**interaprendizaje**). La finalidad es contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los participantes del

grupo, incluyendo las del propio supervisor.

La organización de la reunión de GIA se plasma en su programación (cuándo, qué tratar y cómo tratarlo). Esta programación incluye, como uno de sus elementos, el resultado de la observación de la práctica de los facilitadores que efectúa el supervisor.

Cabe señalar que, teniendo en cuenta que en una sesión no se podrán agotar todas las expectativas de los participantes, el supervisor orientará la selección temática dentro de las previsiones consideradas en su programación y las prioridades de atención que expresen los participantes.



## Diseño de grupo de interaprendizaje - GIA

**Fecha:** 21/01/05

**Zona 10**

**Supervisora:** Orfa Estela Dávila

### **CAPACIDADES A DESARROLLAR:**

- ◆ Reflexiona acerca de la asistencia de los participantes a los círculos de aprendizaje.
- ◆ Evalúa sobre el avance de los cuadernos de trabajo.
- ◆ Evalúa el trabajo realizado.

### **ACTIVIDADES A DESARROLLAR:**

- ◆ Dinámica.
- ◆ Presentación de los temas de la reunión.
- ◆ Evaluación de la asistencia en los círculos de aprendizaje.
- ◆ Evaluación del avance de cuadernos de trabajo.
- ◆ Plenaria.
- ◆ Evaluación del trabajo.

### **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

- ◆ Identificar facilitadores que sepan hacer letras móviles para trabajar con los participantes.
- ◆ Pedir la elaboración de cuadros de avance por cuadernos de trabajo.

En la reunión del GIA, el supervisor cumple un rol de facilitador y desarrolla una **ruta básica de trabajo** que le permite involucrar a los participantes en los procesos de aprendizaje, a partir de la creación de un clima de confianza y de libre expresión de sus aciertos o debilidades durante su práctica, de forma tal que sean ellos mismos los constructores de sus nuevos aprendizajes. Asimismo, propicia el análisis y recreación de sus propias experiencias. La ruta básica de trabajo describe una secuencia que incluye los siguientes procesos:

- ◆ **Motivación.** Comprende el desarrollo de estrategias que despierten el interés y presenten de manera abreviada el propósito de lo que se va a desarrollar a continuación. Se inicia la reflexión en torno a situaciones observadas y/o testimonios de los participantes que

conduzcan incluir en la agenda algún punto de discusión y análisis si fuese necesario. (Los aspectos relacionados con la práctica del facilitador son varios y complejos y sus elementos están interrelacionados).

- ◆ **Análisis temático.** Comprende el intercambio de información y la confrontación de saberes y experiencias sobre los temas considerados en la agenda. En este proceso, el supervisor, pondrá en práctica estrategias que permitan a los participantes reflexionar sobre el o los temas, a partir de la práctica y sus problemas, así como exponer aportes para el planteamiento de soluciones o recomendaciones. El supervisor contribuirá con referencias obtenidas durante sus visitas de observación y asesoría a los círculos.

En este análisis es de especial importancia reforzar el conocimiento de la Propuesta PAEBA, sus sustentos teóricos y el uso de los cuadernos de trabajo, guías metodológicas y otros materiales educativos. Se trata de encontrar o descubrir respuestas desde la Propuesta. Hay que considerar que los cuadernos de trabajo y guías metodológicas son “puertas” para introducirse a campos temáticos mayores que básicamente están enriquecidos por la experiencia de los estudiantes y los facilitadores.

◆ **Ensayo práctico y sistematización.**

A través de este proceso, se evidencia y se ejercita la transferencia o aplicación práctica de los aprendizajes o de las recomendaciones. Estrategias que han dado buenos resultados son el juego de roles y las simulaciones, entre otras. Los aportes y recomendaciones se convertirán en acuerdos para su aplicación en los círculos. Uno de los acuerdos también será el de dar cuenta de los resultados, en la próxima sesión.

- ◆ **Evaluación.** Este es un proceso que cruza toda la reunión del GIA. Como tal, permite recoger información sobre el inicio, proceso y término y lograr una apreciación global sobre los resultados de la reunión. Conforme lo habíamos señalado líneas arriba, se trata de advertir los logros de aprendizaje de los participantes y el nivel de satisfacción por los resultados del mismo.

Hay que destacar que estos procesos se interrelacionan y son ejercitados por todos los miembros del grupo. El supervisor, sin

embargo, podrá utilizar técnicas e instrumentos que le permitan recoger información sobre logros de aprendizaje de los participantes y los niveles de satisfacción de los mismos.

La dinámica de una reunión del GIA se expresa en el siguiente gráfico:



### Responsabilidades de los supervisores para la ejecución de las reuniones de GIA

- a. Cada supervisor concertará con los facilitadores el lugar, fecha y duración de sus reuniones.
- b. En equipo, los supervisores elaborarán diseños de sus sesiones de trabajo en función de las siguientes exigencias del desarrollo del proyecto:

- ◆ Desarrollo curricular (identificación de capacidades contextualización de contenidos temáticos, estrategias metodológicas para reforzar las propuestas en los cuadernos de trabajo y guías metodológicas, uso de otros materiales educativos, administración del tiempo, evaluación de los aprendizajes e indicadores de logro).
  - ◆ Necesidades y expectativas de reforzamiento que se hayan identificado como resultado de las visitas de observación y asesoría a los círculos de aprendizaje.
  - ◆ Programación o reajuste de las unidades de aprendizaje en función de los avances de ejecución y atención a la casuística que presentan los estilos y ritmos de aprendizaje de los participantes.
- c. Los supervisores velarán por la asistencia y puntualidad del equipo de facilitadores integrantes del GIA, a fin de considerarlas como indicador de evaluación de su desempeño en el mes.
  - d. Los supervisores brindarán a todos los facilitadores la misma oportunidad de intervenir, y motivar a los que son más introvertidos o poco inclinados a participar.
  - e. Los supervisores usarán, cuando sea conveniente y oportuno, distintos recursos y apoyos didácticos que fueron señalados en el plan de sesión.
  - f. Los supervisores evaluarán la sesión de interaprendizaje, teniendo en cuenta

también una permanente auto-evaluación, para cuestionar la metodología utilizada, el uso del tiempo, los materiales de apoyo empleados, el nivel de participación, etc.

## Los procesos de comunicación en los grupos de interaprendizaje

Una educación centrada en la persona requiere una participación individual y colectiva, en la que supervisores y facilitadores puedan dar respuesta a sus interrogantes. La ruptura con formas autoritarias y unidireccionales de relación y comunicación debe implicar a todos, supervisor y grupo de facilitadores, en un proceso de aprendizaje compartido, lo cual sólo puede lograrse a través de una comunicación abierta y asertiva.

Para que el aprendizaje sea activo y creativo, es necesario un cambio de actitud y disposición de escucha; supervisores y facilitadores están involucrados en un grupo en el que tienen un papel primordial las relaciones de comunicación que se establecen para el desarrollo de la actividad. La comunicación adquiere relevancia en el intercambio de experiencias y en la “puesta en común” que se da al interior de los grupos de interaprendizaje:

- ◆ Creación de un clima de trabajo agradable, sano, que estimule el respeto por los demás y por sus opiniones, la confianza, la motivación y la aceptación recíproca.
- ◆ Validación de la experiencia y de los aprendizajes que se construyen



colectivamente a través del diálogo, lo que implica una labor de búsqueda y de reflexión conjunta.

- ◆ Continuidad al proceso de reflexión colectiva en el plano de reflexión y construcción de conocimiento individual, el intercambio da paso a un segundo momento de exploración e indagación personal.

Hay momentos al interior del GIA en los que es necesaria la exposición de algún tema o la presentación de alguna experiencia exitosa en los círculos de aprendizaje. Normalmente esto lo hace el supervisor; pero, también, puede ser asumido por un facilitador. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ◆ La presentación del tema que se va a

tratar debe hacerse de distintas formas que favorezcan la interlocución y la comprensión por parte de los facilitadores. El empleo de distintas técnicas expositivas, gráficas, estimula una atención activa y que los facilitadores se introduzcan de lleno en la comprensión del tema objeto de análisis.

- ◆ Para motivar a los facilitadores, el tema que se expone tiene que estar vinculado con su práctica y ser de interés para el grupo de facilitadores.
- ◆ Conviene dejar un espacio en la exposición para que los facilitadores comenten en pequeños grupos y lleven a la práctica (si es posible) lo que se está trabajando en el GIA, de modo que se realice un buen proceso de interaprendizaje.



El supervisor, durante el trabajo en grupos, mantiene contacto con cada uno de ellos, para orientar, resolver dudas, observar cómo están procediendo.

- ♦ Al finalizar la exposición del tema, el supervisor debe orientar a los facilitadores hacia la búsqueda de mayor información y reflexión individual, para que puedan profundizar más en el tema, de modo que esto produzca nuevos conocimientos que mejoren la práctica en los círculos de aprendizaje.

En los procesos de interaprendizaje, la evaluación constituye también un proceso comunicativo que acompaña de forma estable el proceso evolutivo del aprendizaje. En dicho proceso, los facilitadores se sienten retroalimentados permanentemente durante la construcción de su conocimiento, así como estimulados e informados.

## Recomendaciones

- ❖ **Sobre comunicación asertiva y ayuda para construir un espacio de interaprendizaje**

El supervisor debe conducirse mostrando apertura y disposición para el trabajo a desarrollar. El ambiente debe ser positivo para el aprendizaje, en el que cada uno de los miembros del grupo se sienta en confianza y con libertad para expresarse y actuar. Lograr este clima implica el desarrollo de procesos de comunicación asertiva (capacidad para transmitir hábilmente opiniones, intenciones, posturas, sentimientos y creencias) orientados a lograr que los miembros del grupo se conozcan y sean aceptados tal como son, con sus cualidades y defectos. En estos procesos, la comunicación supone

transacción con otras personas, es decir interrelacionarnos entre estímulos y respuestas, tratar de “enganchar” adecuadamente con nuestro interlocutor. El supervisor deberá demostrar, entre otras, las siguientes características con espíritu democrático: saber escuchar, consultar, analizar, intercambiar, seleccionar y priorizar ideas, dialogar, debatir y exponer.

✧ **Sobre manejo de estrategias metodológicas para construir aprendizajes con los facilitadores**

El supervisor dará a conocer, con claridad, los propósitos del GIA precisando las consignas e indicaciones; organizará la sesión de trabajo posibilitando la participación de los facilitadores y evitando que se convierta en una simple charla o tratamiento parcial de un aspecto determinado. Evaluará el cumplimiento de los acuerdos y compromisos previos (lecturas, trabajos, informes, etc.) y utilizará estrategias que tengan en cuenta las características y experiencias de los participantes.

✧ **Sobre posibilidades de organización al interior de los GIA**

El GIA es una forma grupal que ofrece distintas posibilidades de organización en su interior, según el criterio técnico pedagógico que se esté teniendo en cuenta: organización de dos grupos de

interaprendizaje de 10 integrantes cada uno (dos por cada supervisor), conformados por módulos o por zonas dentro del mismo ámbito.

✧ **Sobre la distribución y el uso del tiempo**

Para el desarrollo de las reuniones del GIA conviene tener en cuenta cómo están distribuidas las distintas tareas y actividades en la sesión. La planificación de la reunión con anterioridad facilita que, en su transcurso, haya un manejo adecuado de los tiempos asignados a cada parte. La sesión debe tener una duración predeterminada y no prolongarse en función de un uso inadecuado del tiempo; a cada momento se le asigna una duración, y se irán haciendo pequeños reajustes horarios si fuese necesario.

✧ **Sobre el recojo de experiencias exitosas**

El GIA es un buen espacio para vivenciar alguna experiencia que haya tenido éxito en algún círculo de aprendizaje; es una forma de dar a conocer a los demás facilitadores las innovaciones que van surgiendo al interior de los círculos.

*¿Qué se recomienda?*

- ◆ *Programación anticipada*
- ◆ *Planificación consensuada*
- ◆ *Regularidad*
- ◆ *Asertividad*

## PARTE III: ¿Cómo observar una sesión de grupo de interaprendizaje?

### La ficha de observación de la práctica del supervisor durante una reunión de grupo de interaprendizaje

La ficha de observación de la práctica del supervisor en las reuniones de grupos de interaprendizaje es un instrumento de monitoreo del coordinador del CEBA que le permite recoger información sobre el desempeño del supervisor en relación a las capacidades –del perfil– puestas en práctica para lograr aprendizajes en los facilitadores.

La ficha de observación refiere cuatro capacidades a observar en el desempeño del supervisor durante una reunión del GIA. Cada una de las capacidades se observará a través de un número variable de indicadores que expresan las acciones y/o efectos típicos o generalmente aceptable en la manifestación de la capacidad.

Las capacidades del perfil del supervisor que se han seleccionado para la observación de su desempeño son:

- ◆ Capacidad para comunicarse asertivamente y ayudar a crear un espacio para el interaprendizaje.
- ◆ Capacidad para ayudar a construir aprendizajes en los facilitadores.
- ◆ Capacidad para promover la transferencia y/o práctica de los nuevos aprendizajes.

- ◆ Capacidad para evaluar los aprendizajes de los participantes.

Los indicadores que refieren cada capacidad no sintetizan, de ninguna manera, la actuación del supervisor en un determinado proceso o momento de la ruta que ha establecido para el desarrollo de la reunión, ni son referencias que la segmentan o parcializan; ni menos significan una secuencia: son –como hemos dicho– elementos que facilitan el recojo de la información durante la observación y permiten una valoración de la actuación en base a un enunciado genérico, a través del cual se reflejan los grados de asertividad, manejo de estrategias y efectos de la acción del supervisor.

La apreciación del observador sobre cada una de las capacidades consideradas y sus correspondientes indicadores se realizará asignando una valoración inicialmente cualitativa según la siguiente escala:

Satisfactorio	(S)
Medianamente satisfactorio	(MS)
Algo satisfactorio	(AS)
Insatisfactorio	(I)

La ficha, a su vez, incluye una lista de cotejo con ítems referidos a aspectos de organización y gestión.

## FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA PRÁCTICA DEL SUPERVISOR EN LAS REUNIONES DEL GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE – GIA

Distrito:..... Supervisor:.....

Sede de la reunión del GIA:.....

Fecha:...../...../...../ Hora de inicio de la observación:.....

### VALORACIÓN:

SATISFACTORIO (S)	MEDIANAMENTE SATISFACTORIO (MS)	ALGO SATISFACTORIO (AS)	INSATISFACTORIO (I)
----------------------	------------------------------------	----------------------------	------------------------

#### 1. Capacidad del supervisor para comunicarse asertivamente y ayudar a crear un espacio de interaprendizaje

N°	Indicadores	S	MS	AS	I
1	Toma iniciativa para acondicionar los medios y recursos disponibles en función del trabajo participativo que va a desarrollar (local, mobiliario, materiales etc.).				
2	Da instrucciones claras para el desarrollo de la sesión.				
3	Fomenta el respeto hacia todas las opiniones y expresiones de participación libre.				
4	Alienta la participación mediante diálogos, debates, discusiones, etc.				

#### 2. Capacidad del supervisor para ayudar a construir aprendizajes en los facilitadores

N°	Indicadores	S	MS	AS	I
1	Desarrolla dinámicas de motivación.				
2	Observa la ruta de aprendizaje y la secuencia metodológica prevista en su diseño o programación de la reunión del GIA.				
3	Estimula la manifestación de los saberes previos o experiencias de tal manera que se puedan confrontar con los nuevos saberes.				
4	Profundiza y amplía los contenidos tratados.				

#### 3. Capacidad del supervisor para promover la transferencia y/o práctica de los nuevos aprendizajes.

N°	Indicadores	S	MS	AS	I
1	Orienta y facilita el registro o expresión de los nuevos aprendizajes utilizando mapas conceptuales o redes semánticas.				
2	Orienta la incorporación de los nuevos aprendizajes en la programación de las actividades de los facilitadores.				

#### 4. Capacidad del supervisor para evaluar los aprendizajes de los participantes

N°	Indicadores	S	MS	AS	I
1.	Propicia la reflexión y toma de conciencia sobre cómo aprendieron y cómo mejorar el proceso de aprendizaje ( autoevaluación, coevaluación y/o heteroevaluación).				
2.	Formula con los facilitadores indicadores de evaluación.				

## LISTA DE COTEJO

### 1. Con relación a la carpeta del supervisor

		Sí	No
1.	Cuenta con la relación de círculos de aprendizaje, con indicación de dirección postal y facilitador responsable.		
2.	Cuenta con programación mensual actualizada de las reuniones del GIA (Fecha, hora y lugar).		
3.	Cuenta con programación semanal de visitas a los círculos de aprendizaje.		
4.	Cuenta con las fichas de la última observación a la práctica del facilitador del grupo que integra el GIA.		

### 2. Con relación a las condiciones y mobiliario del local donde se realiza la reunión

		Sí	No
1.	El local cuenta con mobiliario mínimo adecuado.		
2.	El local cuenta con espacio e iluminación suficiente para facilitar el desarrollo de las actividades.		

### 3. Con relación a la organización del GIA

		Sí	No
1	El mobiliario está ordenado para favorecer el diálogo y la interrelación de los participantes.		
2	Las normas de convivencia están explicitados en el ambiente que utiliza el GIA.		
3	Los instrumentos de autocontrol están ubicados en el ambiente que utiliza el GIA		
4	Las actividades se inician con puntualidad.		
5	Las actividades concluyen con puntualidad.		
6	Lleva el registro de asistencia de los participantes.		

### 4. Con relación a la asistencia de los participantes

	Hombres	Mujeres	Total
Nº de participantes del GIA			
Nº de asistentes			

Otras observaciones y/o dificultades que reporta el supervisor

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones o sugerencias dadas al supervisor:

.....

.....

.....

.....

Hora de término de la observación :.....

Firma del observador.....

Firma del supervisor observado:.....

## Del procesamiento y análisis de los resultados

El procesamiento y análisis de resultados de la información captada comprende dos partes: la primera es el registro de la valoración de la observación en las planillas consolidadas según las capacidades e indicadores de la ficha y de los ítems de la lista de cotejo; y la segunda, una apreciación global del trabajo que vienen realizando los supervisores mediante las reuniones de GIA.

Para procesar la información de la Ficha de Observación, se utilizará la planilla consolidada (Anexo 1).

Para procesar la información captada mediante la lista de cotejo, se utilizará la planilla consolidada (Anexo 2) que permite el registro de los aspectos de gestión y de participantes por sexo.

La codificación de la valoración por cada indicador es la siguiente:

S	Satisfactorio:	5
MS	Medianamente Satisfactorio:	4
AS	Algo Satisfactorio:	3
I	Insatisfactorio:	2

La codificación para la lista de cotejo es la siguiente:

SÍ:	2
NO:	1

El análisis de los resultados permitirá contar con una apreciación de la práctica de cada uno de los supervisores y del grupo en conjunto, a nivel distrital. Este análisis también permitirá sustentar las necesidades de reforzamiento individual y/o del equipo de supervisores para mejorar su práctica asesora y de acompañamiento a los

facilitadores a su cargo a través de las jornadas de reforzamiento.

Para sustentar la apreciación de la práctica del supervisor se tendrá en cuenta la siguiente tabla de puntajes:

### a. Para las capacidades 1 y 2

S:	20–19–18
MS:	17–16–15–14
AS:	13–12–11–10
I:	09 a menos

### b. Para las capacidades 3 y 4

S:	10–09
MS:	08–07
AS:	06–05
I:	04 a menos.

Con relación a los aspectos de gestión, el registro de esta información permitirá objetivar la necesidad de atención inmediata de los rubros con valor 1 y, a la vez, sustentará las medidas correctivas y de apoyo y/o provisión que el supervisor demanda.

La apreciación global de la práctica de los supervisores se desprenderá del análisis de la valoración cualitativa y cuantitativa registrada en las planillas. Para este efecto, se considerará la siguiente escala:

S:	60 a 55 pts.
MS:	54 a 45 pts.
AS:	44 a 35 pts.
I:	34 a menos pts.

Las dificultades que reporta el supervisor y las recomendaciones y sugerencias dadas por el observador “in situ” serán consideradas insumos para la elaboración de la apreciación global, tanto de la práctica del supervisor como del comportamiento del equipo a nivel distrital.

## Del informe de los resultados

El informe de los resultados será emitido por el Coordinador del CEBA y contendrá una síntesis descriptiva de la práctica de los supervisores en las reuniones del GIA. Pondrá énfasis en el señalamiento de los niveles de rendimiento (S, MS, AS, I) a nivel de equipo, así como en los aspectos críticos que puedan demandar apoyo de los diferentes niveles de gestión del proyecto (UGEL, CDA, ETC) y particularmente, reforzamiento mediante jornadas de capacitación. Durante la fase de validación de la Propuesta, el ETC informará a la Dirección del Proyecto sobre los resultados del monitoreo de GIA por muestreo que realice.

La estructura general del informe será la siguiente:

- ◆ Distrito.
- ◆ Informante.
- ◆ Apreciación global del rendimiento del equipo de supervisores por capacidades.
- ◆ Apreciación global del rendimiento del grupo.
- ◆ Conclusiones.
- ◆ Recomendaciones y sugerencias.

El informe de los resultados se hará llegar a la Dirección de Proyecto.

**ANEXO 1**  
**PLANILLA CONSOLIDADA DE VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN CAPTADA DURANTE LA OBSERVACIÓN Y**  
**ASESORÍA DE LAS REUNIONES DEL GIA**

OBSERVADOR:..... MES: .....

Nº	Apellidos y nombres del supervisor	Capacidad 1				Capacidad 2				Capacidad 3			Capacidad 4		TOTAL	APRECIACIÓN							
		1.1	1.2	1.3	1.4	TOT	2.1	2.2	2.3	2.4	TOT	3.1	3.2	TOT		4.1	4.2	TOT	S	MS	AS	I	
01																							
02																							
03																							
04																							
05																							
06																							
07																							
08																							
09																							
10																							
11																							
12																							
13																							
14																							
15																							
16																							
17																							
18																							
19																							
20																							

Fecha: ...../...../.....

Firma del Observador:.....

**ANEXO 2**  
**PLANILLA CONSOLIDADA DE VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN CAPTADA MEDIANTE LA LISTA DE COTEJO**  
**DURANTE LA OBSERVACIÓN Y ASESORÍA DE LAS REUNIONES DEL GIA**

Supervisor:..... Mes: .....

Código N°	Apellidos y nombres del supervisor	1. Carpeta del supervisor				2. Local y mobiliario		3. Organización del GIA						Asistentes			
		1	2	3	4	1	2	1	2	3	4	5	6	Total	H	M	
01																	
02																	
03																	
04																	
05																	
06																	
07																	
08																	
09																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	

Fecha: ...../...../.....

Firma del observador:.....

## FICHA DE REUNIÓN DE GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE

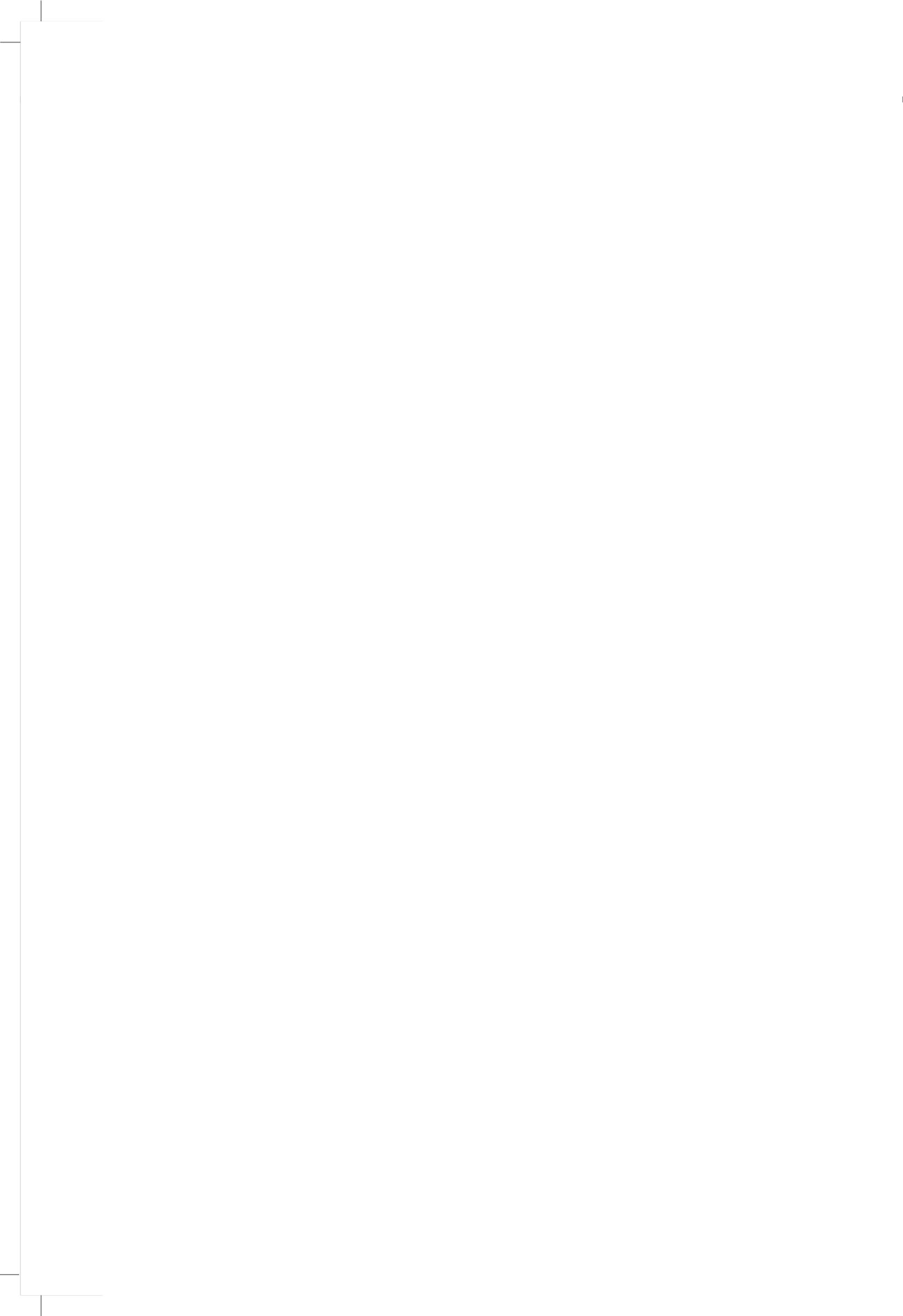
1. Distrito: ..... 2. Supervisor: .....
3. Fecha: ...../...../..... 4. Hora de Inicio: ..... 5. Hora de término: ..... 6. Duración: .....
7. Lugar de ejecución: ..... 8. Grupo GIA: .....
9. Aspectos a tratar:
- a. ....
- b. ....

10. Participantes:

N° Ord.	Nombres y apellidos	Hora de ingreso	Firma	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Firma del responsable de la observación: .....

Firma del supervisor observado: .....



## Bibliografía

---

- ÁLVAREZ, L. y SOLER, E.** *La Diversidad en la práctica Educativa*. Madrid, 1996.
- COVEY, Stephen R.** *Los siete hábitos de la gente eficaz*. Editorial PAIDOS. México, 1994.
- CORNEJO ROSADO, Miguel Ángel.** *Lecciones sobre excelencia*. México, 1998.
- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA.** *Guía Metodológica para personas facilitadoras*. 1994.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ.** *Los grupos de Interaprendizaje en la Capacitación Docente*. Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente - DINFOCAD. Plan Nacional de Capacitación Docente - PLANCAD, 2002.
- OSUNA-GÓMEZ, C., ROCHA, L. y otros.** *Uso del Modelo APRI (Acción-Percepción-Reflexión-Intención) para la evaluación de la intención en entornos de aprendizaje colaborativo*. Revista Iberoamericana de Inteligencia Artificial N° 24, 2004.
- PAEBA-PERÚ.** *Propuesta curricular experimental para la educación básica alternativa de jóvenes y adultos. Ciclos inicial e intermedio*. Lima, 2005.
- PAEBA-PERÚ.** *Guías metodológicas de los Cuadernos de trabajo*. Lima, 2005.
- PALLARES, M.** *Técnicas de grupo para educadores*. ICCE, Madrid, 1990.
- QUINTANA CABANAS, José María.** *La Formación en Educación de Personas Adultas*. Universidad Nacional de Educación a Distancia - UNED. España, 1995.
- RODRÍGUEZ, Aníbal.** *Grupos y Colectivos*. Editorial Científica Técnica. La Habana - Cuba, 1985.
- SÁNCHEZ, S.** *La Tutoría en los Centros Docentes*. España, 1993.
- TEDESCO, JUAN CARLOS.** *Profesionalización y Capacitación Docente. Tendencias actuales de las reformas educativas*. Paris - Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI - 1993.
- TORRE PUENTE, Juan Carlos.** *Aprender a pensar y pensar para aprender*. Ministerio de Educación y Cultura. España, 1995.
- WOOLFOLK, Anita E.** *Psicología Educativa. De los Grupos a la Cooperación*. México, 1999.