



World Association
of Girl Guides
and Girl Scouts

Association mondiale
des Guides et des
Eclaireuses

Asociación
Mundial de las
Guías Scouts

POLÍTICA Y DIRECTRICES

Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos



2012



POLÍTICA SOBRE LA CAPACITACIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE ADULTOS

La AMGS promueve activamente la capacitación, aprendizaje y desarrollo de los miembros adultos para cumplir con sus funciones y lograr la Misión de la AMGS.

Esta política respalda el Método del Guidismo y Escultismo Femenino como un medio para ayudar a los miembros adultos a adquirir el conocimiento, las habilidades, los valores y las actitudes necesarias para garantizar la entrega de programas educativos del Guidismo y Escultismo Femenino de alta calidad.

Contexto

La política de la AMGS se basa en los Principios Fundamentales del Guidismo y el Escultismo Femenino y actualiza las declaraciones de política anteriores. La política:

- reconoce y refleja los cambios en la sociedad y en la AMGS, y
- toma en cuenta las necesidades, las experiencias y las expectativas de los alumnos adultos

Para poder crear ambientes de aprendizaje eficaces, el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe:

- adoptar nuevos métodos y avances en el aprendizaje de adultos
- reconocer el enfoque centrado en el alumno
- crear ambientes eficaces de aprendizaje para adultos
- evaluar y responder a las necesidades de los alumnos adultos
- garantizar la entrega de oportunidades de aprendizaje para todos los miembros adultos, independientemente de sus antecedentes o su experiencia
- utilizar nuevas tecnologías cuando sea conveniente, tales como Internet, aprendizaje electrónico, podcasts, etc.

Responsabilidades

Es responsabilidad de la AMGS ayudar a cada Asociación Nacional a desarrollar e implementar un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.

Es responsabilidad de cada Asociación Nacional diseñar e implementar un Marco Nacional de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos que cumpla con la Política y las Directrices de la AMGS: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos y que ofrezca oportunidades para que los miembros adultos desarrollen su pleno potencial en sus funciones como dirigentes.

El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe ser implementado de conformidad con otras políticas relevantes de la AMGS.



CONTENIDO

Política y Directrices de la Asociación Mundial de las Guías Scouts:

Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

Prólogo.....	1
--------------	---

POLÍTICA DE LA ASOCIACIÓN MUNDIAL DE LAS GUÍAS SCOUTS:

Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

Introducción	2
Política de la Asociación Mundial de las Guías Scouts sobre Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos	3

DIRECTRICES DE LA ASOCIACIÓN MUNDIAL DE LAS GUÍAS SCOUTS:

Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

1 Introducción	5
1.1. El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos	6
1.2. Enfoque centrado en el alumno	6
 2 La Capacitación en la Asociación Mundial de las Guías Scouts	8
2.1. La AMGS como una Organización de Aprendizaje.....	9
 3 Los Principios Fundamentales y los Valores del Guidismo y el Escultismo Femenino	11
3.1. La Misión y la Visión de la AMGS	11
3.2. Promesa y Ley	12
3.3. El Método Guía y Guía Scout	12
3.4. Principios del Guidismo y el Escultismo Femenino	12
3.5. Educación no formal	13
3.6. El aprendizaje de adultos en la AMGS	13
3.7. Valores de la AMGS	14
3.8. Conexión entre la Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos y la Misión, los Principios y los Valores de la AMGS	14
 4 Tendencias en la sociedad y en el Guidismo y Escultismo Femenino	16
4.1. Tendencias en la sociedad.....	16
4.2. Tendencias en el Guidismo y Escultismo Femenino.....	17
4.3. Tendencias actuales que afectan el enfoque de capacitación, aprendizaje y desarrollo en las sociedades de todo el mundo	18
 5 Directrices sobre Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.....	20
5.1. El enfoque de la AMGS para la capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos.....	20
5.2. Capacitación centrada en el alumno.....	20
5.3. El proceso de aprendizaje.....	21
5.4. Desarrollo	22

6	Desarrollo de una estrategia.....	25
6.1.	Facilitar la capacitación, aprendizaje y desarrollo de individuos, grupos y asociaciones.....	25
6.2.	Posiciones clave	27
6.3.	Identificar las necesidades y las expectativas para la capacitación y el aprendizaje	27
6.4.	Especificar el rol de la capacitadora/facilitadora	27
6.5.	Desarrollar las posiciones de capacitadora/facilitadora	28
6.6.	Crear un ambiente de aprendizaje y apoyo	29
7	Asociación Mundial de las Guías Scouts	
	Criterios de Acreditación para el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos	31
7.1.	Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos	31
7.2.	Elementos Esenciales del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.....	32
7.3.	Consideraciones para la Excelencia	34
7.4.	Lista de Verificación para el Contenido de Acreditación	35
7.5.	Proceso de Acreditación	36
8	Glosario.....	38
9	Bibliografía	41
	Anexo A: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Acreditación	43
	Anexo B: Lista de Verificación para el Contenido de Acreditación.....	44



Prólogo

El propósito de la capacitación en liderazgo es equipar a las dirigentes con las habilidades y el conocimiento para desempeñar sus funciones de manera eficaz.

Este recurso consta de dos documentos. En primer lugar describe la política de la AMGS sobre la capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos. En segundo lugar, proporciona las directrices para que las Asociaciones Nacionales desarrollen una estrategia y completen el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos que sustituye la acreditación del Esquema de Capacitación de la AMGS. El documento está dirigido a las Organizaciones Miembros¹ y las Asociaciones Nacionales.

La Política y las Directrices contarán con el respaldo de una Guía de Facilitación² y un conjunto de herramientas que describen los métodos, las técnicas y las herramientas que ayudan a las capacitadoras/facilitadoras a planificar, implementar y medir las oportunidades de capacitación y aprendizaje.

El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos señala un camino para ofrecer capacitación a los miembros adultos en respuesta a las necesidades cambiantes de la sociedad, nuestra organización y nuestros miembros adultos. Se hace hincapié en el enfoque centrado en el alumno, en el que tanto el alumno y la capacitadora/facilitadora comparten la responsabilidad del proceso de aprendizaje.

Durante la última década, la AMGS, como la mayoría de las organizaciones, ha enfrentado una presión creciente para ir más allá de la capacitación tradicional basada en tareas para facilitar el desarrollo de la persona en su conjunto. La Capacitación ya no es considerada un evento único que se aplica en un grupo de individuos sin tomar en consideración las experiencias, competencias y cualificaciones individuales. Los avances en la tecnología de la comunicación también nos permiten pensar en nuevas formas en relación a cómo, cuándo y dónde se lleva a cabo la capacitación y el aprendizaje. Nos permiten examinar formas diferentes y más creativas para ofrecer la capacitación tanto a las dirigentes y los miembros.

Este documento de política y directrices tiene un enfoque integral de la capacitación, el aprendizaje y el desarrollo y se centra en ofrecer un ambiente positivo de aprendizaje para los adultos.

Mediante el uso de este enfoque nos proponemos:

- hacer posible el aprendizaje
- facilitar el desarrollo personal significativo
- apoyar el desarrollo de competencias relevantes para el papel del Guidismo y el Escultismo Femenino
- ayudar a los miembros adultos a identificar y alcanzar su potencial como individuos y como dirigentes en el Movimiento del Guidismo y el Escultismo Femenino

La Política y las Directrices de la AMGS: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos pretenden aplicar todas las formas de desarrollo y capacitación de adultos que llevan a cabo todas las Organizaciones Miembros, independientemente de la manera en que trabajan.

¹ Una Organización Miembro es el organismo nacional del Guidismo/Escultismo Femenino que es aceptada como miembro de la AMGS; una Organización Miembro puede consistir de una asociación nacional o puede ser una federación formada por un número de asociaciones nacionales de Guías/Guías Scouts y/o las niñas en una organización fusionada

² Disponible en www.waggs.org



Introducción

La Política de la Asociación Mundial de las Guías Scouts (AMGS):
La Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos respalda
el cumplimiento de la Misión y el logro de la Visión 2020.

Misión de la AMGS:

*Ayudar a las niñas y
las jóvenes a desarrollar
su pleno potencial como
ciudadanas responsables
del mundo*

Visión 2020 de la AMGS:

*Todas las niñas son valoradas
y llevan a cabo acciones
para cambiar el mundo*

La Política de la AMGS: La Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos ayuda a las Asociaciones Nacionales a:

- crear una Estrategia de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo
- diseñar un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

La AMGS reconoce que las Organizaciones Miembros y las Asociaciones Nacionales constitutivas representan una amplia variedad de entornos culturales y utilizan diversos enfoques de aprendizaje para facilitar el desarrollo de liderazgo, así como el crecimiento personal y profesional de las dirigentes.



POLÍTICA SOBRE LA CAPACITACIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE ADULTOS

La AMGS promueve activamente la capacitación, aprendizaje y desarrollo de los miembros adultos para cumplir con sus funciones y lograr la Misión de la AMGS.

Esta política respalda el Método del Guidismo y Escultismo Femenino como un medio para ayudar a los miembros adultos a adquirir el conocimiento, las habilidades, los valores y las actitudes necesarias para garantizar la entrega de programas educativos del Guidismo y Escultismo Femenino de alta calidad.

Contexto

La política de la AMGS se basa en los Principios Fundamentales del Guidismo y el Escultismo Femenino y actualiza las declaraciones de política anteriores. La política:

- reconoce y refleja los cambios en la sociedad y en la AMGS, y
- toma en cuenta las necesidades, las experiencias y las expectativas de los alumnos adultos

Para poder crear ambientes de aprendizaje eficaces, el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe:

- adoptar nuevos métodos y avances en el aprendizaje de adultos
- reconocer el enfoque centrado en el alumno
- crear ambientes eficaces de aprendizaje para adultos
- evaluar y responder a las necesidades de los alumnos adultos
- garantizar la entrega de oportunidades de aprendizaje para todos los miembros adultos, independientemente de sus antecedentes o su experiencia
- utilizar nuevas tecnologías cuando sea conveniente, tales como Internet, aprendizaje electrónico, podcasts, etc.

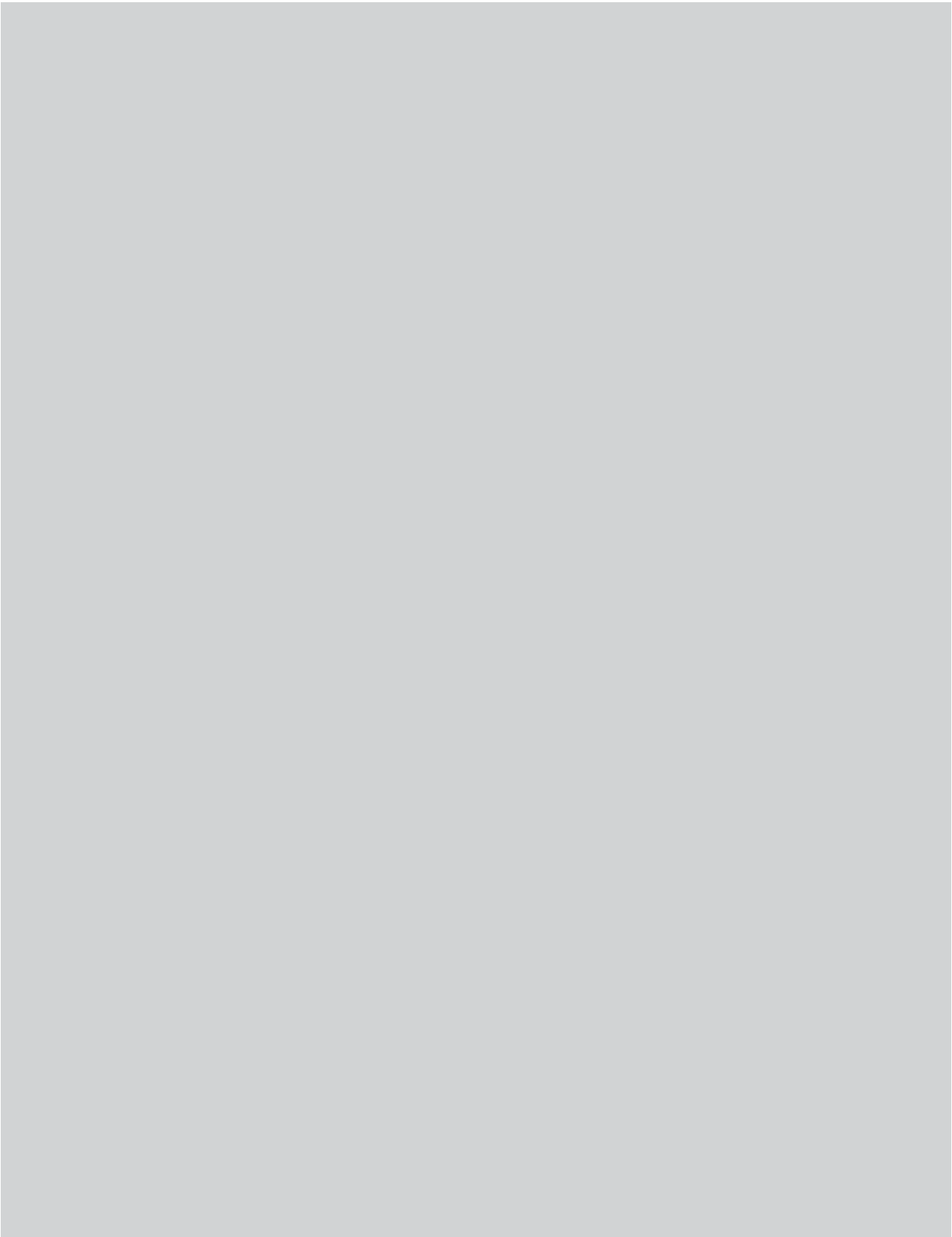
Responsabilidades

Es responsabilidad de la AMGS ayudar a cada Asociación Nacional a desarrollar e implementar un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.

Es responsabilidad de cada Asociación Nacional diseñar e implementar un Marco Nacional de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos que cumpla con la Política y las Directrices de la AMGS: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos y que ofrezca oportunidades para que los miembros adultos desarrollen su pleno potencial en sus funciones como dirigentes.

El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe ser implementado de conformidad con otras políticas relevantes de la AMGS.

NOTAS





1 Introducción

Este recurso tiene como objetivo asegurar que todas las Asociaciones Nacionales ofrezcan capacitación en liderazgo relevante para adultos y basada en necesidades que sean congruentes con los principios de la AMGS y que reflejen las tendencias actuales en el aprendizaje y la capacitación. Estas directrices ayudarán a las Asociaciones Nacionales a adoptar el enfoque centrado en el alumno dentro de sus programas de capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos.

El propósito de las Directrices es:

- ayudar a las Asociaciones Nacionales a desarrollar una estrategia de liderazgo y aprendizaje
- ayudar a las Asociaciones Nacionales a crear un Marco Nacional de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos
- permitir que las Asociaciones Nacionales tomen en consideración el Método y los Principios Guías y Guías Scouts en las situaciones de aprendizaje y capacitación
- promover los Principios Fundamentales y los Valores del Guidismo y Escultismo Femenino en un mundo cambiante
- identificar personas dentro y fuera de la Asociación que posean las competencias necesarias para respaldar las necesidades de capacitación de la Asociación
- reclutar y motivar a personas talentosas para compartir responsabilidades dentro de la Asociación
- preparar individuos para cubrir funciones y responsabilidades actuales y futuras
- establecer un sistema para monitorear y evaluar la eficacia de la capacitación, el aprendizaje y el desarrollo de adultos

Las Asociaciones Nacionales pueden utilizar este recurso para:

- desarrollar su estructura y estrategia de capacitación, aprendizaje y desarrollo
- monitorear y evaluar la capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos en la Asociación
- demostrar el compromiso de la Asociación con el desarrollo de dirigentes en todos los niveles y responsabilidades

Las directrices deben usarse en conjunto con la Guía de Facilitación³ y el conjunto de herramientas que ofrece herramientas y recursos para apoyar a las Asociaciones.

³ Disponible en www.waggs.org

Definiciones

Las definiciones de los principales términos utilizados en este documento se pueden encontrar en el Glosario en la página 38.

1.1 El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

Este marco ha evolucionado a partir de la acreditación del Esquema de Capacitación de la AMGS. Se espera que las Asociaciones Nacionales elaboren un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos con el fin de que la AMGS acredite su programa de capacitación, aprendizaje y desarrollo.

El marco ofrece un enfoque integral para el aprendizaje de los miembros adultos que se basa tanto en la contribución del alumno como en el diseño y la implementación de su proceso de aprendizaje como capacitador/facilitador. El proceso de aprendizaje abarca nuevas formas de aprendizaje que utilizan la tecnología de la información e incorporan los principios de educación no formal de la AMGS y el aprendizaje experiencial. Reconoce que un miembro adulto aporta su experiencia, cualificaciones y atributos a su función como voluntario, lo cual contribuye a su propio aprendizaje y también al del capacitador/facilitador. El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos reconoce que el aprendizaje es un proceso permanente y no el resultado de un evento de capacitación único. Promueve el aprendizaje de los adultos a través de una variedad de medios y a lo largo de la vida de un miembro adulto en la Asociación Nacional.

1.2 Enfoque centrado en el alumno

Este enfoque reconoce que el alumno adulto es una persona con conocimientos, perspectivas, valores y necesidades únicas de aprendizaje y motivación basadas en sus experiencias de vida y su función actual como voluntario. El capacitador/facilitador valora y responde a la manera en que los alumnos pueden aprender mejor y desarrollar sus competencias. A través de este enfoque, el capacitador/facilitador utiliza una variedad de enfoques y estilos para satisfacer el aprendizaje óptimo del alumno.

NOTAS



2 La Capacitación en la Asociación Mundial de las Guías Scouts

La Política y las Directrices de la AMGS de 1998, descritas en el programa de acreditación del Esquema de Capacitación de la AMGS. Desde entonces, la AMGS ha acreditado los esquemas de capacitación de muchas Organizaciones Miembros y Asociaciones Componentes, lo cual es un claro indicativo de que están ayudando a sus dirigentes a llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.

Desde la introducción de la Política y las Directrices de Capacitación en 1998, ha evolucionado nuestra comprensión de términos como 'aprendizaje', 'capacitación' y 'desarrollo'. Por ejemplo, el aprendizaje ya no es visto como una actividad que ocurre solamente en las escuelas y en otras instituciones formales; se considera un proceso permanente que tiene lugar en escenarios formales, no formales e informales, y es para todos aquellos que desean mejorar sus habilidades, ampliar sus horizontes y desarrollar su potencial.

El crecimiento fenomenal del Internet y las redes sociales, ha aumentado la comunicación a través de las fronteras y ahora representa una parte natural tanto de los sistemas educativos formales y no formales. Al igual que la mayor parte del mundo, las personas en la AMGS han aumentado su acceso a la tecnología de la información. Como resultado de esto, ha habido un cambio de actitud hacia el aprendizaje, ya que los alumnos pueden acceder electrónicamente y seleccionar lo que les gustaría aprender y la forma en que desean aprenderlo.

El papel del capacitador/facilitador ha evolucionado desde la entrega directa del contenido hasta la facilitación y el apoyo del proceso de aprendizaje. La responsabilidad del aprendizaje ha pasado de ser el dominio total del capacitador/facilitador, a ser un esfuerzo conjunto con el alumno. La AMGS ha respondido mediante el cambio de su enfoque de capacitación, desde la entrega de oportunidades de capacitación, hasta la creación de un ambiente centrado en el alumno, en colaboración con el alumno.

Este cambio se ve reflejado en la terminología que utilizamos ahora para describir la estructura para la capacitación de las Asociaciones Nacionales; ahora nos referimos al Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos, y no al Esquema de Capacitación de la AMGS. El nuevo título enfatiza un enfoque centrado en el alumno y al mismo tiempo reconoce el papel del capacitador/facilitador.

2.1 La AMGS como una Organización de Aprendizaje

Al infundir la apreciación del aprendizaje y el desarrollo continuo entre los adultos, estamos promoviendo el concepto de 'Organizaciones de Aprendizaje' como lo define Peter Senge⁴:

En 'La Quinta Disciplina', Peter Senge describe las Organizaciones de Aprendizaje como lugares...

“ *donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que realmente desean, donde se cultivan nuevos patrones expansivos de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde las personas continuamente están aprendiendo a ver el todo (realidad) en su conjunto* ”

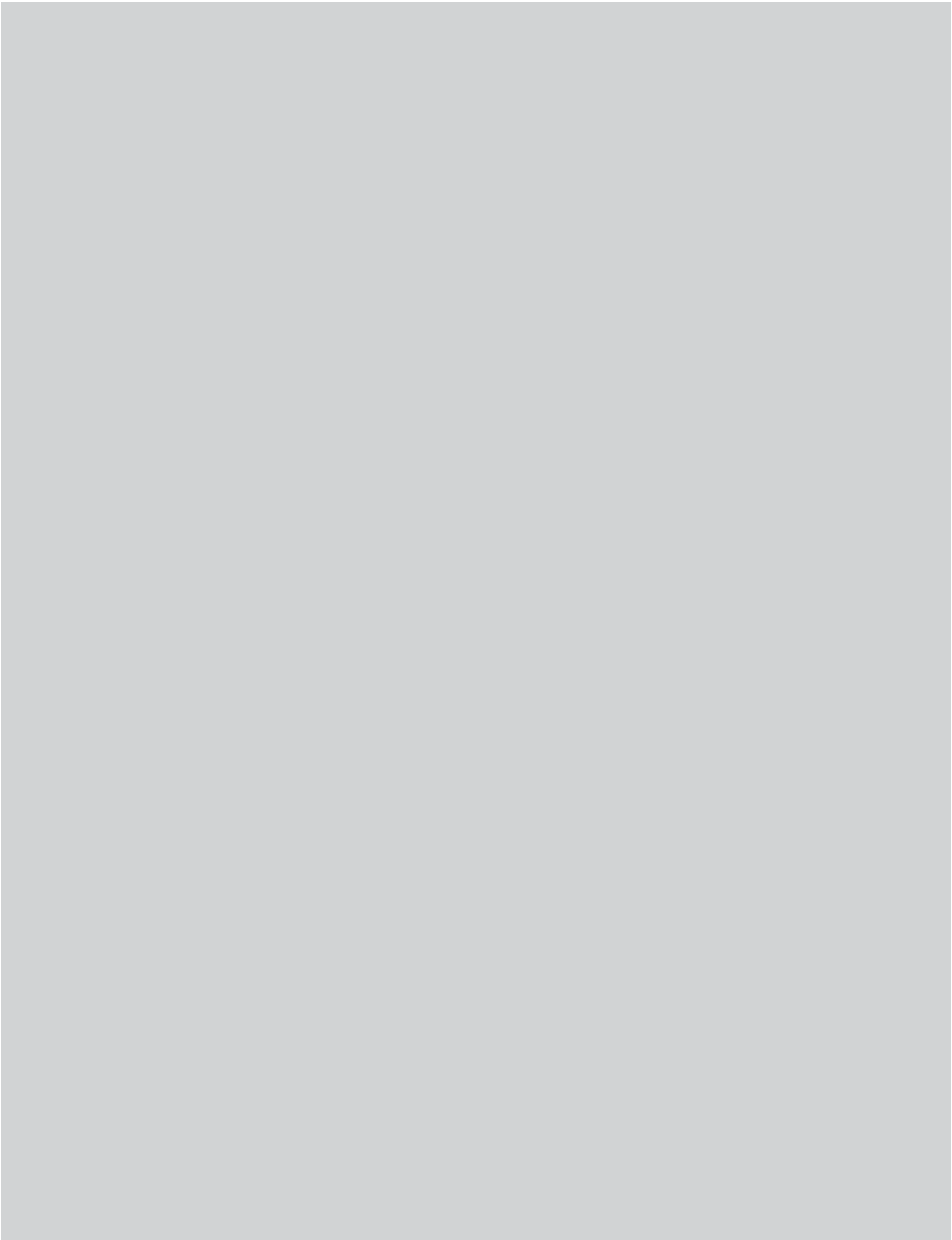
Las prioridades que definen a la AMGS como una Organización de aprendizaje son las siguientes:

- Apoyo para el desarrollo de estrategias de aprendizaje y capacitación en las Organizaciones Miembros
- Revisión periódica de la implementación del aprendizaje y la capacitación
- Adopción de las nuevas tendencias en el aprendizaje de adultos
- Uso de tecnologías para el aprendizaje de adultos
- Uso de la educación no formal para jóvenes y adultos
- Intercambio de 'mejores prácticas' entre todas las Organizaciones Miembros

Cada Asociación Nacional apoya a la AMGS como una Organización de Aprendizaje, mediante la incorporación de todos los elementos anteriores en su Estrategia de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.

⁴ Senge, Peter M (1990): La Quinta Disciplina: el Arte y la Práctica de la Organización de Aprendizaje

NOTAS





3 Los Principios Fundamentales y los Valores del Guidismo y Escultismo Femenino

Los Principios Fundamentales y los Valores del Guidismo y Escultismo Femenino deben informar sobre la capacitación, el aprendizaje y el desarrollo de todos nuestros miembros, incluidos los adultos. El proceso de capacitación, aprendizaje y desarrollo también debe vincularse con otras áreas estratégicas importantes, como son la Afiliación y la Relación con la Sociedad, y en particular el Programa Educativo⁵.

El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe reflejar:

- los Principios Fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino
- los Valores del Movimiento
- la comprensión y el compromiso de la Promesa y la Ley
- el Método Guía y Guía Scout
- los desafíos del mundo cambiante actual

3.1 La Misión y la Visión de la AMGS

La Misión de la Asociación Mundial de las Guías Scouts es:

Ayudar a las niñas y las jóvenes a desarrollar su pleno potencial como ciudadanas responsables del mundo

Esta misión se puede lograr de mejor manera si el Guidismo y el Escultismo Femenino ofrecen capacitación en liderazgo de alta calidad y la oportunidad para que los miembros marquen una diferencia en su comunidad.

La Visión 2020 de la AMGS es que:

Todas las niñas y las jóvenes son valoradas y llevan a cabo acciones para cambiar el mundo

Los miembros adultos deben entender que llegando al mayor número posible de niñas y mujeres jóvenes a través de los programas educativos de la AMGS, pueden ayudar a lograr la Visión 2020. El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos tiene que ser integral en su alcance y práctico en la entrega para crear el ambiente de aprendizaje adecuado que permita que los miembros adultos logren la Visión.

⁵ Visiten www.waggsworld.org para consultar los documentos de política sobre las seis áreas estratégicas de la AMGS

3.2 Promesa y Ley

La Promesa y la Ley Guía y Guía Scout respaldan todo el trabajo de la Organización (ver los Estatutos y el Reglamento de la AMGS, Artículo 2, Julio 2008). Todas las Organizaciones Miembros tienen una Promesa y una Ley que refleja la esencia de la Promesa y la Ley original según lo expresado por el Fundador.

3.3 El Método Guía y Guía Scout

El método Guía y Guía Scout se basa en la entrega de programas de educación no formal para enriquecer el desarrollo de las niñas y las jóvenes como ciudadanas – en los aspectos físicos, intelectuales, espirituales, morales, sociales y emocionales. La educación no formal es el aprendizaje fuera de la estructura educativa formal.

“

Nuestro método de capacitación consiste en educar desde dentro en lugar de instruir desde fuera; ofrecer juegos y actividades que además resulten atractivos para la niña, que la eduquen seriamente en el aspecto moral, mental y físico.

”

Sir Robert Baden-Powell, 1918

Las Asociaciones Nacionales buscan preparar a las niñas y las jóvenes para asumir responsabilidades en igualdad de condiciones con los hombres de su sociedad. Algunas Asociaciones Nacionales eligen trabajar con niñas y mujeres jóvenes en un entorno de un solo sexo, mientras que otras prefieren trabajar en un entorno mixto. Cada Organización Miembro elige el enfoque que mejor se adapte a sus necesidades⁶.

3.4 Los Principios del Guidismo y el Escultismo Femenino

Los siguientes principios son fundamentales para la AMGS y sus Organizaciones Miembros y son adecuados para usarse en muchos ambientes de aprendizaje de adultos dentro de la organización.

Sistema de Patrulla: Las Guías y las Guías Scouts dentro de una unidad, trabajan en grupos de aproximadamente cinco a ocho compañeras, una de las cuales es designada la jefa de la patrulla. Este grupo participa en las actividades y los programas de la unidad.

A través del **aprendizaje experiencial** o el ‘aprendizaje por la acción’, las personas aprenden mediante la realización de una tarea, así como a través del estudio, la discusión y la observación.

Autodesarrollo progresivo: un miembro avanza individualmente a través del programa Guía y Guía Scout, mediante la elección de su propia ruta y continúa a su propio ritmo con las actividades elegidas.

A través del **aprendizaje intergeneracional**, jóvenes y adultos colaboran juntos y aprenden con y a través del otro.

Las actividades al aire libre y el ‘aprendizaje a través de la aventura’, ayudan a desarrollar la autoconfianza, el autoconocimiento y el carácter, y además crean conciencia sobre el medio ambiente.

El servicio en la comunidad promueve un sentido de responsabilidad por la sociedad y sus miembros.

El aprendizaje intercultural y las experiencias internacionales promueven el respeto, la comprensión mutua y la tolerancia hacia otros, así como un sentido de responsabilidad por el mundo en que vivimos.

⁶ WB 3481 Declaración Co-Educativa de la AMGS, 2011

3.5 Educación no formal

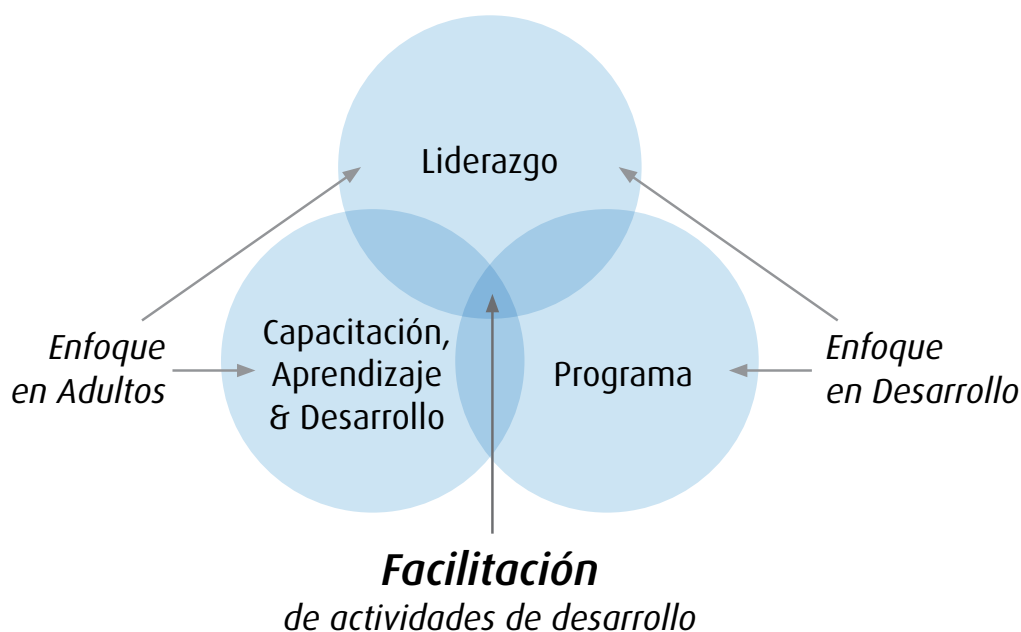
La AMGS considera que la educación no formal es una manera importante que permite que los jóvenes adquieran los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que necesitan para desempeñar un papel activo en la sociedad. El programa de educación no formal ayuda a los miembros a desarrollar la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y otras habilidades de liderazgo, y además los alienta a convertirse en jóvenes comprometidos, autónomos y responsables que pueden trabajar con otros para construir un mundo mejor.

La AMGS está trabajando con otras organizaciones juveniles para lograr el reconocimiento internacional de la educación no formal, de modo que los conocimientos, habilidades, valores y competencias adquiridas por nuestros miembros sean reconocidos por agencias externas, gobiernos y empleadores.

3.6 El aprendizaje de adultos en la AMGS

La AMGS está comprometida con la capacitación, el aprendizaje y el desarrollo continuo de sus miembros adultos. Reconoce que los adultos pueden aprender de manera diferente que los niños. Knowles⁷ señala que el aprendizaje exitoso de los adultos se basa en la experiencia; involucra al adulto en la planificación y la evaluación; se enfoca en temas que son de interés inmediato; y se centra en los problemas. La AMGS adopta este enfoque en su capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos.

Todas las formas de trabajo de la AMGS, los programas y las actividades están interconectados. El siguiente diagrama demuestra la interconexión entre las tres líneas del Guidismo y el Escultismo Femenino – liderazgo (tanto de mujeres jóvenes y adultas), programas educativos, y capacitación, aprendizaje y desarrollo (centrándose principalmente en los miembros adultos). Cada línea cuenta con diferentes elementos pero existen áreas de convergencia entre las tres.



⁷ Knowles, Malcolm.K 1998): El alumno adulto:
El Clásico Definitivo en la Educación de Adultos y el Desarrollo de Recursos Humanos. Houston, TX: Gulf Publishing

3.7 Valores de la AMGS

Los valores de la AMGS se pueden definir como:

Progresivos

Reconocimiento de una dimensión espiritual

Abierta a todos

Compromiso global

Responsabilidad

Igualdad de oportunidades

Mentalidad de servicio

Sustentabilidad

Integridad

Compromiso de voluntariado

Ambientalmente conscientes

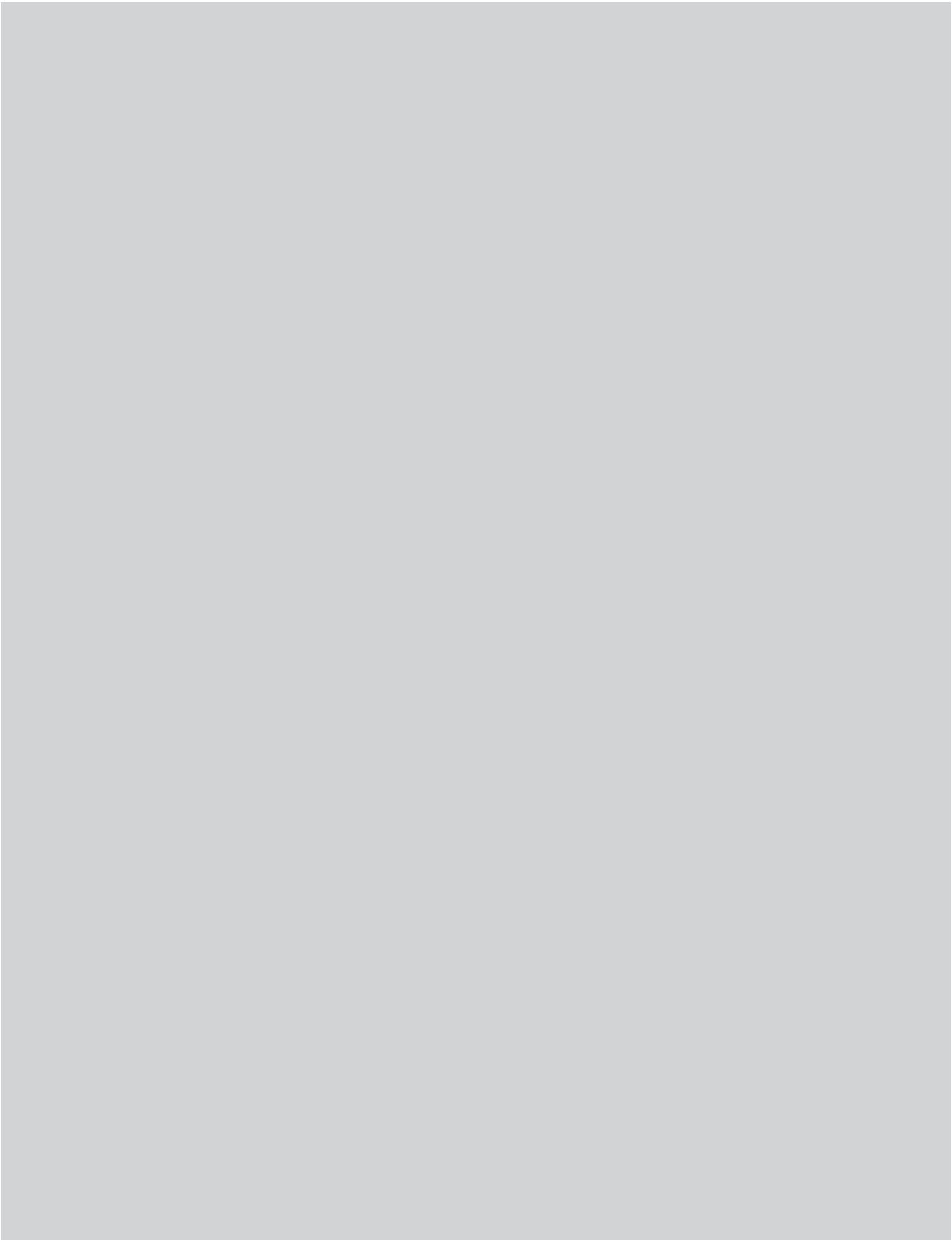
Todos estos Principios y Valores respaldan el Guidismo y el Escultismo Femenino. Estos deben estar incorporados en la capacitación, aprendizaje y desarrollo de nuestros miembros adultos.

3.8 Conexión entre la Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo, y la Misión, los Principios y los Valores de la AMGS

El diagrama opuesto ilustra la conexión entre la capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos y la Misión de la AMGS y su programa educativo. La dirección de este diagrama puede ser en ambas vías. La Misión cae en cascada y dirige el trabajo de la AMGS y la Misión se puede lograr a través del trabajo que inicia con nuestras capacitadoras/facilitadoras.



NOTAS





4 Tendencias en la sociedad y en el Guidismo y el Escultismo Femenino

Es importante que las Asociaciones Nacionales estén conscientes de las tendencias y las actitudes cambiantes de la sociedad. Los cambios y las tendencias pueden tener un impacto en los alumnos y las capacitadoras/facilitadoras.

4.1 Tendencias en la sociedad

Globalización y multiculturalismo

El mundo se ha hecho “más pequeño” a través de la propagación de los negocios globales, la facilidad para viajar, las nuevas tecnologías y el aumento de las sociedades multiculturales. Los Marcos de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos de las Asociaciones Nacionales tienen que adaptarse a la diversidad cultural y lingüística de los alumnos de hoy en día.

La “era de la información” y la comunicación

La explosión de nuevas tecnologías significa que ahora las personas tienen acceso instantáneo a la información, y la capacidad de comunicarse de manera inmediata y constante. Esto puede tener implicaciones para los métodos de capacitación utilizados para involucrar y retener el interés del alumno.

Cambios en nuestra manera de trabajar

Nuestra habilidad para concentrarnos en una tarea está cambiando. De acuerdo a los investigadores de ‘Interruption Science’⁸ el trabajador promedio cambia de tareas cada tres minutos y una vez que se distrae, le toma casi media hora retomar la tarea original. Las tareas múltiples, alguna vez consideradas beneficiosas, han demostrado que disminuyen la productividad, crean tensión y bloquean el aprendizaje profundo, pero se encuentran en todas partes en la vida de los adultos. Los niños que están demasiado influenciados por las redes sociales, a menudo están aquí y allá al mismo tiempo.

El diseño y la entrega de programas de capacitación, aprendizaje y desarrollo deben tomar en cuenta y abarcar la influencia de las computadoras y las redes sociales. Esto puede alterar el estilo y la duración de las sesiones de aprendizaje.

Familias

En las naciones más desarrolladas y cada vez más en los países en desarrollo, el papel de la mujer ha cambiado de manera importante con un mayor porcentaje de equilibrio en las carreras, la familia, el trabajo voluntario y otras actividades, y con un número creciente de personas que hacen esto como madres o padres solteros. Esto ha dado como resultado una reducción en el tiempo disponible para asumir funciones de voluntariado y asistir a sesiones de capacitación.

Cambios en el perfil de los voluntarios

El aumento en el número de adultos que trabajan profesionalmente en el ámbito de los servicios sociales, significa que muchos de nuestros voluntarios y miembros adultos ya cuentan con experiencia profesional en liderazgo, comunicación y formación de relaciones que pueden aportar a su rol como voluntarios. Las Asociaciones Nacionales tienen que asegurarse de que sean reconocidas la experiencia y las cualificaciones de sus voluntarias y que se les asignen funciones y responsabilidades apropiadas para mantenerlas comprometidas y desafiadas.

⁸ Clive Thompson (2005): Conoce a los Hackers de la Vida

Responsabilidad y riesgo

Existe un gran sentido de responsabilidad y gestión de riesgos, especialmente en el mundo occidental. Las Asociaciones Nacionales deben tomar en cuenta la manera en que gestionan y mitigan los riesgos asociados con los programas y las actividades, especialmente con respecto a la calidad de la entrega y el monitoreo y la evaluación de los resultados del alumno. La gestión de riesgos también debe formar parte del programa de capacitación y aprendizaje.

Tendencias de aprendizaje

El aprendizaje es permanente. Aprendemos como bebés a través de la imitación. Posteriormente, una gran parte de nuestro conocimiento general lo obtenemos a través de la educación escolar. Incluso después de terminar nuestra educación formal, seguimos desarrollando nuestras habilidades y conocimientos y nos adaptamos a las nuevas tecnologías. Un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos, debe contribuir al proceso permanente de aprendizaje de un individuo, reconociendo y aprovechando las experiencias anteriores y ofreciendo oportunidades para que siga aprendiendo y desarrollándose.

4.2 Tendencias en el Guidismo y el Escultismo Femenino

Ha habido muchos cambios dentro del Guidismo y el Escultismo Femenino. Es posible que las Asociaciones Nacionales hayan cambiado de diferentes maneras:

- uso más flexible de las ceremonias y la estructura en los programas educativos
- menos 'reglas'
- uso rutinario de la tecnología para comunicarse y educar a los miembros
- miembros adultos que participan por un tiempo limitado y no para toda la vida
- roles de liderazgo compartidos para los miembros adultos
- énfasis en el Guidismo y el Escultismo internacional: más viajes, mayor conexión
- recursos tomados de fuentes externas al Guidismo y el Escultismo Femenino a través de Internet
- un mayor enfoque directo en el crecimiento y el desarrollo personal
- preocupación por los procedimientos legales y financieros de la gestión de riesgos, por ejemplo, la evaluación, gestión de desempeño, auditorías y verificación de antecedentes penales
- uso creciente del aprendizaje experiencial
- mayor enfoque en las necesidades del individuo así como en las necesidades de la organización
- colaboración y coparticipación con organizaciones externas al Guidismo y el Escultismo Femenino
- énfasis en la formación de la capacidad de liderazgo de los jóvenes
- pérdida de miembros adolescentes
- escasez de mujeres que ofrezcan voluntariado como dirigentes y administradoras
- cada vez más compromisos externos tanto para las niñas como para las jóvenes
- algunas asociaciones ofrecen menos actividades al aire libre mientras que otras están ofreciendo más

Estas tendencias variarán dependiendo del país, las normas culturales, el período de tiempo que ha estado establecido el Guidismo y el Escultismo Femenino, y el tamaño de la organización. Las tendencias afectan tanto a las organizaciones exclusivas de mujeres y las organizaciones mixtas, y deben tomarse en cuenta en la elaboración del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos dentro de las Asociaciones Nacionales.

4.3 Tendencias Actuales que Afectan el Enfoque de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo en las Sociedades de todo el Mundo

La entrega de capacitación, aprendizaje y desarrollo en todo el mundo está cambiando. La tendencia general es avanzar hacia un mayor énfasis en el aprendizaje y no en la capacitación al:

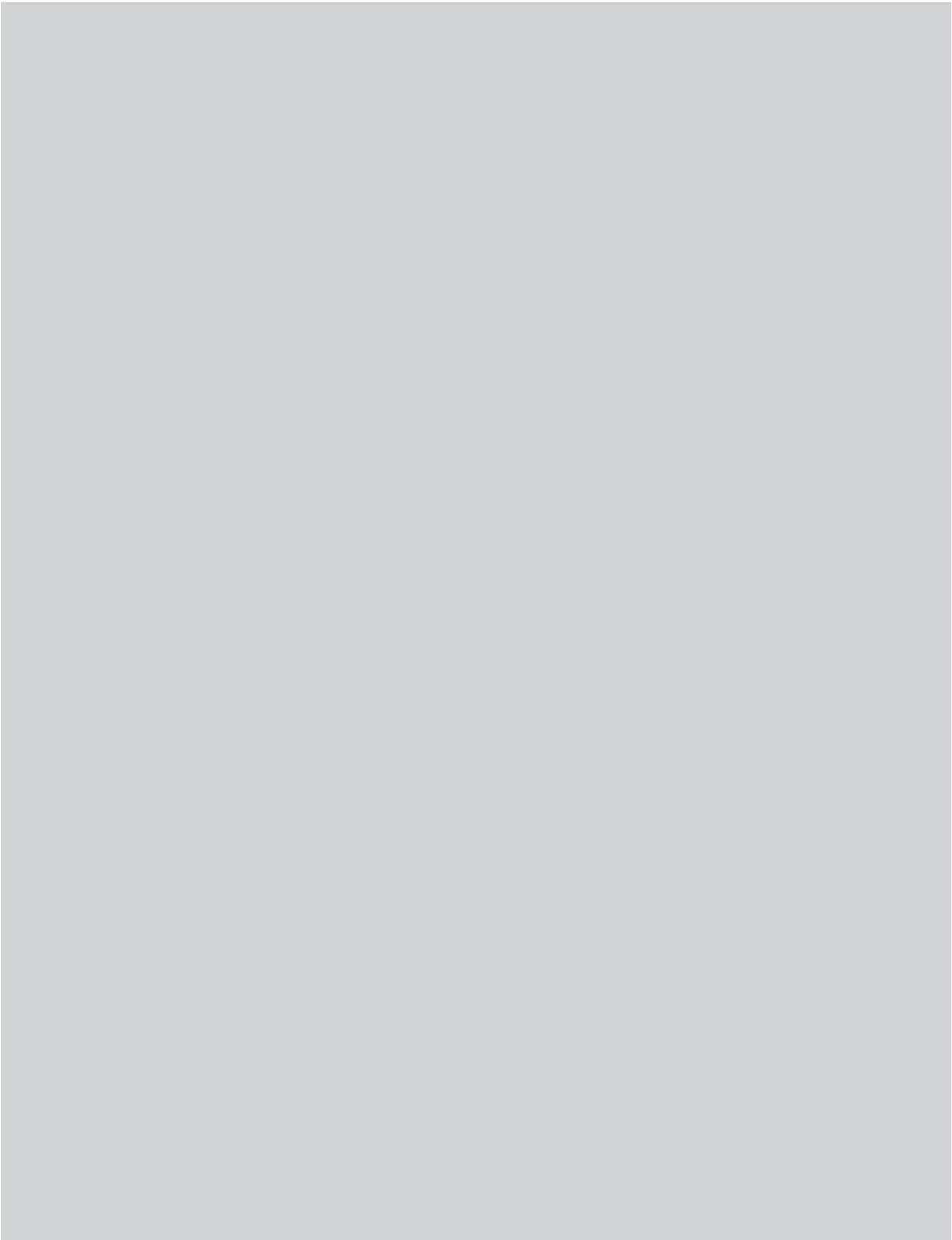
- cubrir las necesidades individuales de un alumno a través de un método de entrega individual y apropiado
- crear un ambiente de aprendizaje en lugar de un ambiente de capacitación
- utilizar paquetes individualizados de aprendizaje
- reconocer el conocimiento y la experiencia previa del alumno en relación al tema
- reconocer que el aprendizaje tiene lugar en ambientes diversos, aceptando la validez de todos los ambientes de aprendizaje formal, informal y no formal.

Las Asociaciones Nacionales tienen que tomar en consideración todas las modalidades de aprendizaje y capacitación en el momento de diseñar o revisar su Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos. Éstas pueden incluir:

- el uso de computadoras y medios similares
- aprendizaje y apoyo en el lugar de trabajo
- aprendizaje experiencial y aprendizaje activo
- experiencias de desarrollo personal, por ejemplo, reflexionar, compartir, actividades artísticas
- reconocimiento del aprendizaje previo
- entrega mixta (técnicas de aprendizaje utilizando algunas o todas las técnicas mencionadas anteriormente)

Mediante la incorporación de estas sugerencias, una Asociación Nacional se asegurará de que su Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos refleje las tendencias actuales en la sociedad, en el Guidismo y el Escultismo Femenino y en la capacitación y el aprendizaje, a fin de adaptarse al miembro adulto actual.

NOTAS





5 Directrices sobre la Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

Esta sección describe la manera en que el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos ayudará a lograr la Misión de la AMGS a través de su enfoque centrado en el alumno. Estas directrices ofrecen una guía para que las Asociaciones Nacionales desarrollen su Estrategia de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos. Esta estrategia se introducirá posteriormente en el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos de la Asociación Nacional, que es requerida por la AMGS para su acreditación.

5.1 El Enfoque de la AMGS para la Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

Los miembros adultos desempeñan un papel fundamental en la promoción del crecimiento y el desarrollo de las niñas y las jóvenes, actuando como modelos a seguir y compartiendo su compromiso hacia el aprendizaje permanente. La capacitación provee a los miembros adultos con habilidades, conocimientos, actitudes, experiencias y otras oportunidades de aprendizaje que son necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

La Política y las Directrices de la AMGS: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos, destacan el valor de la capacitación centrada en el alumno, un enfoque que basa el diseño y la entrega de la capacitación en los estilos y las preferencias de aprendizaje del alumno adulto. Las directrices explican los principales elementos y los beneficios de la capacitación centrada en el alumno.

5.2 Capacitación centrada en el alumno

La manera tradicional de preparar y empoderar a los alumnos adultos para adquirir más habilidades, conocimientos y competencias, es a través de la capacitación. La capacitación puede abarcar desde presentaciones altamente estructuradas hasta una serie de juegos interactivos; desde el aprendizaje por la acción en equipos, hasta el aprendizaje autodirigido en línea; desde ejercicios experienciales hasta el aprendizaje basado en proyectos.

Estas directrices se enfocan en la capacitación centrada en el alumno, que reconoce al alumno adulto como una persona con conocimientos, perspectivas y necesidades únicas de aprendizaje basadas en sus experiencias de vida y en su rol actual como voluntario. A través de este enfoque, la capacitadora/facilitadora utiliza una variedad de enfoques y estilos para satisfacer la manera óptima de aprender de cada persona.

El enfoque centrado en el alumno incluye:

- abordar diferentes estilos de aprendizaje
- teorías del aprendizaje de adultos
- características de voluntarios y alumnos adultos
- formas de fomentar la confianza
- técnicas para dirigir la evaluación de las necesidades y los programas
- Ciclo de Aprendizaje de Kolb (ver punto 5.3)
- investigación sobre la función cerebral del adulto

“No se puede enseñar nada a un hombre
Sólo se le puede ayudar a encontrar la respuesta dentro de sí mismo”
Galileo Galilei

La principal función de la capacitadora/facilitadora es facilitar el aprendizaje. Tomar un enfoque facilitador para la capacitación significa que el trabajo no termina cuando se ha presentado la información, se han practicado las habilidades, o se ha jugado el juego. El aprendizaje más eficaz tiene lugar cuando se pide que el alumno reflexione sobre el significado y el impacto de la experiencia.

Ya sea que se presente como unas cuantas preguntas abiertas, o como una elaborada actividad de equipo, el proceso de información (o repaso⁹) sobre lo que se ha aprendido agregará valor a cada tipo de método de capacitación. Ayudará a identificar y personalizar la experiencia para los alumnos. Al facilitar un proceso específico de recapitulación, la capacitadora/facilitadora se asegura de que todos los alumnos hayan participado en la experiencia de aprendizaje, hayan entendido los puntos principales del material y sepan cómo relacionar el material con su función en el Guidismo y el Escultismo Femenino.

El enfoque centrado en el alumno no está exento de dificultades, sobretodo en el sentido de convencer a las capacitadoras/facilitadoras para que cedan parte del control del proceso de aprendizaje. Nuestros miembros adultos vienen con un cúmulo de experiencia, conocimiento y pericia que debe incorporarse en la capacitación con el fin de que las capacitadoras también puedan aprender, y que quienes reciben la capacitación permanezcan desafiados y comprometidos con el programa. Reconocer que el alumno adulto tiene ideas legítimas sobre lo que debe cubrir un programa de capacitación y la manera en que debe impartirse, puede no ser aceptado de inmediato por las capacitadoras/facilitadoras que están acostumbradas a una forma de capacitación más unilateral. El enfoque centrado en el alumno puede introducirse lentamente y de manera sensible para que todos los participantes, incluidas las capacitadoras/facilitadoras se sientan cómodos ante la expectativa de que todos participarán en el proceso de capacitación/aprendizaje.

5.3 El Proceso de Aprendizaje

El aprendizaje es un proceso mediante el cual los individuos o grupos adquieren conocimientos, habilidades, experiencia y/o desarrollan actitudes y valores, que dan como resultado un cambio de comportamiento.

(Guía de Facilitación de la AMGS (2011) página 55)

El aprendizaje es algo que todos hacemos pero que es difícil describirlo porque se trata de una experiencia única y continua para cada individuo. El aprendizaje puede variar de acuerdo al tipo de tarea asignada y el estilo de aprendizaje, cultura, edad, motivación y valores del alumno. Uno puede aprender a través de una experiencia educativa única o a través de un proceso continuo y permanente de comprensión creciente que puede ocurrir de manera inconsciente.

La AMGS promueve el aprendizaje como un proceso y no sólo como una transferencia de información. Por ejemplo, la AMGS ayuda a sus miembros adultos jóvenes a aprender sobre temas y cuestiones mundiales, tales como propugnación, colaboración internacional, gobernanza y medio ambiente, ofreciendo oportunidades a través de sus programas educativos, la asistencia a reuniones internacionales, el trabajo con otras organizaciones, y la participación en las estructuras de gobernanza de la AMGS. A través de estas oportunidades, los miembros jóvenes adultos son desafiados para ampliar su visión y buscar maneras para provocar el cambio.

⁹ Greenaway, Roger & Hilditch, David (1993): Playback: Una Guía para Revisar las Actividades. Premio Duque de Edimburgo

El proceso de aprendizaje se puede ilustrar como un ciclo. El modelo más conocido de aprendizaje de adultos es el Ciclo de Aprendizaje de Kolb¹⁰, que establece un proceso de aprendizaje en cuatro etapas:

Experimentar algo (observar, sentir, percibir)

Reflexionar sobre la experiencia (responder, cuestionar, recordar)

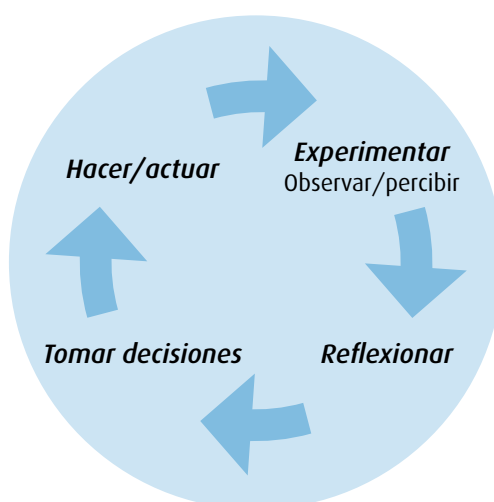
Evaluar y tomar decisiones (analizar, relacionar, ampliar)

Hacer las cosas de una nueva manera (planificar, actuar, probar)

El ciclo se desarrolla a partir de sí mismo para convertirse en una espiral de crecimiento y ampliación de competencias. El aprendizaje puede empezar en cualquiera de las cuatro etapas del ciclo, de acuerdo al estilo de aprendizaje preferido por el alumno.

El papel de la capacitadora/facilitadora es promover el flujo de aprendizaje del alumno adulto. Este método está vinculado con el Programa de Desarrollo de Liderazgo de la AMGS, en el que los participantes también transitan a través de cuatro pasos: Conectar – Ampliar – Desafiar – Actuar

El Ciclo de Aprendizaje de Kolb



5.4 Desarrollo

El enfoque centrado en el alumno garantiza que todos los alumnos participen a lo largo del proceso de capacitación y que absorban el nuevo conocimiento y las experiencias de una manera significativa y aplicada. Si bien este enfoque puede tomar más tiempo que la entrega de capacitación directa, a la larga ahorrará tiempo ya que garantiza que ocurra el aprendizaje – que se comprenda y se pueda poner en práctica el conocimiento o la habilidad. El enfoque de capacitación, aprendizaje y desarrollo de la AMGS también tiene como objetivo ofrecer oportunidades para que el individuo pueda desarrollarse social, intelectual, física, emocional, espiritual y moralmente.

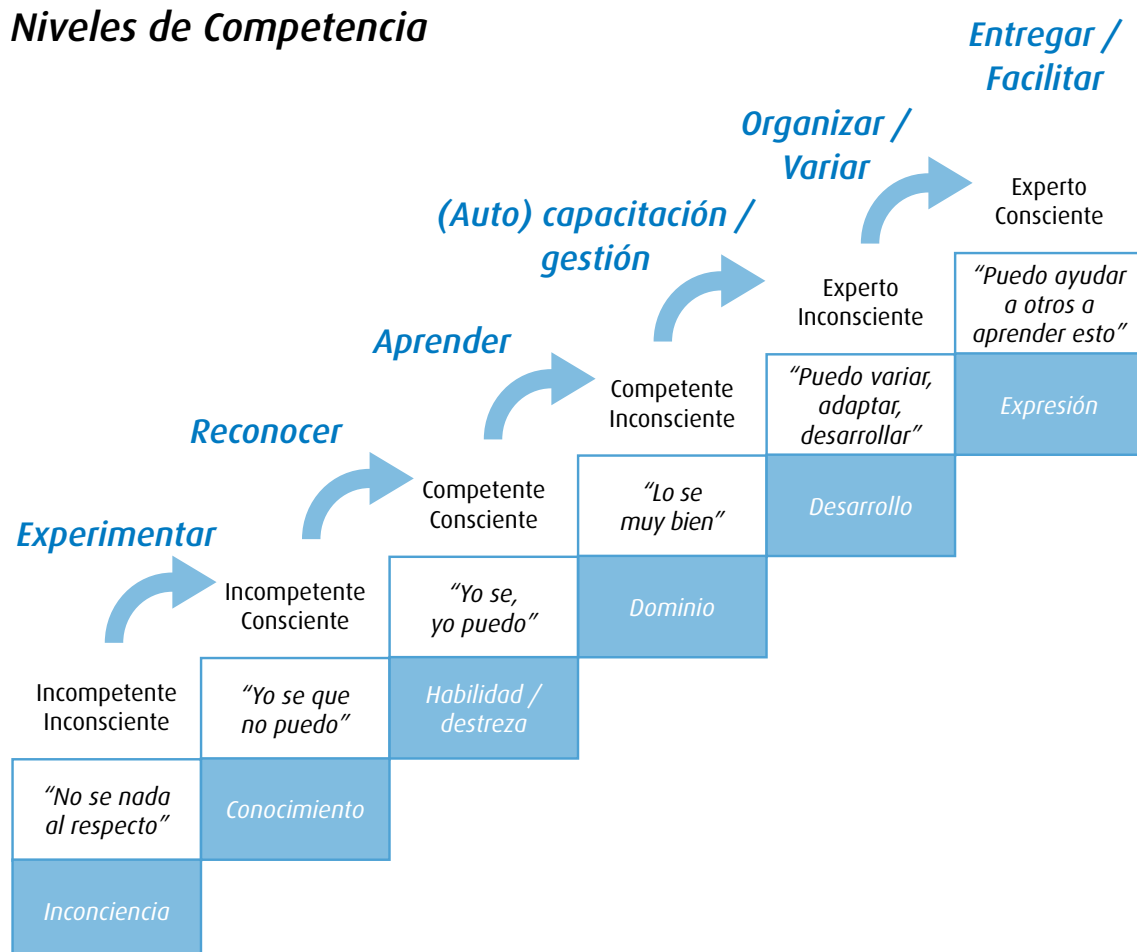
Ayudar a las dirigentes a desarrollar su potencial en la vida, requiere un compromiso continuo y multifacético por parte de la Asociación Nacional. Una transformación tal requiere tiempo, creatividad y recursos, sin importar la edad del miembro adulto.

¹⁰ Kolb, David A. (1984): Aprendizaje Experiencial: La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo.

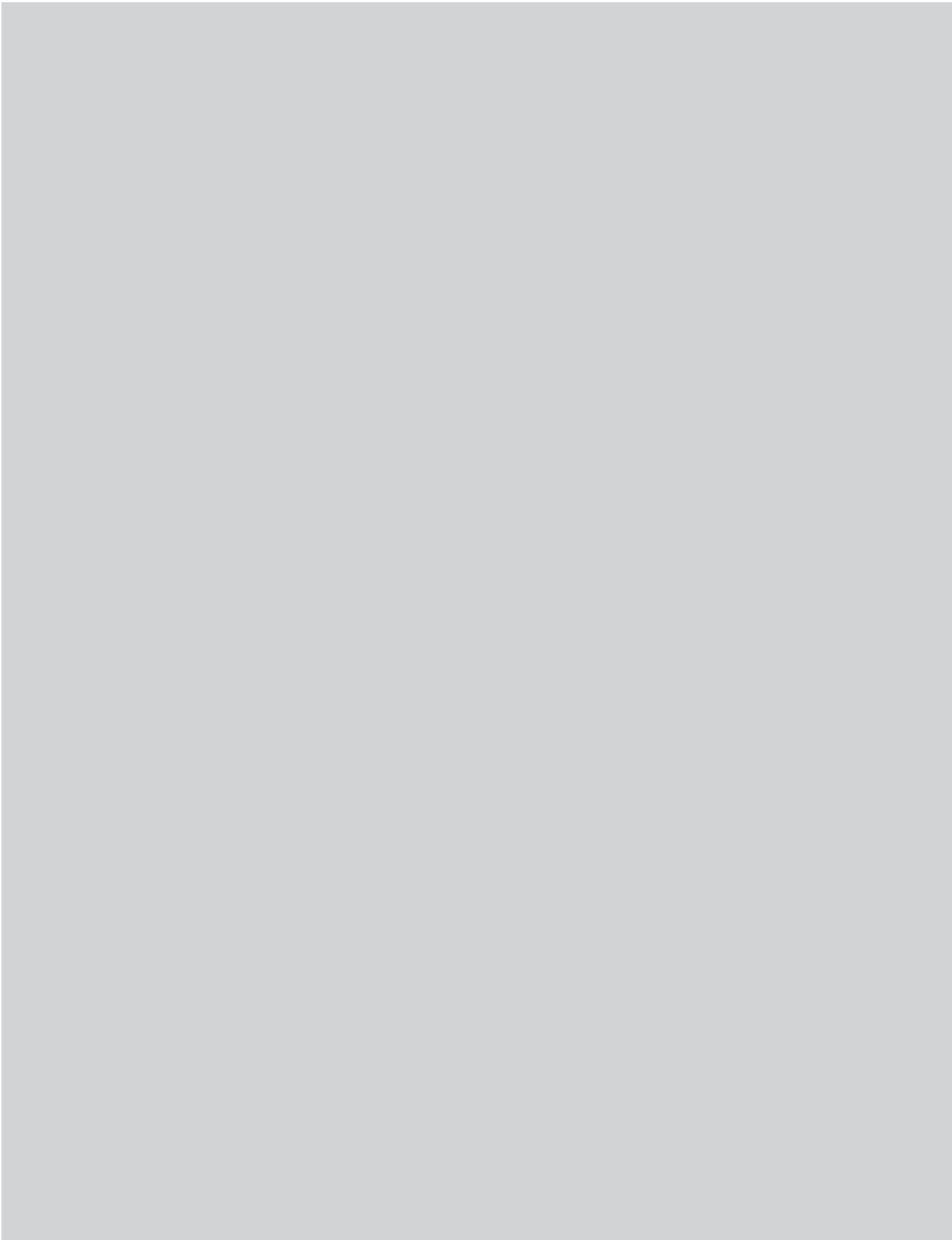
A través del proceso de capacitación y aprendizaje, un alumno adulto debe desarrollar competencias. A continuación presentamos un ejemplo de la manera en que pueden avanzar los niveles de competencia. Este diagrama puede ayudar a la capacitadora/facilitadora a evaluar cuál es el método de aprendizaje adecuado para su(s) alumno(s).

- Un miembro adulto pueda iniciar un programa de capacitación desde la posición de no saber lo que necesita saber (incompetente inconsciente). Por lo tanto, es posible que la capacitadora/facilitadora quiera empezar discutiendo el proceso actual de aprendizaje.
- Puede ser que esto conduzca a tener la información, pero que se reconozca que el alumno todavía no puede utilizar esta información en su propio rol de liderazgo (incompetencia consciente)
- El miembro adulto puede empezar a creer que puede utilizar la información y el aprendizaje (competente consciente)
- Después puede convertirse en algo natural que ellos apliquen el aprendizaje (competente inconsciente)
- Esto puede conducir a que el miembro adulto empiece a utilizar el aprendizaje para desarrollar a otros (experto inconsciente)
- Finalmente, el alumno debe volverse consciente y seguro de que puede ayudar a otros a aprender sus habilidades (experto consciente). Aquí es donde pretendemos que estén nuestras dirigentas adultas

Niveles de Competencia



NOTAS





6 Desarrollo de una Estrategia

Esta sección ofrece consejos e información sobre el desarrollo de una Estructura y un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.

Las Organizaciones Nacionales difieren en su estructura y gobernanza organizacional de acuerdo a la cultura, la estructura de afiliación y el contexto histórico. Por ejemplo, algunas organizaciones únicamente llevan a cabo actividades del Guidismo y Escultismo Femenino para niñas y mujeres jóvenes en las escuelas, mientras que otras son independientes del sistema educativo nacional y están formadas por niñas y niños, mujeres y hombres, en calidad de miembros y dirigentes.

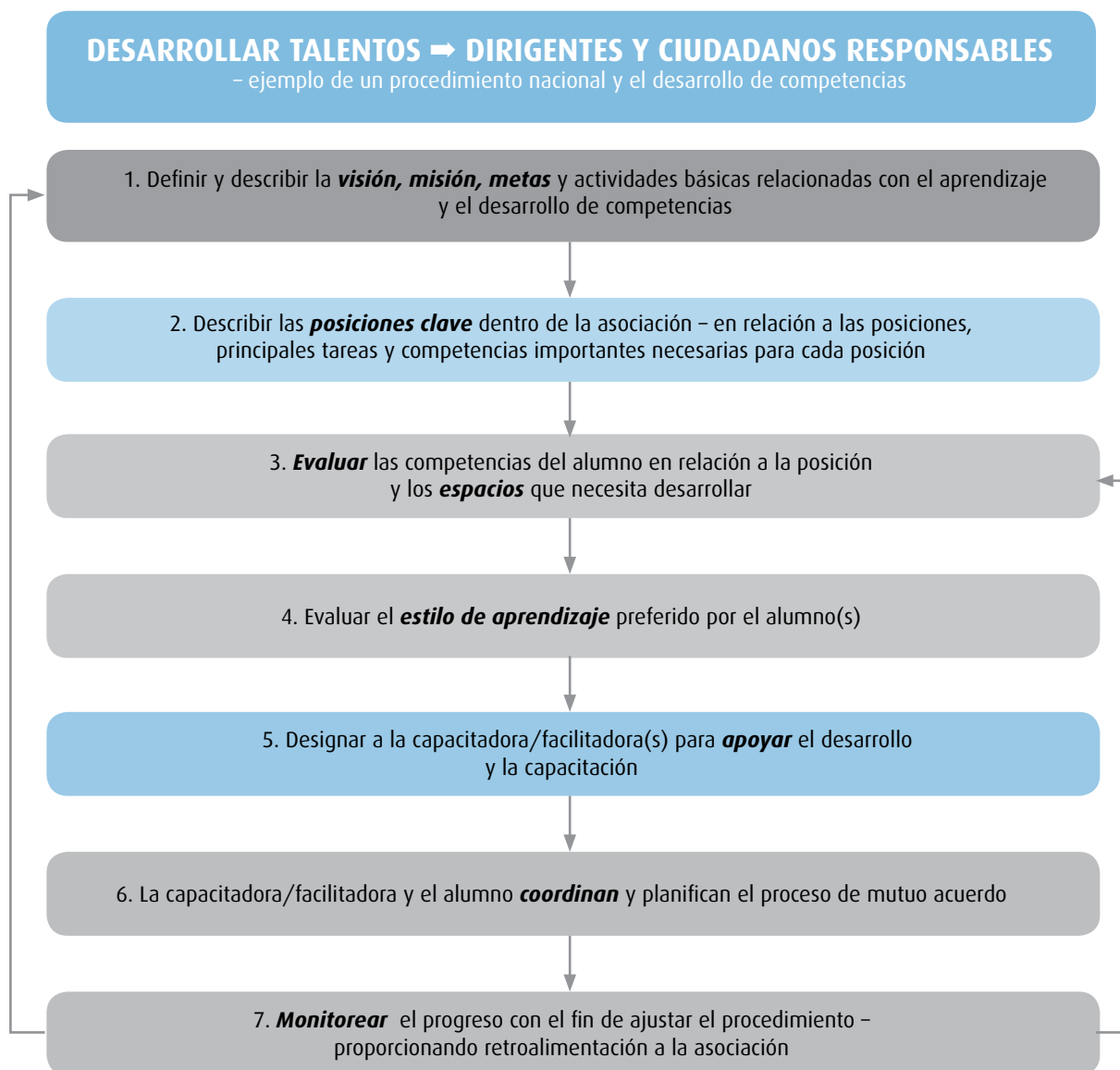
El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe incluir los elementos comunes del aprendizaje de adultos como se presentan en estas directrices, y estar conformado de acuerdo a las características únicas de cada organización.

6.1 Facilitar la Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Individuos, Grupos y Asociaciones

La Estrategia de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe ser acorde a, y estar basada en:

- los Principios Fundamentales de la AMGS
- el conocimiento de la manera en que los adultos desarrollan sus competencias
- la necesidad de competencias en las asociaciones
- las tendencias comunes entre los jóvenes y los dirigentes en las organizaciones de voluntariado

La siguiente gráfica describe el proceso que debe seguir una Asociación Nacional para desarrollar su Estrategia de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.



Éste es un ejemplo de un plan de desarrollo para desarrollar el liderazgo individual para una posición clave a nivel nacional. Las celdas 1 y 2 se refieren a la organización, las celdas 3 y 4 se refieren al alumno, la celda 5 se refiere a la facilitación, y las dos últimas celdas se refieren al proceso de aprendizaje. Cuando se desarrolla una estrategia de capacitación, deben tomarse en cuenta tanto los aspectos del individuo en la organización y la organización en su conjunto.

6.2 Posiciones clave

Cada posición clave en la organización debe contar con una descripción de trabajo clara que incluya las funciones y las responsabilidades, tareas, competencias obligatorias y cualquier capacitación habitualmente requerida para la posición. Las competencias requeridas deben informarse en el proceso de capacitación.

6.3 Identificar las necesidades y las expectativas para la capacitación y el aprendizaje

A través del proceso de reclutamiento, la Asociación Nacional debe identificar las necesidades y las expectativas del voluntario y transmitir sus propias expectativas sobre el rol y los planes con respecto a la inducción, capacitación y apoyo adicional.

La Asociación Nacional debe:

- identificar sus necesidades antes de reclutar adultos;
- elaborar una descripción de trabajo para todos los roles;
- diseñar un proceso de evaluación continua para todos los roles;
- identificar los indicadores de éxito para las tareas y los roles;
- establecer la duración del nombramiento, las directrices para la renovación y renombramiento de todos los roles;
- preparar un sistema integral y continuo de recompensa y reconocimiento de las aportaciones valiosas hechas por los voluntarios;
- crear una estructura de apoyo que se centre en cubrir las necesidades de los voluntarios;
- tener un esquema claro para la inducción y la capacitación de nuevos voluntarios;
- publicitar las opciones de apoyo tales como orientación, mentoría y capacitación adicional;
- identificar si se necesita una capacitadora/facilitadora para facilitar las oportunidades de capacitación acordadas

6.4 Especificar el rol de capacitadora/facilitadora

Es importante definir en la estrategia el rol y la función de la capacitadora/facilitadora.

El perfil de una capacitadora/facilitadora debe incluir:

- experiencia de trabajo en un entorno de aprendizaje no formal
- disposición para aprender y compartir
- apertura para enfoques diversos de aprendizaje y facilitación
- disposición para participar en el desarrollo, implementación y evaluación del proceso de capacitación.

Además, las capacitadoras/facilitadoras deben poseer competencias que:

- empoderen al alumno para asumir la responsabilidad del aprendizaje
- permitan un mayor grado de flexibilidad en la gestión de la sesión
- involucren y empoderen a las personas a través de excelentes habilidades de comunicación
- logren altos niveles de creatividad e innovación
- ayuden y apoyen al alumno para ser parte de los procesos de aprendizaje automotivados

6.5 Desarrollar las posiciones de capacitadora/facilitadora

Todas las partes interesadas en la capacitación, aprendizaje y desarrollo, deben colaborar para definir las tareas de la capacitadora/facilitadora y ofrecer todo el apoyo necesario.

Capacitadoras/facilitadoras específicas deben ser tomadas en cuenta para ofrecer capacitación a:

- La Jefa Comisionada y el Consejo Nacional
- Dirigentes de equipos de proyectos que sean disfuncionales
- Dirigentes que trabajen con personas con discapacidades
- Dirigentes que trabajen en proyectos de acción comunitaria

Un inventario de las competencias de capacitación disponibles actualmente dentro de una organización, es una herramienta invaluable para la implementación de esta fase del marco.

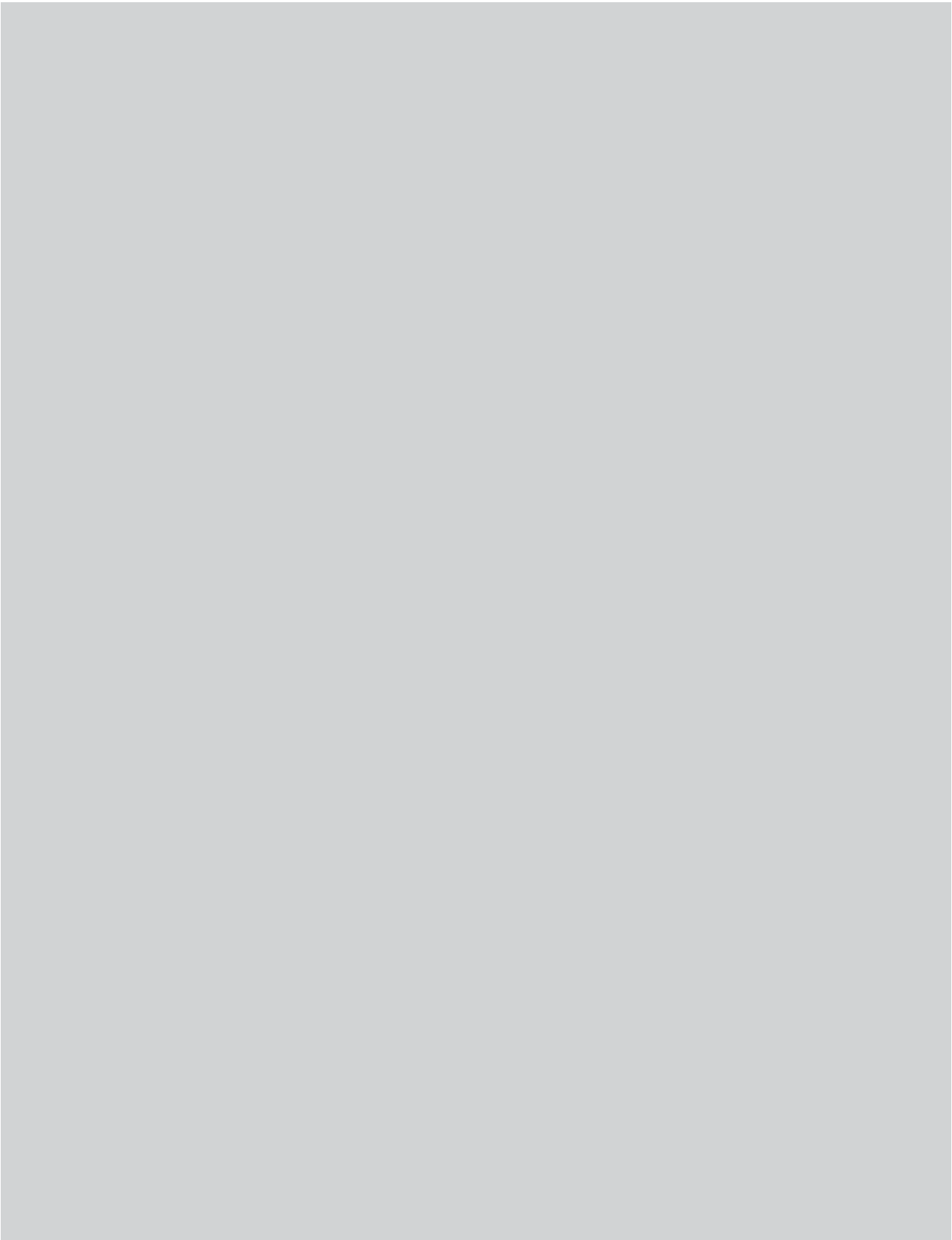
La siguiente página contiene un ejemplo de una matriz que muestra las posiciones, la descripción de trabajo, las habilidades requeridas y la capacitación necesaria.

Posición	Descripción de trabajo: Tareas y responsabilidades	Capacitación necesaria y competencias necesarias para desempeñar la función	Capacitación necesaria
Capacitadora/Facilitadora	Ejemplos: • Describir, planificar, implementar y dar seguimiento a las actividades de capacitación, aprendizaje y desarrollo • Apoyar el proceso de aprendizaje de quienes asisten a cualquier tipo de capacitación en liderazgo	Ejemplos: • Conocimiento de la estrategia y la estructura organizacional de la asociación • Habilidades de facilitación y mentoría • Competencias en comunicación • Competencias relevantes en computación	Ejemplos: • Capacitación en el puesto de trabajo en relación a la planificación y la implementación de situaciones de aprendizaje • Opciones de seguimiento continuo para mantener el conocimiento de las tendencias de capacitación actuales
Comité de Capacitación incluyendo a la Comisionada de Capacitación	Describir las diferencias en responsabilidades, si las hay, del Comité de Capacitación y la Comisionada de Capacitación		
Capacitadora/facilitadora avanzada			
Capacitadora/facilitadora potencial			
Consejo Nacional y Miembro de Comité			
Comisionadas			
Dirigente de Unidad (cualquier rama o nivel de edad)			
Personal			
Miembros no uniformados			

6.6 Crear un Ambiente de Aprendizaje y Apoyo

La creación de una red para apoyar el desarrollo de individuos y grupos dentro de la organización es un aspecto vital para retener a los adultos que abandonan sus posiciones de liderazgo pero que tal vez desean seguir participando, por ejemplo, en proyectos como mentoras de otras dirigentes.

NOTAS





7 Criterios de Acreditación de la AMGS para el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

La AMGS ofrece acreditación a las Asociaciones Nacionales y Organizaciones Miembros para el desarrollo e implementación de normas de capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos que cumplan con los criterios establecidos por la AMGS. Cada Asociación Nacional debe presentar un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos para su acreditación. Una vez acreditada, la organización recibirá certificados y pines para sus Capacitadoras designadas como Capacitadoras/facilitadoras.

En esta sección se describen los criterios para el marco y el procedimiento de acreditación.

7.1 Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

Un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos dentro de la AMGS debe incluir:

- una descripción de la manera en que la Asociación Nacional integrará en su estrategia la Política y las Directrices: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos;
- una descripción del enfoque y las estrategias para la capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos dentro de la organización, y;
- una estructura organizada de oportunidades de capacitación, aprendizaje y desarrollo para los miembros adultos.

Propósito

Un Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos permite que la Asociación Nacional:

- desarrolle el potencial de individuos y grupos
- garantice la calidad de la experiencia del Guidismo y Escultismo Femenino de todos los miembros
- garantice que todos los adultos reciban apoyo para desempeñar sus roles y llevar a cabo sus funciones de una manera eficaz
- ofrezca orientación y apoyo para las capacitadoras/facilitadoras
- incorpore el aprendizaje dentro de las estrategias y las operaciones de la Asociación Nacional
- cumpla con los criterios para la acreditación de la AMGS.

La acreditación de la AMGS para el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos beneficia a la Asociación Nacional ya que:

- confirma el valor del aprendizaje de adultos dentro de la organización
- reconoce los esfuerzos para desarrollar el potencial de toda la organización
- mantiene la coherencia y la calidad de los programas de aprendizaje de adultos
- aumenta la credibilidad para obtener financiación
- eleva el estatus de los voluntarios adultos, especialmente las capacitadoras/facilitadoras
- coordina el flujo de comunicación entre la AMGS y la Asociación Nacional en materia de aprendizaje y capacitación
- ofrece oportunidades de coparticipación y colaboración en la comunidad en general

7.2 Elementos Esenciales del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos

La planificación del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe incluir las siguientes etapas. El contenido del Marco puede tomarse de la estrategia descrita en la Sección 6.

Etapa de Preparación

- a. El Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe ser desarrollado por miembros de la Asociación Nacional que cuenten con experiencia en capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos. Una vez completado debe ser aprobado y apoyado activamente por el Consejo Nacional.
- b. El enfoque centrado en el alumno debe integrarse en todos los aspectos del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos. El enfoque debe integrarse en otras áreas de trabajo básicas, incluyendo el Programa Educativo y la Gobernanza.

Etapa Elemental

- a. Es necesario llevar a cabo una evaluación de las necesidades, examinar la eficacia de la capacitación, aprendizaje y desarrollo en todas las áreas de la organización. Una variedad de miembros adultos debe participar en el diseño y la implementación de este instrumento, asegurándose de que las definiciones y las preguntas abarquen una perspectiva amplia.
- b. Cada Asociación Nacional tiene su propio contexto único en donde tiene lugar el Guidismo y Escultismo Femenino y que debe reflejarse en el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.

El Marco también debe tomar en cuenta las tendencias y los cambios que ocurren en la práctica de la capacitación y el aprendizaje de adultos, tanto dentro y fuera de la organización. La descripción de estas tendencias necesitará actualizaciones frecuentes para reflejar los cambios en las tendencias.

Etapa de Información

- a. Se debe contar con una gráfica organizacional que muestre los roles y las responsabilidades de todos los involucrados y que esté dirigida al Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos. Debe incluir las cualificaciones y las competencias necesarias para cumplir con cada función; el proceso de reclutamiento, los métodos de la capacitación inicial; y los medios para ofrecer un desarrollo continuo. Estos roles y posiciones incluirán la dirección y el personal relevante, capacitadoras/facilitadoras, capacitadoras de capacitadoras, dirigentes, administradoras, y otras voluntarias de todas las edades que tengan el potencial para ser dirigentes.
- b. Los recursos disponibles para las oportunidades de capacitación, aprendizaje y desarrollo deben describirse detalladamente, incluyendo:
 - el sistema de información y comunicación utilizado para promover y evaluar el aprendizaje y la capacitación
 - los diferentes lugares disponibles para la entrega del aprendizaje y la capacitación
 - folletos, manuales y otros materiales complementarios que sean producidos y adquiridos para apoyar el aprendizaje y la capacitación
 - asignación de presupuestos para la preparación y la entrega del aprendizaje y la capacitación
 - un comunicado sobre la forma en que el presupuesto y otros recursos apoyan las metas y los objetivos del Marco

Etapa de Diseño

- a. Las metas y los objetivos del Marco deben basarse en la Política de la AMGS: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos, así como en los resultados de la evaluación de necesidades y las descripciones del contexto.
- b. El enfoque de la Asociación Nacional para la capacitación, aprendizaje y desarrollo debe tomar en cuenta:
 - las influencias de la cultura y las prioridades nacionales
 - el Método del Guidismo y Escultismo Femenino en las oportunidades de aprendizaje y capacitación
 - los Valores del Guidismo y Escultismo Femenino
 - las competencias que pueden ser relevantes en un mundo cambiante
 - una diversidad de modelos de aprendizaje, estilos de entrega y uso de medios para ajustarse a las necesidades evaluadas de los alumnos
 - flexibilidad, adaptabilidad y relevancia con el momento y la situación actual de la asociación y su entorno
 - la implementación de la Política de la Asociación Mundial de las Guías Scouts: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos 2012

Etapa de Control de Calidad

Desde un principio, el Marco debe incluir los mecanismos para mantener la calidad, monitorear el progreso y evaluar los resultados de los procesos de capacitación y aprendizaje.

- a. Es necesario definir las metas y los objetivos en cuanto a la manera en que el alumno demostrará cada competencia derivada de las oportunidades de capacitación, aprendizaje y desarrollo. El Marco debe contener una variedad de herramientas adecuadas de evaluación para evaluar el impacto e identificar las necesidades adicionales de aprendizaje. La simple anotación de la asistencia y la retroalimentación inmediata no es una medida suficiente de la calidad, el progreso o el resultado.
- b. Los miembros adultos pueden perder el contacto después de la capacitación inicial. Es necesario que tengan acceso a retroalimentación y apoyo continuo de un compañero, mentor o la persona responsable de su puesto. Se debe ofrecer un sistema de apoyo, retroalimentación y evaluación para cada posición en la organización con el fin de identificar y abordar las necesidades adicionales de capacitación, aprendizaje y desarrollo.
- c. La eficacia del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos debe evaluarse por lo menos cada seis años. El monitoreo y la evaluación continua de los resultados proporcionará información más precisa y útil que la información que proporcionaría una sola ronda de evaluación en el último año.

Etapa de Implementación

Será necesario desarrollar un plan de implementación bien organizado para utilizarlo en toda la organización. Las Capacitadoras de Capacitadoras/facilitadoras deben tener suficiente tiempo para capacitar y preparar a las capacitadoras/facilitadoras para llevar a cabo sus procesos de capacitación y aprendizaje.

Debe haber un plan para apoyar el monitoreo, la capacitación y retroalimentación de todas las capacitadoras/facilitadoras.

7.3 Consideraciones para la excelencia

En el momento de diseñar el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos, se alienta a la Asociación Nacional a incluir:

- estimaciones de la duración del proceso de aprendizaje para los diferentes roles
- un sistema para reconocer el aprendizaje previo y las competencias relevantes adquiridas dentro y fuera del Guidismo y Escultismo Femenino
- la creación de un sistema eficaz de mentoría para los miembros adultos.
- colaboraciones con otras organizaciones expertas en capacitación, aprendizaje y desarrollo
- sistemas para garantizar que las capacitadoras/facilitadoras reciban actualizaciones rutinarias sobre los cambios en el programa y otras cuestiones organizativas
- estrategias para monitorear la alineación del Marco con el programa educativo y otras actividades de la organización

En la siguiente página se puede encontrar una lista de verificación para apoyar la elaboración del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos.

7.4 Lista de verificación para el contenido de Acreditación

Las Asociaciones Nacionales deben proporcionar el contenido relacionado con los siguientes temas, como parte de su Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos. El Marco debe ser presentado a la Oficina Mundial para su acreditación.

TEMA QUE DEBE DESCRIBIRSE O CONSIDERARSE	HECHO	NOTAS
Contexto		
1. Cómo aborda el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo: • La Política de la AMGS • Los Valores y Principios Fundamentales de la AMGS		
Etapa Elemental		
2. Resultado de la evaluación de necesidades de capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos		
3. Tendencias e influencias que deben tomarse en cuenta		
Etapa de Información		
4. Gráfica de la Organización		
5. Definición del marco, en particular • Roles • Resultados de aprendizaje • Procesos • Oportunidades para progresar		
Etapa de Diseño		
6. Metas y Objetivos del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos		
7. Definición de los recursos y la manera en que promueven el aprendizaje y la capacitación		
8. Descripción del enfoque de aprendizaje		
9. Descripción de los procesos de capacitación, aprendizaje y desarrollo		
10. Los resultados de los procesos de capacitación, aprendizaje y desarrollo		
11. Descripción de las oportunidades de aprendizaje y los períodos de tiempo relacionados		
Etapa de Control de Calidad		
12. Medición de las metas y los objetivos logrados		
13. Descripción de un sistema para monitorear y evaluar la capacitación, aprendizaje y desarrollo en la organización		
14. Descripción de la capacitación y el apoyo para las capacitadoras/facilitadoras		
15. Planes para evaluar la eficacia y la revisión posterior del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos		
Información Adicional		
16. Proceso para garantizar el reconocimiento de todos los logros anteriores		
17. Planes para comunicarse con todos los miembros en relación a los cambios en la organización		
18. Descripción de la forma en que el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos concuerda y apoya el programa educativo ofrecido a todos los miembros		
19. Investigación de colaboraciones con otras organizaciones para mejorar la oferta de aprendizaje		
20. ¿Es la primera vez que su Asociación solicita la acreditación? En caso contrario, ¿cuándo fue (re-)acreditado su esquema de capacitación?		

7.5 Proceso de Acreditación

La acreditación del Marco estará a cargo de las Ejecutivas de Desarrollo Regionales, en colaboración con un grupo de expertas, y será confirmada por la Oficina Mundial.

PROCESO PARA LA (RE-) ACREDITACIÓN DEL MARCO DE CAPACITACIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE ADULTOS

Paso 1:

La Asociación Nacional notifica al Personal Regional su intención de solicitar la (re-)acreditación.

Paso 2:

La Asociación Nacional desarrolla y documenta su Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos con el apoyo de las Ejecutivas de Desarrollo Regionales. La lista de verificación especifica la documentación requerida.

Paso 3:

La Asociación Nacional presenta su Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos a la Región para su evaluación. La Región notifica la presentación del Marco a la Oficina Mundial.

Paso 4:

El organismo de evaluación de la Región evalúa la solicitud. Se pueden poner en contacto con la Asociación Nacional para solicitar información adicional y aclaración.

Paso 5:

Cuando el personal Regional aprueba la solicitud, los resultados de la evaluación son turnados a la Oficina Mundial, que a su vez confirma la evaluación. Cualquier pregunta de la Oficina Mundial debe dirigirse al personal Regional.

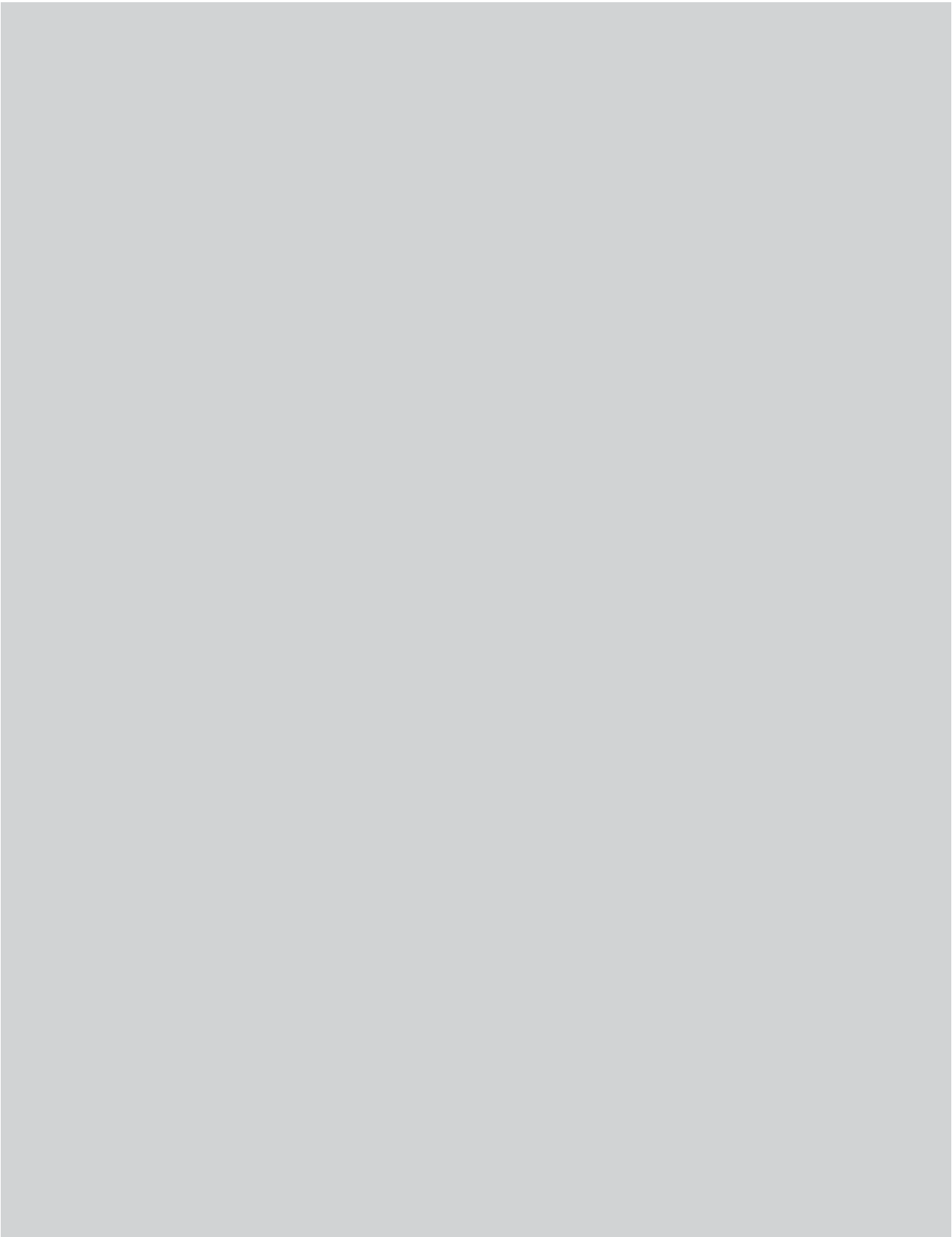
Paso 6:

La Oficina Mundial de la AMGS envía el certificado de acreditación a la Asociación Nacional junto con los pines de capacitación, que son otorgados a las Capacitadoras de Capacitadoras/facilitadoras. Se envía una copia de la carta de certificado al personal de la Región.

NOTA:

El proceso de acreditación/re-acreditación no debe tomar más de cuatro meses desde la presentación de la solicitud a la Oficina de la Región.

NOTAS





8 Glosario

A continuación presentamos la explicación y la definición de los términos usados en este documento. Estas definiciones son apropiadas dentro del contexto del ambiente de aprendizaje de la AMGS.

Aprendizaje Activo: Un proceso educativo donde los alumnos estudian sus propias acciones y experiencias con el fin de mejorar su desempeño. Los alumnos adquieren conocimientos a través de acciones y repeticiones reales, en lugar de adquirirlos a través de la instrucción tradicional. El aprendizaje activo se realiza en conjunto con otros alumnos, en grupos pequeños.

Aprendizaje de Adultos: Estrategias de aprendizaje enfocadas en los adultos; el proceso de involucrar a los alumnos adultos en la estructura de la experiencia de aprendizaje. El aprendizaje de adultos también es conocido como 'andragogía' (del griego 'hombre-conducción') contrario a la pedagogía (del griego 'niño-conducción').

Miembros Adultos: La AMGS define a sus miembros adultos como las personas que tienen 18 años o más y que son voluntarias en las posiciones de liderazgo de la organización.

En algunas Asociaciones Nacionales, las mujeres jóvenes son consideradas adultas. Esta política y estas directrices pueden ser adaptadas por las Organizaciones Miembros para este grupo.

Coach: Una facilitadora de aprendizaje que apoya a un alumno en el desarrollo auto-guiado.

Capacidad y Competencia: La combinación de habilidades, conocimientos, experiencia, actitudes y valores que permiten que una persona realice con éxito una tarea determinada en un nivel determinado. Competencia es la capacidad de un individuo para desempeñar un trabajo correctamente.

Algunas definiciones afirman que los términos Capacidad y Competencia son iguales; algunas definiciones explican una diferencia, refiriéndose a la Capacidad como el término integral para las habilidades sociales, el comportamiento y el conocimiento.

La Competencia es la habilidad de un individuo para desempeñar un trabajo correctamente. Una competencia consta de una serie de comportamientos legales definidos que proporcionan una guía estructurada que permite la identificación, evaluación y desarrollo de los comportamientos.

Sesiones Informativas: Un proceso en el que un capacitador y un alumno revisan el proceso de aprendizaje, las experiencias y las percepciones con el fin de aprender de, y adaptar el proceso.

Desarrollo: El estudio científico auto-guiado de los cambios sistemáticos, psicológicos, emocionales, preceptuales y de comportamiento durante toda la vida. Aquí se utiliza en el contexto del desarrollo personal.

Educación: El proceso mediante el cual la sociedad transmite deliberadamente sus conocimientos, habilidades, costumbres y valores acumulados de una generación a otra, por ejemplo, la instrucción en las escuelas.

Aprendizaje Experiencial/Aprendizaje por la Acción: Aprender mediante la reflexión sobre una experiencia y en consecuencia utilizar esta experiencia para informar futuras acciones y decisiones. Tomar parte en un proceso y después reflexionar en lo que uno hizo y aprendió del mismo.

El aprendizaje experiencial está relacionado con, pero no es sinónimo, de aprendizaje activo.

Facilitación: Cualquier actividad que apoya a los participantes para lograr una tarea. En una situación de aprendizaje, es percibida como el proceso de apoyar a uno o más alumnos en su proceso de desarrollo y aprendizaje, utilizando diferentes métodos facilitadores.

Capacitación Facilitadora: Un ambiente de aprendizaje en el que un capacitador/facilitador designado utiliza las normas establecidas para guiar a los alumnos en su trayecto de aprendizaje. Los alumnos pueden hacer preguntas, y se promueve que apliquen lo que han aprendido para solucionar un problema. La capacitación facilitadora se basa en la investigación que muestra que los alumnos comprenden y retienen su conocimiento cuando participan en el proceso de aprendizaje.

Facilitadora: Una persona que ayuda a los alumnos a comprender sus objetivos comunes y los ayuda a lograrlos.

Aprendizaje Informal: El aprendizaje que no forma parte del proceso educativo consciente. El aprendizaje informal tiene lugar fuera de un entorno educativo formal, y a menudo involucra interacciones y relaciones compartidas entre los miembros de la sociedad. Algunos ejemplos incluyen la adquisición del lenguaje, las normas y las costumbres culturales.

El aprendizaje informal es una de las tres formas de aprendizaje definidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD por sus siglas en inglés). Las otras dos formas son el aprendizaje 'formal' y el aprendizaje 'no formal'.

Líder: Un líder es una persona que cultiva y cuida las dinámicas del grupo y empodera a las personas para asumir roles de liderazgo. (Programa de Desarrollo de Liderazgo de la AMGS).

Liderazgo: Liderazgo es el proceso de influencia dentro de un grupo que ayuda al grupo a lograr sus metas fijadas.

Liderazgo en un grupo: es la relación que define e impacta la vida y las acciones del individuo y el grupo. (Programa de Desarrollo de Liderazgo de la AMGS)

Alumno: Una persona que está llevando a cabo de manera consciente un proceso de aprendizaje o actividad de desarrollo.

Centrado en el alumno: El aprendizaje en el que el alumno tiene el control de la experiencia de aprendizaje, y cuyas necesidades y objetivos son el centro del proceso de aprendizaje.

Aprendizaje: Cambio de comportamiento derivado de la adquisición o modificación de conocimientos, comportamientos, habilidades, valores o preferencias que pueden implicar la síntesis de diferentes tipos de información.

Ambiente de aprendizaje: El marco, tanto físico y mental, que motiva a un alumno y un capacitador/facilitador a aprender uno del otro así como individualmente.

Organización de aprendizaje: Una institución que facilita el aprendizaje de sus miembros y que se transforma constantemente. Una Organización de Aprendizaje tiene cinco características principales; sistemas de pensamiento, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo. (Peter Senge: La Quinta Disciplina).

Organización Miembro: El organismo nacional del Guidismo/Escultismo Femenino que es aceptado como un organismo miembro de la AMGS. En algunos países, la Organización Miembro es la única Asociación Nacional del Guidismo/Escultismo Femenino, y en otros países, la Organización Miembro es una federación, un organismo conjunto para un número de diferentes asociaciones del Guidismo/Escultismo Femenino y asociaciones mixtas en el país.

Ver también Asociación Nacional.

Mentor: Una persona experimentada que apoya el desarrollo personal y las tareas relacionadas de otra persona.

Asociación Nacional u Organización Nacional: Una Asociación Nacional del Guidismo/Escultismo Femenino puede ser la única Organización Miembro de la AMGS en un país, o puede ser parte de una federación formada con otras Asociaciones Nacionales en el mismo país.

Educación no Formal: Un programa planificado de educación personal y social, diseñado para mejorar una serie de habilidades y capacidades, al margen de las estructuras educativas formales. La participación es voluntaria. Los programas son implementados por dirigentes capacitadas que por lo general son voluntarias y utilizan métodos creativos para involucrar al alumno.

Organización de Aprendizaje: Modelos y teorías sobre la manera de aprender y adaptarse de una organización y sus miembros. En el Desarrollo Organizacional, el aprendizaje es una característica de una organización adaptable, es decir, una organización que es capaz de percibir los cambios en las señales de su entorno (tanto internos y externos) y que se adapta en consecuencia.

Sistema de patrulla: Por lo general, las unidades Guías y Guías Scouts se dividen en patrullas o grupos de cinco a diez personas, una de las cuales es designada la jefa de la patrulla. El grupo trabaja conjuntamente en las actividades y los programas establecidos por la dirigente de la unidad.

Par: Persona relacionada y considerada como igual – ya sea en edad, capacidad, o nivel en una organización.

Cualificación: El conocimiento y las habilidades que se adquieren a través de la educación formal o a través de la experiencia y que califica a una persona para impartir una tarea definida.

Repaso: Cualquier proceso que ayuda al alumno a utilizar una experiencia personal para el aprendizaje y el desarrollo. Los procesos de repaso incluyen: reflexionar (individualmente o en grupos) sobre una experiencia, analizar, darle sentido a la experiencia, comunicar, replantear y aprender de la experiencia.

Ver también ‘sesión informativa’.

Aprendizaje en equipo: El proceso de trabajar colectivamente para lograr un objetivo común en un grupo. En el contexto de una Organización de Aprendizaje, los miembros del equipo/patrulla comparten conocimientos y se complementan en sus habilidades.

Aprendiz: Persona que lleva a cabo algún tipo de capacitación o participa en una actividad de aprendizaje.

Capacitador: Una persona capacitada para preparar, apoyar y evaluar a un alumno/aprendiz en una situación de aprendizaje. En un escenario tradicional, un capacitador planifica, induce y controla la situación de aprendizaje. En un escenario centrado en el alumno, un capacitador evalúa las necesidades y trabaja con el alumno para poner en marcha la actividad de aprendizaje más adecuada.

Capacitación: La adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades y conocimientos profesionales o prácticos relacionados con capacidades específicas.



9 Bibliografía

Material de Referencia de la AMGS (la mayoría se puede descargar en www.wagggs.org)

Explorando Tu Liderazgo (2011)

Guidismo/Escultismo Femenino: Un Movimiento Desafiante (1997)

Líderes en Crecimiento: Herramienta para la Planificación de Sucesión (2011)

La Mentoría en el Guidismo y Escultismo Femenino en una Cáscara de Nuez. AMGS Europa (2006)

Un Vistazo a la AMGS (1997)

Estatutos y Reglamento de la AMGS (2008)

Directrices del Programa Educativo de la AMGS (1998) (Será revisado en 2011/12)

Guía de Facilitación de la AMGS (2011)

Política de la AMGS sobre la Educación de las Niñas y las Jóvenes en la AMGS (1998)

Otras Referencias

Argyris, Chris; Schön, Donald (1974) La Teoría en la Práctica. Aumentando la eficacia profesional. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Carr, Nicholas (2011) Las Zonas Poco Profundas: Lo que Está Haciendo el Internet a Nuestros Cerebros. Nueva York, Norton. <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2008/07/is-google-making-us-stupid/6868/>

Conner, M. L. (1997-2004): La Andragogía y la Pedagogía. El Eterno Estudiante, 1997-2004. <http://agelesslearner.com/intros/andragogy.html>

Downey, Myles (2001): La Preparación Efectiva. Manual de Orion Business Power

Greenaway, Roger & Hilditch, David (1993): Playback: Una Guía para Repasar las Actividades Premio Duque de Edimburgo. <http://reviewing.co.uk/pbk.htm>. Online: <http://reviewing.co.uk/>

Honey, P. & Mumford, A. (2000): Los Estilos de Aprendizaje. Guía para el Ayudante. Maidenhead: Peter Honey Publications.Ltd.

Knowles, Malcolm (1998). El alumno adulto: El Clásico Definitivo en la Educación de Adultos y el Desarrollo de Recursos Humanos. Houston,TX: Gulf Publishing.

Kolb, David A. (1984): Aprendizaje Experiencial: La Experiencia como la Fuente del Aprendizaje y el Desarrollo. Prentice-Hall, Inc., Englewood.

Marks, Gloria (2011): En la Revista New Yorker, cita del Dr. Martin Hilbert, Revista Science, 2/2011.

Martin, Andre (2006): Líder en la Promoción de Ideas. En Chief Executive, Julio1, 2006.

Means, B. et al (2010): Evaluación de Evidencia Basada en Prácticas de Aprendizaje en Línea: Un Meta-Análisis y Revisión de Estudios de Aprendizaje en Línea. Oficina de Planificación, Evaluación y Desarrollo de Políticas del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Servicio de Estudios de Política y Programa. Revisado en Septiembre 2010.

Schwarz, Roger et al (2005): El Facilitador Experimentado: Consejos, Herramientas y Métodos Probados. Jossey-Bass, San Francisco.
<http://www.schwarzassociates.com/approach/http://www.schwarzassociates.com/resources/articles/>

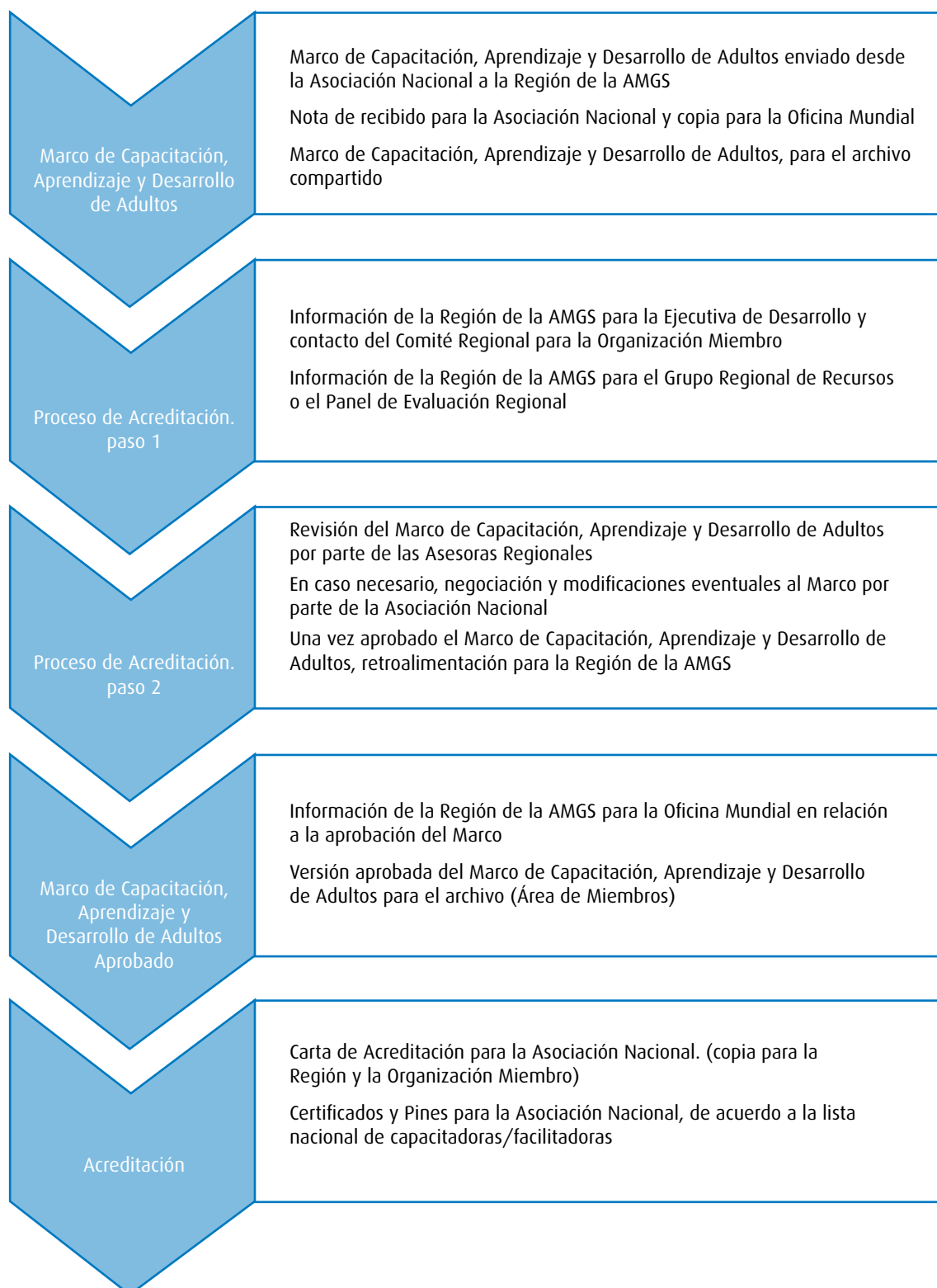
Thiagarajan, Sivasailam. (en línea): Diseñe Sus Propios Juegos y Actividades. Trabajo en equipo y Juego en Equipo.
<http://www.thiagi.com/>

ThiagiGameLetter: <http://thiagi.com/pfp/february2012.php>.

Thompson, Clive (2005): Conozca a los Hackers de la Vida. New York Times, Octubre 16, 2005.
<http://www.nytimes.com/2005/10/16/magazine/16guru.html>



Anexo A: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Acreditación

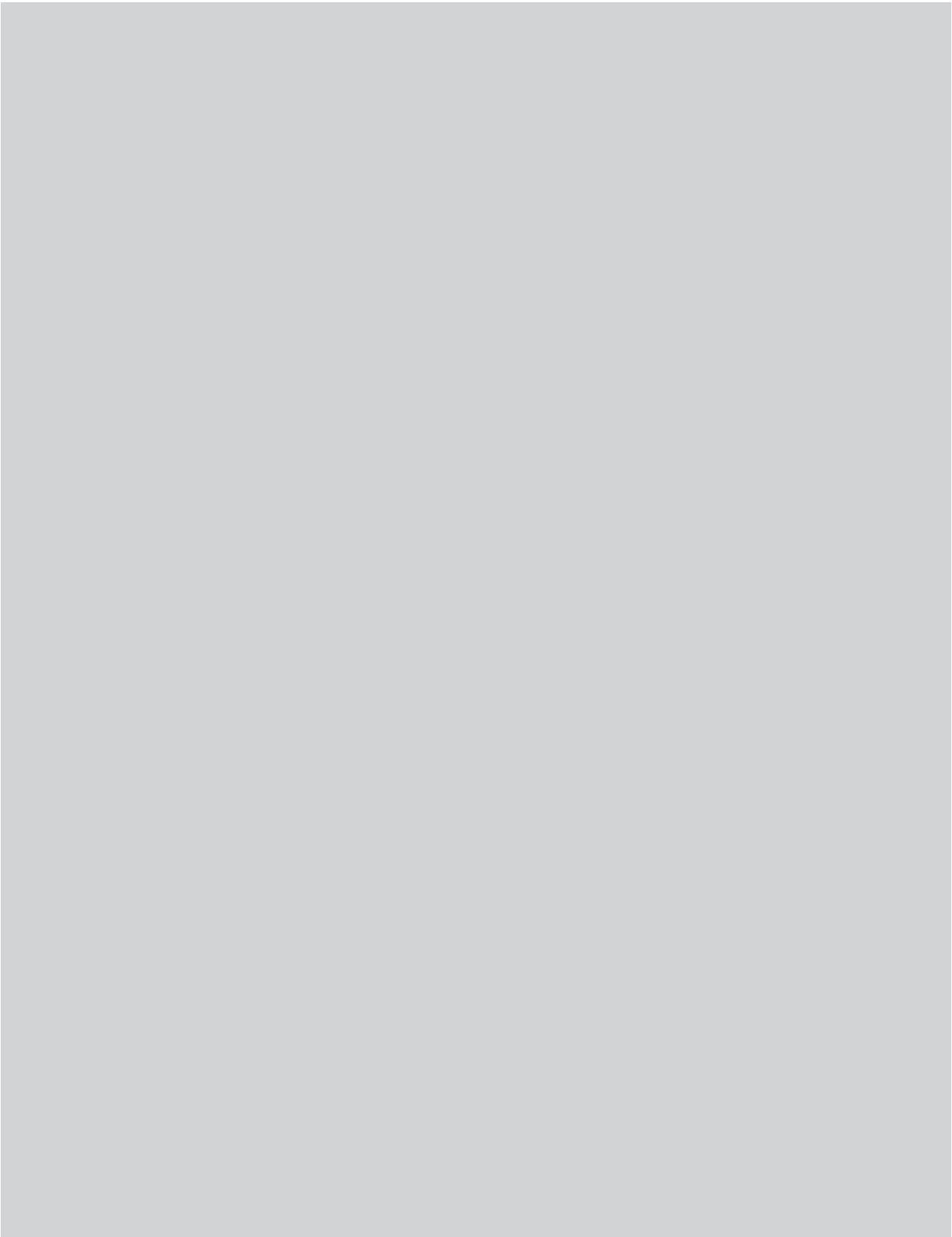


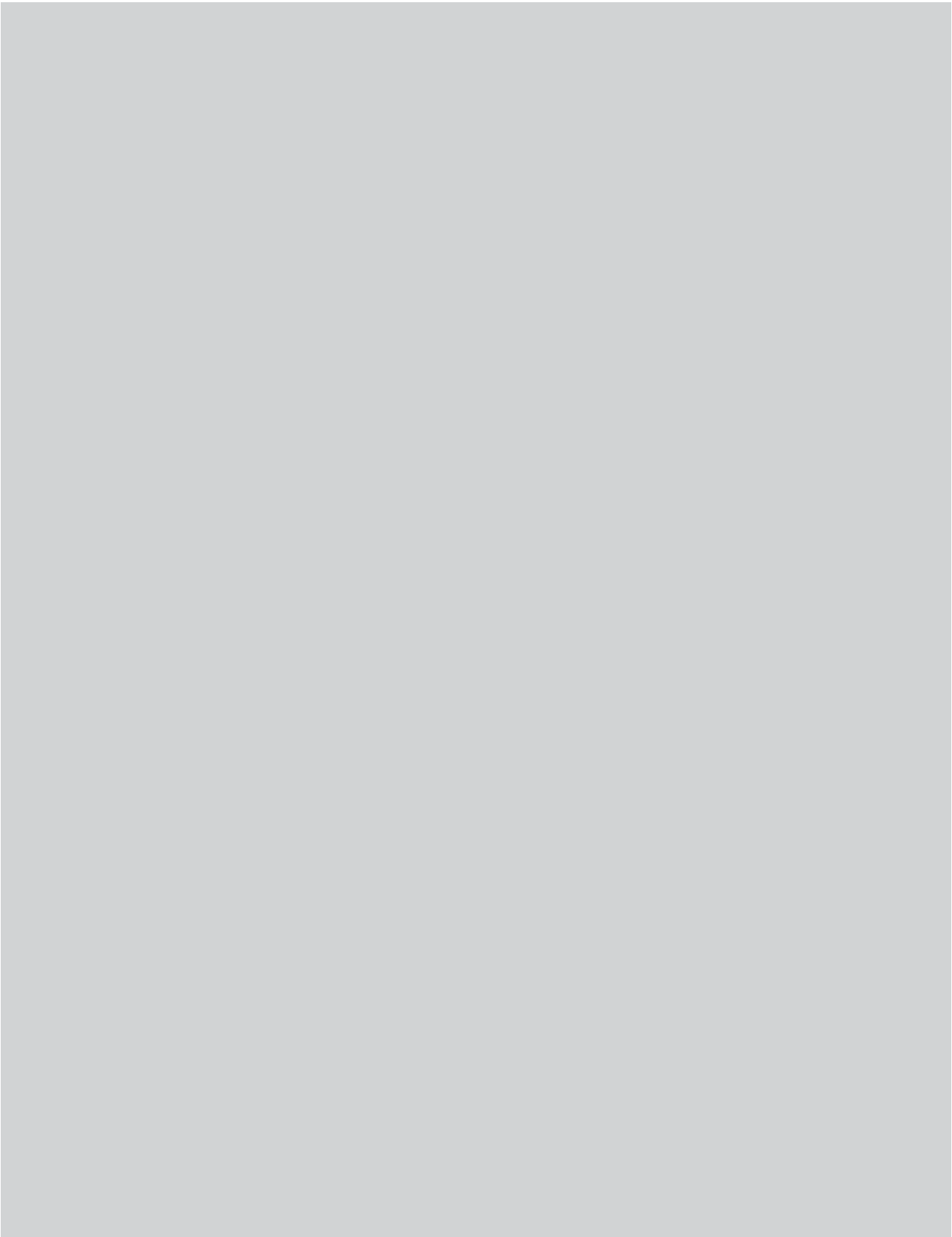


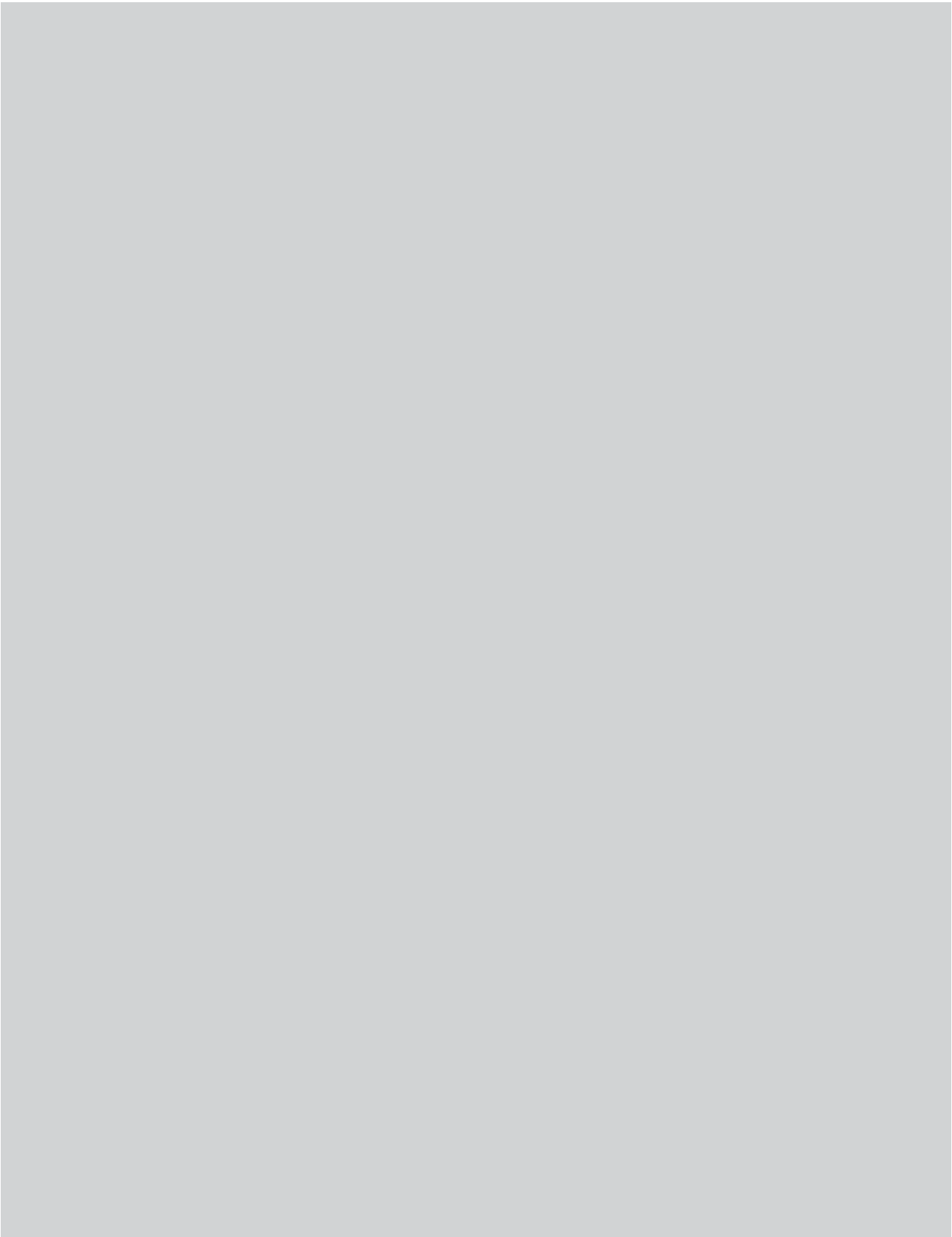
Lista de verificación para el contenido de Acreditación

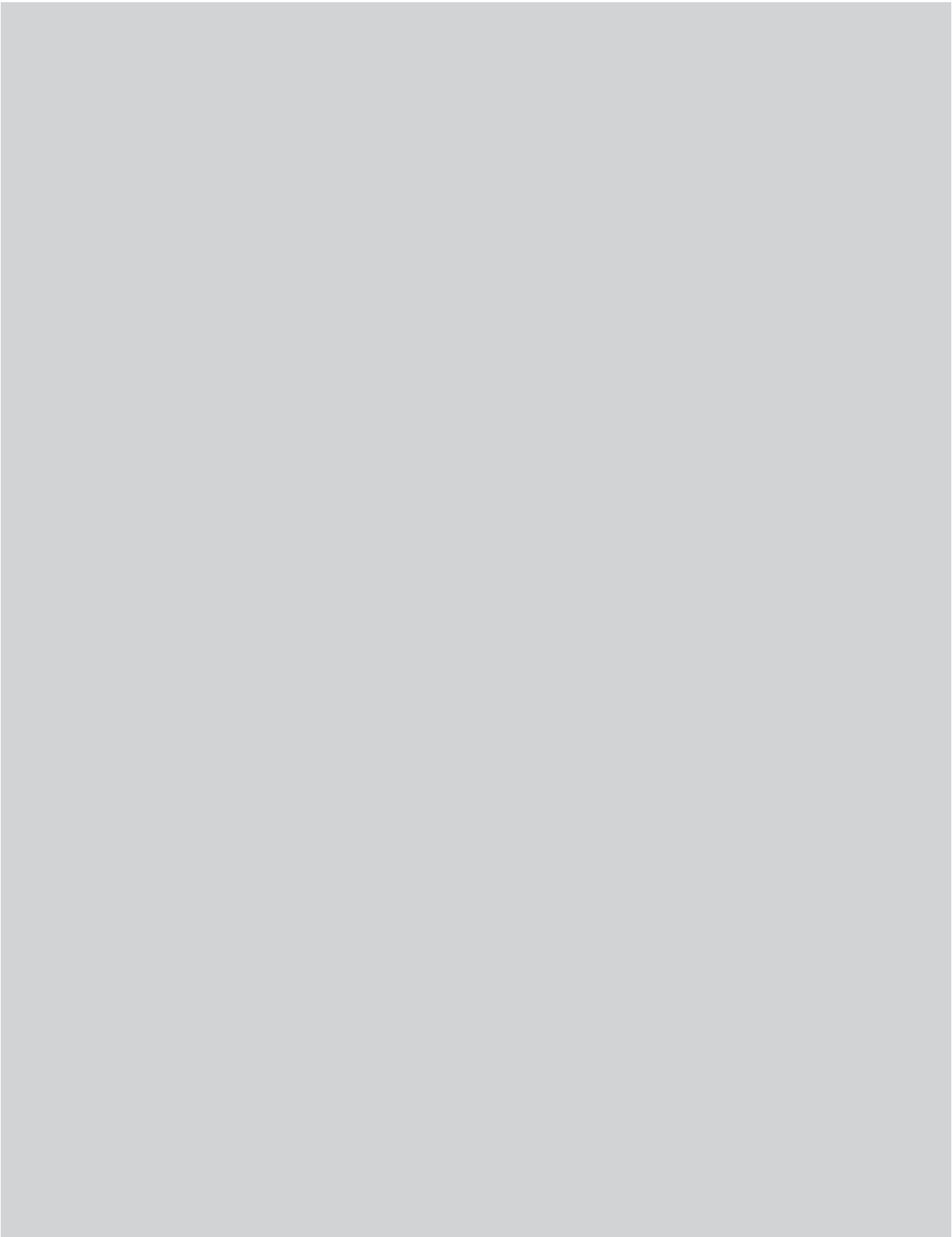
Las Asociaciones Nacionales deben proporcionar el contenido relacionado con los siguientes temas, como parte de su Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos. El Marco debe ser presentado a la Oficina Mundial para su acreditación.

TEMA QUE DEBE DESCRIBIRSE O CONSIDERARSE	HECHO	NOTAS
Contexto		
1. Cómo aborda el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo: • La Política de la AMGS • Los Valores y Principios Fundamentales de la AMGS		
Etaa Elemental		
2. Resultado de la evaluación de necesidades de capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos		
3. Tendencias e influencias que deben tomarse en cuenta		
Etaa de Información		
4. Gráfica de la Organización		
5. Definición del marco, en particular • Roles • Resultados de aprendizaje • Procesos • Oportunidades para progresar		
Etaa de Diseño		
6. Metas y Objetivos del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos		
7. Definición de los recursos y la manera en que promueven el aprendizaje y la capacitación		
8. Descripción del enfoque de aprendizaje		
9. Descripción de los procesos de capacitación, aprendizaje y desarrollo		
10. Los resultados de los procesos de capacitación, aprendizaje y desarrollo		
11. Descripción de las oportunidades de aprendizaje y los períodos de tiempo relacionados		
Etaa de Control de Calidad		
12. Medición de las metas y los objetivos logrados		
13. Descripción de un sistema para monitorear y evaluar la capacitación, aprendizaje y desarrollo en la organización		
14. Descripción de la capacitación y el apoyo para las capacitadoras/facilitadoras		
15. Planes para evaluar la eficacia y la revisión posterior del Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos		
Información Adicional		
16. Proceso para garantizar el reconocimiento de todos los logros anteriores		
17. Planes para comunicarse con todos los miembros en relación a los cambios en la organización		
18. Descripción de la forma en que el Marco de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos concuerda y apoya el programa educativo ofrecido a todos los miembros		
19. Investigación de colaboraciones con otras organizaciones para mejorar la oferta de aprendizaje		
20. ¿Es la primera vez que su Asociación solicita la acreditación? En caso contrario, ¿cuándo fue (re-)acreditado su esquema de capacitación?		

A large, solid gray rectangular area that occupies the majority of the page, intended for the user to write their notes. It is positioned below the 'NOTAS' header and above the footer.



A large, solid gray rectangular area that occupies the majority of the page, intended for the user to write their notes. It is positioned below the 'NOTAS' header and above the footer.





World Association
of Girl Guides
and Girl Scouts

Association mondiale
des Guides et des
Eclaireuses

Asociación
Mundial de las
Guías Scouts

World Bureau, Olave Centre
12c Lyndhurst Road, London NW3 5PQ, England

telephone: +44 (0)20 7794 1181
facsimilie: +44 (0)20 7431 3764

email: waggggs@wagggsworld.org
www.waggggs.org

Organización Benéfica Registrada No. 306125
en Inglaterra y Gales

© AMGS, Septiembre 2012