

Potenciar el Poder del Aprendizaje Activo

Una guía práctica para mejorar la asociación juvenil en la SRHR de Jóvenes y Adolescentes.

Introducción

Este documento es un recurso práctico que explica cómo se implementa el **Aprendizaje de Acción Colectiva** en el **YIELD Hub**. Nuestro objetivo es ayudar a otras instituciones a comprender el proceso de aprendizaje activo y, potencialmente, adaptar o aplicar algunos de sus elementos y procesos para apoyar su propio trabajo. Al compartir nuestros conocimientos y experiencias, esperamos inspirar y capacitar a otros para que mejoren sus prácticas a la hora de mejorar la colaboración juvenil en materia de salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos (SRHR) de Jóvenes y Adolescentes.

La Misión del YIELD Hub

El YIELD Hub mejora la asociación con los jóvenes en materia de **salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos (SRHR) de Jóvenes y Adolescentes** facilitando procesos de aprendizaje activo e influyendo en el cambio normativo. Utilizamos el aprendizaje activo para generar soluciones innovadoras a problemas complejos y desarrollar nuevas vías para que los adolescentes y los jóvenes se involucren en la SRHR. Convocamos e involucramos a las partes interesadas en la SRHR para que reflexionen y cambien las prácticas de forma que apoyen la asociación.



Contenido

- | | |
|--|--|
| 02 <i>Definición de Aprendizaje de Acción Colectiva</i> | 04 <i>Planeación previa del Ciclo de Aprendizaje Activo</i> |
| 02 <i>Principios y Beneficios del Aprendizaje</i> | 05 <i>Guías de Muestra</i> |
| 03 <i>Enfoque del Aprendizaje Activo</i> | 10 <i>Proceso del Aprendizaje Activo</i> |
| 04 <i>Funciones en el Aprendizaje Activo</i> | 16 <i>Actividades Posteriores al Ciclo</i> |

Definición del Aprendizaje de Acción Colectiva

El aprendizaje activo es un **proceso colaborativo de resolución de problemas** en el que personas con diversas competencias trabajan juntas para analizar problemas u objetivos y desarrollar soluciones a esos retos. El grupo sigue reuniéndose a medida que se implementan las medidas tomadas, aprenden de dicha implementación y corrigen el rumbo con base en la reflexión y el aprendizaje. Los procesos de aprendizaje activo pueden ayudar a desarrollar líderes, crear equipos, resolver problemas y transformar instituciones y procesos.

Principios del Aprendizaje Activo

Los miembros de las organizaciones que se unan al Grupo de Aprendizaje Activo (ALG) deben estar dispuestos y ser capaces de compartir sus conocimientos, experiencia, ideas y nuevos aprendizajes generados a través del proceso de aprendizaje de acción colectiva con el ecosistema más amplio de actores de la AYSRHR. También deben aplicar los nuevos aprendizajes en los procesos de cambio institucional y avanzar hacia una auténtica asociación con los jóvenes en la implementación de los esfuerzos en materia de AYSRHR.

Solo con la autonomía y la facultad de impulsar el cambio es que los miembros del grupo pueden poner a prueba los planes de acción desarrollados y generar conocimientos y nuevas soluciones que puedan beneficiar al campo de la AYSRHR. Estas son algunas de las condiciones previas necesarias para la eficacia del aprendizaje activo:

- Compromiso con el espíritu de investigación, la comunicación sincera y el proceso de grupo.
- Humildad para que los miembros de los grupos se vean como iguales y puedan establecer relaciones de confianza.
- Empoderamiento para que los miembros del grupo tengan autonomía y confianza para actuar según sus decisiones.

Beneficios del Aprendizaje Activo

- Un espacio seguro para el aprendizaje reflexivo individual.
- Traducir el aprendizaje activo en el lugar de trabajo.
- Apoyo de los compañeros para aprender y desaprender.
- Una oportunidad para encontrar formas creativas de provocar el cambio.
- Aprendizaje y desarrollo personal y profesional.
- Conocimiento de cómo otros logran soluciones diferentes y la oportunidad de progresar en nuevas oportunidades y desarrollar nuevas ideas.



Enfoque del Aprendizaje de Acción Colectiva

Compromiso

Les pedimos a los miembros del ALG que se comprometan a dedicar aproximadamente entre 6 y 8 horas al mes durante un periodo de **4 a 6 meses**. Cada sesión se enfoca en una etapa de las **cinco partes del ciclo: Observar, Evaluar, Diseñar, Implementar y Capturar**.



Sesiones

Una vez que las organizaciones se unen a un tema específico del ciclo, el grupo de representantes se reúne en **sesiones estructuradas de 90 minutos**. Durante estas sesiones, los miembros del grupo aprenden y desaprenden unos de otros y fijan objetivos personales de aprendizaje.

Las sesiones están diseñadas en formato de **debates abiertos y trabajo en grupo** para fomentar la creación de confianza y la voluntad de colaborar y compartir experiencias. Las organizaciones reflexionan sobre lo que funciona y lo que no, lo que les permite responder a las diversas necesidades experiencias de las personas y comunidades a las que sirven, especialmente los jóvenes.



Diario de Aprendizaje Activo

Todos los miembros reciben un diario digital de Aprendizaje Activo al comienzo del ciclo. El diario guía **la reflexión y el crecimiento personales**.

A medida que los miembros avanzan en las sesiones de aprendizaje activo, desde Observar hasta Capturar, el diario se convierte en un registro de sus reflexiones personales sobre el camino recorrido. Les permite documentar sus reflexiones tras las reuniones, esbozar las medidas que piensan adoptar, registrar los nuevos aprendizajes, determinar los pasos para su implementación e identificar a las personas clave dentro de su institución para una mayor participación.



Facilitador del Aprendizaje Activo

- Se encarga del proceso general de los ciclos de aprendizaje activo.
- Dirige el proceso y se asegura de que la atención se centre en el aprendizaje sobre el tema de la sesión.
- Define el orden del día de las reuniones de aprendizaje activo, ayuda a programar las reuniones y estructura los debates.
- Proporciona apoyo individual a los miembros del aprendizaje activo entre sesiones.
- Facilita la participación inclusiva y gestiona la dinámica de poder entre los miembros del grupo.
-

Captador del Contenido

- Participa en las reuniones de aprendizaje activo como colaborador neutral y tomador de notas.
- Apoya a destilar y replantear las nuevas ideas y el aprendizaje que surgen de los ciclos de aprendizaje activo, y los comparte con los miembros del grupo después de cada fase del ciclo.

Planificación Previa al Aprendizaje Activo

1. Elaborar un **resumen del Aprendizaje Activo** que describa la cuestión/tema prioritario e identifique las declaraciones específicas del aprendizaje activo para que el grupo se base en ellas y las perfeccione.
2. Establecer criterios claros para el perfil de los participantes en el ciclo de aprendizaje elaborando unos **Términos de Referencia** (TOR) detallados.
3. Asegurarse de que los integrantes de los TOR sean principalmente representantes institucionales, responsables de la toma de decisiones y personas influyentes en el campo.
4. Preparar un kit de bienvenida que incluya documentos que contengan un documento con el **resumen del tema del área prioritaria colectiva, las formas de trabajar, los diarios de aprendizaje** y las plantillas de planeación.

Consulta las 'guías' a continuación para ver muestras de los documentos destaca.

Ciclo del Grupo de Aprendizaje Activo #4

Tema del Área Prioritaria Colectiva

Desarrollo de Capacidades para la Transición de los Jóvenes: ¿Cómo pueden las organizaciones ayudar a los líderes juveniles a desarrollarse en lugar de desaparecer?

Febrero de 2023

(Fuente: resultados de la investigación de YIELD y la Teoría del Cambio de YIELD)

“Me cansa cada vez más que se me considere y trate exclusivamente como una persona joven y que solo me involucren en temas relacionados con la juventud. He adquirido experiencia y conocimientos sobre varios temas y quiero hacer la transición a otro tipo de funciones”.

(Joven informante de YIELD Project).

Cualquier definición de “juventud” es intrínsecamente inadecuada, ya que la experiencia de la adolescencia y la juventud adulta es tan variada y diversa como los propios jóvenes. Esta experiencia está condicionada por el poder y las dinámicas relacionadas con el género, la clase socioeconómica, el grupo étnico o racial, la orientación sexual y los demás factores que le dan forma a la identidad personal.

Sin embargo, los jóvenes que participan en los esfuerzos relacionados con la salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos de Jóvenes y Adolescentes (AYSRHR) experimentan limitaciones en su participación con base en su edad. Las organizaciones se plantean muchas preguntas sobre cómo garantizar que los líderes juveniles tengan acceso continuo a mentores y a un acompañamiento profesional que les prepare para una mejor transición a diversos campos de trabajo dentro del ecosistema de la AYSRHR. En el YIELD Hub, creemos en el fortalecimiento de las asociaciones de jóvenes* en la AYSRHR para establecer relaciones beneficiosas. Por lo tanto, debemos seguir explorando cómo las partes interesadas de la AYSRHR pueden iniciar mecanismos y procesos de apoyo para desarrollar las capacidades de los jóvenes para la transición a funciones profesionales.

Para lograrlo, las partes interesadas de la AYSRHR deben tener una visión y una perspectiva más amplias de lo que es la participación de los jóvenes. Es decir, comprender que la participación de los jóvenes no consiste únicamente en implicarlos como socios o líderes, sino que se desarrolla necesariamente a partir de una base amplia y fundamental, que incluye proporcionarles las habilidades pertinentes (capacidades) y las oportunidades de aplicarlas (autonomía). Cuando los jóvenes disponen de las capacidades y oportunidades pertinentes, se desarrollan y pasan a desempeñar funciones profesionales dentro del ecosistema de la AYSRHR, en lugar de desaparecer.

Las partes interesadas de la AYSRHR deben seguir impartiendo capacitaciones para desarrollar los conocimientos, las habilidades y las capacidades de los jóvenes. Sin embargo, deben ir más allá, diseñando y fomentando intencionadamente entornos de apoyo que permitan a los jóvenes ejercer su autonomía y aplicar sus conocimientos, habilidades y capacidades en funciones más profesionales y remuneradas, con lo que se convertirán en auténticos contribuyentes a los esfuerzos de la AYSRHR a largo plazo. En ausencia de una transición de este tipo, el crecimiento de los jóvenes afecta a la estabilidad de las organizaciones dirigidas por jóvenes y a sus aliados adultos.

En el YIELD Hub, investigamos este tema y les pedimos a los jóvenes que hablaran sobre lo que quieren. En nuestro informe sobre los [jóvenes que promueven la salud sexual y reproductiva: hacia una nueva normalidad](#), los jóvenes buscan más respuestas sobre cómo pueden hacer la transición a funciones profesionales. Quieren ser algo más que “expertos en juventud”. Los jóvenes quieren utilizar sus habilidades en evolución para participar en los esfuerzos de la AYSRHR de formas más diversas, lo que refuerza la necesidad de proporcionar capacitación que exponga a los jóvenes a competencias especializadas y les permita adquirir habilidades que les preparen para liderar sus propias iniciativas o asumir funciones influyentes en una organización.

Únete a este grupo de aprendizaje de acción colectiva para reflexionar, debatir y aprender cómo las partes interesadas en el ámbito de la AYSRHR pueden ofrecer enfoques graduales y continuos que desarrollen las capacidades personales, técnicas y funcionales de los jóvenes y les permitan la transición a oportunidades profesionales. El grupo comprenderá, a partir de las experiencias de otras organizaciones, cómo apoyar mejor a los jóvenes para que asuman funciones de liderazgo. ¿Cómo se ve este proceso? ¿Cómo propiciamos este cambio de mentalidad? ¿Cómo lo hacemos operativo?

* El YIELD Hub utiliza el término “asociación” para reflejar la naturaleza de las relaciones entre todos los actores, incluidos los jóvenes. Connota relaciones equitativas, mutuamente respetuosas y beneficiosas que permiten a las partes interesadas trabajar juntas y hacer contribuciones complementarias a los procesos que conducen a la materialización de la visión compartida del Hub.



Grupos de Aprendizaje Activo

Formas de Trabajar



El **Hub de Aprendizaje de Acción Colectiva YIELD** se compromete a hacer de la participación en los grupos de aprendizaje activo un espacio seguro y un proceso mutuamente beneficioso para todos, tanto en línea como fuera de línea. Pedimos a todos los participantes del Grupo de Aprendizaje Activo que respeten estos acuerdos durante y después de su participación en las actividades relacionadas con este grupo.

Principios del Aprendizaje Activo

Dado que nuestro trabajo está orientado al cambio, no cabe duda de que pueden surgir tensiones y desacuerdos en el transcurso de nuestra labor conjunta.

En los casos en que surjan desacuerdos, acordamos:

- Criticar la idea, no la persona.
- Escuchar activamente y comprender antes de formular una respuesta.
- No ofrecer consejos como respuesta a un dilema. En su lugar, formular preguntas útiles que le permitan al otro llegar a su propia solución.
- Hablar a título personal y no generalizar.

VALORES

COMPORTAMIENTO (Orientación y Actitud)

Compartir el poder

Somos conscientes del poder y la autoridad. Nuestras estructuras y Compartir el poder comunicación dan apoyo a una participación y toma de decisiones para mejorar la rendición mutua de cuentas. Cada miembro de nuestro grupo de aprendizaje activo tiene autonomía e igualdad de derechos. Se reconocen y aprecian su experiencia, sus conocimientos y su iniciativa.

Creación y propiedad conjunta

Trabajamos juntos para crear nuevos recursos y animamos a nuestros miembros a compartir recursos, políticas y otros materiales y herramientas para garantizar un aprendizaje activo y colaboraciones eficaces.

Colaboración y Coordinación

Fomentamos activamente el intercambio de nuevos aprendizajes y experiencias, desarrollando iniciativas y actividades conjuntas como parte de los resultados de los ciclos de aprendizaje activo.

Reflexión mutua y Apoyo al aprendizaje

Fomentamos el aprendizaje a partir de las experiencias laborales de los demás e invitamos a los miembros a compartir lo que pueden ofrecer (por ejemplo, conocimientos, redes, habilidades o recursos).

Diversidad e Inclusión

Somos conscientes de la diversidad y la inclusión. Trabajamos para garantizar que todas nuestras actividades y estructuras sean representativas de nuestros miembros y, en particular, garantizar la accesibilidad, la inclusión y la participación de los jóvenes en nuestros ciclos de aprendizaje activo.

Comunicación y Retroalimentación

Creemos que la comunicación clara es fundamental. Por ello, trabajamos para garantizar la transparencia en todas las plataformas y animamos a nuestros miembros a responder a las comunicaciones y compartir sus opiniones para mejorar continuamente.

No al Acoso

Nuestro trabajo en línea y fuera de línea es una experiencia libre de acoso para todas las personas, independientemente de su identidad y expresión de género, edad, orientación sexual, discapacidad, apariencia física, grupo étnico o racial, religión (o falta de ella) o decisiones tecnológicas.

Diario de Aprendizaje Activo

Este diario es para que los miembros individuales lo utilicen como guía para su trabajo entre los momentos de participación con el grupo de aprendizaje de acción colectiva.

OBSERVAR

Preguntas orientativas para explorar antes y durante los momentos de participación en el ALG.

¿Qué acciones quieres emprender antes de la próxima reunión?

¿Qué estás aprendiendo o qué cambios observas como resultado de tus acciones?

¿Cómo se refleja en mi trabajo lo que estamos abordando juntos?

¿Quién de mi organización o de mis socios puede desempeñar un papel en este asunto?

¿Con quién más tengo que contar para abordarlo en mi trabajo?

¿Cuáles son, en opinión de mis colegas y yo, las conclusiones y los problemas más importantes que queremos abordar y sobre los que queremos actuar?



Diario de Aprendizaje Activo

EVALUAR

Preguntas orientativas para explorar antes y durante los momentos de participación en el ALG.

¿Qué acciones quieres emprender antes de la próxima reunión?

¿Qué estás aprendiendo o qué cambios observas como resultado de tus acciones?

¿Quién, qué y cómo podría abordar esta cuestión dentro de mi esfera de influencia?

¿Qué necesito de los demás?

¿Cómo se ve el éxito desde mi punto de vista?

DISEÑAR

Preguntas orientativas para explorar antes y durante los momentos de participación en el ALG.

¿Qué acciones quieres emprender antes de la próxima reunión?

¿Qué estás aprendiendo o qué cambios observas como resultado de tus acciones?

¿Quién tiene el control directo o la influencia sobre lo que quiero hacer y cuándo quiere hacerlo o pasar a la acción?

¿De dónde obtendré los recursos, si los necesito?

¿Cuánto tiempo creo que tardará en manifestarse el cambio o los resultados? ¿Es a corto o a largo plazo?



El Proceso de Aprendizaje Activo



Orientación

Presentaciones, descripciones generales, logística y preparación.



Observar

Identificar el problema y reflexionar sobre su relevancia en el contexto laboral.



Evaluar

Revisar el problema y comprender sus causas e implicaciones.



Capturar

Recopilar y compartir los resultados para obtener información y apoyo adicional.



Implementar

Actuar y abordar el problema en tiempo real.



Diseñar

Diseñar conjuntamente planes de acción, fijar objetivos y asignar responsabilidades.

Orientación

Antes de que comience el ciclo, llevamos a cabo una sesión de orientación para familiarizar a los miembros del ALG entre sí, **presentarles el YIELD Hub y el equipo, y proporcionar información sobre los métodos de trabajo del ALG y la logística de las reuniones.** Durante esta sesión, facilitamos breves debates para ayudar a los miembros del grupo a comprender cómo su trabajo individual está conectado con el tema de aprendizaje activo y hacemos hincapié en la importancia de su compromiso con el proceso.

Es fundamental que los miembros del ALG reconozcan que el Aprendizaje Activo es una metodología y también un proceso disciplinado. A lo largo del ciclo, se les anima a que formulen preguntas significativas, escuchen activamente, se abstengan de dar consejos, creen espacios para que los individuos se expresen y permanezcan dedicados al proceso.

El principal objetivo de la orientación es asegurarse de que los miembros del ALG están preparados y comprometidos con el proceso y el recorrido, pues esto contribuirá eficazmente al trabajo que pretenden realizar para los jóvenes, sus instituciones y el campo más amplio de la AYSRHR.



Observar

El primer paso del ciclo consiste en

identificar el problema o el tema. Esto implica reconocer las complejidades y los matices del trabajo de las organizaciones y comprender cómo se manifiesta el tema del aprendizaje activo en su trabajo y en el ámbito más amplio de la AYSRHR.

Se espera que los miembros del ALG vengan preparados para mostrarse abiertos, reflexivos y participativos durante los debates de la sesión, con la orientación del facilitador.

Evaluar

El segundo paso consiste en evaluar o

analizar el problema. El grupo analiza el problema identificado desde las diferentes perspectivas de todas las partes interesadas. Esto implica recopilar datos relevantes, reflexionar sobre las prácticas contextuales actuales y examinar las causas profundas y los factores subyacentes que contribuyen al problema.

A continuación, se explica al grupo cómo puede empezar a desarrollar **declaraciones de aprendizaje** activo o lo que nosotros llamamos declaraciones de los problemas, para dejar claro qué retos concretos del tema de aprendizaje activo quieren abordar. Al definir una declaración del problema, los miembros de un grupo de aprendizaje en la acción pueden determinar qué quieren aprender sobre el problema y qué acciones quieren emprender durante y después del aprendizaje activo.

Preguntas orientativas:

- ¿Qué queremos abordar juntos?
- ¿Cómo se manifiesta esto en el ámbito de la AYSRHR?
- ¿Cómo se manifiesta en tu trabajo?
- ¿Qué es algo que el campo necesita hacer o aprender?
- ¿Qué áreas te gustaría abordar a través del aprendizaje de acción colectiva?

Preguntas orientativas:

- ¿Cuál es el problema o el reto?
- ¿Qué importancia tiene para nuestro trabajo?
- ¿Podrías contarnos un poco más al respecto?
- ¿Por qué es importante para tu organización?
- ¿Qué has hecho anteriormente para abordarlo?
- ¿Qué pasa si no se hace nada?
- ¿A quién más le gustaría que se avanzara en este tema?
- ¿Quién se beneficiaría si resolviera este problema?
- ¿En qué plazo puede lograrse?

Nota* El facilitador no da consejos ni presenta soluciones al pensamiento de las personas, solo les ayuda a reflexionar y hace preguntas aclaratorias.

Apoyo al Diseño

Establecer los objetivos del Aprendizaje Activo es una parte vital del proceso de aprendizaje activo. Consiste en definir el progreso o cambio que una institución desea lograr, centrándose en sus objetivos de aprendizaje y en las actividades necesarias para ponerlos en práctica. Para contribuir a este proceso, colaboramos con nuestros socios de **HCDEXchange**, un Centro de Conocimiento dedicado a utilizar el diseño centrado en el ser humano (HCD) para mejorar las necesidades y los derechos de los jóvenes en materia de salud sexual y reproductiva.

El equipo de HCDEXchange trabaja de cerca con los miembros de nuestros grupos de aprendizaje activo, realizando talleres de grupo y seguimientos individuales para ayudarles a formular eficazmente sus- objetivos de aprendizaje activo. Su apoyo ayuda a:

- Integrar mentalidades y enfoques centrados en el ser humano que apoyen la etapa para Diseñar del ciclo de aprendizaje activo.
- Compartir plantillas y enfoques para identificar el reto, generar y priorizar ideas, y validarlas con el equipo y las partes interesadas para conseguir la aceptación organizativa e institucional de los objetivos y actividades de aprendizaje.
- A los miembros del grupo a esbozar su proceso de definición de alcanzables y enfocados objetivos y actividades.



El Equipo de HCD escucha atentamente a los miembros del ALG, comprende sus necesidades y retos, y proporciona orientación y herramientas para enmarcar objetivos que ayuden de forma eficaz a los miembros a abordar retos institucionales y más amplios dentro del campo de la AYSRHR. Este apoyo implica analizar el estado actual de los problemas que el grupo quiere abordar, identificar las áreas específicas de desafío e imaginar el resultado deseado (el éxito).

A continuación, los miembros desarrollan sus objetivos de aprendizaje activo utilizando el enfoque “Cómo Podríamos”, que consiste en formular declaraciones como “**¿Cómo podríamos... [describir la acción que queremos llevar a cabo] + [identificar el área que queremos abordar] + para [indicar el objetivo] + para [especificar los usuarios destinatarios]?**”.

Etapa de Diseño del Ciclo de Aprendizaje Activo de YIELD Hub

El Aprendizaje Activo es un método que junta a pequeños grupos de personas para que se reúnan a lo largo del tiempo y aborden los retos a los que se enfrentan como individuos o a nivel organizativo. Es un espacio para aprender, compartir y reflexionar con el objetivo de crear un cambio tangible.

Objetivos del Aprendizaje Activo

1

El YIELD Hub tiene como objetivo explorar temas de aprendizaje para desarrollar formas nuevas y creativas para que los jóvenes y adolescentes se involucren en la AYSRHR, reuniendo a un grupo de individuos que puedan aprender y reflexionar para crear un cambio tangible



A medida que los individuos aprenden, también lo hace el grupo, y participan entre todos no solo para perfeccionar su propia comprensión y sus planes de acción, sino también para contribuir a los demás miembros del grupo.

2

Cada organización trabajará en planes de acción individuales a lo largo del ciclo de aprendizaje activo. Se espera que estos planes de acción estén listos para su implementación en las organizaciones con el fin de abordar los retos relacionados con el tema estudiado.

Proceso y Resultado de la Fase de Diseño

PROCESO



Diseñar

Cada miembro del ALG desarrolla o diseña conjuntamente un plan de acción para abordar el tema desde la perspectiva de su organización en 2 sesiones destinadas a Diseñar.

DISEÑAR I

Cada organización presenta un resumen de sus declaraciones de aprendizaje activo y su justificación (¿cómo encaja esto en el trabajo que hacen o quieren hacer?). A partir del análisis, se elabora un plan de acción para abordar el problema. Esto suele implicar **el establecimiento de objetivos específicos, la determinación de estrategias y la asignación de responsabilidades a personas o equipos de la organización**. Gracias a este paso, las organizaciones pueden empezar a dar pasos concretos para resolver el problema, y el grupo se ayuda mutuamente a perfeccionar sus planes de aprendizaje activo.

Preguntas para debate abierto:

- (A la organización que presenta) ¿Tienes alguna pregunta para el grupo sobre tus planes u objetivos?
- ¿Cuál es la situación actual?
- ¿Cómo se vería el cambio?
- ¿Cómo se integra el Diseño Centrado en el ser Humano en tu trabajo?
- ¿Qué te impide pasar a la acción?

Preguntas para reflexionar:

- ¿Algún otro miembro del grupo ha hecho algo parecido en su organización o trabajo?
- ¿Qué tipo de experiencias, lecciones y aprendizajes puedes compartir?
- ¿Puedes sugerir a otras personas de tu red que estén realizando o hayan realizado este tipo de trabajo?
- ¿Conoces recursos específicos (técnicos, humanos, etc.) que podrían ser útiles para el proceso del presentador?

A través de estas reflexiones, determinamos;

1. Cómo se pueden complementar los planes o procesos de aprendizaje activo compartidos por el grupo, para considerar las oportunidades de intercambio de aprendizaje entre los miembros y, de ser necesario, con expertos externos.
2. ¿Cómo puede el grupo ayudar a cada organización en el proceso?

DISEÑAR II

Esta sesión tiene lugar 4 semanas después de la primera, para darles tiempo a los miembros a estudiar cómo **poner en práctica sus planes de aplicación, identificar oportunidades y obstáculos**, etc.

Durante esta sesión, también veremos cómo será el apoyo del grupo y del YIELD Hub durante los tres meses del periodo de implementación.

Preguntas para debate abierto:

- ¿Qué temas o problemas deben abordar los miembros en sus propias organizaciones para poder avanzar con los planes?
- ¿Cuáles son las oportunidades y las barreras?
- ¿Cómo abordar estas barreras (a nivel de organización y a través del proceso colectivo)?
- ¿Qué piezas posee cada organización miembro y cómo se unen para abordar el problema o tema de aprendizaje de acción colectiva?
- ¿Cómo promueve el cambio en mi trabajo el cambio en el sistema o campo?

Implementación

Los miembros del ALG empiezan a abordar los problemas en tiempo real de acuerdo con sus respectivos planes de acción. Además de la implementación, también se trata de supervisar y evaluar el progreso y el impacto de las medidas adoptadas, con el apoyo del equipo del YIELD Hub y de otros miembros del ALG con recursos disponibles. Esto también permite a las organizaciones evaluar si las estrategias aplicadas son eficaces o si es necesario realizar ajustes.

En este periodo de 2 a 4 meses se ofrece lo siguiente:

- Llamadas regulares 1 a 1 para revisar el progreso y apoyo (cada 3 a 4 semanas por el facilitador de Aprendizaje Activo).
- Sesiones periódicas opcionales (a petición) de resolución de problemas, puesta en común y reflexión para que los miembros se reúnan y compartan los avances.
- Oportunidades para que el grupo identifique, comparta y aborde las acciones, aprendizajes, retos y cambios de la Etapa de Implementación, incluida la co-organización de webinars con el YIELD Hub y la publicación conjunta en blogs con nosotros.
- Entrevistas individuales para el desarrollo de contenidos (dos entrevistas en las que nos enfocamos en la experiencia de aprendizaje activo y en la experiencia de implementación).

Captura y Clausura

El último paso es aprender de los resultados. Los miembros del grupo capturan y comparten sus conclusiones con los demás miembros del ALG para obtener sus comentarios y realizar un análisis más detallado. Mediante la reflexión y el debate, la organización identifica las principales lecciones aprendidas de las medidas adoptadas. Este paso ayuda a las organizaciones a comprender qué funcionó, qué no y por qué. Les permite adquirir conocimientos y desarrollar perspectivas que sirvan de base para futuras acciones y toma de decisiones. Los miembros también definen, individual y colectivamente, si van a seguir desarrollando lo que han empezado a través de sus procesos individuales y colectivos, y cómo lo harán.

Actividades Posteriores al Ciclo

Sabemos que no todas las instituciones tendrán el tiempo y la capacidad para unirse a nuestro proceso de aprendizaje activo, pero eso no les impide adquirir conocimientos y beneficiarse de las experiencias y los resultados de este proceso. Por eso contamos con un proceso de activación que garantiza que todo el personal del YIELD Hub, la Mesa Consultiva, los miembros del grupo de aprendizaje en la acción y otras partes interesadas, incluidos nuestros donantes, compartan ampliamente los diversos aprendizajes y experiencias que se integran a nuestro proceso de aprendizaje activo.

También utilizamos diversos medios, como webinarios, foros de aprendizaje, presentación de resúmenes para conferencias, coorganización o presentación de eventos y podcasts, para garantizar que los resultados del aprendizaje se comparten en todo el ecosistema de trabajo de la AYSRHR.

Contáctanos

¿Quieres aprender más sobre este recurso?



Contáctanos: info@yieldhub.global O visita nuestro sitio web: www.yieldhub.global para obtener más recursos útiles.



[@Hub_YIELD](https://twitter.com/Hub_YIELD)



[@yield_hub](https://www.instagram.com/yield_hub)



[@hubyield](https://www.linkedin.com/company/hubyield)