



DVV International

Education for Everyone. Worldwide.
Lifelong.

Curriculum institutionALE

**Marco de orientación
para fortalecer las
instituciones de aprendizaje
y educación de adultos**

Supported by the



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

© DVV International 2021

Publicado por

DVV International

Responsable de la publicación

Christoph Jost

Texto y concepto

Katrin Denys

Edición

Anja Thöne

Diseño

zweiband.media

DVV International

es el Instituto de Cooperación Internacional
de la Asociación Alemana para la Educación
de Adultos (DVV) DVV International

Königswinterer Str. 552 b
D-53227 Bonn

Teléfono +49 (0) 228 975 69-0

Fax +49 (0) 228 975 69-55

info@dvv-international.de

www.dvv-international.de

ÍNDICE

PRÓLOGO

p. 02

01.

INTRODUCCIÓN

p. 03

02.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y DE CAPACIDADES DE LAS INSTITUCIONES DE APRENDIZAJE Y EDUCACIÓN DE ADULTOS (IAEA)

p. 06

03.

SERVICIOS Y CAPACIDADES

p. 14

03.1

PRINCIPALES SERVICIOS DE LAS IAEA

p. 16

03.2

CAPACIDADES TRANSVERSALES DE LAS IAEA

p. 21

04.

APÉNDICE

p. 28

PRÓLOGO

El Curriculum institutionALE¹ es un marco de orientación destinado a fortalecer las instituciones de aprendizaje y educación de adultos (IAEA²). Proporciona directrices básicas para gestionar el desarrollo organizacional y de capacidades, y asimismo sugiere indicadores y medios de verificación para el cambio organizacional y el desarrollo de capacidades. Puesto que está destinado al personal administrativo de las IAEA y a asesores externos, puede adaptarse a diversos contextos e instituciones de todo el mundo.

El desarrollo organizacional y el desarrollo de capacidades son procesos sumamente sensibles que dependen en gran medida de determinadas ideas, convicciones, oportunidades y limitaciones. Así pues, el Curriculum institutionALE no ofrece una descripción exhaustiva de los procesos de cambio ni tampoco un procedimiento único para realizar un cambio organizacional. Antes bien, nos insta a reflexionar sobre cómo gestionar los cambios en las IAEA y adaptar los objetivos y los procesos a un contexto específico.

El Curriculum institutionALE es uno de una serie de instrumentos y herramientas que DVV ha elaborado en el ámbito del aprendizaje y la educación de adultos. Si desea obtener información más detallada, puede visitar nuestro sitio web <https://www.dvv-international.de/en/ale-toolbox>.

Quisiéramos agradecer a todos los especialistas y colegas que contribuyeron a la elaboración del Curriculum institutionALE, en especial a la Prof.a Dra. Karin Dollhausen, del Instituto Alemán para la Educación de Adultos (Deutsche Institut für Erwachsenenbildung, DIE) y al Sr. Joachim Rottluff (Excellence-Center-Nuremberg), consultor empresarial con amplia experiencia internacional, quienes aportaron abundante información sobre desarrollo organizacional y de capacidades aplicable a las instituciones educativas.

Esperamos que el Curriculum institutionALE les sirva de inspiración y orientación, y agradeceremos cualquier intercambio de opiniones sobre cómo aplicar y perfeccionar esta herramienta a fin de ofrecerles a más personas de todo el mundo oportunidades para aprender y desarrollarse.

Los saluda a nombre de DVV International,
Katrin Denys

1 ALE es la abreviatura en inglés de “Adult Learning and Education” (aprendizaje y educación de adultos)

2 Corresponde al término inglés “Institutions of Adult Learning and Education” (IALE)

01. INTRODUCCIÓN

Aprendizaje y educación de adultos: una condición fundamental para el desarrollo

El aprendizaje y la educación de adultos (Adult Learning and Education - ALE) puede considerarse como el cuarto pilar del aprendizaje a lo largo de toda la vida, junto a la educación escolar, la formación profesional y la educación superior. A diferencia de la educación formal que se imparte en las escuelas, los centros de formación profesional, los colleges o las universidades, el ALE suele tener un carácter no formal o informal. Les ofrece a todas las personas mayores de 16 años la oportunidad de desarrollar competencias y aptitudes profesionales fundamentales, de desplegar su propio potencial y así transformarse en miembros activos de la sociedad. En este sentido, el ALE también puede ser percibido como un factor que favorece el desarrollo de diversos sectores, y como un requisito esencial para lograr cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, de este modo, propiciar una vida más inclusiva y sostenible en nuestro planeta.

Una importante condición para que el ALE prospere y sea accesible a todas las personas es la existencia de sistemas de ALE viables, que cuenten con condiciones marco favorables establecidas en leyes, estrategias y presupuestos para impartir la ALE a nivel macro, que sean implementados por instituciones de ALE sólidas y con buenas conexiones, y que sean llevados a la práctica por ejecutivos y capacitadores cualificados mediante programas pertinentes y atractivos que les ayuden a las personas a desarrollar las aptitudes y las competencias a las cuales aspiran y que les son necesarias.

Instituciones de aprendizaje y educación de adultos: impulsoras de la orientación, la educación y la participación

En este documento, el término “instituciones de aprendizaje y educación de adultos” (Institutions of Adult Learning and Education - IALE) se emplea para referirse a una amplia gama de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que ofrecen programas de aprendizaje y educación de adultos. Cabe tener en cuenta que muchas IAEA funcionan al interior de instituciones que prestan una amplia gama de servicios sociales, culturales y educativos, las cuales se conocen como “centros de aprendizaje comunitario”, “centros de desarrollo comunitario”, “clubes juveniles”, etc.

De una u otra manera, todas ellas brindan ayuda a las personas que se esfuerzan por continuar progresando, orientándolas en su desarrollo profesional y personal, impartiendo educación sobre diversos temas y en distintas modalidades, y permitiendo de este modo que participen más activamente en iniciativas económicas, sociales y políticas.

La activa labor de las IAEA, que le ofrecen a la comunidad programas atractivos y de utilidad práctica, contribuye al desarrollo local y regional, y puede servir de motivación para que las autoridades correspondientes perfeccionen las condiciones marco jurídicas y financieras para el ALE.

Objetivo del Curriculum institutionALE: aumentar el impacto de las IAEAs

El Curriculum institutionALE (CI) fue concebido como un instrumento que sirviera como referencia para el proceso de crear y mantener en el tiempo estructuras viables de ALE en todo el mundo. Es una herramienta de apoyo para las personas dedicadas a desarrollar las capacidades de las IAEA.

Define las etapas fundamentales para el desarrollo organizacional y de capacidades (capítulo 2), al igual que las características esenciales de las IAEA (capítulo 3), y asimismo señala los problemas que es preciso considerar en cada etapa del proceso.

Especifica los fundamentos para definir objetivos y criterios empleados en el desarrollo organizacional y de capacidades, para recopilar datos de referencia fiables, para diseñar y poner en práctica procesos de desarrollo organizacional y de capacidades, y para evaluar el progreso.

Las IAEA dependen, naturalmente, de su entorno: por ejemplo, el ámbito jurídico en el que funcionan, las fuentes de financiación a las que pueden recurrir, pero también la disponibilidad de socios, redes, educadores cualificados, al igual que el prestigio de que goza y el interés que despierta una ALE en la comunidad local.

Mientras el Curriculum institutionALE se centra en el desarrollo organizacional y de capacidades de las IAEA y, por tanto, más que nada en su desarrollo interno, DVV International ha creado otros instrumentos destinados a perfeccionar las condiciones marco del ALE (enfoque basado en la creación de sistemas), directrices para la cualificación de educadores de adultos (Curriculum globALE), como asimismo directrices para el aprendizaje intercultural (Curriculum interculturALE), y otros.

Uso del Curriculum institutionALE: adaptarlo al contexto local

El Curriculum institutionALE proporciona orientación en materia de desarrollo organizacional en todo el mundo, pero debe ser adaptado cuidadosamente al contexto específico en que se esté usando. Los objetivos, etapas y herramientas específicos tienen que ser definidos en conjunto con las organizaciones asociadas y podrían diferir de un país a otro y de una institución a otra.

Los asesores y los gestores de los procesos de desarrollo organizacional y de capacidades podrían recurrir al Curriculum institutionALE como un criterio de orientación general, empleando módulos específicos, indicadores o documentos de muestra que consideren de utilidad y dejando de lado los elementos que no les parezcan aplicables o útiles.

Los objetivos e indicadores mencionados en el capítulo 3 no representan los estándares mínimos, y deberían ser considerados más bien como una inspiración o un menú donde pueden escogerse los elementos que se resulten pertinentes en un determinado caso. Si se considera que la estandarización y la acreditación resultan útiles en un determinado contexto, lo más aconsejable es que sean organizadas en cooperación con instituciones locales de nivel local y nacional —si no completamente dirigidas y gestionadas por ellas— y no por consultores y actores externos. Por añadidura, los indicadores correspondientes a los diversos ámbitos de trabajo y capacidades de las IAEA no cumplen con el criterio SMART (eSpecificos, Medibles, Alcanzables, Razonables y Temporalmente definidos). Se trata más bien de categorías generales que deben tenerse en cuenta cuando se trabaja con las IAEA. Sobre la base de estas categorías se pueden elaborar indicadores SMART para un contexto específico, e incluso herramientas de puntuación.

Cuando diseñamos un proceso específico de desarrollo de capacidades, siempre es necesario considerar las conexiones y repercusiones en el nivel micro (es decir, el desarrollo de programas, los métodos de enseñanza, etc.) y en el nivel macro (es decir, el nivel de los sistemas, la elaboración de políticas), pues el fortalecimiento de las IAEA es parte integral de cualquier estrategia por países para sistemas de ALE. Todos los indicadores y herramientas tienen que ajustarse al contexto local, y específicamente al marco dentro del cual operan las IAEA en el país en cuestión, es decir, la legislación y otras normativas gubernamentales, la cultura y la práctica locales.

Las universidades populares alemanas (Volkshochschulen o vhs) suelen ser consideradas un modelo para las IAEA del resto del mundo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que aquellas funcionan en un ambiente sumamente favorable, en el que los municipios o los estados mantienen y apoyan a las vhs, y en el que estas instituciones han gozado de reconocimiento y aceptación a lo largo de varias décadas. En contraste, las IAEA de otros países generalmente tienen que justificar su existencia y luchar por conseguir incluso una financiación básica, sin contar con el apoyo o la protección de ninguna legislación ni de ningún estándar. Debido a esta situación, ellas deben soportar presiones mucho mayores para poder funcionar normalmente, y con frecuencia se ven abrumadas por la expectativa no solo de ofrecer enseñanza sino además de colocar a los graduados en empleos, lo cual va más allá de las responsabilidades de las vhs alemanas.

Origen del Curriculum institutionALE

Los primeros elementos del Curriculum institutionALE fueron desarrollados en 2013 en la Oficina de Oriente Medio de DVV International, como consecuencia de la necesidad de aplicar un enfoque más estratégico y coherente al fortalecimiento de las IAEA y de generar una percepción clara y compartida por todas las partes involucradas con respecto a los objetivos, las etapas y las responsabilidades. En una serie de talleres que se organizaron en conjunto con personal de DVV International, expertos internacionales, representantes de organizaciones asociadas de Jordania y Palestina, al igual que de las vhs alemanas, se elaboraron los llamados “indicadores clave de desempeño para los centros de educación de adultos”. Ellos fueron revisados mediante deliberaciones con diversos colegas y ahora constituyen los objetivos, los indicadores y los medios de comprobación señalados en el capítulo 3. El propio marco de orientación ha sido redactado en cooperación con varios colegas y expertos.

02.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y DE CAPACIDADES DE LAS IAEA

Definición de conceptos

El desarrollo de capacidades es percibido y descrito ampliamente como un proceso mediante el cual los individuos y las organizaciones obtienen, perfeccionan y conservan las aptitudes, los conocimientos, las herramientas, el equipamiento y otros recursos necesarios para cumplir su labor de manera competente o con mayor capacidad (a mayor escala, dirigida a un público más amplio, produciendo un mayor impacto, etc.). Más específicamente, el desarrollo de capacidades de las IAEA podría incluir la capacidad de adoptar el catálogo completo de orientación, educación y participación, pero también solo podría referirse a ofrecer una variedad más amplia de oportunidades de educación pertinentes, atender a las necesidades de un grupo destinatario más amplio, aumentar la cantidad de actividades, etc.

El surgimiento del término "creación de capacidades" o "desarrollo de capacidades" está estrechamente vinculado al mundo del desarrollo internacional y su uso comenzó a generalizarse a partir de la década de 1990.

El desarrollo de capacidades y el desarrollo organizacional son conceptos interrelacionados, ya que ambos tienen por objeto aumentar la capacidad de la organización para desempeñar su función de la mejor manera posible bajo determinadas circunstancias. No obstante, la práctica de la creación de capacidades suele estar vinculada a la ampliación y al mejoramiento del rendimiento y de los servicios de una organización (véase el capítulo 3.1), mientras que el desarrollo organizacional va un poco más allá e influye en los valores, la misión y los procesos internos de una organización (véase el capítulo 3.2).

Mientras el Curriculum institutionALE se centra en el desarrollo organizacional y de capacidades, existen otras herramientas de DVV International que pueden ser consultadas para el desarrollo de recursos humanos, como el Curriculum globALE y un Curriculum para cualificar al personal administrativo de las IAEA.

El desarrollo organizacional como práctica surgió en la década de 1930, cuando Kurt Lewin y otros científicos comenzaron a analizar las relaciones humanas en el lugar de trabajo, con el fin de descubrir los factores clave para una colaboración eficaz. Este puede ser considerado el punto de partida de del desarrollo organizacional, el cual pasó a transformarse en una tendencia dominante a partir la década de 1950. El desarrollo organizacional es una rama de las ciencias aplicadas que se preocupa de comprender y gestionar el cambio organizacional, y además es un campo de estudio e indagación de carácter científico. Como práctica, el desarrollo organizacional hace especial hincapié en la existencia de un ambiente organizacional en constante cambio. Es la permanente búsqueda de las estructuras y de los procesos adecuados en función de los cuales una determinada organización cumple de la mejor forma posible el objetivo para el que fue creada.

Ciclo de desarrollo organizacional y de capacidades

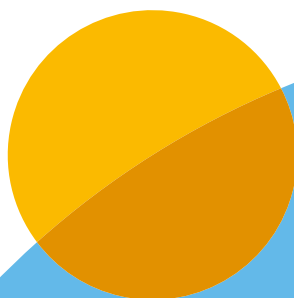
El desarrollo de capacidades y, en particular, el desarrollo organizacional, son procesos complejos y sensibles que deben ser cuidadosamente diseñados sin ceñirse a un plan único.

Es preciso contar con una visión y un diseño más integrales y holísticos, que incluyan la revisión de objetivos y valores de una organización, la definición de metas, un plan de acción para su implementación, la recopilación de datos básicos, la participación de todos los actores involucrados, un intenso programa de formación o asesoramiento, actividades de seguimiento, al igual que una supervisión y una evaluación sistemáticas.

El proceso debería ser encabezado por la propia organización, pues de lo contrario no será sostenible. Puede contar con el apoyo o la orientación de asesores externos. La organización debe adoptar las decisiones y se responsabiliza de ellas. Los asesores, por su parte, se responsabilizan de las recomendaciones que formulan. Si los asesores adoptan decisiones en lugar de los directivos, estarán debilitando la estructura de gobernanza interna de la organización en proceso de desarrollo. Cuando los consultores finalizan su labor de apoyo y se retiran, es probable que la organización se desintegre, o por lo menos retroceda a su situación anterior.

En las siguientes tablas se presenta un panorama de las posibles etapas de un proceso de desarrollo de capacidades basado en la experiencia de diversas oficinas de DVV International. El contenido y los métodos sugeridos para cada etapa pueden, por supuesto, ser modificados y complementados según sea necesario en un contexto particular. Más allá de lo que sugieren las tablas, las diversas etapas están interrelacionadas y en la práctica comparten algunos aspectos.

Mientras la primera tabla está destinada al personal administrativo de las IAEA, la segunda tabla fue concebida para ser usada por los asesores externos de esas instituciones.



ETAPAS SUGERIDAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS IAEA

ETAPAS	CONTENIDO	MÉTODO	APOYO QUE POSIBLEMENTE PODRÍAN BRINDAR LOS ASESORES
1 Identificación de aspectos que es necesario mejorar	(Auto) evaluar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades	Consultas con el personal, los voluntarios, otros actores involucrados, revisión de estadísticas internas, informes, informes de prensa, etc.	Brindar apoyo en la evaluación y el análisis de los resultados
2 Definición de objetivos	<p>Redactar un borrador preliminar en el que se definan los valores, la visión y la misión</p> <p>Diseñar una estrategia (con una proyección superior a 3 años) basada en el análisis de las dificultades propias del entorno (político, económico, ecológico, social, cultural, etc.)</p> <p>Definir los objetivos a largo plazo</p> <p>Priorizar las actividades, teniendo en cuenta que los recursos son limitados</p> <p>Definir los objetivos inmediatos</p>	Consultas con el personal y otros actores involucrados	<p>Ofrecerles orientación a las personas responsables durante el proceso de analizar y comprender la posición que ocupa la IAEA en un determinado entorno</p> <p>Aportar ejemplos de buenas prácticas y herramientas para el desarrollo de estrategias</p>
3 Planificación del desarrollo organizativo y de capacidades	<p>Redactar el borrador de un plan de implementación que incluya objetivos medibles, cronogramas, responsabilidades, estado financiero y evaluaciones del progreso</p> <p>Identificar socios confiables que puedan ofrecer apoyo y cooperación</p> <p>Aclarar las condiciones de cooperación</p>	Consultas con el personal y otros actores involucrados	Brindar asesoramiento sobre la fijación de objetivos realistas y alcanzables

ETAPAS	CONTENIDO	MÉTODO	APOYO QUE POSIBLEMENTE PODRÍAN BRINDAR LOS ASESORES
4 Planificación del proceso de desarrollo organizacional y de capacidades	<p>Realizar un seguimiento del plan de implementación</p> <p>Realizar intervenciones donde sea necesario</p> <p>Documentar los nuevos logros y procesos</p> <p>Comunicarse con el personal y los voluntarios</p> <p>Evaluar el progreso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cursos de capacitación ● Talleres ● Visitas de estudio ● Consultas externas ● Debates entre miembros del equipo ● Trabajo de oficina ● Etc. 	Ofrecer o promover actividades de adiestramiento, capacitación, intercambio, visitas de estudio, pasantías, observación del trabajo, etc.
5 Evaluación de los resultados	<p>Realizar una (auto) evaluación: Lo ideal sería que la evaluación abarcara las mismas áreas que la evaluación inicial (Etapa 1)</p> <p>Documentar los resultados</p> <p>Evaluar el proceso de desarrollo organizacional o de capacidades</p>	Consultas con el personal y otros actores involucrados	<p>Aportar enfoques y herramientas adecuados para la autoevaluación de la IAEA</p> <p>Realizar una autoevaluación de los enfoques, procesos y resultados de consultoría</p>
6 Decisión sobre la posibilidad de emprender un desarrollo organizacional y de capacidades permanente o futuro	<p>Revisar los objetivos y los resultados de las evaluaciones</p> <p>Revisar los aspectos que es preciso mejorar</p>		

ETAPAS SUGERIDAS PARA LOS ASESORES Y LAS AGENCIAS ASESORAS DE LAS IAEA

ETAPA	CONTENIDO	MÉTODOS
<p>1 Definición del objetivo interno</p> <p>El objetivo del proceso de desarrollo de capacidades ha sido definido</p>	<p>Definir los objetivos con respecto al apoyo brindado a los procesos de desarrollo organizacional y de capacidades, teniendo en cuenta la visión, la misión, los conocimientos especializados y los recursos de los asesores o de las agencias</p> <p>La definición debería incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Servicios fundamentales que prestan las IAEA ● Grupos destinatarios ● Condición jurídica. ● Situación en la comunidad 	<p>Encuesta</p> <p>Debates en equipo</p> <p>Talleres con organizaciones asociadas</p>
<p>2 Planificación del desarrollo de capacidades</p> <p>El proceso de desarrollo de capacidades ha sido conceptualizado y el papel y la contribución del asesor internacional o de la agencia asesora han sido definidos</p>	<p>La contribución del asesor o de la agencia asesora podría abarcar las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo constante de carácter individual y personalizado, y relaciones respetuosas entre todas las partes ● Contribución financiera ● Otorgamiento de certificados al personal docente y a los voluntarios de las IAEA ● Cartas de recomendación y cooperación con universidades para beneficiar a los voluntarios ● Si es necesario: tutoría entre colegas, o incluso orientación psicológica para directores de IAEA 	<p>Debates en equipo.</p> <p>Debates con los socios.</p>

ETAPA	CONTENIDO	MÉTODOS
3 Selección de la organización asociada y búsqueda de un consenso	<p>El Desarrollo organizacional y de capacidades solo será provechoso si entre las partes involucradas existe un criterio común en cuanto a objetivos y procedimientos. La búsqueda del consenso es un requisito fundamental y se le deberían asignar el tiempo y los recursos adecuados.</p> <p>En este proceso se definirán los posibles beneficios e incentivos para las IAEA:</p> <ul style="list-style-type: none">● desarrollarse gracias al apoyo técnico y financiero● ser capaces de brindarle a la comunidad los servicios necesarios● transformarse en miembros y precursores del movimiento de ALE● ser consideradas en las estrategias y en las estructuras de gestión (comités asesores, etc.) del ALE● la cooperación podría ser empleada en actividades de marketing y recaudación de fondos <p>Al momento de escoger a sus socios, la agencia asesora podría tener en cuenta los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none">● Disposición a cooperar● Potencial para el desarrollo● Tipo de institución● Acreditada por el Gobierno y con antecedentes jurídicos intachables● Ubicación y cobertura● Accesibilidad● Socios y redes● Asociación con municipios o con el Gobierno● Dirección estratégica● Dedicación al ALE● Experiencia en materia de ALE● Habilidad para recaudar fondos● Instalaciones	<p>Dirigirse a los actuales socios.</p> <p>Abrir una convocatoria de propuestas que incluya una reunión de información, consultas telefónicas o por correo electrónico, una descripción de las ventajas para las IAEA y la comunidad.</p>

ETAPA	CONTENIDO	MÉTODOS
<p>4 Evaluación detallada</p>	<p>La evaluación abarca las áreas de cooperación previstas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valores ● Servicios ● Capacidades ● Instalaciones ● Necesidades ● Potencial <p>Se recomienda convenir de antemano con la organización asociada los temas de evaluación, los métodos y los plazos, e incluso firmar un contrato correspondiente a la evaluación</p>	<p>Reuniones, visitas a organizaciones</p> <p>Convenir el método de evaluación</p> <p>Entre los posibles métodos de evaluación se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La evaluación externa ● La evaluación entre pares ● La evaluación conjunta ● La autoevaluación
<p>5 Acuerdo de cooperación</p>	<p>El contenido del desarrollo organizacional o de capacidades depende del contexto o de las IAEA, y tiene que ser convenido entre las partes involucradas:</p> <p>El acuerdo de cooperación incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos. ● Actividades. ● Cronogramas ● Responsabilidades ● Presupuesto ● Directrices para los socios ● Mecanismo conjunto de supervisión y evaluación ● Medidas para aumentar la visibilidad 	<p>Convenir las prioridades y la cooperación. Si procede: estatuto sobre la creación de IAEA</p> <p>Si procede: anuncio de vacantes</p>

ETAPA	CONTENIDO	MÉTODOS
<p>6 Actividades para el desarrollo de capacidades</p> <p>Mientras que el ciclo completo forma parte del desarrollo de capacidades, en esta etapa se describen las actividades específicas de educación y de asesoramiento para las IAEA</p>	<p>El desarrollo organizacional o de capacidades está en sintonía con el acuerdo de cooperación</p> <p>Más adelante puede revisar los capítulos dedicados a los servicios y las capacidades</p>	<p>Posibles métodos para el desarrollo de capacidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Programas de formación ● Actividades de seguimiento ● Asesoramiento ● Visitas de estudio ● Elaboración de directrices ● Presentación de las directrices ● Financiación de cursos ● Financiación de los gastos de personal ● Recaudación conjunta de fondos ● Incorporación de expertos y voluntarios (SES, ONU etc.) que presten servicios a corto plazo
<p>7 Supervisión y evaluación</p>	<p>Lo ideal sería que las actividades de supervisión y evaluación abarcaran las mismas áreas que la evaluación detallada (Etapa 4)</p>	<p>Posibles métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informes de los socios ● Evaluación de DVV ● Evaluación entre pares ● Evaluación conjunta ● Autoevaluación ● Evaluación externa
<p>8 Decisión sobre la cooperación en el futuro</p>	<p>Comparar los logros con el acuerdo y el modelo para las IAEA</p>	<p>Debate con el equipo y el socio</p>

03.

SERVICIOS Y CAPACIDADES

Muchas IAEA no solo le ofrecen a la comunidad programas de ALE claramente diseñados, sino además varios otros servicios. Sin embargo, al ponerse en marcha un proceso de desarrollo organizacional para el ALE debería existir un criterio común e inequívoco en cuanto a los servicios y capacidades que resultan fundamentales para el ALE.

Sobre la base de la experiencia adquirida en Oriente Medio, el Curriculum InstitucionALE sugiere tres **servicios** principales de las IAEA en los que hay que concentrarse: orientación, educación y participación.

Los programas educativos que tengan utilidad práctica y sean atractivos constituyen —y con toda razón— la principal área de interés. Con todo, al llevar a cabo sus iniciativas, DVV International se ha percatado de que en muchos casos los (potenciales) alumnos necesitan ante todo orientación y asesoramiento sobre posibles oportunidades de educación antes de emprender efectivamente programas educativos. En la fase de orientación y educación, muchos participantes amplían el enfoque para analizar su situación, desarrollan nuevas perspectivas y proponen ideas para mejorar sus condiciones de vida. Es así como muchas IAEA también empoderan a la gente y promueven iniciativas comunitarias (espacios donde el aprendizaje continúa, donde interviene un círculo más amplio de personas, de modo que sea posible participar en la esfera económica, política y social).

Para poder brindar los tres servicios principales —orientación, educación y participación—, una IAEA debe poseer ciertas capacidades. Por ejemplo, una determinada **capacidad** estratégica y de gestión, la capacidad para realizar análisis de necesidades, para contactarse con alumnos potenciales, para atraer y mantener a capacitadores cualificados, para trabajar en red con otros socios, para mantener un ambiente de aprendizaje motivador y para garantizar una financiación suficiente y transparente.



03.1

PRINCIPALES SERVICIOS DE LAS IAEA

1 Orientación

Las sesiones de orientación y asesoramiento el punto de partida para muchos participantes en los programas de educación. Dichas sesiones pueden proporcionarles a los participantes una evaluación realista de sus competencias, sus necesidades educativas, sus opciones de formación complementaria, al igual que información sobre oportunidades educativas en la región. Por tanto, pueden incluir la orientación y el asesoramiento personal y profesional. La orientación y el asesoramiento pueden entregarse en una modalidad individual o en grupos. En Jordania, DVV Internacional desarrolló un método específico para orientación y asesoramiento basado en el método REFLECT, destinado a ayudar a los participantes a identificar sus necesidades y sus oportunidades de desarrollo. REFLECT es la sigla de Regenerated Freirian Literacy through Empowering Community Techniques (alfabetización freireana regenerada mediante técnicas para el empoderamiento de la comunidad), y corresponde a un sistema empleado para enseñarles a las personas competencias básicas como lectura, escritura y cálculo, y al mismo tiempo alentarlas a cuestionar el mundo que las rodea e involucrarse en iniciativas destinadas a mejorar sus condiciones de vida. El método se basa en las teorías del pedagogo brasileño Paulo Freire y en las técnicas de investigación-acción participativa.

PROFILPass es una metodología relativamente sencilla empleada por muchas vhs, que puede servir como otro ejemplo de orientación y guía. Asimismo, pueden organizarse visitas a empresas o sesiones de información impartidas con o por proveedores de educación, agencias de empleo o empleadores.

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
El concepto de orientación potenciadora de la IAEA define la manera en que la información será recopilada y compartida, al igual que la metodología que se empleará	Concepto, currículos
La IAEA recopila información acerca del mercado laboral, las oportunidades de educación, etc. en la comunidad y en la región	Notas de investigación, resultados
La IAEA comparte esta información con el grupo destinatario a través de diversos medios (folletos, internet, sesiones de orientación).	Folletos, anuncios, etc.

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La IAEA ha atraído a capacitadores cualificados (técnicas de comunicación, asesoramiento, conocimientos especializados sobre el contenido)	Documentación para contratación
La IAEA celebra regularmente sesiones de orientación profesional (sesiones individuales o grupales) y las publicita adecuadamente	Anuncio de la sesión, lista de inscripción, lista de firmas de participantes. Plan de acción para los participantes. Pautas para las sesiones de orientación, material que se empleará en las sesiones.
Los capacitadores o asesores que trabajan en las IAEA están familiarizados con el currículo y lo aplican	Evaluación especializada, encuestas sobre satisfacción de los participantes, visitas de supervisión y evaluación realizadas por directivos de la IAEA, actas e informes de las sesiones
Cantidad acumulativa de sesiones/horas de orientación (sesiones individuales o grupales)	Anuncios de las sesiones, listas de participantes, registros de las sesiones
Aumento porcentual anual de la cantidad de participantes en sesiones de orientación	Listas de participantes
Cantidad de personas derivadas a otras instituciones	Informes de derivación
Cantidad, ámbito de aplicación y calidad de los acuerdos de derivación con otros actores involucrados	Acuerdos con los socios de derivación
Las características de los socios de derivación coinciden con las necesidades de los participantes	Documentación para sesiones de orientación
Cantidad de proyectos o programas de servicio de la IAEA que están financiados	Análisis de necesidades y oportunidades, asignaturas/currículos de los cursos, cuestionario de satisfacción, informes de la IAEA

2

Educación

Lo ideal sería que una IAEA ofreciera una amplia variedad de oportunidades de educación que tuvieran utilidad práctica en diversos ámbitos la vida, y en las cuales se emplearan metodologías participativas de AEA. Si bien distintos capacitadores podrían aplicar diferentes métodos para fomentar el aprendizaje, por razones de control de calidad y prestigio la IAEA debería aplicar un concepto que defina una educación atractiva y de utilidad que respete los principios básicos del ALE. A fin de evaluar las ventajas y desventajas, y de medir el progreso en el ámbito educativo, se han elaborado los siguientes indicadores y posibles medios de comprobación:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
El programa se basa en conclusiones derivadas del análisis de mercado o de necesidades	Programa, conclusiones del análisis de necesidades, documentos sobre planificación de los cursos
Se han adoptado principios básicos de ALE que están siendo aplicados por el personal, los trabajadores autónomos y los voluntarios	Documento de estrategia en que se especifican los principios, su aplicación y su supervisión
Se ha elaborado un sistema de verificación de la calidad	Modelos de directrices de desarrollo, formulario con el esquema del curso (que es rellenado por el capacitador y comentado por los directivos de la IAEA), fichas de evaluación /evaluación en línea para los participantes, visitas de supervisión y evaluación realizadas a los cursos por personal administrativo de la IAEA, comparación de la inscripción con las listas de graduación
Un personal cualificado efectúa regularmente un control de calidad sistemático	
Puntuación para la calidad de los currículos	
Cantidad de cursos/horas lectivas	Programa del curso
Cantidad acumulativa de horas de formación/enseñanza.	
Variedad de asignaturas de los cursos: los cursos abarcan por lo menos tres sectores distintos, tales como educación profesional, educación cívica, desarrollo social, habilidades interpersonales, salud y nutrición, idiomas, TI, cultura y artes)	
Los cursos se imparten durante todo el año	
Existe una amplia variedad de modalidades de cursos (clases expositivas, a largo plazo, a corto plazo, cursos de fin de semana, excursiones, aprendizaje digital, etc.)	
Los cursos tienen una duración razonable (horas, semanas o meses)	

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
Cantidad de solicitudes de inscripción (hombres y mujeres)	Lista o sistema de inscripción, cuotas pagadas por los participantes (cuando corresponda)
Tasa de inscripción (hombres y mujeres)	
Todos los cursos de formación son evaluados	Comentarios y opiniones de capacitadores y de participantes Documentos de evaluación
Tasa de graduación (hombres y mujeres)	Certificados de graduación, informe anual de las IAEA
Todos los graduados reciben un certificado	
Nivel de satisfacción de los graduados con los servicios	Encuesta de satisfacción Estadísticas de deserción
Nivel de coincidencia de los programas del servicio con las necesidades de la comunidad local	Análisis de necesidades y oportunidades
Porcentaje de las cuotas pagadas por los participantes en el presupuesto general	Presupuesto, informe de auditoría

3 Participación

En muchos países, las iniciativas comunitarias son un resultado directo de sesiones de orientación y educación. En el método REFLECT son parte integral del proceso educativo. Las iniciativas comunitarias les ofrecen a las personas una oportunidad para aplicar los conocimientos y las ideas recién adquiridos y participar activamente en la tarea de conformar su entorno, lo cual a su vez, podría servir de motivación para que más personas decidan instruirse y acudir a las IAEA. El hecho de actuar en conjunto con otras personas tiene un carácter liberador, proporciona nuevas percepciones y ayuda a adquirir nuevas competencias. Las iniciativas comunitarias pueden ser percibidas como un aprendizaje ampliado y como entornos de empoderamiento.

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
<p>La IAEA aplica un concepto para ofrecer un programa de adiestramiento sobre intervenciones comunitarias que empoderan a la gente para emprender y mantener funcionando determinados proyectos, y deja la iniciativa en manos de quienes los pusieron en marcha</p>	<p>Concepto de adiestramiento para iniciativas comunitarias</p>
<p>El concepto de movilización y adiestramiento para emprender iniciativas comunitarias es descrito en un documento, y en él se especifica el apoyo que posiblemente podría prestar la IAEA (ofrecer espacio, equipamiento, facilitar contactos, entregar conocimientos especializados, brindar asesoramiento) y se detalla la manera en que se entregará el asesoramiento, facilitando el aprendizaje y promoviendo la independencia y la sostenibilidad de la iniciativa</p>	
<p>La IAEA designa a una persona a cargo de las iniciativas comunitarias</p>	
<p>Los capacitadores/facilitadores responsables están familiarizados con el concepto y lo aplican</p>	<p>Plan de dotación de personal</p>
<p>Los participantes en la iniciativa formulan opiniones y comentarios positivos sobre el adiestramiento</p>	<p>Encuestas de satisfacción</p>
<p>Las comunidades locales formulan comentarios positivos sobre las iniciativas y su importancia para las necesidades de la comunidad</p>	<p>Encuestas de satisfacción</p>
<p>Cantidad de iniciativas apoyadas por la IAEA</p>	<p>Asesoramiento de expertos, actas e informes de las sesiones, informes sobre el adiestramiento</p>
<p>Cantidad de iniciativas que requirieron apoyo</p>	
<p>Cantidad de iniciativas creadas por los participantes</p>	
<p>Duración y sostenibilidad de las iniciativas, cuántas personas intervinieron en una iniciativa y cuál fue su ámbito de actuación, resultados y logros obtenidos por la iniciativa</p>	
<p>Cantidad de interacciones y contactos de las iniciativas con encargados de adoptar decisiones</p>	
<p>Satisfacción de la comunidad con la iniciativa</p>	<p>Evaluación, encuesta de satisfacción, repercusión en los medios de comunicación</p>
<p>Satisfacción de los participantes en la iniciativa con el adiestramiento</p>	<p>Encuesta de satisfacción de los participantes, evaluaciones</p>

03.2

CAPACIDADES TRANSVERSALES DE LAS IAEA

A Estrategia y gestión

El aprendizaje y la educación de adultos deberían estar incorporados en la visión, la estrategia, la gestión y la administración de las IAEA. Sería deseable que todos los servicios y las capacidades transversales mencionados en los capítulos 2 y 3 se reflejaran en la estrategia y en los planes operativos, en la dotación de personal, en la presentación de informes y en la labor diaria de la IAEA. Los siguientes indicadores podrían ayudar a determinar esta capacidad:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La IAEA posee una visión y una estrategia claras respecto del ALE, o bien el ALE forma parte de su estrategia	Estrategia para el ALE o estrategia general que incluye el ALE
La estrategia refleja los principales ámbitos de trabajo y competencias de la IAEA, al igual que sus valores y su ética	Evaluación especializada
La IAEA ha definido con claridad su ámbito de intervención (y sus límites)	Estrategia, estatuto y otros documentos
Los empleados, los trabajadores autónomos y los voluntarios están familiarizados con la visión y la estrategia de la IAEA	Evaluación especializada, descripciones de los cargos
Los empleados están familiarizados con sus tareas y comprenden su papel en la organización	
La política de empleo se basa en las cualificaciones	Política y documentación sobre contratación
Nivel de competencia y aptitudes del personal, de los trabajadores autónomos y de los voluntarios de la IAEA	Currículum vitae, evaluación especializada
Porcentaje del personal, de los trabajadores autónomos y de voluntarios de la IAEA	Dotación de personal y plan para voluntarios, plan para RR.HH., evaluación del desempeño

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
Se aplica un sistema de control de calidad	Directrices para la supervisión y la evaluación, lista de indicadores, informes de supervisión y evaluación
La IAEA ha definido ciertos indicadores para medir el desempeño, al igual que métodos para chequear los indicadores	
La IAEA cuenta con un programa de acción claro y participativo para implementar su plan estratégico	Plan de acción
La IAEA cuenta con una estructura organizativa transparente y expresa	Organigrama, diagrama de flujo de información
En el plan general de trabajo de la IAEA se incluyen mecanismos de crecimiento profesional y desarrollo de capacidades para todos sus trabajadores	Estrategia, plan de implementación, plan para capacitación del personal, documentación para la capacitación del personal
La IAEA utiliza un sistema apropiado de contabilidad y archivo	Documentación de contabilidad, cantidad de errores o de documentos faltantes
Cantidad de funcionarios de la IAEA	Lista del personal
Fluctuación del personal en la IAEA	Documentación de dotación y de contratación de personal
Porcentaje o cantidad de cursos impartidos en reiteradas ocasiones	Programas de cursos para varios semestres/años
Se redacta un informe anual de gestión, el cual es presentado al consejo administrativo, a los consejos consultivos, a los auditores, a los donantes y a otras instancias	Informe, actas de las reuniones

B Análisis de necesidades y del mercado

A fin de impartir programas educativos relevantes, la IAEA debe contar con un panorama general de las oportunidades de empleo y autoempleo en su región. Los siguientes indicadores podrían ser de utilidad al momento de evaluar la capacidad de las IAEA para efectuar y aplicar análisis de necesidades y del mercado:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La IAEA efectúa regularmente análisis de necesidades como un requisito básico para la elaboración de programas	Informes de análisis de necesidades y del mercado
La IAEA ha definido un mecanismo para el análisis de necesidades, en el cual se incluyen criterios de calidad y un cronograma	Concepto de análisis de necesidades
Diversos sectores y ámbitos laborales están siendo constantemente investigados (mercado laboral, innovación tecnológica, cambios sociales)	Documento de conclusiones
Se consultan diversas fuentes (diarios, radio, televisión, estudios, plataformas virtuales, actores involucrados a nivel local, etc.)	
Se realizan de manera transparente análisis de necesidades y del mercado, los cuales son apropiadamente documentados	
Se analizan los resultados y se extraen conclusiones	
Cantidad de servicios basados en los resultados de los análisis de necesidades	
Las conclusiones se incorporan en el diseño de nuevos cursos/actividades o en la revisión de los que actualmente están en ejecución	Los cursos que se están impartiendo o las versiones revisadas de los cursos reflejan las conclusiones (en cuanto a la materia o la metodología)

C **Márketing, estrategias para contactarse con los interesados y admisión de los participantes**

Sería deseable aumentar la visibilidad del ALE. Por eso DVV International recomienda que las IAEA identifiquen y comercialicen sus servicios con ese rótulo. Por supuesto que esta medida debe ir acompañada de una percepción común de lo que es el ALE y de lo que significa en el contexto de una comunidad o un país determinados. Algunas instituciones podrían incluso ser alentadas a incorporar el ALE en su denominación, o tener la intención de hacerlo. Con todo, en este caso habría que actuar con precaución y posiblemente solo cuando la institución cumpla con un determinado estándar que deberá ser definido en cada país u oficina de DVV en conjunto con sus socios. Un próximo paso podría ser el trabajo en red entre las IAEA con el fin de desarrollar actividades compartidas, o tal vez incluso de crear una identidad, una marca o un sistema de acreditación de carácter común.

Más concretamente, una de las claves para el éxito de cualquier programa educativo es que sea adecuadamente comercializado y resulte accesible para el grupo destinatario. Los siguientes indicadores pueden emplearse al momento de evaluar la capacidad de las IAEA para comercializar adecuadamente sus servicios, para contactarse con sus grupos destinatarios y para elaborar criterios de admisión claros y transparentes:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La IAEA ha identificado a su grupo destinatario. La IAEA está abierta a diversos grupos sociales y básicamente a todas las personas, independientemente de su nivel sociocultural, su edad, su género, su religión, etc.	Estrategia, visión
La IAEA aplica una estrategia para contactarse con alumnos potenciales empleando diversos medios útiles y apropiados (diarios, programas, folletos, radio, internet, redes sociales, vallas publicitarias, etc.). De ser necesario, se dirige a grupos destinatarios específicos en su entorno	Documentación de la actividad de divulgación
Se han definido criterios de admisión y selección claros, los cuales han sido comunicados al grupo destinatario	Anuncios sobre los procedimientos de inscripción, documentación sobre la inscripción, recepción de las cuotas de matrícula pagadas por los alumnos
La IAEA identifica claramente como tales sus servicios de ALE y establece vínculos con términos y conceptos relacionados que tengan alcance nacional	Programa, folletos, sitio web de la IAEA, estrategia de o documento similar

D Cooperación con capacitadores cualificados

Un importante requisito para diseñar un programa de educación atractivo es contar con un equipo de capacitadores o voluntarios cualificados que estén familiarizados con las materias que enseñan y que apliquen métodos de enseñanza adecuados y participativos. Los siguientes indicadores han sido diseñados con el fin de evaluar la capacidad de la IAEA para cooperar con capacitadores voluntarios cualificados:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
Se ha definido un sistema de cooperación con voluntarios y trabajadores autónomos (que concluye un sistema de comunicación y recompensa, fomento del espíritu de equipo, desarrollo profesional)	Concepto de cooperación
Se han definido criterios y de selección y procedimientos de contratación claros para capacitadores y voluntarios, los cuales han sido comunicados a los potenciales capacitadores	Criterios y procedimientos, anuncios, formulario de solicitud simplificado para los capacitadores
La selección es justificada y la persona escogida satisface los criterios de referencia	Evaluación especializada, criterios, currículum vitae, informe de sesiones de capacitación, autorreflexión del capacitador, evaluación de los participantes

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La selección y la contratación están documentadas	Currículum vitae, referencias, formulario de justificación para la selección, contrato, comprobante de pago
El desempeño de los capacitadores es sometido a una permanente supervisión	Supervisión sistemática del desempeño de los capacitadores

E Trabajo en red y derivación

Un importante requisito para el funcionamiento de la IAEA es el trabajo en red y el intercambio con otras instituciones afines (organismos decisorios, escuelas, instituciones de formación profesional, universidades, ONG, proveedores de microfinanciación, empresas y asociaciones empresariales, instituciones que brindan apoyo psicosocial, etc.). Los contactos no son solo fundamentales si se desea obtener información de primera mano para actividades educativas, sino también para las sesiones de orientación y para poder derivar a los participantes a otras instituciones donde recibirán servicios que la IAEA no puede ofrecer. Los siguientes indicadores podrían ayudar a determinar la capacidad de las IAEA en este sector:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La IAEA ha identificado a los socios clave para trabajo en red y derivación	Plan estratégico, lista de socios clave, acuerdos existentes, base de datos
Red de contactos por sector (educación, empresariado, política)	Mapeo de actores involucrados
La IAEA está informada sobre la capacidad de los socios	
La IAEA ha entablado una relación de cooperación con los socios	Actas de la entrevista con el director de la IAEA, memorándums de entendimiento, informes de actividades conjuntas, informes de los medios de comunicación
Cantidad de iniciativas emprendidas en cooperación con los socios	
Cantidad de derivaciones	

F Ambiente de aprendizaje

A fin de mejorar el aprendizaje, y de atraer o conservar participantes, es indispensable ofrecer un ambiente de aprendizaje motivador y acogedor. En él se incluyen factores asociados a la infraestructura — como la condición y el equipamiento de las salas de clase, la calefacción y la refrigeración, la iluminación, etc. —, pero también factores relacionados con las habilidades interpersonales, como que los funcionarios de la institución sean accesibles, cordiales y serviciales. Los siguientes indicadores han sido diseñados para evaluar la capacidad de la IAEA en este aspecto:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
<p>La IAEA imparte su programa en locales agradables que cuentan con adecuada iluminación, calefacción y refrigeración, y se encuentra apropiadamente equipada.</p> <p>Las normas de higiene satisfacen las necesidades específicas de hombres y mujeres (lo cual puede lograrse gracias a acuerdos de asociación con otros actores locales que facilitan las instalaciones)</p>	<p>Informes de supervisión y evaluación, inspección de las instalaciones, encuestas de satisfacción de los participantes, inventario, memorándum de entendimiento con los socios</p>
<p>Los miembros del grupo destinatario pueden acceder fácilmente a las instalaciones</p> <p>El personal de servicio y los docentes de la institución son cordiales y acogedores</p> <p>Puntuación para calificar el grado de preparación y el estado en que se encuentran las instalaciones de la IAEA</p>	<p>Visitas sobre el terreno, mapas, horarios de transporte público, lugares de aparcamiento, escaleras y ascensores, letreros</p>
<p>Nivel de utilización de los recursos para prestación de servicios y eficacia en cuanto a la rentabilidad</p>	<p>Registro del uso de los bienes</p>
<p>Las adquisiciones son sostenibles en el sentido de que se favorece a los distribuidores locales por sobre los proveedores internacionales, y asimismo se tiene en cuenta el impacto ambiental de las mismas</p>	<p>Normas y procedimientos de adquisición</p>
<p>Se está aplicando un plan de mantenimiento regular</p>	<p>Registro de inspecciones de mantenimiento</p>
<p>La IAEA ofrece oportunidades de aprendizaje en línea, entre las que se incluyen un software accesible orientado al grupo destinatario, como asimismo contenidos y métodos específicamente adecuados para el aprendizaje y la educación digital</p>	<p>Accesibilidad, contenido y métodos de los cursos en línea</p>

G

Financiación

Si bien no están relacionadas específicamente con los servicios de educación de adultos, la financiación y la recaudación de fondos constituyen el requisito fundamental para que cualquier IAEA pueda prestar servicios. Aun cuando otras instituciones podrían ofrecer programas de capacitación más elaborados sobre recaudación de fondos, DVV International debería ser capaz de apoyar los esfuerzos de movilización de recursos emprendidos por los socios específicamente en el campo del AEA. Los siguientes aspectos resultan fundamentales para evaluar la capacidad de las IAEA:

INDICADORES	MEDIOS DE COMPROBACIÓN
La IAEA ha identificado diversas fuentes de financiación	Análisis de las fuentes de financiación
Se ha elaborado y se está aplicando una estrategia para la movilización de recursos y para el marketing	Documento de estrategia y registros de implementación
La IAEA recurre a varias fuentes de financiación	Presupuesto, informes de auditoría
Si están funcionando empresas sociales, cuentan con una estructura jurídica y financieramente sólida, amén de equitativa	Estatutos de empresas sociales, estrategia, plan de gestión y presupuesto, informes, auditoría
La IAEA ha incrementado su financiación durante los últimos años	Presupuesto para el año en curso y para los años anteriores, informes de auditoría
Sistema adecuado para el cobro de cuotas	Lista de precios
La IAEA forma parte de una red para la recaudación conjunta de fondos	Confirmación de la calidad de miembro

04. APÉNDICE

Abreviaturas

- AEC** Adult Education Centre (centro de educación de adultos)
Sigla empleada por muchos colegas en lugar de IAEA.
- CI** Curriculum institutionALE
- ALE** Adult Learning and Education (Aprendizaje y educación de adultos)
- IAEA** Institución de aprendizaje y educación de adultos
(Institution for Adult Learning and Education – IALE)
- vhs** Volkshochschule: universidad popular. Un tipo específico de centro de educación de adultos que funciona en Alemania.

Otras publicaciones de DVV International sobre las IAEA

- Hinzen/Jost: "Erwachsenenbildungszentren als Entwicklungsfaktor – Verantwortung, Strukturen, Nutzen", en: Bildung und Erziehung, 100 Jahre Volkshochschule, 71. Año 2018, número 2
- Adult Education Centres as Key to Development – Responsibilities, Structures and Benefits. Report and key messages of the Adult Education and Development Conference 2017, https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Fachkonferenz_AEDC/AEDC_2017/Key_Messages_AEC_CLC_Georgia_FINAL.pdf
- Avramovska/Hirsch/Schmidt-Beblau: Los centros de educación de adultos como clave del desarrollo: desafíos y factores del éxito, IPE 78/2017, https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Fachkonferenz_AEDC/AEDC_2017/IPE-78_web.pdf
- Gartenschlaeger: Centros de aprendizaje comunitario, EAD 74/2010, <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-742010>

Si desea conocer más detalles sobre las herramientas y los enfoques de DVV International, puede visitar nuestro sitio web <https://www.dvv-international.de/en/>.

NUESTRO PERFIL

DVV International es el Instituto de Cooperación Internacional de la Deutsche Volkshochschul-Verband e. V. (DVV), la Asociación Alemana para la Educación de Adultos. DVV representa los intereses de los aproximadamente 900 centros de educación de adultos (Volkshochschulen) y sus asociaciones en cada estado federado, que se han transformado en los mayores proveedores de educación postsecundaria en Alemania. Como principal organización profesional en el ámbito del aprendizaje y la educación de adultos (ALE) y la cooperación para el desarrollo, DVV International se ha comprometido, durante medio siglo, a respaldar iniciativas de aprendizaje a lo largo de toda la vida. DVV International brinda apoyo a nivel mundial para la creación y el desarrollo de estructuras sostenibles que promuevan la educación de jóvenes y adultos. Somos un socio profesional que mantiene un diálogo con los habitantes de cada región. Para este fin, cooperamos con más de 200 socios de la sociedad civil, del sector público y del mundo académico en más de 30 países de África, Asia, Latinoamérica y Europa.

Nuestras oficinas en los países y nuestras oficinas regionales fomentan la cooperación a nivel local y regional, y asimismo garantizan la calidad y la eficacia de nuestras iniciativas en los países asociados. Nuestra labor se concentra en la alfabetización y la educación básica, la formación profesional, el aprendizaje global e intercultural, la educación ambiental y el desarrollo sostenible, la migración y la integración, la labor de ayuda a los refugiados, la educación sanitaria, la prevención de conflictos y la educación para la democracia.

La labor de DVV International se financia con fondos aportados por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), el Ministerio Federal de Asuntos Exteriores de Alemania, la Unión Europea, al igual que por otros donantes. En colaboración con asociaciones de ALE de nivel nacional, regional y mundial, DVV International promueve una labor de cabildeo y activismo en favor del derecho a la educación y del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Para este efecto, utilizamos como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la agenda mundial Educación 2030 y la Conferencia Mundial de la UNESCO sobre Educación de Adultos (CONFINTEA). DVV International apoya el intercambio a nivel europeo y mundial de información y conocimientos especializados mediante conferencias, seminarios y publicaciones.

