

RESUMEN

El Círculo de Entrenamientos ha iniciado el proyecto “Revitalizando los Entrenamientos para la Transición” con una investigación en acción para identificar las ofertas y necesidades actuales de oportunidades de aprendizaje. Se llevaron a cabo encuestas (171) y entrevistas (86) en cinco idiomas, contactando facilitadores, participantes y transicioneros de América del Sur y del Norte, Europa, Japón, Australia y Nueva Zelanda.

Del análisis de los temas mencionados en las encuestas y entrevistas, fue evidente un deseo de más entrenamientos. Hubo una clara tendencia a preferir aprendizajes con enfoques colaborativos y holísticos; muchas sugerencias de reformular el concepto "entrenamiento" hacia un proceso de aprendizaje continuo y con seguimiento en el tiempo, basados en principios comunes y adaptado al contexto local; hacer explícito que los entrenamientos para la transición pueden crearse en cualquier lugar. Se expresó el deseo de colaborar en los principios y en un marco de referencia, de compartir experiencias/herramientas, de crear una comunidad de instructores que presten apoyo y un sentido renovado de propósito compartido. Entre las medidas sugeridas figuran las siguientes:

Una comunidad de práctica

- Una comunidad de práctica de facilitadores viva, a nivel internacional, nacional y local.
- Una red capaz de apoyar el trabajo colaborativo para el desarrollo y la actualización de los entrenamientos.
- Estructuras de capacitación que apoyen la creación de colaboración, por ejemplo, estructura de módulos.
- La posibilidad de aprendizaje entre pares.
- Revisión por pares para desarrollar recursos o crear otros nuevos.
- Reuniones regulares (virtuales o en persona) de los entrenadores/facilitadores.
- Coordinación para permitir que todo esto suceda.

Mejora en Comunicaciones, ofrecer espacio virtual para compartir y crear aprendizajes

- Clara señalética para encontrar fácilmente las oportunidades de aprendizaje y materiales, en la web de Transition Network (TN).
- Apoyo a las iniciativas que deseen crear un sitio web.
- Una Plataforma de Aprendizaje Virtual, con dos niveles:
 1. ¡Empezando la transición! - acceso a los materiales de aprendizaje para iniciar la transición, y
 2. Para la Comunidad de Práctica de Entrenadores - para compartir materiales y herramientas.
- Apoyo para personas en transición a través del intercambio de habilidades online.
- Apoyo organizacional para conectar las iniciativas y los instructores.
- Traducción de material escrito para compartir ideas de aprendizaje en diferentes idiomas.

Crear, adaptar y actualizar las oportunidades de aprendizaje

- Hacer explícito que los transicioneros pueden crear y adaptar los entrenamientos u oportunidades de aprendizaje.
- Coordinación internacional y algún tipo de marco referencial para los entrenamientos.
- Coordinar las oportunidades de aprendizaje en línea, especialmente entre diferentes idiomas.
- Enfoques flexibles que permiten que el aprendizaje provenga de la cultura local.
- Cambio paradigmático hacia un enfoque holístico y sistémico de aprendizaje transformativo.
- Apoyo en el proceso de aprendizaje pre-durante-post el entrenamiento, en lugar de un único momento de encuentro.
- Los temas que se solicitaron con más frecuencia fueron: habilidades de grupo y resolución de conflictos; colaboración dentro y con otras organizaciones, entre estructuras políticas locales y de base; mayor intercambio del trabajo del proyecto Municipios en Transición; resiliencia alimentaria local; propósito y mensaje de la Transición; Transición Interior: incluyendo su integración en todos los procesos de aprendizaje transformativo; intercambio de habilidades entre pares con otros en transición; re-economías, economías circulares.
- Abordar la desigualdad, a través del aprendizaje y la colaboración
- Importancia de la experiencia. Que los entrenadores tengan experiencia, aprendizaje basado en la experiencia.

Colaboraciones con y entre organizaciones afines, nodos/hubs, entrenadores

Revitalizando los Entrenamientos para la Transición: Reporte de la fase de investigación

*“ Si no estamos aprendiendo, no vamos a hacer esto!”
Entrenador de Entrenadores*

1. Introducción

En primer lugar, un enorme agradecimiento! Apreciamos a todos y a cada uno de quienes apoyaron con tiempo, ideas, reflexiones y sabiduría, a través de las encuestas y/o entrevistas. Nos gustaría agradecer y honrar a las más de 200 personas que contribuyeron a este proyecto. Agradecemos a todos los transicioneros que han participado en la creación y en el intercambio de formas de aprender, y empoderando a otros para hacer lo mismo.

Comenzamos este proyecto con una profunda conversación con Sophy Banks y Naresh Giangrande, los primeros Entrenadores de Entrenadores (TOT) para la Transición, que amablemente compartieron con nosotros sus ideas y dieron su apoyo a este proyecto.

Nuestra intención como Círculo de Entrenamientos es revitalizar los entrenamientos para la transición. En estos tiempos se siente más importante que nunca poner recursos y energía en el desarrollo y la amplificación de oportunidades de aprendizaje transformativo para comunidades sostenibles y regenerativas que se están creando en muchos lugares, e idiomas, dentro del Movimiento de Transición.

En esta primera fase, escuchamos al mayor número de personas que logramos involucrar con los entrenamientos para la transición, en las distintas zonas del mundo donde el Movimiento de Transición ha tenido más presencia. Esto, con el fin de entender cómo creen que podemos hacer este trabajo juntos, informar las recomendaciones para los proyectos piloto, para apoyar las colaboraciones y fomentar el aprendizaje. Esto incluyó a entrenador@s, transicioner@s, entrenador@s de entrenador@s y participantes de los entrenamientos. Se nos pidió considerar las siguientes áreas: América del Norte y del Sur, Europa, Japón, Australia y Nueva Zelanda.

¿Qué pasa después?

Este informe es un resumen de lo que hemos reunido. Lo utilizaremos para nutrir, desarrollar y compartir entrenamientos y oportunidades de aprendizaje en todo el Movimiento. También esperamos que esta información sea de utilidad para sus propios proyectos. Por favor, contáctanos si deseas más información, o para colaborar con otros que trabajan en entrenamientos!

Las recomendaciones prácticas e ideas de proyectos piloto que emerjan de esta fase diagnóstica se desarrollarán en la próxima fase del proyecto, que comenzará en Agosto de 2020, junto con la creación de una estructura que permita al Movimiento y a los facilitadores para la Transición decidir sobre los principios de los Aprendizajes para la Transición, y sobre cómo formar a nuevos facilitadores.

Nos sentimos muy honradas/os y agradecidas/os por formar parte de este trabajo. Al presentar esta información, respetamos los muchos y diferentes enfoques del aprendizaje y del trabajo presente en todo el Movimiento de Transición. Reconociendo las diferencias en los territorios, comunidades y bio-regiones, sabiendo que esto está sucediendo junto a muchos otros (presente y pasado), que de muchas maneras diferentes, están cuidando y regenerando las comunidades y los ecosistemas. Si bien tratamos de aportar sugerencias para los próximos pasos y acciones, extraídas de esta fase diagnóstica, ¡no estamos aportando una solución única! Estamos ofreciendo un canal para ayudar a los transicioneros a compartir y crear procesos de aprendizaje útiles donde ellos deseen. Buscamos ser un recurso para el Movimiento; no estamos aquí para imponer cosas innecesarias.

¡Información de libre acceso!

Las personas que hicieron las encuestas o entrevistas, aceptaron amablemente compartir sus ideas con el Movimiento, acordando que sus datos personales fueran confidenciales. Por lo tanto, hemos utilizado números en lugar de los nombres de los entrevistados en las transcripciones y hemos eliminado los identificadores personales, por ejemplo, la información de contacto. Al resumir lo que hemos reunido, tratamos de mantener el mayor número de voces posible y de dar una visión general, incluyendo en este informe (y anexos) tantos datos de las encuestas y entrevistas como nos ha sido posible. Estamos aquí para apoyar el aprendizaje en todo el Movimiento, así que si deseas información particular que no puedes encontrar aquí, o si tienes preguntas o ideas para compartir, ¡por favor contáctate con nosotros!

El Círculo de Entrenamientos

El desarrollo del Movimiento de Transición ha sido apoyado por una organización de beneficencia con sede en el Reino Unido llamada Transition Network (TN), www.transitionnetwork.org. Una de las primeras tareas de Transition Network fue desarrollar e impartir una serie de Entrenamientos de Transición con el fin de apoyar y de inspirar a nuevos participantes activos en el creciente Movimiento de Transición a escala global.

A lo largo de los años, los Nodos/Hubs de Transición y una red de facilitadores han adaptado, desarrollado e impartido entrenamientos en todo el mundo, presenciales y virtualmente, en diferentes idiomas.

Hasta hace poco, Transition Network dirigía los entrenamientos de transición. Este proyecto de “Re-energizar los Entrenamientos para la Transición” forma parte de la transferencia de este rol/poder hacia el Movimiento más amplio, que tendrá la responsabilidad de dirigir los entrenamientos, compartir las nuevas oportunidades de aprendizaje y de habilitar a los facilitadores y grupos para que lleven adelante esta labor. Transition Network simplemente proporciona apoyo y recursos, en lugar de dirección. Durante el 2019 un grupo de

voluntarios del Movimiento de Transición invitó a personas, grupos y centros a postular para el rol de "Coordinación de los entrenamientos" y finalmente se decidió crear un equipo, el "Círculo de Entrenamientos" (que lleva a cabo este proyecto) compuesto por los transicioneros y facilitadores internacionales: Mónica de Brasil, Josué de Bélgica, Anahí, Catalina y Silvana de Chile, y Rachel del Reino Unido. Durante el proceso se fusionó el "Círculo de Apoyo" a los entrenamientos -guardián de la visión de los entrenamientos al comienzo- con el "Círculo de Entrenamientos", formando el "Círculo Primario de Entrenamientos", que tiene a su cargo la gobernanza de las Oportunidades de Aprendizaje dentro el Movimiento de Transición. Este proyecto es financiado con recursos de Transition Network. Puedes leer más sobre cómo comenzó este proyecto, [aquí](#).

Con la ayuda de esta fase diagnóstica y la colaboración continua, estamos en el proceso de establecer los cimientos de una estructura que sostenga los Entrenamientos para la Transición. Además, aunque intentamos poner en marcha lo antes posible proyectos piloto para la acción, todavía no tenemos la capacidad de ofrecer cursos de formación "actualizados" como el de "Entrenamiento para Entrenadores/Train the Trainers".

1.1. Definiendo nuestros términos

Por transición (con t minúscula), nos referimos a cualquier actividad de transformación de las comunidades para un futuro sostenible y regenerativo, que siempre implica un camino o viaje de aprendizaje.

Definimos entrenamiento como las diversas oportunidades de aprendizaje -desde pequeños talleres hasta un completo camino/viaje de aprendizaje- que apoyan las actividades de transición en lugar de sólo un curso o taller de capacitación formal.

Durante nuestro estudio, el término y el rol tradicional de "entrenador" fue cuestionado por muchos con los que conversamos. En español la palabra no se utilizó nunca, pues en su lugar se usa la palabra "facilitador/a" que significa aquel que facilita espacios y procesos de aprendizaje y/o transformación. Este fue generalmente el término preferido.

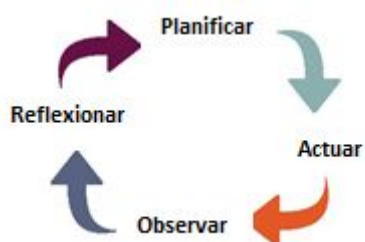
En esta 1era fase nos acercamos principalmente a personas involucradas en el Movimiento de Transición. El movimiento está formado por nodos/hubs regionales, iniciativas locales e individuos alineados con la visión de la transición y que trabajan para promover sus objetivos. Hemos llamado "hubsters" a las personas involucradas en un nodo/hub del Movimiento de Transición. A cualquier persona involucrada en el trabajo de transición individualmente o en un grupo local, los llamamos "transicioneros".

2. Metodología

2.1 Nuestro modelo de interpretación

Esto es un "Estudio en Acción". Reconocemos que este proyecto no es lineal sino cíclico, donde un bucle de retroalimentación continuo ha estado sucediendo. El envío de las encuestas y la realización de entrevistas ¡han sido una intervención en sí mismas! A la vez, a nosotras/os nos conmovió profundamente.

Así es que mientras nos movemos hacia una fase de acción basada en el aprendizaje de las encuestas y entrevistas, buscaremos retroalimentación del Movimiento para informar nuestras acciones.



Ciclo de Estudio en Acción

Nos sentimos representadas/os por la epistemología constructivista. Esto significa que somos conscientes de que hay tantas perspectivas de una misma "realidad" como ojos la observan, y que nuestras propias interpretaciones de esta "realidad" están influenciadas por nuestras experiencias de vida y puntos de vista personales. Desde esta humilde posición, el siguiente informe es la mejor forma que hemos encontrado para presentar los datos recibidos a través de las entrevistas y encuestas enviadas al movimiento global de Transición, intentando incluir "todas las voces", y también para sacar algunas conclusiones que puedan transformarse en acción.

2.2 Cómo reunimos la información

Encuestas

En primer lugar, creamos encuestas basadas en nuestra experiencia colectiva, diseñadas para tres grupos de personas: facilitadores, participantes (personas que habían participado en un entrenamiento/taller de Transición), hubsters y transicioneros. Las encuestas fueron en francés, español, portugués e inglés.

Cómo se enviaron y dónde

Las encuestas fueron compartidas por Transition Network (TN) a través de sus medios sociales y en línea, así como directamente por nuestros correos electrónicos con la lista de entrenadores de TN y nuestras propias redes. Las encuestas también se enviaron varias veces en la lista de correo de los nodos/hubs y se pidió a los hubs que compartieran las encuestas con sus redes. A los entrenadores/facilitadores contactados por correo electrónico también se les pidió que compartieran las encuestas con las personas que

habían participado en la formación. Por último, las encuestas fueron enviadas a los hubs de Norte y Sudamérica, Europa, Japón, Australia y Nueva Zelanda.

Alcance

El número de personas contactadas/os con las encuestas varió entre países y zonas. No tenemos el recuento de cuántas encuestas se enviaron porque para llegar a personas en transición y participantes de entrenamientos, se solicitó a los nodos/hubs y facilitadores que envíen las encuestas a sus propias bases de correos electrónicos. Por ejemplo, en los Estados Unidos hubo un amplio alcance de los participantes de los entrenamientos, porque el hub envió la encuesta a su base de datos; mientras que en algunos países con grupos de transición activos no hay ningún nodo/hub, o éste no pudo ponerse en contacto con los participantes de sus entrenamientos. Pudimos proporcionar encuestas en 4 idiomas, y entrevistas en 5, sin embargo, faltan muchos de los idiomas hablados por todos los transicioneros y hubsters.

En total recibimos 171 respuestas a las encuestas, divididas entre los tres grupos y entre los 4 idiomas como se indica a continuación.

ENCUESTAS	Nº
Total de respuestas	171
Participantes	89
Entrenadores/Facilitadores	50
Transicioneros	32
Total respuestas en inglés	49
Total respuestas en español	44
Total respuestas en francés	33
Total respuestas en portugués	19

Así es como se distribuyeron los encuestados en el mundo:

Continentes	Total	Trainers	Transicioneros	Participantes
América del Norte y Sur	82	21	11	50
Europa	82	25	19	37
Australia y Nueva Zelanda	5	3	2	0
Japón	1	1	0	0
En blanco	4			

Para el número de respuestas distribuidas por países, favor ir al Anexo 1.

Entrevistas

Se invitó a una entrevista a aquellas personas que indicaron en la encuesta su interés en una conversación más profunda, y nos disculpamos si no alcanzamos a contactar a todas/os, ¡nos hubiese encantado!. A los que le ofrecimos entrevistas, a veces la dificultad de encontrar tiempo en común hizo que no pudiéramos hablar con algunas personas. Las entrevistas fueron semiestructuradas sobre la base de un conjunto de preguntas y en base

a las respuestas de la encuesta de cada entrevistada/o. Utilizamos www.zoom.us para la entrevista y las grabamos. Luego, enviamos las grabaciones a www.amberscript.com donde se transcribió automáticamente al idioma original.

También tratamos activamente de entablar conversaciones con una gama más amplia de facilitadores que no habían completado encuesta alguna pero que participan activamente en una labor de capacitación similar en organizaciones con objetivos alineadas a los del Movimiento de Transición (lo que fue particularmente exitoso en América Latina), o que habían formado parte de la Transición en el pasado. Siempre que fue posible, se ofrecieron entrevistas a otras personas recomendadas por los entrevistados.

El número de entrevistas fue de 86 personas. En los dos gráficos siguientes se muestra primero la región en que vive el entrevistado y el segundo gráfico si respondió como persona en transición, facilitador o participante; o más de uno.

N° DE ENTREVISTAS	86	100%
América del Sur	35	43%
Europa	29	36%
América del Norte	13	16%
Australia y Nueva Zelanda	3	4%
Japón	5	1%

Tipo de Entrevistado	N°	%
Facilitador	59	68%
Transicionero y Hubster	12	15%
Participante	9	11%
Organización alineada	6	7%
TOTAL	86	100%

Para el número de respuestas distribuidas por países, favor ir al Anexo 1.

2.3 Respuestas y adaptaciones

Un estudio en acción es siempre un proceso de aprendizaje y de adaptación de acciones, en respuesta al aprendizaje de la investigación. Aquí están algunas de las adaptaciones que hemos hecho hasta ahora.

La pandemia de coronavirus se extendió por todo el mundo en el transcurso de este estudio. Por lo tanto, adaptamos las encuestas para incluir una oportunidad para que los participantes reflexionaran específicamente sobre la pandemia y las necesidades de sus comunidades. Esto también tuvo un impacto en la amplitud con la que pudimos compartir las encuestas y en la capacidad de respuesta de las personas, por lo que ampliamos la duración del período de la encuesta para darle más tiempo.

Entrevistamos entrenadores de otras organizaciones con objetivos alineados, contactando activamente a esos facilitadores, así como también a los facilitadores que se habían entrenado a través del "Entrenamiento de Entrenadores" (ToT) de Transición.

Las entrevistas y encuestas fueron sólo en los 4 idiomas que podíamos proporcionar dentro del Círculo de Entrenamientos, lo que habría sido una barrera. En el caso del hub japonés, se resolvió porque el hub organizó una reunión en japonés para todos los entrenadores de Transición en Japón, como parte de este proyecto. En Italia, un voluntario de transición amablemente tradujo las preguntas de la entrevista al italiano para que otros las usaran. En Australia y Nueva Zelanda, las respuestas a la encuesta fueron muy limitadas porque la comunicación no pasó por los nodos/hubs para llegar a los participantes o a los hubsters y transicioneros. Sin embargo, el Hub australiano se reunió con nosotros y está considerando la posibilidad de llevar a cabo su propio proceso de encuesta con los grupos de Transición australianos.

Por consiguiente, aunque las entrevistas tuvieron un alcance más amplio que las encuestas, hay que tener en cuenta que en ambos casos se trata de una foto instantánea incompleta de lo que pueden necesitar las personas que están haciendo la transición.

Mientras las encuestas estaban enviadas, recibimos comentarios de que algunas personas se sentían excluidas por el término "hubsters", que era el título original de la encuesta de "transicioneros". Los que entregaron estos comentarios no eran miembros de un nodo/hub, por lo que las preguntas no les daban la oportunidad de responder. Así que adaptamos algunas preguntas de la encuesta para que estuviera más abierta a cualquier persona involucrada en las actividades de transición, independientemente de que formara parte de un nodo/hub o de una iniciativa. Luego enviamos nuevamente las encuestas, pedimos sentidas disculpas, lo incluimos como aprendizaje y extendimos el período para responder las encuestas.

2.4 Analisis

Al analizar las encuestas utilizamos un sistema de codificación para llegar a los *temas emergentes*, los que luego discutimos entre nosotros comparando las respuestas en los 4 idiomas, adaptando el nombre del *tema* para reflejar las diferentes respuestas y para poder contar su repetición a través de las encuestas. Usamos estos mismos *temas* como punto de partida para interpretar los datos de las entrevistas. Luego incluimos toda la demás información de las entrevistas, no cubierta en los *temas*, e identificamos qué *temas* se amplificaron en las entrevistas.

2.5 Aprendizajes más amplios

Reconocemos que nuestro dominio está dentro del Círculo Primario de Entrenamientos, sin embargo, hay mucha información relevante -que va más allá de los entrenamientos- que surgió de las encuestas y especialmente de entrevistas. Sentimos muy importante llevar esta información a los correspondientes círculos/roles en Transition Network y/o en Círculo Corazón de hubs/nodos del Movimiento de Transición, para honrar las conversaciones que hemos mantenido con quienes hemos hablado. Por lo tanto, hemos incluido una sección final en este informe que habla de estos temas emergentes más amplios.

3. Temas generales de los datos

Los cuadros de los temas de los estudios figuran en los Apéndices 4 y 5.

3.1 Análisis de lo dicho desde contexto actual para los entrenamientos/aprendizajes

- ¿Qué se puede dejar ir o ya no es necesario, y se interpone en el camino?
- ¿Qué necesita ser renovado y apoyado?

*"Para muchas personas esos 2 días se sintieron transformadores, eran intelectuales y a la vez tocaron sus corazones, habían unido distintas cosas. Hacer ese entrenamiento de lanzamiento fue una experiencia increíble. El contexto se siente muy diferente ahora. Había cosas que estábamos incorporando que ahora mucha gente ya da por sentado." -
Entrenador de Entrenadores*

De los participantes: retroalimentación positiva sobre los entrenamientos

La reacción de quienes habían participado en los entrenamientos fue abrumadoramente positiva. Los participantes en las encuestas en español, portugués e inglés dijeron que lo bueno de los entrenamientos incluía:

Un futuro esperanzador se hace posible
Gratitud por el trabajo y por la redes de contactos
Motiva a colaborar en proyectos colectivos
Se hacen buenos contactos locales, se siente en familia
Se aprende mucho, nuevas herramientas

De los transicioneros y hubsters, hay un deseo de más entrenamientos.

Muchos de los que vieron la lista de temas de los entrenamientos en las encuestas (que fue tomada de una lista total de capacitaciones creadas a través de diferentes territorios pero no de todos) comentaron con mucha frecuencia que querían tener acceso a más capacitaciones. Los temas están en el Apéndice 5 y se exploran en el punto 4 de este informe.

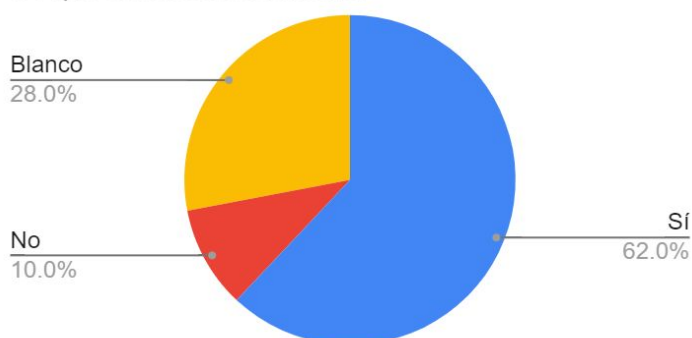
Acerca de la comunidad de Facilitadores para la Transición

Existen muchos facilitadores para la Transición activos en todo el mundo, y el número de entrenamientos que ofrecen varía enormemente. Los facilitadores que respondieron la encuesta ofrecen una amplia gama de temas (véase el Anexo 2). De los 47 facilitadores que respondieron, 42 habían hecho un curso de "Entrenamiento de Entrenadores" (TOT) de Transición, la mayoría en inglés, en menos ocasiones en español y en francés. La capacitación había sido realizada en 15 países diferentes (véase el Anexo 3).

Nº de Formaciones en Transición ofrecidas por Facilitadores los últimos 10 años	Nº de Facilitadores
0	2
1-5	16
6-10	9
11-20	14
21-50	3
51-100	5
Más de 100	1

¡La mayoría de facilitadores quiere ofrecer más entrenamientos!

¿Te gustaría ofrecer más talleres para la Transición, de los que ofreces actualmente?



Los entrenamientos necesitan un resiliente modelo económico

Los facilitadores describieron frecuentemente que lo que necesitaban para ofrecer más entrenamiento es apoyo financiero, ya que no cuentan con tanto tiempo para ofrecer voluntariado. Hay una necesidad de equilibrio entre lo que los entrenadores dan y lo que reciben, una necesidad de recibir retribución económica para apoyar su acción. Algunos decían que se agotaron haciendo tantas cosas interesantes y útiles, dedicando horas a los entrenamientos, sin recibir dinero (o muy poco) por ello.

Colaboración

De las encuestas y entrevistas se evidencia un fuerte deseo de evitar un paradigma de separación, e incluso de competencia, entre los diferentes facilitadores. En su lugar, se apoyó la colaboración dentro del movimiento y a la vez con otras oportunidades de aprendizaje de movimientos y grupos alineados, así como la buena difusión de éstos. Se reconoce la necesidad de aprender a colaborar eficientemente y efectivamente, y desarrollar las habilidades internas, comunicacionales y grupales para ello.

Cambio paradigmático hacia Visiones de mundo Sistémicas y Holísticas

En muchos niveles -de las respuestas de los facilitadores, transicioneros, hubsters y participantes- surge la petición de desarrollar un sentido de interconexión e

interdependencia necesario para superar la separación e integrar la dualidad. El cambio de paradigma se reflejó en el deseo de nuevas oportunidades de aprendizaje, a nivel fractal: personal, de grupo, comunitario, local, biorregional, municipal, gubernamental, mundial.

"Algunas personas lo han llamado el fluido intersticial... ...que llega a una comunidad no para competir con las organizaciones existentes porque, Dios mío, ¡hay una organización ambiental en cada esquina! Pero más bien para apoyar la conexión. Cada grupo de transición que ha tomado ese enfoque ha compartido conmigo, "Oh, Dios mío, fue tan poderoso y tan apreciado!" porque todos quieren la conexión y saben que deberían estar compartiendo información, trabajando más juntos."
- Entrenador, Canadá

Necesidad de explicitar que los Entrenamientos para la Transición pueden ser creados desde cualquier lugar

Algunos nodos/hubs o facilitadores como en el Reino Unido, América Latina, Irlanda y los EE.UU. se habían sentido en el pasado, o todavía se sentían, inseguros de si se necesitaban "permiso" de TN para innovar y crear nuevos entrenamientos, mientras que otros nunca habían sentido eso y habían creado muchos nuevos entrenamientos, como el hub de Bélgica. Para algunos, el marco original para diseminar y certificar facilitadores de TN tenía eco de un modelo colonial. Las personas a menudo sugerían la solución de comenzar con un enfoque basado en la acción local, honrando la especificidad cultural y su historia, pero compartiendo modelos e ideas más transversales. En términos de distribución de poder, el proceso de TN de trasladar su poder al Movimiento de Transición a través del Círculo Corazón de nodos/hubs también está ocurriendo ahora con los entrenamientos, con la formación de este círculo como parte de ese proceso (véase la introducción).

"En América del Sur, al tener conocimientos ancestrales, hay cosas muy ricas que se pueden rescatar y revivir y que también están muy, muy relacionadas entre sí, pero también [necesitamos] mostrarlas no como si la Transición fuera algo que ha creado todo, un Movimiento de Transición, sino que hay cosas que ya se hacen, que ya se hacían hace mucho tiempo, muchos años de esfuerzos que se han perdido. Creo que también sería muy rico poder mostrar cómo desde nuestro lugar, donde estamos, también contribuimos a eso: no es algo que venga de Inglaterra, sino que es algo que también nace aquí. Creo que también es importante" Entrenador - Bolivia

"No tengo ningún problema con el modelo [...] pero es para asegurarse de que al explorar los diferentes modelos se encuentre lo que ya se tiene, no se quiere imponer: esa es la parte colonial. Quieres preguntar: ¿qué es lo que ya tienes?" Entrenador, Irlanda

"Es importante que la capacidad para apoyar el movimiento esté descentralizada allí en el nodo/hub, en el país". - Entrenador/Hubster, Rumania

Renombrando los "Entrenamientos"

Las personas que respondieron a las encuestas y entrevistas dijeron con mucha frecuencia que "capacitación/entrenamiento" no era la palabra que los representaba, prefiriendo oportunidades de aprendizaje, talleres, foros, MOOC, intercambio de conocimientos

especializados y plataformas virtuales. En lugar de “entrenamientos/capacitación/formación” e “entrenadores/capacitador/instructor”, las distintas palabras preferidas están alineadas con el deseo de horizontalidad y colaboración. La palabra “facilitador” podría estar más cerca que la de entrenador. Utilizaremos la frase “oportunidades de aprendizaje” en lugar de “entrenamientos”, como mejor reflejo de esta retroalimentación, durante este informe.

“[la palabra] Entrenamiento se siente como un trabajo, algo que haces en tu trabajo profesional. La transición se trata de nuestras vidas. No lo que hacemos para ganar dinero. ¡"Entrenamiento" no daría buen resultado [aquí]!”

La transición necesita apoyar... más en cuanto a cómo compartir el mensaje y difundirlo, más que en entrenamiento. ¿Quién puede pretender tener 'experiencia' sobre el nuevo mundo que necesitamos?”

Coordinador de la Iniciativa Local, Reino Unido

“Deberíamos hablar de educación, más que de entrenamientos”

- Entrenador/Hubster, Rumania

Rediseñando Oportunidades de Aprendizaje

En lugar de actualizar periódicamente el contenido de las oportunidades de aprendizaje existentes, hay un deseo de pasar de una percepción de programas “fijos” con un contenido establecido, a un enfoque más flexible y modular, con caminos de aprendizajes adaptadas/os a lo local: a las personas, los territorios y las comunidades. Definiendo ciertos principios y un propósito claro, y más centrado en el aprendizaje basado en la experiencia, adecuado al contexto, construido a partir de la experiencia de los participantes así como de los que facilitan. Hubo mucho entusiasmo por la relocalización de las oportunidades de aprendizaje, adaptándolas a las realidades locales.

“...esperemos pronto ver entrenamientos más contextualizados, relocalizados y preparados para encuentro comunitarios, y que muchos de ustedes sean parte de ellos.”

Entrenador-México

De todas maneras, también se deseaba compartir la actualización de la información clave y adaptar el contenido, especialmente en los cursos de capacitación más utilizados, por ejemplo, en el Lanzamiento de la Transición, que se ha actualizado y adaptado en algunos idiomas, en diferentes lugares, no en otros. Además, se expresó el deseo de traducción de las nuevas oportunidades de aprendizaje y de las existentes, entre los idiomas.

“Hacer un breve compilado de Inicio de la Transición, uno de tres simples pasos. Creo que se necesita un breve manual de transición. Hágalo con pequeños pasos que deben ser entendidos y mostrados con gente real”. Entrenador - Bolivia.

Diseñando el aprendizaje como un proceso, un viaje o camino de aprendizaje

En lugar de una capacitación puntual de uno o dos días, muchas personas sugirieron la necesidad de un proceso que comience antes de la capacitación, con una comprensión más profunda de las necesidades y situaciones locales específicas, y que fuera seguido por una tutoría o un aprendizaje posterior. Un camino individualizado, pre-durante-post y específico para la comunidad y el territorio.

“Un training que sea parte de un proceso de largo plazo en el territorio, de acupuntura social en el territorio” Facilitadora- Colombia

“Por cualquier grupo que se formó a través de un taller, hay que hacer todo lo posible para que ese grupo se mantenga a través del tiempo” - Facilitador - Bolivia

“Nosotros apoyamos comunidades, sin embargo, nuestra principal crítica es que se lanzan iniciativas y se genera un proyecto, pero luego se retiran y no queda capacidad instalada en la comunidad para sostener el proceso. No todo el mundo es capaz de motivar a otros para que hagan las actividades” - Transicionero, Chile

“Tal vez sería muy útil alguien que pudiera ayudar a crear un grupo cuando la persona regrese a su comunidad”. - Participante en el entrenamiento, Brasil

Temas deseados para aprender

Se buscaba apoyo especialmente para la gestión comunitaria y dinámicas de grupo, la toma de decisiones y la resolución de conflictos: los procesos de cómo trabajar juntos y seguir yendo más allá de las etapas iniciales. También, para la colaboración entre y con otras organizaciones y grupos, y con los gobiernos locales. Resiliencia alimentaria, re-economía, bancos de tiempo, transición interior, liderazgo de transición. Más abajo, en la sección 4.3, hay una lista más completa.

“Necesitamos un programa adicional para cuando nos enfrentamos a una etapa desafiante. Cómo lidiar con esto. [Necesitamos] un nuevo programa para los transicioneros que han estado en este movimiento por un tiempo.” Facilitadores, Japón

Propósito Claro

Las personas de los grupos de Transición a menudo compartían la necesidad de renovar su propósito común de Transición y emitir un mensaje claro sobre su propósito. Consideraban que las oportunidades de aprendizaje podrían ayudar en este sentido.

“Estuvimos ocupados haciendo cosas durante muchos años. Y creo que a veces sentimos que perdimos un poco de conexión con el verdadero propósito de la transición, en ocasiones”. - Transicionero, Reino Unido

Integrando la Transición Interior en las oportunidades de aprendizajes

Personas de muchos territorios destacaron la importancia de la transición interior, no como un taller/entrenamiento específico, sino como un aspecto central de todos los procesos de aprendizaje para la Transición. La necesidad de experiencias transformadoras que traigan cambios en nuestras vidas y comportamientos, y para crear grupos y relaciones saludables. Algunos, esencialmente en Europa, expresaron la forma en que el trabajo "interno" y "externo" se había polarizado inútilmente:

"Se necesita trabajo en equipo que no sea calificado como 'interior'. Soy especialista en transición interior, pero no creo que el proceso grupal deba estar ahí".

Transicionero y Entrenador

"Recuerdo que el enfoque que tomó el entrenamiento ["Transición Interior"], dolido por el medio ambiente, desanimó a algunas personas. El Movimiento necesita reconocer que hay más de un camino hacia la iluminación, por así decirlo. La gente podría comprometerse con [la crisis climática/ecológica] tanto a través de la ingeniería como de la ciencia"

Ex-entrenador, Reino Unido

"Es necesario cambiar el patrón de separación entre el Interior y el Exterior, porque son las dos caras del mismo ser humano. Y esto es pensar sistemáticamente"-

Entrenador, Portugal

Esta ha sido una tensión dentro de la Transición desde los primeros días:

"La tensión entre ser parte de un movimiento positivo y cómo incluimos la sombra -el trauma- en nosotros mismos y en los sistemas de colonialismo y patriarcado escritos en todo el mundo. [...] La división [entre el trabajo 'interno' y la acción 'externa'] es un síntoma de algo muy arraigado - ¿cómo podemos entenderlo y ser compasivos?"

Entrenador de Entrenadores, Reino Unido

3.2 Pensando específicamente en oportunidades de aprendizaje en relación con Covid, ¿qué hemos aprendido?

En respuesta a esta pregunta, las personas expresaron la necesidad de prestar más apoyo a la capacidad de resiliencia de la comunidad, creando redes más sólidas y abordando la soberanía alimentaria. También expresaron los beneficios y la necesidad, de oportunidades de aprendizaje en línea y de plataformas virtuales. Las personas dijeron que habían tomado más conciencia de lo que es la resiliencia y la interdependencia. Algunas personas vieron la posibilidad de que el encierro trajera cambios que pudieran mantenerse, por ejemplo, *"las personas que caminan por las calles con sus familias parecen una visión de transición, y no hay coches alrededor"*.

"La Transición y la creación de comunidad se considera ahora muy importante, y es un buen momento para difundir la conciencia de la Transición"

"La gente está pensando más en la comida local, y en el consumo local".

"Esta crisis hará que la gente piense más en la conexión entre todo el mundo, y eso es muy importante. Mucha más conciencia sobre la resiliencia, la alimentación local, la colaboración y la desigualdad".

4. Acciones sugeridas

Basándonos en esta fase diagnóstica del estudio, hemos resumido las sugerencias de acción que surgieron bajo los siguientes encabezados, y a continuación describiremos cada uno de ellos.

4.1. Comunidades de Práctica

4.2. Comunicaciones

4.3. Creación, adaptación y actualización de oportunidades de aprendizaje

4.4. Colaboración con y derivación a organizaciones alineadas en visión y propósito

4.1. Comunidades de práctica

Los siguientes puntos surgieron de las encuestas y entrevistas:

- Una viva comunidad de práctica de facilitadores a escalas internacional, nacional y local, con orientación para las nuevas/os facilitadoras/es y coordinación para apoyarlas/es.
- Una red capaz de apoyar el trabajo colaborativo para el desarrollo y actualización de las oportunidades de aprendizaje.
- Estructuras de aprendizaje que apoyan la creación de colaboración, por ejemplo, que sean modulares.
- Revisión del material entre pares para desarrollar recursos o crear otros nuevos. Por ejemplo, un sistema que facilite que las iniciativas en transición compartan sus experiencias y áreas de especialización.
- Reuniones periódicas (virtuales o presenciales) que culminen en un "campamento de facilitadores" (anual o bianual) por continente/región/idioma, para compartir prácticas, co-diseñar y fortalecer la comunidad.
- Mantener una buena base de datos con todas las personas que hicieron el Entrenamiento de Entrenadores (ToT), ¡va a ser una red global increíble!
- Apoyar comunidades de práctica entre personas en transición y las iniciativas de transición: se desea firmemente la posibilidad de un aprendizaje entre iguales sin que una persona sea identificada como "el capacitador". Por ejemplo, el intercambio y la tutoría entre grupos de transición. En Suecia se habla de "educación no formal".
- Los participantes de los talleres/experiencias de aprendizaje desean recibir apoyo continuo de comunidades de aprendizajes. (el cuadro a continuación resume las respuestas de los participantes a la pregunta 11 en todos los idiomas)

11. ¿Qué apoyo adicional le ayudaría más a poner en práctica lo que ha aprendido?	Nº	%
Apoyo de la comunidad local	56	23%
Un mentor o alguien con quien pueda revisar temas ocasionalmente	43	17%
Una comunidad en línea de personas que han realizado el entrenamiento	34	14%

Aprendizaje adicional sobre otro tema	33	13%
Apoyo cara a cara de otros que han realizado el entrenamiento	31	12.5%
Aprendizaje de seguimiento sobre el mismo tema	29	12%
Más recursos como libros y sitios web	22	9%
Total de respuestas	248	100%

*“Organizar reuniones online en temas específicos y previamente anunciados”
Facilitador, Francia*

*“Sería bueno que los facilitadores se enfoquen más [en crear una comunidad de facilitadores]... Se necesita una persona para ayudar a compartir la información, las prácticas, una persona remunerada para ver el dibujo más grande.”
Facilitador, Suecia*

*“Me gustaría ver que nosotros [los grupos de transición] seamos capaces de sentirnos más como una comunidad en lugar de tratar de hacerlo todo de forma aislada.”
Transicionero, UK*

4.2. Comunicaciones

Sitios web

- Una señalización clara y sencilla en el sitio web de TN para saber cómo empezar con la Transición, cómo encontrar material y dónde ir luego para las oportunidades de aprendizaje para grupos.
- Sería útil apoyar las iniciativas que deseen crear un sitio web, por ejemplo, un modelo de sitio web .

Estamos trabajando con el equipo de TN, Yaz (Amplificación de Historias) y Sam (sitio web) en la oferta de formación del sitio web de TN, basándonos en todos los comentarios específicos y útiles que hemos recogido.

Se necesita una Plataforma de Aprendizaje Virtual, que podría tener dos niveles o membranas:

1. ¡Iniciando la Transición! Acceder a materiales de aprendizaje para iniciar la transición, abierto a todos. Un patrimonio de conocimiento común.
2. Para la Comunidad de Práctica de Facilitadores, con el fin de compartir materiales y herramientas.

Ideal crear un rol o un equipo para coordinar las comunicaciones (diseño, web, redes sociales) para enlazar con la Plataforma de Aprendizaje, conectando con TN, sitios web locales de transición y medios de comunicación social.

“El Círculo de Entrenamientos debe trabajar en la recolección de los entrenamientos existentes, haciendo visible y accesible el contenido, para crear una lista de oportunidades de formación en línea y dar una visión general de lo que están haciendo los formadores en

todo el mundo para que podamos ver lo que está pasando. Luego crear oportunidades para intercambiar prácticas, para aprender unos de otros". - Facilitador, Alemania

Apoyo al intercambio de conocimientos en línea

Hubo un fuerte apoyo, de los participantes, hubsters y transicioneras/os, para que se compartan más habilidades, experiencias y conocimientos entre los grupos, tanto en una región particular como a nivel internacional. Los grupos locales desean que se les permita acceder y proveer, presentaciones breves y facilitadas de sus instrumentos/experiencias de aprendizaje para que les resulte fácil compartir sus conocimientos con otros. Entre las ideas que se han propuesto figuran un canal de televisión, cortometrajes de vídeo o un seminario web para compartir entre los grupos de transición. Otra idea es un programa de radio producido por todos los centros, en el que se cuenten las experiencias de su región.

Organización de la traducción

Para permitir el intercambio de instrumentos de aprendizaje y materiales de capacitación entre los idiomas, e independiente del idioma en que se hayan desarrollado por primera vez.

Apoyo en coordinación

El apoyo en la gestión para conectar iniciativas y facilitadores, y para promover las oportunidades de aprendizaje, de modo que las personas puedan beneficiarse de ellas, fue un tema particularmente importante para los participantes, los hubsters, transicioneros y los facilitadores.

Algunos facilitadores en Europa dijeron que tenían energía y tiempo para apoyar el re-diseño y facilitar las nuevas oportunidades de aprendizaje, pero no para promoverlas, y que se tenían que esforzar demasiado para llegar a un público más amplio cuando el entrenamiento no estaba bien financiado.

Los participantes dentro de las iniciativas en transición expresaron a menudo una sensación de aislamiento y el deseo de escuchar con más frecuencia acerca de dónde encontrar apoyo y aprendizaje. Por ejemplo, participantes en los Estados Unidos sugirieron una base de datos de mentores disponibles en diferentes áreas de la transición, desde grupos en todo el país.

*"Los grupos pueden ser increíblemente útiles entre sí, pero no siempre sabes a quién llamar. Si sabes que un cierto grupo ha hecho un trabajo de liderazgo, de democracia [entonces podrías aprender de ellos]. Es fácil con las cafeterías de reparación, puedes verlas, preguntar a otros grupos que ya las están haciendo. [Pero] no es la cosa de los titulares [que necesitamos], son los fundamentos. Es muy difícil averiguar qué grupos funcionan bien."
Iniciativa de transición, Reino Unido*

4.3. Crear, adaptar y actualizar las oportunidades de aprendizaje

Se expresa el deseo de colaborar en el desarrollo, traducción y actualización de los entrenamientos y nuevas oportunidades de aprendizaje, incluida la creación de versiones virtuales.

Los temas de aprendizaje más solicitados por los encuestados/entrevistados:

- Habilidades de grupo: dinámicas de grupo, comunicación, toma de decisiones y resolución de conflictos.
- Colaboración con otras organizaciones y entre las bases y las estructuras políticas locales. En relación con esto se pidió una colaboración más amplia con el **Proyecto de Municipios en Transición**, y que se compartiera el proyecto actual que se está realizando.
- Cómo mejorar la resiliencia alimentaria local.
- Creando un sentido renovado y compartido del propósito y el mensaje de la Transición.
- Aprendizaje entre pares. Conectar más fácilmente con otros transicioneros y aprender de ellos, por ejemplo, para averiguar cómo otro grupo ha abordado el mismo tema.
- Integrar la Transición Interior. Especialmente en Europa se comentó sobre la polaridad que a veces se establece entre el "trabajo interno" y la "acción" y la necesidad de integrarlos en las oportunidades de aprendizaje.
- Economías circulares.

Flexibilidad e identidad local, libertad para innovar

Existe un fuerte deseo de que las oportunidades de aprendizaje tengan un formato flexible, de que más personas en más lugares se sientan empoderadas para crear nuevas oportunidades de aprendizajes, con métodos, duración y contenidos adaptados al contexto y al grupo local. A la vez se expresa como necesario visibilizar las experiencias de aprendizaje existentes en general, de manera de no volver a "inventar la rueda", valorando la diversidad, honrando a cada cultura y su experiencia local en las distintas oportunidades de aprendizaje.

*"Creo que necesitamos un modelo diferente, de alguna manera... No estamos listos para un entrenamiento de 2 días, eso realmente desanima a la gente de aquí."
Entrenador, Nueva Zelanda*

Coordinación Internacional y algún tipo de marco referencial

Al mismo tiempo, los facilitadores y transicioneros querían algo de supervisión de las nuevas oportunidades de aprendizaje dentro de una comunidad de práctica, por ejemplo, compartiendo y examinando, creando el marco y los principios básicos de una capacitación que pudiera adaptarse a diferentes contextos y obteniendo información de otros sobre los nuevos instrumentos de aprendizaje. Varias personas manifestaron su preferencia por la renovación continua y el intercambio de herramientas e ideas, en lugar de una sola "actualización". En las entrevistas se sugirió que los grupos interesados compartieran la actualización/creación en colaboración, por ejemplo, del Florecimiento (Thrive) de la Transición en línea, Resiliencia Alimentaria, Tecnologías Sociales, etc. Tanto los facilitadores como los hubsters/transicioneros desearían compartir con otros su aprendizaje y experiencia sobre determinados temas.

"Tener una red internacional, relativamente estrecha, que permita el intercambio de información y luego una red australiana de facilitadores que pueda generar cosas que

puedan compartirse con otros grupos... de lo contrario [la transición] no tiene ese sentimiento de comunidad. ¡Sería mejor si no tuviéramos que llegar a las mismas cosas!"
Nodo de Australia

Coordinación de las oportunidades de aprendizaje en línea

La necesidad y el beneficio del aprendizaje en línea fue un tema tanto en las encuestas como en las entrevistas. Varios entrevistados reflexionaron sobre los beneficios del aprendizaje en línea (especialmente durante COVID-19) al hacer que el aprendizaje sea más accesible, especialmente para los grupos geográficamente aislados. También más flexible en cuanto a los horarios y más barato al no tener que pagar por el espacio físico y los viajes. Los facilitadores expresaron la necesidad de colaboración y coordinación a nivel local y/o a nivel de idioma de las versiones en línea de las oportunidades de aprendizaje.

"[aprendizaje autoguiado en línea] podría ser una buena estrategia para los cursos en línea ya establecidos, como el Launch. También Colaboración Efectiva. Pero si lo hacemos en inglés, ¡estamos reclamando ese espacio! Creo que es importante que la comunidad internacional de Oportunidades de Aprendizaje se encargue de esto, y no sólo hacerlo de forma unilateral". *Nodo/Hub de EE.UU.*

Importancia de la experiencia

En las encuestas, y especialmente en las entrevistas, se hizo hincapié en la importancia de la experiencia: que el instructor tenga experiencia en el área sobre la que se está capacitando, el aprendizaje basado en la experiencia y el intercambio de experiencias entre los participantes. De manera análoga, se expresó el deseo de aprender de la experiencia de otros grupos de Transición/transicioneros, tanto a nivel local como internacional.

Es importante cuidar la forma en que nos tratamos unos a otros. Los facilitadores debieran estar preparados para manejar/transformar las tensiones y conflictos en los grupos.

"...Pensamos que estamos más avanzados de lo que realmente estamos, y nos encontramos repitiendo un discurso que hemos aprendido en un taller... eso está bien, ¡aprendemos!... pero la gente que lleva a cabo estas prácticas, talleres y que entrega experiencias transformadoras, debería haber pasado por auténticos procesos de transformación. No se pueden facilitar procesos realmente transformadores a un nivel profundo de cambio de paradigma, si no se ha alcanzado este nivel por sí mismo... necesitamos gente bien entrenada en los equipos, con gente que está en camino y gente que acaba de llegar. Eso genera un dinamismo muy, muy poderoso".
Trainer & Hubster - Chile

Abordar la desigualdad, la interseccionalidad

Hubo un fuerte mensaje para abordar directamente las cuestiones de desigualdad, incluido el racismo. Es necesario que los facilitadores blancos realicen una labor de autoeducación para hacer frente a los prejuicios inconscientes, abordar directamente el racismo y comprender la experiencia racializada de las diversas comunidades, por ejemplo en los Estados Unidos. Los participantes de los Estados Unidos hablaron de las presiones sociales y económicas que crean un acceso desigual tanto al trabajo voluntario como al empleo

significativo en las actividades de Transición. Los facilitadores latinoamericanos compartían un sentimiento de validar el proceso de descolonización.

4.4. Colaboración con y derivación a organizaciones alineadas en visión y propósito

Las oportunidades de aprendizaje deben apoyar el acceso a una variedad de recursos, con una fuerte visibilización local. Hubo una fuerte preferencia por la colaboración y la visibilización con herramientas y formaciones de otras organizaciones, y los encuestados y entrevistados mencionaron una gran variedad de ellas. Hubo sugerencias para los MOOC sobre diferentes temas a los que pueden acceder los facilitadores y los cursos en línea. Una idea recurrente fue tener un banco virtual de tecnologías/herramientas, con tutoriales sobre temas sugeridos como: Dragon Dreaming, Adaptación Profunda, Ecología Profunda, Trabajo que Reconecta, Teoría de la U, Diseño Sistémico, Sociocracia, Holocracia, Teoría Integral, Municipios en Transición (MiT).

"La gente necesita ayuda para acceder a los buenos recursos que ya existen en su país o región. No necesitamos reinventar la rueda - a menudo nos quedamos en silos y no sabemos qué grandes herramientas están disponibles de otra 'disciplina'."

Entrenador, Canadá.

5. Aprendizaje más amplio

Encontramos necesario incluir una sección que considere los aprendizajes obtenidos y que no se refieren específicamente (o solamente) a los entrenamientos, sino que es un aprendizaje importante para el movimiento más amplio. Sentimos fundamental compartir las reflexiones de quienes han compartido sus experiencias con nosotros, honrarlos y hacer un seguimiento de lo que hemos escuchado, al compartir este informe ampliamente.

"Hay una tensión entre ser parte de un movimiento positivo y cómo incluimos la sombra, el trauma, en nosotros mismos y en los sistemas de colonialismo y patriarcado escritos en todo el mundo". - Entrenador de Entrenadores, Reino Unido

Conflicto en grupos

Las sombras que vemos en el mundo también están presentes en nuestras organizaciones. Durante las entrevistas notamos que muchos hubs/nodos y algunas iniciativas estaban teniendo graves conflictos, y a veces no encontraban una salida positiva. Algunos hubs/nodos incluso han dejado de existir debido a los conflictos.

La igualdad de género

"Creo, honestamente, que gran parte [de la dificultad de trabajar en grupo] son cosas de género. Es lo mismo de siempre: los hombres dominan y las mujeres no tienen la voz que necesitan y luego son menospreciadas [o...] son vistas como difíciles porque no se callan". -Transicionero/a

Racismo sistémico

Uno de los principales problemas que impidió que un ex entrenador en los Estados Unidos se capacitara para la Transición, tuvo que ver con la falta de interés de la red por trabajar directamente en cuestiones de diversidad, principalmente racial, con el círculo de entrenadores en el momento en que se capacitó:

"En los Estados Unidos, Transition Network, y especialmente los entrenadores, son un grupo constituido por personas blancas, que no estaban muy interesadas en aumentar la diversidad racial." "El racismo liberal blanco inconsciente (racismo sin racistas) que encontramos en la red de transición local y nacional hizo que a mi compañero de formación y a mí nos resultará difícil imaginar cómo llevar estas ideas a las diversas comunidades en las que vivimos y trabajamos. No se trata de un juicio sino de un obstáculo cultural en el que no estábamos dispuestos a gastar energía porque trabajamos con él día tras día en nuestra organización local y en nuestro trabajo profesional. Tal como era entonces, tal vez no ahora, el Movimiento de Transición se muestra como atractivo para los blancos liberales que no entienden la naturaleza racializada del trabajo comunitario en un área metropolitana multicultural". Ex-entrenador, EE.UU.

La transición en el contexto de las desigualdades mundiales

Algunos facilitadores, incluidos colectivamente todos los instructores de Japón, solicitaron vincular los entrenamientos para la Transición a los objetivos de desarrollo sostenible

(ODS). En Chile, algunos entrevistados establecieron la conexión entre la transición y actos reparatorios significativos desde el Norte global hacia el Sur global.

"En mi opinión, su transición en Europa o América del Norte debe ir acompañada de una reciprocidad con el mundo subdesarrollado. Lo que tengo que decir es que su desarrollo se debe al subdesarrollo de América Latina y África. Parte de su transición tiene que incluir el retorno de los recursos y el capital y la energía a los lugares que han saqueado durante tantos siglos. Y sin eso, su transición ya no es una verdadera transición".

Entrenador hubster, Chile

"La perspectiva desde la que hablamos fue que el movimiento de transición está emergiendo de la visión del mundo occidental que es la que, desde mi perspectiva, más ha contribuido a la crisis." - Entrenador, Chile

Claridad del propósito

En las encuestas y entrevistas se manifestó la necesidad de claridad en el propósito del movimiento a escala global y local, y en el cómo se transmite el mensaje en el contexto actual, tanto para los nodos/hubs como para las personas y grupos en transición. Esto va más allá de las oportunidades de aprendizaje, y a la vez puede ser parte del aprendizaje ofrecido en el re-diseño.

"No es fácil definir [lo que se necesita para el entrenamiento] porque se conecta con la identidad del movimiento, ¿cuál es la narrativa del cambio que tiene el movimiento - qué es la 'transición'? Esto está evolucionando todo el tiempo, y ahora con el coronavirus esto puede crear un montón de posibilidades para la transición en general y para este movimiento, para su identidad y todo eso - por lo menos espero que se esté abriendo un cambio de paradigma, al menos de manera parcial" - Miembro de Municipalidades en Transición, Portugal

La estructura del Movimiento

Nodo/Hub: algunos encuestados preguntaron sobre la definición de un nodo, compartimos la siguiente información para mayor claridad. Existe una definición acordada por el grupo de Nodos/Hubs de "¿qué es un Hub/Nodo?" y el proceso para llegar a ser un Hub, [aquí](#). Un hub es un territorio que "hace sentido". La forma en que el territorio está delimitado podría basarse en varios criterios: bio-región, idioma, tamaño, etc., y no corresponde necesariamente a las fronteras políticas. Crear un nuevo nodo/hub no debe utilizarse como respuesta o solución a un conflicto en un nodo/hub. Se trata más bien de una situación caso por caso.

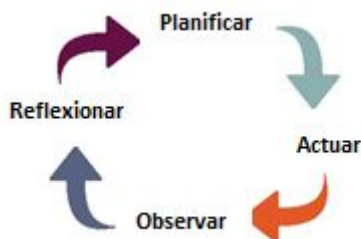
¿Qué hay de los lugares sin un Nodo/Hub? Esta necesidad fue expresada, por ejemplo, en entrevistas en el Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda. Las personas que realizan el trabajo de transición y dirigen iniciativas tendían a sentirse aisladas del movimiento más amplio. Los facilitadores expresaron difícil conectar con grupos que pudieran querer o necesitar talleres/entrenamientos. Al mismo tiempo, la decisión de crear un nodo/hub (incluso siendo una plataforma básica de cooperación) depende mucho del Movimiento en el territorio. Algunos nodos/hubs se han puesto en marcha por iniciativa de los facilitadores.

"Lo estamos inventando sobre la marcha, estamos bastante aislados de otros grupos de transición. Es agradable escuchar a alguien más en transición, que se ha contactado con las encuestas y los correos electrónicos - No he hablado con nadie en transición fuera de [mi área local] durante años." Coordinador de la iniciativa de transición, Reino Unido

"Fui hace 6-7 meses y pedí apoyo con el conflicto [dentro de la iniciativa local] a TN pero no recibí apoyo alguno, luego leí sobre Woodstock en Transición y han sido absolutamente fantásticos. Se reúnen con nosotros dos horas a la semana. Se acaba de celebrar una asamblea general y ha cambiado nuestra constitución, reflejando el apoyo que nos han dado. No hay ningún punto de contacto obvio en el Reino Unido, nada obvio en la página web de TN. La red de transición del noroeste no tenía claro qué hacer, Tampoco lo supo TN UK." - Transitioner, Reino Unido

6. ¿Y ahora qué?

Nos sentimos honrados y agradecidos de ser parte de este trabajo. Al presentar esta información, respetamos los muchos y diferentes enfoques del aprendizaje del trabajo de transición, de las diferencias en los territorios, comunidades y bio-regiones. Conscientes de que esto está sucediendo junto al apoyo, amor y trabajo de muchos otros Seres presentes y pasados, de muchas maneras diferentes, cuidando y regenerando las comunidades y los ecosistemas.



Intentando aportar sugerencias y acciones para los próximos pasos, extraídas de esta fase diagnóstica inicial del proyecto, sabemos que ¡no estamos aportando una solución única! Estamos ofreciendo un canal para ayudar a los transicioneros a compartir y crear procesos de aprendizaje útiles donde deseen. Buscamos ser un recurso para el Movimiento; no estamos aquí para imponer cosas innecesarias.

Nuestros próximos pasos son apoyar el desarrollo de proyectos piloto dentro del Movimiento, extraídos de las sugerencias de acción arriba mencionadas y resumidas en la primera página. Estos son los primeros pasos para apoyar lo que hemos escuchado que el Movimiento quisiera. Mientras pasamos a la acción, el aprendizaje y la investigación continúan; los proyectos evolucionarán y responderán en función de tu participación como hubster y facilitador/a.

Compartiremos las noticias de los proyectos piloto y las oportunidades de participación tan ampliamente como podamos, a través de los nodos/hubs, de nuestra lista de correo de facilitadores, en el sitio web de TN y en las redes sociales.

En este informe, hemos tratado de compartir y amplificar las muchas voces que hemos escuchado, pero ha sido difícil de resumir, definitivamente no es perfecto y completo! Así que por favor, comparte con nosotros tu propia práctica de entrenamiento/aprendizaje, o tus necesidades si no las ves aquí reflejadas.

Próximos pasos para los lectores

¡Esperamos que puedas hacer uso de la información de este informe directamente! Si has leído este informe y tienes preguntas, comentarios o ideas para compartir sobre las oportunidades de aprendizaje, o te gustaría conectar con una comunidad de aprendizaje más amplia o simplemente quieres más información de la fase diagnóstica, por favor contáctanos al correo rachelellman@transitionnetwork.org. El equipo actual puede

leer/responder en español, portugués, francés e inglés; sin embargo, si estás escribiendo en otro idioma, haremos todo lo posible por responder. También les informaremos de los próximos pasos y de cómo participar a través del sitio web www.transitionnetwork.org, los medios sociales y los anuncios a los nodos/hubs.

ANEXOS

Anexo 1: Ubicación de los encuestados

País	N°
Brasil	14
Argentina	3
Australia	4
Belgica	11
Bolivia	1
Canada	2
Chile	28
Colombia	4
Inglaterra	3
Reino Unido	5
Francia	19
Alemania	4
Irlanda	4
Italia	13
México	3
Luxemburgo	1
Nueva Zelanda	1
Perú	1
Japón	1
Portugal	14
Rumania	1
Eslovenia	1
España	2
Suecia	2
Suiza	1
EEUU	25
En blanco	4

Anexo 2: Temas que los facilitadores pueden proporcionar

Los facilitadores que respondieron a las encuestas podrían impartir capacitación sobre los siguientes temas.

4. ¿Cuáles de estos entrenamientos puedes ofrecer?	Nº de Facilitadores
Lanzamiento de la Transición	45
Lanzamiento de la Transición en línea	19
Conversatorio de Transición	35
Florecimiento de la Transición (Thrive)	14
Transition Thrive en línea	3
Grupos Efectivos	25
Inteligencia Colectiva	45
Gobernanza compartida	16
Liderazgo en Transición	11
Pensamiento Sistémico	43
Economías Hermosas	8
Diseñando caminos de Entrenamientos	10
Diseño y facilitación de entrenamientos en línea	18
Curso de Entrenamiento en varios meses	19
Evaluación del desarrollo y de los resultados	2
Decisión por Consentimiento	2
El Trabajo que Reconecta	15
Reconomía	7
Transición interior 1 (iniciación)	18
Transición interior 2 (facilitación)	10
El poder de la imaginación	2
Ecopsicología	14
Sociocracia	2
Comunicación No Violenta	1
Dragon Dreaming	1
Resolución de Conflicto	1

Anexo 3: ¿Dónde realizaste la formación presencial de entrenamiento para entrenadores?

¿En qué país fue el entrenamiento?	Nºde entrenadores
EEUU	3
Canadá	2
Escocia	1
Países Bajos	2
Reino Unido	4
Australia	1
EEUU	1
Nueva Zelanda	1
Japón	5
Bélgica	7
Eslovenia	2
Croacia	1
Suecia	1
Francia	7
Chile	9

Anexo 4: Temas surgidos de las encuestas a entrenadores en español, portugués e inglés. Estos fueron los temas que surgieron como necesidades basadas en las respuestas de los entrenadores.

Comunicación y Promoción
Plataforma de Aprendizaje Virtual
Apoyo Financiero
Rediseño de Oportunidades de Aprendizajes
Adaptación al contexto
Construir colaboración
Comunidad de Práctica de Entrenadores
Diseño de procesos de aprendizajes, formas de trabajo
Salud de grupos, relaciones y construcción de comunidad
Transición Interior
Aumentar oportunidades de aprendizajes y Entrenamiento de Entrenadores
Temas de Aprendizaje**

Abordar el racismo, reconocer la experiencia racista
Claro propósito y mensaje compartido
Libertad/permiso para crear entrenamientos propios, claridad sobre el proceso - es centralizado o no?
Atípico - no encaja con otros temas

** Temas de aprendizaje: Reciclaje, reutilización, Re-economías, economía circular, economía solidaria, diseño de proyectos, diseño de eco-aldeas, Bio-cultura, contribución política, decrecimiento, permacultura, economías sociales, bancos de tiempo, redes de intercambio, economía del bien común, huertos en casa, adaptación profunda, tecnologías sociales, perspectivas sistémicas/holísticas y de visión de mundo, talleres/entrenamientos para la resiliencia, visionando el nuevo futuro, cambio transformador y regenerativo, conciencia de la vulnerabilidad de la forma de vida actual, respuesta de emergencia, efectividad en el propósito.

Anexo 5: Temas surgidos de las encuestas a: transicioneros, hubsters y participantes, en español, inglés y portugués:

Temas: ¿Qué se requiere (o más de qué), según encuestas de participantes, hubsters y transicioneros?
Apoyo financiero
Tiempo
Quieren mejorar sus habilidades/entrenamientos
Aprendizaje en línea
Se necesitan entrenadores!
Entrenadores deben que tener experiencia
Compartir habilidades/experiencias/herramientas
Claro propósito y mensaje compartido
Libertad/permiso para crear entrenamientos propios, claridad sobre el proceso - es centralizado o no?
Comunicación (donde averiguar sobre el entrenamiento)
Temas específicos que las personas quieren:
Habilidades de grupo, resolución de conflictos
Cómo atraer y mantener a los miembros
Aumentar la conciencia pública de las cuestiones ecológicas y de sostenibilidad
Trabajar con políticos y con el gobierno local
Colaboración
Construcción de comunidad
Seguridad alimentaria, producción local de comida
Cómo comenzar una iniciativa
Herramientas prácticas y ejemplos

¿Qué fue lo bueno del entrenamiento? (respuestas participantes)
Un futuro esperanzador es posible
Agradecimiento por el trabajo y la red
Motiva a colaborar en proyectos colectivos
Hacer buenos contactos locales, sentirse en familia
Aprendí mucho y nuevas herramientas

Los temas de aprendizaje más solicitados por los participantes y los transicioneros en inglés y en portugués:

Salud de grupo, resolución de conflictos
Atraer y retener a los miembros
Aumentar la conciencia pública de las cuestiones ecológicas y de sostenibilidad
Trabajar con políticos, el gobierno local
Colaboración
Construir Comunidad
Seguridad alimentaria, producción local de alimentos
Cómo iniciar una iniciativa
Herramientas prácticos y ejemplos