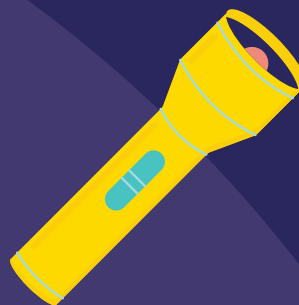




ASOCIACIÓN
MUNDIAL DE LAS
GUÍAS SCOUTS



GLOSARIO

CRECER Y
APRENDER

Glosario

Términos organizativos y relativos al Movimiento Guía.

AMGS (WAGGGS, por sus siglas en inglés):	Asociación Mundial de las Guías Scouts (AMGS). Este movimiento mundial presente en más de 150 países es el organismo que publica la Política de Crecer y Aprender y otorga la acreditación correspondiente.
Organización Miembro (OM)	Organización nacional de Guías y/o Guías Scouts que forma parte de la AMGS. Las Organizaciones Miembro pueden funcionar como una única organización o como una federación de Asociaciones Integrantes dentro de su contexto nacional.
«Nuestro», «nosotras» o «nos»	Expresiones utilizadas al hablar en nombre de las organizaciones nacionales y globales que conforman el Movimiento Guía y Guía Scout (tanto las Organizaciones Miembro como el equipo global de la AMGS).
Asociación Componente (AC)	Organización nacional de Guías y/o Guías Scouts que forma parte de una Organización Miembro federada de la AMGS.
Miembros	Personas de todas las edades que forman parte del Movimiento Guía y Guía Scout.
Miembros jóvenes	Niñas, niños y personas jóvenes que participan en el programa educativo del Movimiento Guía y Guía Scout. Generalmente incluye a la infancia, la adolescencia y la juventud temprana, aunque las edades específicas pueden variar según el contexto de cada Organización Miembro. La AMGS define normalmente a Los niños y niñas como las personas menores de 18 años y a las personas jóvenes como aquellas de entre 18 y 30 años, aunque esta definición puede variar en algunas regiones de la AMGS.
Miembros adultos	Personas que desempeñan una función dentro de la organización de Guías y/o Guías Scouts y que han completado o no participan en el programa educativo, generalmente mayores de 18 años. En su mayoría son personas voluntarias. Su papel consiste en apoyar el aprendizaje y desarrollo de los miembros jóvenes mediante un programa educativo de calidad. Pueden hacerlo directamente, diseñando o facilitando el programa educativo, o indirectamente, apoyando a otras personas adultas o contribuyendo a las estructuras necesarias para el funcionamiento de la organización.
Movimiento Guía y Guía Scout	Comunidad mundial formada por las Organizaciones Miembro y las Asociaciones Integrantes que trabajan hacia un propósito educativo compartido.
OMMS (WOSM)	Organización Mundial del Movimiento Scout; organismo internacional del Movimiento Scout, frecuentemente mencionado como organización aliada y socia.
ONSyG (SAGNO)	Organización Nacional Scout y Guía (Scout and Guide National Organisation); organización nacional coeducativa que ofrece Guidismo y Escultismo dentro de una estructura Scout y Guía más amplia.
Campfire	Plataforma virtual de aprendizaje de la AMGS donde se alojan herramientas y recursos de apoyo, incluido el Hub de Crecer y Aprender.

¹ NB: In some MOs, 18–30-year-olds may both participate in youth programme and hold a role in the organisation, and in some MOs under 18-year-olds may be regarded as adult members depending on the role they play.

Movement & Organisational Terms

Hub de Crecer y Aprender (GAL Hub)	Espacio específico dentro de la plataforma Campfire de la AMGS donde se alojan los recursos, herramientas, plantillas y espacios comunitarios relacionados con Crecer y Aprender para las Organizaciones Miembro.
Entorno escolar	Contexto en el que el Guidismo y Escultismo se desarrolla principalmente o exclusivamente a través de centros educativos, normalmente con liderazgo de docentes y en colaboración con los Ministerios de Educación.
Entorno comunitario	Contexto en el que el Guidismo y Escultismo se desarrolla mediante unidades organizadas fuera de las estructuras escolares formales y vinculadas a la comunidad local.

Marco de Crecer y Aprender (GAL, por sus siglas en inglés)

Crecer y Aprender (GAL)	Marco compartido de la AMGS para el aprendizaje y desarrollo de calidad, tanto de personas jóvenes como adultas.
Crecer y Aprender – Parte Uno	Documento de Políticas y Conceptos que define el estándar.
Crecer y Aprender – Parte Dos	Documento de directrices y vías de actuación que traduce la Parte Uno en prácticas concretas para las organizaciones nacionales.
Marco de Aprendizaje y Desarrollo	Documento orientador que cada OM/AC desarrolla para mostrar cómo hará realidad la Política de Crecer y Aprender; describe el compromiso de la organización con el propósito educativo del Movimiento y cómo cumplirá dicho compromiso.
Declaración de aprendizaje y desarrollo	Declaración incluida en el Marco de Aprendizaje y Desarrollo que describe cómo la oferta de aprendizaje y desarrollo de la organización impacta en el desarrollo de las personas jóvenes y de la sociedad en general. Debe conectar la visión, la misión y los valores con un impacto concreto, no solo con actividades.
Propósito educativo	Intención del Movimiento de ayudar a niñas y jóvenes a desarrollar todo su potencial como ciudadanas responsables del mundo.
Características de un Movimiento Guía de calidad	Cualidades interconectadas —propósito, enfoque, espacio, experiencias de aprendizaje R.E.A.L. y resultados de crecimiento— que definen el aprendizaje de calidad en el Movimiento Guía.
Valores fundamentales	Los tres valores centrales del Movimiento Guía: integridad (vivir honestamente de acuerdo con el propio sistema de valores, con respeto por una misma y responsabilidad por las propias acciones); ciudadanía (ser una integrante activa e informada de la comunidad, que respeta a las demás personas y contribuye a lograr un cambio positivo); y espiritualidad (reconocer y desarrollar las propias creencias personales).

Conceptos básicos de aprendizaje

Persona que aprende, aprendiz	Persona que realiza el proceso de aprendizaje. En Crecer y Aprender, este término se refiere tanto a miembros jóvenes como adultas, ya que el marco se aplica a ambas.
Persona facilitadora	Persona que acompaña la experiencia de aprendizaje y crea las condiciones necesarias para que quienes aprenden puedan encontrar sentido en sus experiencias. Según el contexto, puede ser desde una líder de grupo local hasta una formadora de personas adultas.
Experiencia de aprendizaje:	Experiencia personal, interacción u oportunidad en la que se produce aprendizaje.
Recorrido de aprendizaje	Trayectoria que siguen las personas al crecer y aprender. Un recorrido de aprendizaje está compuesto por múltiples experiencias de aprendizaje conectadas entre sí, tiene resultados a largo plazo y es personal para cada persona que aprende.
Práctica reflexiva	Hábito continuo de encontrar conscientemente sentido en las experiencias –tanto dentro como fuera del Movimiento Guía– para apoyar el crecimiento personal y el aprendizaje autodirigido.

El enfoque

Enfoque del Movimiento Guía	Aplicación conjunta del método y el modelo de liderazgo.
Método del Movimiento Guía	Cinco elementos interdependientes que interactúan entre sí y están diseñados para apoyar a la persona que aprende a liderar su propio aprendizaje y encontrar sentido en sus experiencias: aprendizaje en pequeños grupos; mi camino, mi ritmo; aprendizaje a través de la experiencia; conexión con otras personas; conexión con mi mundo.
Modelo de Liderazgo:	Concepto fundamental que sustenta el trabajo de desarrollo del liderazgo de la AMGS, basado en teorías y enfoques actuales sobre liderazgo.
Seis esquemas de pensamiento de liderazgo	Los seis esquemas de pensamiento a través de los cuales se practica el Modelo de Liderazgo de las Guías y Guías Scouts: (1) Esquema de pensamiento reflexivo: encontrar sentido en experiencias pasadas y analizar el propio comportamiento e impacto (liderarse a sí misma); (2) Esquema de pensamiento cosmopolita: comprender las necesidades y preocupaciones de otras personas y adaptar el liderazgo al contexto (liderar en contexto); (3) Esquema de pensamiento colaborativo: reunir diferentes perspectivas y crear las condiciones para que las personas puedan desarrollarse plenamente (liderar relaciones); (4) Esquema de pensamiento creativo y crítico: fomentar la innovación, la indagación y la toma de decisiones informada (liderar para innovar); (5) Esquema de pensamiento de igualdad de género: tener en cuenta el género al ejercer el liderazgo y cuestionar los estereotipos de género (liderar para el empoderamiento de las niñas); (6) Esquema de pensamiento de acción responsable: movilizar energía en torno a aquello que necesita cambiar y aquello que necesita protegerse (liderar para generar impacto).

El enfoque

Esquema de pensamiento de igualdad de género	Uno de los seis esquemas de pensamiento de liderazgo. Se centra explícitamente en promover la igualdad de género a través de los comportamientos y las decisiones.
Aprendizaje no formal	Aprendizaje estructurado pero flexible, fuera de la educación formal, central en el enfoque del Movimiento Guía. En el Movimiento Guía este aprendizaje es intencional, relacional, experiencial, reflexivo, autodirigido, personal y accesible.
Aprendizaje formal	Aprendizaje estructurado, certificado, controlado por una persona docente o formadora y basado en una institución. Se sitúa en el extremo formal del continuo de aprendizaje.
Aprendizaje informal	Aprendizaje que ocurre sin planificación, como parte natural de la vida y las relaciones. Se sitúa en el extremo informal del continuo de aprendizaje.
Aprendizaje autodirigido	Crecimiento liderado por la persona que aprende, en el que cada individuo define el ritmo, la dirección y el significado de su aprendizaje.
Aprendizaje a lo largo y ancho de la vida	Aprendizaje que continúa durante todo el curso de la vida —a lo largo de la vida— y en todos sus ámbitos —a lo ancho de la vida—.
Liderazgo intergeneracional	Proceso en el que generaciones mayores y más jóvenes trabajan juntas para generar cambios positivos en sus propias vidas y en las de otras personas. Requiere crear espacios para que todas las personas, independientemente de su edad, puedan practicar el liderazgo.

Espacio para Crecer y Aprender

Espacio valiente	Entorno de aprendizaje seguro, inclusivo y empoderador, donde las personas que aprenden pueden asumir riesgos, probar cosas nuevas y equivocarse.
Espacio participativo	Espacio en el que las personas que aprenden participan de forma activa y continua en las decisiones que les afectan.
Espacio centrado en las niñas	Espacio diseñado para y con las niñas, teniendo en cuenta sus necesidades específicas y orientado a promover la igualdad de género (sin que necesariamente sea un espacio exclusivo para niñas).
Participación juvenil significativa (MYP, por sus siglas en inglés)	Situación en la que las personas jóvenes están informadas, empoderadas, seguras y valoradas cuando participan. Puede expresarse a través de enfoques liderados por jóvenes, colaborativos o consultivos.
Protección y salvaguardia	Conjunto de políticas y prácticas destinadas a proteger a niñas, niños, jóvenes y personas adultas frente a cualquier forma de daño. Constituye un elemento fundamental de los espacios valientes.
Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	Prácticas que garantizan que todas las personas puedan participar de manera significativa y en igualdad de condiciones dentro de un espacio.

Experiencias y resultados de aprendizaje

Experiencias de aprendizaje R.E.A.L.	Experiencias de aprendizaje que son Relevantes, Emocionantes, Accesibles y Lideradas por quien aprende.
Desarrollo integral de la persona	Crecimiento equilibrado en las siete dimensiones reconocidas del desarrollo personal.
Siete dimensiones del desarrollo integral de la persona	Las siete áreas interrelacionadas en las que el Movimiento Guía apoya el crecimiento de quienes aprenden: (1) Espiritual: explorar las creencias personales, el propósito y la conexión más allá del tiempo y el espacio; (2) Moral: desarrollar valores, identidad personal y confianza para tomar decisiones; (3) Intelectual: fortalecer el pensamiento creativo y el razonamiento. (Emocional: reconocer, expresar y gestionar las emociones; (4) Física: utilizar y comprender el propio cuerpo; (5) Social: construir relaciones, sentido de pertenencia y empatía; (6) Ambiental: comprender y desarrollar la relación con el entorno natural y construido.
Ocho resultados de crecimiento	Expresión compartida por el Movimiento de la diferencia significativa que el Movimiento Guía genera en la vida de quienes aprenden.
Indicadores	Señales simples y observables que muestran que un resultado de crecimiento se está desarrollando en una determinada etapa o función.
Etapas (del recorrido de aprendizaje)	Fases del programa educativo basadas en la edad o el nivel de desarrollo (por ejemplo, desde la primera infancia hasta la juventud adulta).
Progresión personal	Recorrido individual de crecimiento de cada persona. Se diferencia del avance jerárquico, especialmente en el caso de las personas adultas.
Promesa y Ley	Principios fundamentales del Movimiento, integrados en los ocho resultados de crecimiento.

Programas y roles

Programa de juventud	Conjunto de experiencias de aprendizaje a las que niñas, niños y jóvenes pueden acceder dentro del Movimiento Guía.
Oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas	Conjunto estructurado de oportunidades mediante las cuales las personas voluntarias y el personal adulto aprenden, se desarrollan y adquieren competencias.
Ciclo de vida de la persona voluntaria	Secuencia de etapas por las que transita una persona voluntaria (incorporación, desempeño de una función, conversaciones de aprendizaje, cambio de función y salida).
Competencias	Combinación de habilidades, conocimientos, experiencia, actitudes y valores necesarios para desempeñar eficazmente una función.
Marco de competencias	Documento estructurado que define las competencias requeridas para las distintas funciones de la organización, incluyendo indicadores de conocimientos, habilidades y comportamientos, así como niveles de progresión.

Programas y roles

Matriz de competencias	Herramienta de síntesis que muestra el nivel de cada competencia requerido para cada función dentro de la organización, facilitando el diseño de la formación y la planificación del desarrollo individual.
Descripción de rol	Documento que establece las tareas, responsabilidades y competencias mínimas requeridas para una determinada función dentro de la organización.
Plan Personal de Aprendizaje y Desarrollo	Plan individual mediante el cual una persona voluntaria identifica las competencias y áreas de crecimiento que desea desarrollar en una función, incluyendo tanto el desarrollo del liderazgo como el desarrollo de competencias específicas de dicha función.
Líderes de niñas	Personas adultas que facilitan directamente el programa educativo en el nivel de unidad o grupo.
Formadoras / Formadoras de formadoras	Personas adultas responsables de impartir y desarrollar la oferta de aprendizaje para personas adultas.
Comisionada	Función de liderazgo y coordinación dentro de la organización (por ejemplo, comisionada de programa, comisionada de formación o comisionada internacional).
Líder docente	En unidades basadas en la escuela, persona adulta que desempeña simultáneamente funciones docentes y de liderazgo en el Movimiento Guía.
Entorno coeducativo	Unidad o actividad en la que participan tanto niños y jóvenes como niñas y jóvenes.
Conversación de aprendizaje	Espacio estructurado y periódico de reflexión entre una persona voluntaria y la organización sobre su crecimiento, su función y los pasos a seguir.
Plan de desarrollo personal	Plan individual mediante el cual una persona voluntaria identifica las competencias y áreas de crecimiento que desea desarrollar en una función.

Itinerarios y proceso

Itinerario 1	Iniciar el recorrido: Formación del equipo, reflexión sobre Crecer y Aprender, análisis del contexto y planificación.
Itinerario 2	Desarrollar el marco: Traducción de los conceptos de Crecer y Aprender al Marco de Aprendizaje y Desarrollo propio de la organización.
Itinerario 3	Implementar el marco: Revisión, priorización, planificación, integración, monitoreo y aprendizaje.
Equipo de Crecer y Aprender (Equipo GAL)	Equipo transversal que una OM/AI conforma para liderar su recorrido de Crecer y Aprender.
Consultora de Crecer y Aprender (Consultora GAL)	Persona voluntaria o miembro del personal del equipo regional de la AMGS asignada para apoyar a una OM/AI durante el recorrido y el proceso de acreditación.
Análisis del contexto/ evaluación de necesidades	Proceso realizado en el Itinerario 1, Paso 3, que consiste en recopilar evidencias desde cuatro dimensiones –voces de niñas y jóvenes, voces de personas adultas, tendencias y barreras sociales, y perspectivas externas o de organizaciones pares– para orientar el desarrollo del marco de aprendizaje y desarrollo de una organización.
Organización que aprende	Organización que integra el aprendizaje en su propósito, cultura y prácticas, utilizándolo para adaptarse y mejorar de manera continua.
Gestión del cambio	Enfoque estructurado para liderar los cambios organizacionales necesarios para adoptar el marco.

Monitoreo, evaluación y calidad

PMEA	Planificación, Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje; ciclo sencillo utilizado para comprobar si el marco se está aplicando efectivamente en la práctica.
Herramienta de Evaluación de Capacidades (CAT)	Instrumento de autoevaluación de la AMGS; los indicadores “esenciales” de tres secciones son obligatorios para la acreditación.
Teoría del cambio	Lógica explícita que vincula las actividades del marco con los resultados e impacto que se espera alcanzar.
Plan de implementación	Plan escrito elaborado en el Itinerario 3, Paso 3, que especifica qué cambios se realizarán, quién será responsable, en qué plazo, con qué recursos y cómo se verificará el avance.

Acreditación y reconocimiento

Acreditación	Reconocimiento formal de la AMGS de que el Marco de Aprendizaje y Desarrollo y la oferta de una organización están alineados con la Política de Crecer y Aprender.
Acreditación provisional	Estado de acreditación de un año que se concede cuando el marco está alineado, pero la implementación completa aún está en curso.
Revisión a los 6 años	Seguimiento realizado seis años después de la acreditación para confirmar que la alineación se mantiene y extender la acreditación.
Renovación a los 12 años	Ciclo completo de reacreditación, idealmente informado por un nuevo recorrido por los itinerarios de Crecer y Aprender.
Reconocimiento organizativo	Certificado y sello emitidos por la AMGS que indican que la OM/AC cumple con un estándar reconocido internacionalmente.
Reconocimiento individual / elementos de reconocimiento	Elementos que la AMGS proporciona para reconocer las competencias de líderes de niñas y personas facilitadoras adultas.
Acreditación Internacional de Facilitadoras de la AMGS	Cualificación interna separada de la AMGS para facilitar en contextos internacionales, distinta del reconocimiento a nivel de OM.

