



ASOCIACIÓN
MUNDIAL DE LAS
GUÍAS SCOUTS



CRECER Y APRENDER

Lineamientos y vías de actuación
para las Organizaciones Miembros y
las Asociaciones Componentes

PARTE DOS:
DE LA TEORÍA A
LA PRÁCTICA

AGRADECIMIENTOS

Crece y Aprende – Parte Dos fue escrito por un equipo de personas voluntarias con experiencia en aprendizaje y desarrollo de jóvenes y personas adultas, procedentes de Organizaciones Miembro (OM) de la AMGS y del Equipo Global. Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento al equipo de cocreación:

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento al equipo de cocreación:

- **Bárbara Muñoz**, Voluntaria Líder de Crece y Aprende (Chile)
- **Ayarís Petronia**, Asesora Regional de Crece y Aprende para el Hemisferio Occidental (Curaçao)
- **Dharshini Mugunam**, Asesora Regional de Crece y Aprende para Asia-Pacífico (Malasia)
- **Emma Withington**, Asesora Regional de Crece y Aprende para Europa (Reino Unido)
- **Faustine Ikaze**, Asesora Regional de Crece y Aprende para África (Ruanda)
- **Katheri Ann Charcos-Puyo**, Asesora Regional de Crece y Aprende para Asia-Pacífico (Filipinas)
- **Nawel Maryem**, Asesora Regional de Crece y Aprende para la Región Árabe (Túnez)
- Personas voluntarias y del personal del **Equipo de Aprendizaje y Desarrollo del Liderazgo de la AMGS: Kabwe Yambayamba, Anna Bambrick, María Ballesteros Melero, Ruby Sands, Miryam Justo, Julieta Cassanello, Mel Reoch y Mori Plaschinski.**

Escrito por **Andii Verhoeven, Manuela Capraro y Nefeli Themeli**

Entre 2025 y 2026, **100 organizaciones de todo el Movimiento** aportaron su tiempo y experiencia para dar forma a este recurso. Sus voces están presentes a lo largo de todo el documento: creado por el Movimiento, para el Movimiento. A todas las personas que contribuyeron, gracias. Su participación en este proceso ya es, en sí misma, un acto de Crece y Aprende, y un regalo para los millones de niñas, jóvenes y personas adultas cuyos recorridos se verán apoyados por este trabajo.

Con nuestro más profundo agradecimiento a la **World Foundation of Girl Guides and Girl Scouts, Inc.** y a la **Olave Baden-Powell Society (OBPS)** por su apoyo al programa Crece y Aprende.



Dedicamos Crece y Aprende a la memoria de Mel Ford, voluntaria líder de Misión Central, cuya pasión por el aprendizaje de calidad y el desarrollo fue una fuerza impulsora para este proyecto.

El contenido de este recurso ha sido generado por personas. Como somos un equipo multilingüe, hemos utilizado IA en algunas partes del proceso de edición para ayudarnos a expresar las ideas con mayor claridad y sencillez.

Índice

Introducción	4
Convertirse en una organización que aprende	5
El viaje de Crecer y Aprender	5
RUTA 1: Inicio de un viaje	6
Paso uno: Establezcan un equipo de Crecer y Aprender	8
Paso dos: Reflexionen sobre Crecer y Aprender	9
Paso tres: Analicen su contexto	10
Paso cuatro: Planifiquen el viaje	12
RUTA DOS: Desarrollo del marco	14
Paso uno: Conectadas por un propósito compartido	18
Paso dos: Utilizamos el enfoque Guía y Guía Scout	20
Paso tres: Con el fin de crear un espacio para Crecer y Aprender	25
Paso cuatro: y ofrecer experiencias de aprendizaje R.E.A.L.	27
Paso cinco: Para que quienes aprenden desarrollen su máximo potencial	30
Paso seis: Cómo apoyamos a quienes aprenden para que alcancen su máximo potencial	32
RUTA 3: Implementación del marco	34
Paso uno: Revisen el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas existentes	37
Paso dos: Identifiquen el alcance de los cambios necesarios para alinearse con el marco	39
Paso tres: Acuerden un plan de implementación realista	43
Paso cuatro: Integren el marco en los procesos organizativos	49
Paso cinco: Establezcan un ciclo de aprendizaje sencillo (PSEA)	52
Paso seis: Utilicen lo aprendido para crecer como organización	55
Lineamientos para la acreditación	58
Reconocimiento	60
Conclusión	62
PLANTILLAS Y HERRAMIENTAS	65
Glosario	67
	95

INTRODUCCIÓN

El Guidismo y el Escultismo Femenino han creado espacios para que niñas y mujeres crezcan durante más de un siglo. Hoy, en más de 150 países, 11,5 millones de Guías y Guías Scouts forman parte del Movimiento para descubrir quiénes pueden llegar a ser.

Crecer y Aprender (GAL) es un marco común del Movimiento para apoyar ese viaje transformador de aprendizaje y desarrollo, tanto para jóvenes como personas adultas. Este marco se divide en dos partes principales:

Crecer y Aprender – Parte Uno: Políticas y conceptos define las características compartidas del aprendizaje y el desarrollo de calidad en el guidismo y escultismo femenino y establece un estándar común (la Política de Crecer y Aprender).



A

Crecer y Aprender – Parte Dos: Lineamientos y vías de actuación es una herramienta para traducir las políticas y los conceptos en un proceso práctico para las organizaciones nacionales.



B

Este documento es *Crecer y Aprender, parte dos: Lineamientos y vías de actuación*. Las organizaciones nacionales del Movimiento Guía Femenino pueden emplear este documento para:

1. Reflexionar sobre sus prácticas actuales de aprendizaje y desarrollo para jóvenes y personas adultas.
2. Desarrollar (o actualizar) un Marco de Aprendizaje y Desarrollo que muestre cómo implementarán las Políticas de Crecer y Aprender.
3. Fortalecer las características del aprendizaje y desarrollo de calidad en su cultura organizativa, estructuras y prácticas cotidianas.
4. Medir su impacto en el aprendizaje y desarrollo de jóvenes y personas adultas, y demostrar cómo esto conecta con el propósito educativo colectivo del Movimiento.
5. Implementar su marco de aprendizaje y desarrollo mediante la revisión y actualización de su programa juvenil y/o su oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas.
6. Obtener la acreditación de la AMGS para su marco de aprendizaje y desarrollo.

Esta herramienta está diseñada para las Comisionadas de Programas y sus equipos, a las Comisionadas de Formación y sus equipos, y a cualquier otra persona voluntaria y miembro del personal que apoye el diseño y la puesta en marcha de experiencias de calidad tanto para las guías y guías scouts jóvenes como para las adultas.

Debe leerse junto con «Crecer y Aprender, Parte 1: Políticas y conceptos».

Si su organización desea comenzar a implementar «Crecer y Aprender», la AMGS tiene un equipo de consultoras especializadas que pueden ayudarles. Pueden escribir a GALHub@waggs.org para que las pongan en contacto con una consultora de «Crecer y Aprender» de su región..

Por qué Crecer y Aprender es importante

Cuando las Organizaciones nacionales guías y guías scouts utilizan Crecer y Aprender para fortalecer las características del aprendizaje y desarrollo de calidad en su organización, crean las condiciones para que las niñas y jóvenes se conviertan en líderes seguras y con propósito.

Cada espacio valiente que se crea, cada niña que descubre su voz, cada persona adulta que aprende a acompañar y orientar, se convierte en parte de algo mayor: un Movimiento capaz de generar cambios significativos en el mundo.

El guidismo y el escultismo femenino llegan a millones de niñas, jóvenes y mujeres en todas las etapas de sus vidas. Ese alcance, a lo largo del tiempo y a gran escala, es nuestro mayor valor. Con un marco común que nos guíe, podremos demostrar mejor nuestro impacto colectivo como Movimiento.

Las organizaciones que aplican Crecer y Aprender constituyen una fuerza más potente para desarrollar los valores de la ciudadanía global, trabajar por la igualdad de género, construir comunidades resilientes y lograr el futuro sostenible que nuestras integrantes merecen. Esta es la promesa de Crecer y Aprender: invertir en aprendizaje y desarrollo de calidad es, en última instancia, invertir en el tipo de mundo que queremos ver. Al contar con un marco común que guíe nuestro trabajo, podemos demostrar mejor nuestra relevancia y el impacto colectivo como Movimiento.

Impulsado por los aportes del Movimiento

Entre 2025 y 2026, una consulta global en la que participaron 100 Organizaciones Miembro permitió apoyar el desarrollo de Crecer y Aprender – Parte Dos: Lineamientos y vías de actuación. Más de 265 representantes de GAL, seleccionadas por sus propias organizaciones, participaron junto con un equipo global de voluntariado.

- La consulta se llevó a cabo en tres fases, diseñadas para recopilar aportaciones sobre prácticas, desafíos, necesidades, expectativas y experiencias actuales de aprendizaje no formal:
- **Fase uno:** Un cuestionario en línea, que recibió 169 respuestas de 69 OMs.
- **Fase dos:** Una serie de consultas regionales en línea en todas las regiones, lideradas por voluntarias regionales de GAL, con 80 OM representadas y 200 participantes.
- **Fase tres:** Una serie de cinco sesiones en línea para revisar el borrador del recurso Lineamientos y vías de actuación, realizadas en los cuatro idiomas oficiales de la AMGS, con 49 organizaciones representadas y 180 participantes de las cinco regiones de la AMGS.

Durante la Fase Dos, planteamos a las participantes una pregunta sencilla: ¿cuáles son sus expectativas y aspiraciones para Crecer y Aprender? Alrededor de 175 voces respondieron, en los cuatro idiomas de la AMGS y desde todas las regiones. Tres conceptos destacaron por encima de los demás: práctico, liderazgo y todas juntas.

Sus expectativas se agruparon en seis temas principales:

- Líderes y formadoras adultas fuertes y seguras de sí mismas.
- Retención, captación y sentido de pertenencia.
- Sencillez, practicidad y adaptabilidad.
- Niñas que lideran, alzan la voz y participan en la toma de decisiones.
- Espacios seguros e inclusivos.
- Aprendizaje a lo largo de toda la vida y en todos los ámbitos de la vida.

Estas ideas y aspiraciones han inspirado el contenido de las páginas que siguen. A lo largo de este documento, los principales aprendizajes surgidos de la consulta se presentan en recuadros destacados.

Creación de un marco único de aprendizaje y desarrollo

Esta herramienta guiará a las organizaciones nacionales guías y guías scouts (tanto Organizaciones Miembro como Asociaciones Componentes) en el proceso de desarrollar (o actualizar) un único marco de aprendizaje y desarrollo. Este mostrará cómo se proponen aplicar las características del guidismo y escultismo femenino de calidad y apoyar tanto a las integrantes jóvenes como a las adultas en el desarrollo de los ocho resultados de crecimiento.

Idioma y adaptación local

Las respuestas a la consulta se recibieron en inglés, español, árabe y francés. En todos los idiomas se repitieron las mismas demandas: sencillo, claro, paso a paso, adaptable, local. El vocabulario de este documento se ha elegido teniendo todo esto en cuenta, y los materiales complementarios —plantillas, guías de talleres, ejemplos— estarán disponibles en todos los idiomas de la AMGS.

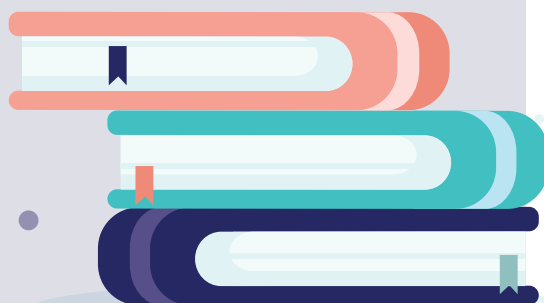
Se anima a las Organizaciones Miembro a traducir y adaptar libremente el contenido a su contexto. La intención de cada paso es mucho más importante que la redacción específica utilizada en esta guía.



¿Qué es un marco de aprendizaje y desarrollo?

Se trata de un documento orientativo que describe, en términos claros y a un alto nivel:

- el compromiso de la organización nacional con el propósito educativo del Movimiento, tal y como se expresa en nuestra misión: “permitir que las niñas y jóvenes desarrollen su máximo potencial como ciudadanas responsables del mundo”.
- la forma en que la organización llevará a la práctica ese compromiso, en coherencia con las Políticas de Crecer y Aprender.



El marco incluye:

- Cómo la organización contribuirá al aprendizaje y desarrollo de jóvenes y personas adultas, y cómo esto responde a las necesidades de la sociedad y a nuestro propósito compartido.
- Cómo trabajará para alcanzar este objetivo a través de las características del Guidismo y Escultismo Femenino de calidad.
- Los resultados de crecimiento personal esperados para jóvenes y personas adultas.
- Los indicadores que la organización espera observar si estos resultados se están desarrollando en cada etapa del viaje de aprendizaje guía y guía scout.
- Las competencias que las personas adultas necesitarán en los roles clave dentro de la organización.
- Una visión general de la forma en que la organización estructura su oferta para jóvenes y personas adultas, centrándose en cómo se utilizará el enfoque guía y guía scout para responder a las necesidades e intereses de quien aprende en cada etapa.

Un marco de aprendizaje y desarrollo se utiliza como parte de un proceso continuo de revisión y actualización del programa juvenil y de la oferta de aprendizaje y desarrollo para adultos, de modo que se mantenga relevante para las necesidades y preocupaciones de los quienes aprenden hoy en día:

- Reflexionar sobre las características de un guidismo y escultismo femenino de calidad.
- Comprender las necesidades de las jóvenes y el contexto del voluntariado en la sociedad.
- Establecer o revisar que los objetivos responden a las necesidades por medio del desarrollo del marco).
- Evaluar las actividades actuales en relación con el marco.
- Identificar oportunidades de mejora.
- Implementar los cambios y supervisar el impacto.
- Realizar evaluaciones periódicas.

También puede servir como una poderosa herramienta de comunicación para explicar, tanto interna como externamente, la diferencia que marcan las guías y guías scouts y cómo la organización se propondrá lograrlo.

Cada organización guía y guía scout es diferente y no existe una única “forma correcta” de crear un marco de aprendizaje y desarrollo. Lo importante es dedicar tiempo a acordar y articular una dirección común que tome como base las características del aprendizaje y el desarrollo de calidad en el guidismo y escultismo femenino. Esta herramienta ofrece un enfoque, pero se anima a las organizaciones a traducirlo y adaptarlo a lo que funcione dentro de su propio contexto.

Si la organización ya cuenta con un marco de aprendizaje y desarrollo, esta herramienta puede servir para analizar en qué medida dicho marco incorpora y responde a los principios y elementos recogidos en la Política de Crecer y Aprender.

Convertirse en una organización que aprende

La implementación de Crecer y Aprender es una responsabilidad organizativa compartida. Los órganos de gobierno y liderazgo, los equipos de programa juvenil y de formación, de personas adultas, los equipos de aprendizaje y desarrollo, así como los distintos grupos de voluntariado y personal, desempeñan un papel en este proceso. Esto requiere coordinación, una comprensión compartida, apertura al cambio y el compromiso de invertir en aprendizaje y desarrollo.

Para apoyar este proceso, puede ser útil promover una cultura de organización que aprende.

Una organización que aprende integra el concepto de aprendizaje en su propósito, su cultura y sus prácticas, permitiendo que sus integrantes aprendan, reflexionen y crezcan de manera continua, al tiempo que utiliza ese aprendizaje para adaptarse, mejorar y aumentar su impacto con el tiempo.

En una organización que aprende, es posible observar:

- Una clara alineación entre el propósito, la estrategia y la oferta de aprendizaje y desarrollo.
- Una cultura de reflexión, retroalimentación y adaptación.
- Un compromiso con el seguimiento, la evaluación y la mejora continuos.
- Una visión compartida del enfoque del aprendizaje en toda la organización.
- Entornos de aprendizaje inclusivos, participativos y seguros.
- Sistemas y prácticas que apoyan la mejora continua.
- Una cultura de colaboración e intercambio de conocimientos tanto a nivel horizontal como vertical dentro de la organización y con el mundo exterior.

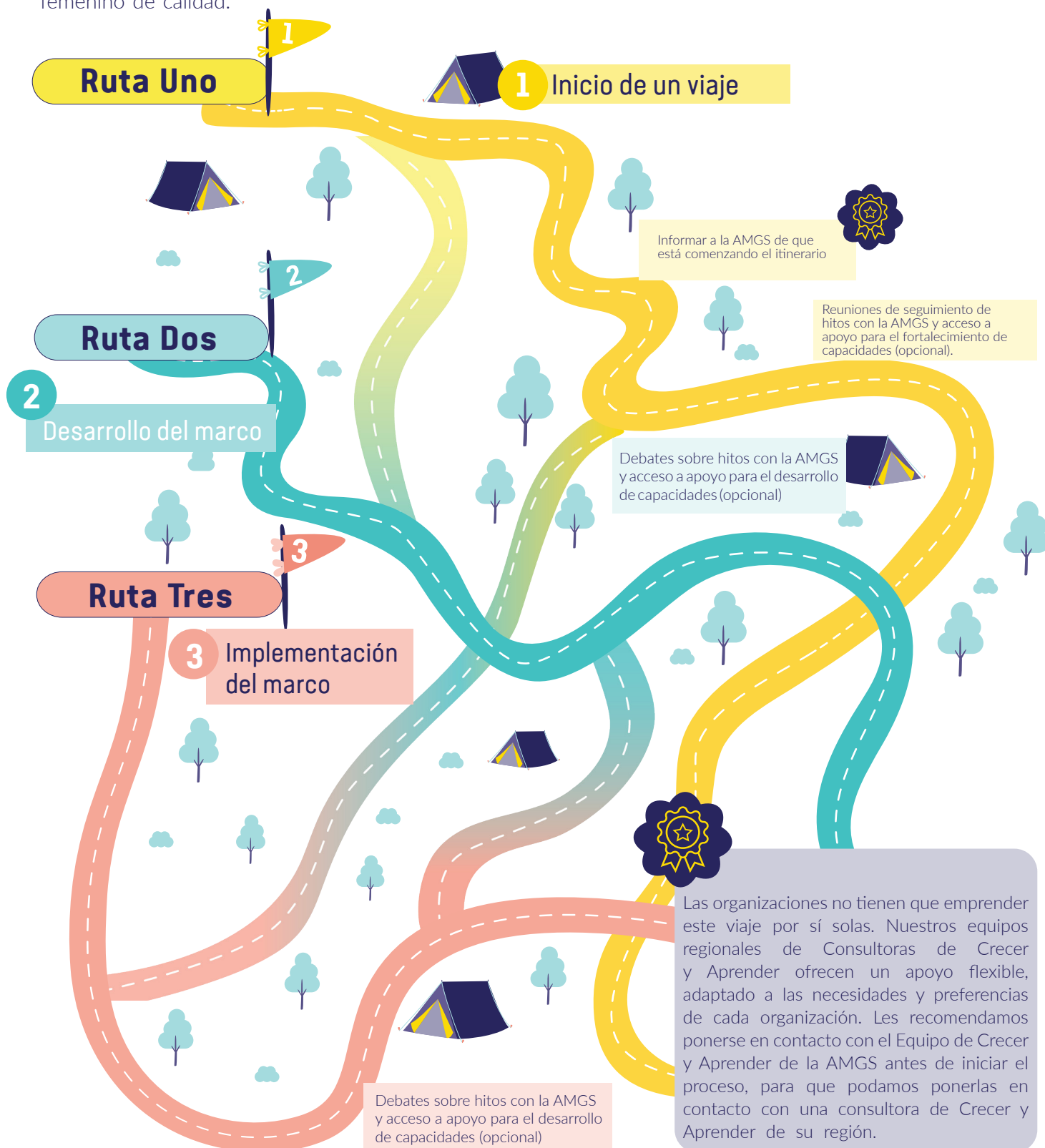
La elaboración de un marco de este tipo es, en sí misma, una poderosa forma de integrar estas prácticas. El proceso de reflexionar sobre cada uno de sus aspectos y construir significados compartidos de manera conjunta puede inspirar una conexión renovada con el propósito, los valores y el método del Movimiento, reafirmandolos en el contexto actual.



El viaje de Crecer y Aprender

Es momento de empezar.

Esta herramienta está organizada en tres vías de actuación, también llamadas rutas, de modo que las organizaciones puedan seguir aquella o aquellas que resulten más relevantes y útiles para su contexto. Cada ruta toma como base la anterior e incluye pasos recomendados, junto con orientaciones sobre cómo dichos pasos se relacionan con la Política de Crecer y Aprender y con las características de un guidismo y escultismo femenino de calidad.



APOYO Y ACREDITACIÓN DE LA AMGS



Cuando las experiencias de aprendizaje guías y guías scouts están alineadas con la Política de Crecer y Aprender y contribuyen a los ocho resultados de crecimiento, las organizaciones están en mejores condiciones de aportar al propósito compartido de nuestro Movimiento y de demostrar nuestro impacto colectivo.

La AMGS desea reconocer el importante esfuerzo y valor de este trabajo mediante la acreditación de aquellas organizaciones nacionales que hayan desarrollado un Marco de Aprendizaje y Desarrollo alineado con la Política de Crecer y Aprender y hayan compartido con la AMGS un resumen de dicho marco.

La acreditación es un proceso sencillo que puede llevarse a cabo como parte del viaje de una organización para desarrollar o actualizar, e implementar, un marco de aprendizaje y desarrollo. Consulten la página 69 para obtener más información sobre el proceso de acreditación.



El viaje de Crecer y Aprender

ITINERARIOS	ENFOQUE	PASOS	PROCESO DE ACREDITACIÓN
1	Inicio del viaje	Paso Uno. Establezcan su equipo	• Informen a la AMGS de que están comenzando el viaje • Conversaciones sobre los hitos con la AMGS y acceso a desarrollo de capacidades (opcional).
		Paso dos. Reflexionen sobre Crecer y Aprender	
		Paso tres. Analicen su contexto	
		Paso cuatro. Planifiquen el viaje	
2	Desarrollo del marco	Paso uno. Conectadas por un propósito compartido	• Conversaciones sobre los hitos con la AMGS y acceso a apoyo para el desarrollo de capacidades (opcional)
		Paso dos. Utilizamos el enfoque guía y guía scout	
		Paso tres. Con el fin de crear el espacio para crecer y aprender	
		Paso cuatro. Y ofrecer experiencias de aprendizaje R.E.A.L.	
		Paso cinco. Para que quienes aprenden desarrollen su máximo potencial	
		Paso seis. Cómo apoyamos estos resultados	
3	Implementación del marco	Paso uno. Revisen el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas en relación con el marco	• Conversaciones sobre los hitos con la AMGS y acceso a apoyo para el desarrollo de capacidades (opcional) • Envío de plantillas y participación en la reunión de acreditación con la AMGS (obligatorio)
		Paso dos. Identifiquen el alcance de los cambios necesarios para alinearlos	
		Paso tres. Acuerden un plan de implementación realista: roles, fases, recursos	
		Paso cuatro. Integren el marco en los procesos organizativos cotidianos, no como un proyecto paralelo	
		Paso cinco. Establezcan un ciclo de aprendizaje para evaluar su aplicación en la práctica	
		Paso seis. Utilicen lo aprendido para mejorar, compartir y crecer como organización que aprende.	

RUTA UNO

Inicio del viaje

Esta etapa del proceso de Crecer y Aprender en una organización se centra en sentar bases sólidas para el trabajo que vendrá.

RUTA UNO:

Inicio del viaje

Esta etapa del proceso de Crecer y Aprender en una organización se centra en sentar bases sólidas para el trabajo que vendrá. El viaje de Crecer y Aprender será diferente en cada organización, pero en muchos casos puede representar un proceso de cambio significativo y a largo plazo. ¡Es importante estar siempre listas!

En esta etapa hay cuatro pasos esenciales a trabajar:

1

Formar un equipo que acompañe el viaje.

3

Analizar el contexto actual, escuchando a las integrantes jóvenes y adultas e identificando tendencias que afectan el aprendizaje y el desarrollo, y evaluar las capacidades, fortalezas y áreas de mejora de la organización.

2

Reflexionar sobre las características de un guidismo y escultismo femenino de calidad, para profundizar la comprensión del equipo y reconocer cómo su trabajo forma parte de la acción educativa compartida del Movimiento.

4

Planificar un proceso viable para la organización, teniendo en cuenta el contexto interno y externo, definiendo un cronograma realista y asegurando un mandato claro para avanzar

Este no es un itinerario lineal, y es probable que una organización trabaje en algunos o todos estos pasos de manera simultánea, según su contexto.



Mientras trabajan en esta ruta, notifiquen a la AMGS que están iniciando su viaje de Crecer y Aprender e indiquen si tienen la intención de solicitar la acreditación, escribiendo a GALhub@wagggs.org.



Paso uno: Establezcan un equipo de Crecer y Aprender

El primer paso de este viaje consiste en identificar al equipo que liderará a la organización en el proceso de Crecer y Aprender.

Fortalecer el aprendizaje y el desarrollo es un compromiso a largo plazo y una responsabilidad continua de la organización. Contar con un equipo sólido permitirá sentar las bases para el éxito de este proceso. Para implementar Crecer y Aprender de manera eficaz, el equipo deberá reunir una variedad de competencias y conocimientos, entre ellos una sólida comprensión de:

- cómo aprenden y se desarrollan las personas jóvenes
- cómo aprenden y se desarrollan las personas adultas
- la política y los conceptos de Crecer y Aprender
- el contexto organizacional actual, sus necesidades y desafíos
- las necesidades e inquietudes de las niñas y jóvenes en la sociedad actual
- el guidismo y escultismo femenino a nivel internacional y cómo conectarse con el Movimiento en un ámbito más amplio

La estructura del equipo de Crecer y Aprender debe reflejar el tamaño, los objetivos y la capacidad de la organización. En la mayoría de los casos, habrá un equipo central de liderazgo compartido del trabajo a largo plazo, a cargo de supervisar el avance en distintas áreas. La mayoría de las organizaciones ya cuentan con roles o equipos dedicados al programa juvenil y al aprendizaje y desarrollo adulto, que se pueden reunir para apoyar este trabajo. Los nombres de estos roles pueden ser diferentes según la organización, y algunas pueden

combinar funciones o tener algunas adicionales. Además, puede existir un grupo más amplio de colaboradores que participe en distintas etapas para liderar o apoyar pasos específicos.

Lo importante es que el equipo:

1. Tenga definidos roles y responsabilidades, canales de comunicación y formas de trabajo que consideren las necesidades de todas las personas integrantes.
2. Haya acordado cómo ejercerá el liderazgo y tomará decisiones.
3. Cuenten con un reconocimiento formal dentro de la organización.
4. Tenga claridad sobre cómo informará e involucrará a la organización en general y a otros actores en cada etapa.
5. Haya reflexionado sobre la complejidad del proceso, la duración del compromiso y sus implicaciones a largo plazo, y cuente con un plan para sostener, adaptar o renovar el equipo según sea necesario.

El equipo puede incluir, por ejemplo:

- Representantes juveniles, incluyendo niñas y jóvenes
- Comisionadas de programa juvenil (o roles equivalentes)
- Comisionadas de formación, aprendizaje y desarrollo de personas adultas (o roles equivalentes)
- Personas voluntarias o del personal, o ambas con diversidad de experiencias en estas áreas
- Referentes en protección, inclusión e igualdad de género
- Comisionada internacional

La Región Europa de la AMGS ha trabajado junto a numerosas y destacadas Organizaciones Miembro de la región para desarrollar una herramienta de integración de género y diversidad (*Gender and Diversity Mainstreaming Toolkit*). Esta herramienta proporciona recursos para que las Organizaciones Miembro y las líderes reflexionen sobre cómo están promoviendo la inclusión. Asimismo, les ayuda a revisar y adaptar sus prácticas para que sean más inclusivas desde una perspectiva de género y diversidad.



Paso Uno:

Formar un "equipo de Crecer y Aprender"

Un paso más allá

Crecer y Aprender establece que "todas las personas deberían ser bienvenidas y poder formar parte del viaje de aprendizaje de las guías y las guías scouts".

Una forma de avanzar hacia este ideal es tomar decisiones organizativas y promover cambios con la participación significativa tanto de miembros juveniles como adultas, aportando una diversidad de perspectivas y experiencias.

Es importante reflexionar, por ejemplo:

- ¿Cómo está representado el nivel local del Movimiento en el equipo?
- ¿Cómo participarán de manera significativa las jóvenes en todas las etapas del proceso?
- ¿Están representados distintos grupos sociales y culturales, generaciones y territorios del país (por ejemplo, contextos rurales y urbanos)?
- ¿Existen barreras que dificulten la participación plena de algunas personas del equipo? ¿Cómo pueden reducirse?

Como principio, se recomienda fomentar la apertura en la conformación del equipo. Esto se puede lograr mediante el diseño de un proceso transparente y abierto para incorporar a sus integrantes y la participación de personas expertas externas, organizaciones aliadas y pares. Esto aportará nuevas perspectivas, mayor comprensión de cómo se percibe la organización desde fuera y mayor legitimidad a los cambios que se propongan.



Aprendizaje de la consulta: ¿quiénes ya están participando?

Durante el proceso de consulta de *Crecer y Aprender* – Parte Dos:

- El 64 % de las representantes de Organizaciones Miembro de *Crecer y Aprender* informó que las personas jóvenes ya participan en sus procesos de revisión.
- El 18 % involucra a la OMMS (WOSM).
- El 31 % involucra a su Ministerio de Educación y a otro ministerio relevante.

De estos datos surgen dos conclusiones importantes:

- Aunque la participación juvenil es habitual, aún no es universal. Esto representa una oportunidad para que las organizaciones fortalezcan la inclusión allí donde sea necesario, incorporando representantes juveniles en sus equipos.
- Muchas organizaciones ya colaboran con socios externos, incluidos sus homólogos del Movimiento Scout, ministerios y redes regionales.

La creación de su equipo de *Crecer y Aprender* es una buena oportunidad para ser intencionales en la construcción y el fortalecimiento de estas relaciones, en lugar de confiar en que se desarrollen de manera espontánea.



Crear un **espacio valiente** para el equipo

Un espacio valiente es

SEGURO

Se valora y respeta a todas y no existe maltrato, discriminación ni daños.

INCLUSIVO

Todas pueden participar de manera significativa y se sienten iguales dentro del espacio.

EMPODERADOR

Todas tienen la confianza de ser auténticas.

Para mantener conversaciones honestas y significativas, todas las personas integrantes del grupo deben sentirse seguras para participar. Es posible que existan dinámicas de poder dentro del equipo que hagan que algunas personas se sientan menos capaces de expresar sus opiniones o compartir ideas. Dedicar tiempo a establecer un espacio valiente ayudará a garantizar que todas las participantes puedan contribuir en igualdad de condiciones y tener una experiencia positiva como parte del equipo.

Un **espacio valiente** es un entorno seguro, inclusivo y empoderador en el que cualquier persona puede sentirse con la confianza necesaria para salir de su zona de confort, asumir desafíos y crecer a través del aprendizaje. Crear y mantener un espacio valiente es una responsabilidad compartida entre quienes facilitan el proceso y quienes participan en él.

Reserven un tiempo para que el equipo construya colectivamente este espacio valiente.

- Elaboren unas normas claras de convivencia, acordadas por el grupo, que fomenten la apertura, el respeto y la participación, y definan cómo se comprometerán a respetarlas.
- Definan los procesos de toma de decisiones y acuerden cómo gestionarán posibles desacuerdos o conflictos.
- Sean conscientes del contexto y de los acontecimientos que puedan estar afectando a las personas integrantes del grupo, tanto en su país como en el mundo en general, asegurándose de que su enfoque permita que todas las voces tengan espacio para ser escuchadas.
- Acuerden qué aspectos de las conversaciones serán confidenciales, cuando sea necesario.



Paso Uno:

Formar un “equipo de Crecer y Aprender”



Participación juvenil significativa en el viaje de Crecer y Aprender

La participación juvenil significativa implica que niñas y jóvenes sean reconocidas como expertas en sus propias vidas y que estén informadas, empoderadas, seguras y valoradas en los espacios donde participan. Esto se logra cuando existe:

- Una cultura que promueve la participación juvenil.
- Oportunidades reales para la participación de jóvenes.
- Principios claros que aseguren que esa participación sea significativa.

Se anima a las organizaciones a fomentar la participación juvenil significativa en todas las etapas de su viaje de Crecer y Aprender, de las formas que mejor se adapten a su contexto.

Esto puede incluir:

Enfoques dirigidos por jóvenes en los que las niñas y las jóvenes toman decisiones.

Enfoques colaborativos, donde jóvenes y personas adultas toman decisiones conjuntamente.

Procesos de consulta, donde las decisiones de las personas adultas se basan en los aportes de niñas y jóvenes



¿Por dónde empezar?

Puedes leer la sección sobre la participación significativa de los jóvenes en «Crecer y aprender» y, para profundizar, consulta el [Marco de Participación Juvenil Significativa de la AMGS en Campfire](#)

Paso dos: Reflexionen sobre Crecer y Aprender

Crecer y Aprender es, ante todo, una expresión de cómo el Movimiento puede unirse en torno a nuestro propósito educativo compartido de una manera concreta, mediante la aplicación de los resultados de crecimiento y una comprensión de la naturaleza a lo largo y ancho de la vida de una persona dentro del movimiento. .

Crecer y Aprender pone de relieve que la forma en que diseñamos y facilitamos las experiencias de aprendizaje es más importante que el contenido específico de dichas experiencias. Nuestro propósito educativo no consiste en alcanzar una meta fija, sino en acompañar a quienes aprenden en un proceso personal de aprendizaje autodirigido y desarrollo de valores.

Como resultado, el guidismo y escultismo femenino de calidad se construye, en la mayoría de los casos, en los grupos locales, a través del liderazgo compartido, las relaciones entre pares, el apoyo de personas adultas y la aplicación viva de nuestro método. Por ello, desarrollar un marco de aprendizaje y desarrollo consiste, en esencia, en plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo podemos hacer realidad este enfoque en todos los niveles de nuestra organización, dentro de nuestro contexto, para que tanto las jóvenes como las adultas dispongan de las condiciones necesarias para crecer?

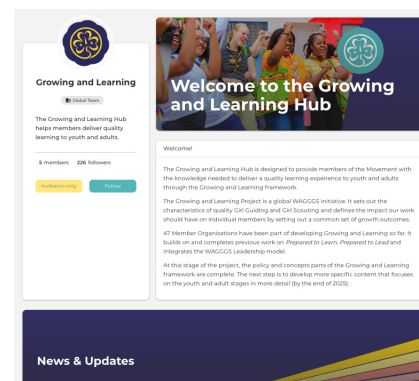
El equipo debería dedicar tiempo a desarrollar una comprensión compartida de Crecer y Aprender – Parte Uno: Políticas y conceptos, así como a identificar a las personas y actores clave que necesitan comprender las ideas que contiene.

Preguntas para orientar la reflexión:

- ¿Quiénes dentro de la organización necesitan comprender la Política de Crecer y Aprender antes de iniciar el viaje y cómo podemos hacerlo posible?
- ¿Qué partes de Crecer y Aprender resultan más claras? ¿Qué aspectos conectan mejor con su contexto nacional?
- ¿Cuenta su organización con formas propias de describir algunos (o todos) estos conceptos? ¿Qué tan alineadas están con Crecer y Aprender?
- ¿Qué nivel de familiaridad tienen estas ideas entre las personas adultas de la organización, especialmente entre líderes y formadoras?
- ¿Sería útil que el equipo reciba formación por parte de la AMGS antes de avanzar? ¿Hay otros actores clave que necesiten algún nivel de formación para poder participar de manera efectiva en este proceso?
- ¿Cómo puede la organización contribuir y a la vez beneficiarse de historias de impacto compartidas y colectivas dentro del Movimiento?



Crecer y Aprender:
Parte Uno



Espacio Crecer y Aprender
en Campfire

Paso dos:

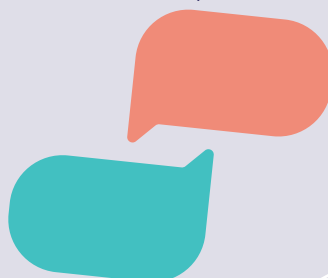
Reflexionar sobre Crecer y Aprender

¿Por qué Crecer y Aprender reúne en un mismo enfoque el aprendizaje y el desarrollo de personas jóvenes y adultas?

Crece y Aprende ha sido diseñado teniendo muy presente nuestra misión. También reconoce el papel fundamental que desempeñan las personas adultas para hacer realidad esa misión. Como resultado, el crecimiento de las niñas y jóvenes dentro del Movimiento está profundamente influido por sus relaciones tanto con sus pares como con las personas adultas que las acompañan y apoyan. Crece y Aprende no considera el desarrollo de las personas jóvenes y adultas como ámbitos separados; ambos están estrechamente interrelacionados. Cuando las personas adultas crecen, también lo hacen las personas jóvenes a las que apoyan.

Una parte importante del aprendizaje a través de la experiencia surge de la interacción con otras personas y de observar cómo afrontan el mundo y viven sus valores. Las personas voluntarias y el personal a quienes se les brinda apoyo con su desarrollo personal están mejor preparadas para actuar como referentes de nuestros valores compartidos y para crear las condiciones que las personas jóvenes necesitan para desarrollarse plenamente. Además, es más probable que se sientan valoradas y permanezcan comprometidas con el apoyo a la organización.

Adoptar un único Marco de Aprendizaje y Desarrollo no significa crear experiencias de aprendizaje idénticas para las personas jóvenes y adultas. Significa fortalecer los vínculos entre el programa educativo y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas, mejorar la experiencia del voluntariado adulto y demostrar cómo la inversión en el desarrollo personal de las personas adultas refuerza el impacto del Movimiento en el cumplimiento de su misión y visión.



Paso tres: Analicen su contexto

Este paso consiste en investigar las perspectivas y tendencias que la organización podría querer tener en cuenta al crear un marco de aprendizaje y desarrollo. Les ayudará a obtener aprendizajes valiosos para orientar los siguientes pasos, así como a dar a conocer este proyecto interna y externamente. Las guías y las guías scouts forman parte de la sociedad civil, y cuanto más conectado esté nuestro trabajo con la sociedad, más relevante e impactante podrá ser.

Creación de una imagen en cuatro dimensiones

Existen al menos cuatro dimensiones del contexto de la organización que deberían analizarse. Cada una aporta una perspectiva distinta; en conjunto, ofrecen una imagen lo suficientemente rica como para orientar la forma que tomará su marco. Miren tan ampliamente como puedan, y luego miren aún más allá.



Las voces de las niñas y las jóvenes, tanto dentro como fuera del Movimiento.

¿Qué dicen que necesitan, qué valoran y qué tienen que enfrentar? ¿Qué las retiene y qué las aleja?



Las voces adultas, tanto dentro como fuera del Movimiento.

Voluntarias, personal, antiguos miembros, familias. ¿Qué experimentan, qué observan y qué apoyo necesitan para desempeñar bien sus funciones?



Tendencias que afectan a las niñas y las jóvenes en la sociedad y barreras para un mundo igualitario en el que todas las niñas puedan prosperar.

¿Qué cambios sociales, económicos, políticos, ambientales y culturales están enfrentando las personas jóvenes en la sociedad? ¿Cuáles son las barreras para la igualdad de género en el país y cómo pueden abordarse?



Perspectivas de organizaciones homólogas, expertos externos y socios.

¿Cómo se percibe la organización desde fuera? ¿Qué ven otros movimientos juveniles, educadores, investigadores o socios comunitarios que la organización quizá no vea?

Paso tres:

Analizar su contexto



Aporte de la consulta: las presiones que comparten las Organizaciones Miembro

El contexto de cada organización es único; sin embargo, las respuestas a la consulta de Crecer y Aprender – Parte Dos, Fase Uno: cuestionario en línea (169 respuestas de 69 países) muestran presiones notablemente similares en todo el Movimiento. Los desafíos actuales mencionados con mayor frecuencia son:

- **Retención del voluntariado adulto**
73% de los encuestados.
- **Actualización de los programas para responder a nuevas necesidades y realidades**
64% de los encuestados.
- **Mantener el interés y el compromiso**
56% de los encuestados.
- **Retención de niñas y miembros jóvenes**
56% de los encuestados.
- **Identificar lo que funciona y lo que hay que mejorar**
42% de los encuestados.

Además, un 25 % indicó que realizan actividades de aprendizaje para jóvenes y personas adultas, pero actualmente no cuentan con un marco de aprendizaje específico.

Al analizar su propio contexto, revisen cuáles de estas presiones comparten con otras organizaciones y cuáles son diferentes en su situación. Las presiones compartidas pueden señalar áreas donde el apoyo regional o de la AMGS puede ser útil. Las presiones específicas de su contexto indican dónde deben hacer el marco más flexible para responder adecuadamente.

Antes de empezar: preguntas para que su equipo reflexione

La calidad de lo que aprendan en este paso depende de quiénes aporten sus voces y de qué tan seguras se sientan para expresarse. Antes de diseñar cómo recopilarán voces y perspectivas, dediquen un tiempo como equipo para reflexionar sobre lo siguiente:

- ☐ ¿Quiénes se verán más afectadas por este trabajo?
- ☐ ¿Qué voces son más escuchadas actualmente en la organización y cuáles se escuchan poco o casi nunca?
- ☐ ¿Qué idiomas, dialectos o formas de expresión necesitan tener espacio?
- ☐ ¿Existen normas culturales, religiosas o generacionales que influyan en quién habla y quién escucha? ¿Tienen un impacto particular o desproporcionado en las niñas? ¿Cómo pueden abordarlas para asegurar que todas las voces sean escuchadas?
- ☐ ¿Existen acontecimientos recientes (crisis, cambios políticos, pérdida o crecimiento de membresía) que requieran de reflexión por parte de las integrantes?
- ☐ ¿En qué situaciones las integrantes podrían sentirse poco seguras para expresarse con honestidad y qué pueden hacer para generar mayor confianza?
- ☐ ¿Quiénes deberían conocer lo que se aprenda en este proceso?
- ☐ ¿Cómo se asegurarán de que las personas que participaron puedan ver que sus aportes fueron escuchados?

Paso tres:**Analizar su contexto****Aporte de la consulta: Organizaciones que operan en entornos escolares**

Para algunas Organizaciones Miembro, el el guidismo y esculptismo femenino se desarrollan principalmente o en su totalidad a través de centros educativos. Si este es su modelo de funcionamiento, el análisis de su contexto debe incluir también el propio sistema educativo:

- El plan de estudios nacional, el calendario escolar y las presiones de los exámenes, que determinan el tiempo y la atención que pueden dedicar los jóvenes y los profesores.
- Las expectativas, los incentivos y las limitaciones a las que se enfrentan los docentes en su papel profesional y cómo estos interactúan con su papel como líderes voluntarios.
- La cultura de liderazgo escolar y el grado de libertad que tienen las unidades para gestionar las actividades de las guías y las guías scouts según sus propios criterios.
- La voz de las niñas fuera del sistema escolar, que pueden estar ausentes de tu membresía precisamente porque la oferta se basa en la escuela.



Paso tres:

Analizar su contexto

Métodos para recoger voces y perspectivas

Elijan una combinación de métodos que se adapte a su capacidad y a las áreas en las que necesitan enfocarse. A continuación, se presentan algunas ideas que pueden probar. Están asociadas a la dimensión a la que mejor contribuyen, aunque muchas pueden utilizarse también en otras. Para todos los métodos, recomendamos crear espacios valientes con el fin de garantizar que se cumpla con esa parte.

Para escuchar las voces de niñas y jóvenes

- Actividades de reflexión y grupos focales liderados por jóvenes, con facilitación de jóvenes cuando sea posible.
- Métodos creativos (dibujo, foto-voz, narración de historias) que inviten a expresarse más allá de las palabras.
- Encuestas breves y accesibles, diseñadas en conjunto con niñas y jóvenes.
- Círculos de escucha a nivel de unidad, distrito³ o eventos nacionales.

Nota para entornos coeducativos: asegúrense de que exista suficiente espacio para conversaciones separadas por sexo, tanto para miembros juveniles como adultos.

Para escuchar las voces de personas adultas (voluntariado, personal, exintegrantes)

- Entrevistas por rol con personas que desempeñan funciones específicas en distintos niveles (local, distrital, nacional).
- Encuestas dirigidas a grupos concretos (formadoras, responsables de unidad, comisionadas).
- Conversaciones con exintegrantes y antiguas voluntarias; su perspectiva sobre por qué se retiraron suele ser tan valiosa como la de quienes permanecen.

Siempre que sea posible, organice grupos focales separados para las personas voluntarias y para el personal, de modo que puedan participar de forma abierta y honesta.

Para comprender tendencias y barreras más amplias en la sociedad

- Revisión de investigaciones, informes y datos existentes sobre niñas y jóvenes en su contexto.
- Entrevistas con personas expertas en trabajo con jóvenes, educación, igualdad de género, salud mental y salvaguarda.
- Análisis de cómo se experimentan a nivel local tendencias como la vida digital, el cambio climático, el desplazamiento o la presión económica.
- Exploración del panorama de la sociedad civil: ¿quiénes más trabajan con niñas y jóvenes en su contexto y qué están observando?

Analicen de manera crítica cualquier investigación, análisis de tendencias o consulta que utilicen para orientar su reflexión, considerando las fuentes, el financiamiento y posibles sesgos o influencias externas.

Para recoger perspectivas externas y de pares

- Conversaciones con otros movimientos juveniles (incluyendo contrapartes de la OMMS).
- Reuniones con organizaciones aliadas, financiadores y actores comunitarios que conocen la organización desde fuera.
- Intercambio entre pares con Organizaciones Miembro de la región que se encuentren en una etapa similar en su viaje de Crecer y Aprender.
- Revisión de evaluaciones externas recientes, auditorías o retroalimentación recibida por la organización.

³ Cuando se haga referencia a los «distritos» dentro de una Organización Miembro, se entenderá por ello un área geográfica (o región) compuesta por varias unidades de Guías y/o Guías Scouts y situada por debajo del nivel nacional.

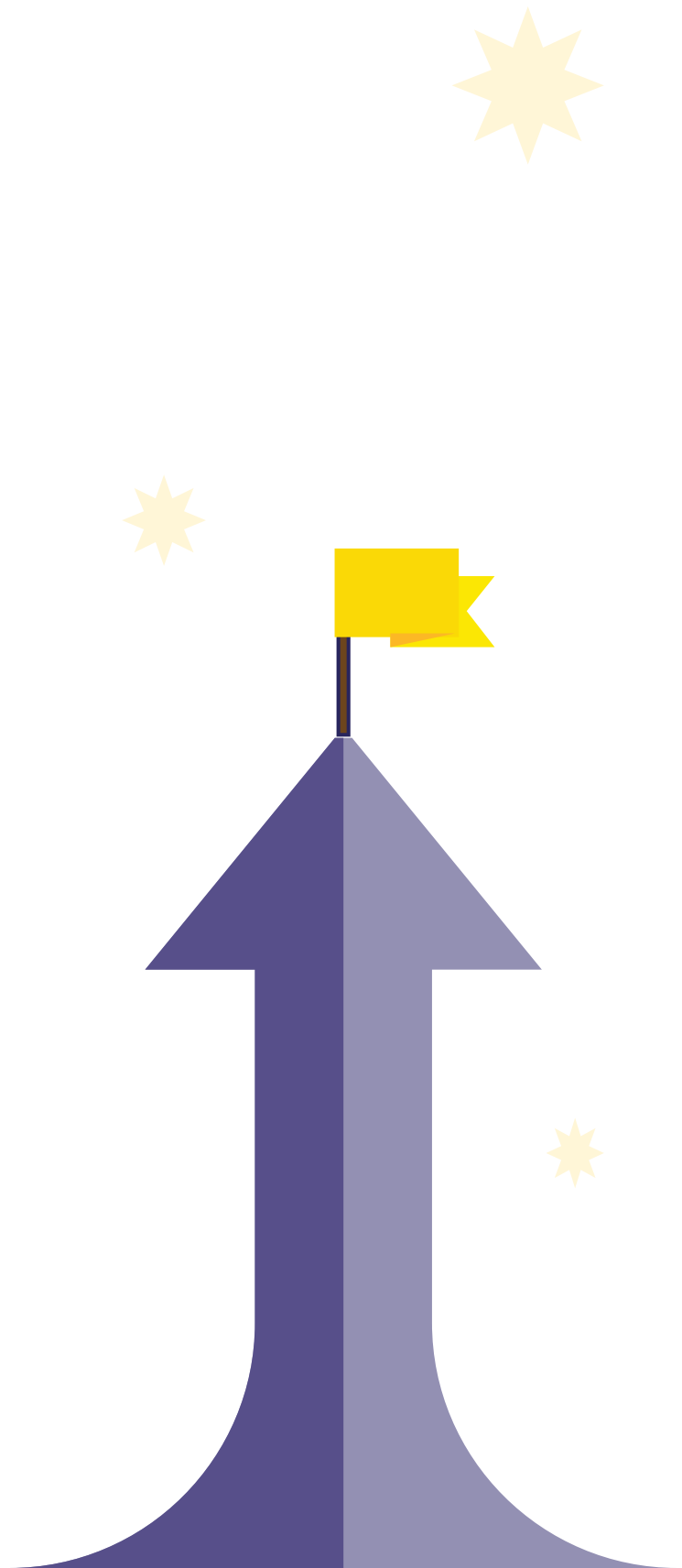
Paso tres:

Analizar su contexto

Cómo saber si se ha logrado el objetivo al finalizar el Paso tres

Al final de este paso, la organización debería poseer una comprensión compartida, basada en evidencia, del contexto de la organización, a la que el equipo pueda recurrir a lo largo de todo el proceso. Generalmente esto incluye:

- Un resumen de lo que niñas y jóvenes expresan que necesitan, valoran y viven.
- Un resumen de lo que experimentan y necesitan las personas adultas (voluntariado, personal, exintegrantes).
- Un análisis de las principales tendencias y barreras que afectan a niñas y jóvenes en su contexto.
- Perspectivas externas y de pares sobre las fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de la organización.
- Un reconocimiento claro de qué voces han contribuido a esta visión y cuáles no, para que el equipo pueda planificar cómo cerrar esas brechas en los siguientes pasos.



Paso cuatro: Planifiquen el viaje

El proceso de crear e implementar un marco de aprendizaje y desarrollo es un proceso significativo de gestión del cambio que afectará a toda la organización.

La decisión final de adoptar un marco de aprendizaje y desarrollo alineado con la Política de Crecer y Aprender recaerá en las estructuras de liderazgo de más alto nivel de la organización. Sin embargo, el éxito, tanto en el desarrollo del marco como en su implementación, dependerá de un proceso participativo asumido colectivamente por la organización, desde el nivel local hasta el nacional.

Algunas de las dimensiones que el equipo puede considerar en la planificación son:

1. Toma de decisiones y mandato

Para que el equipo de Crecer y Aprender pueda avanzar, es esencial contar con un mandato claro y una comprensión común de las expectativas en todos los niveles.

- ¿Dónde se ubica la toma de decisiones en cada etapa del viaje?
- ¿A quiénes se debe mantener informados y quiénes deben participar de manera más activa?
- ¿Cómo contribuirá la organización en su conjunto a la toma de decisiones y/o cómo se mantendrá informada a lo largo del proceso?

2. Gestión del cambio

Durante los pasos dos y tres, el equipo habrá reflexionado sobre distintas dimensiones que influyen en qué medida la organización avanza hacia su propósito central.

- ¿Estas dimensiones se conocen y comprenden ampliamente dentro de la organización?
- ¿Existe un llamado al cambio en la organización y, de ser así, en qué áreas se expresa con mayor fuerza? ¿Dónde es probable que exista mayor resistencia?
- Tomen en cuenta lo que se puede aprender de procesos anteriores de gestión del cambio en la organización y lo que hace el equipo para desarrollar un consenso sobre el camino a seguir. ¿Existen canales de comunicación adecuados para apoyar este proceso de manera eficaz?



Aporte de la consulta: ¿cuánto tiempo lleva?

Durante la consulta de Crecer y Aprender, las Organizaciones Miembro compartieron cuánto tiempo les tomó su proceso de revisión más reciente. En el caso del programa juvenil, las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera: menos de un año (12 % de las OM), un año (20 %), 18 meses (13 %), dos años (19 %) y más de dos años (28 %). Las revisiones del aprendizaje

y desarrollo de personas adultas fueron, en promedio, ligeramente más cortas, aunque siguieron una distribución similar.

En general, estos resultados sugieren que un proceso de revisión suele tomar entre uno y tres años, y un proceso completo de rediseño o actualización puede tomar considerablemente más tiempo.

3. Recursos

Todo proceso de gestión del cambio requiere recursos, y un proceso como este puede tener implicaciones de gran alcance para la organización, con los costos que ello conlleva. Esto incluye las exigencias de tiempo, enfoque y capacidad del equipo líder de la organización, cuyas integrantes a menudo deben equilibrar sus muchas responsabilidades con otras prioridades contrapuestas.

El desarrollo de materiales nuevos o su actualización, desde el propio marco de aprendizaje y desarrollo hasta materiales del programa juvenil o de formación de personas adultas, probablemente implicará costos financieros.

¿El equipo ha considerado cuidadosamente los recursos que serán necesarios para garantizar la sostenibilidad de este proyecto?

4. Tiempos y Celebración

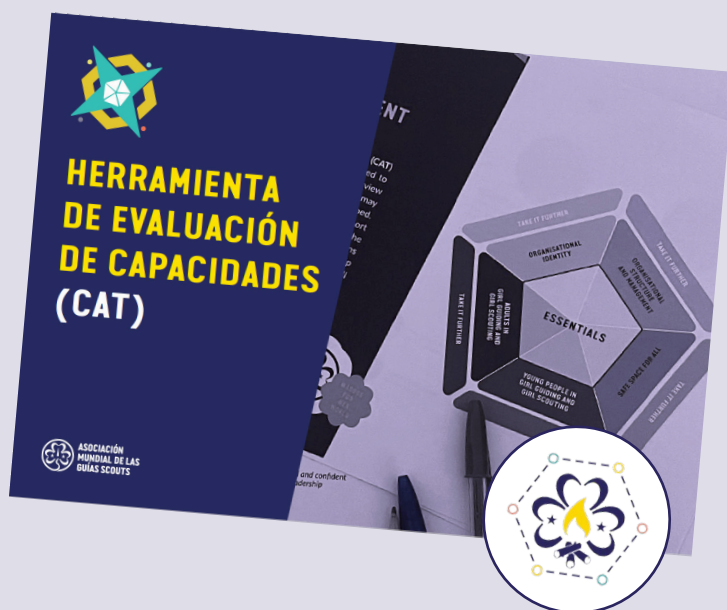
Dado el tiempo que puede tomar iniciar y llevar adelante un proceso de cambio en una organización nacional, es importante considerar cuidadosamente el cronograma y no establecer expectativas poco realistas.

Contrasten su reflexión con experiencias anteriores y con la experiencia de organizaciones pares. Consideren cómo encaja el trabajo en el ciclo estratégico de su organización y con posibles cambios de liderazgo previstos. ¿Qué pueden planificar ahora para garantizar su continuidad incluso cuando otras cosas cambien en la organización a lo largo del tiempo? Al definir el cronograma, incluyan también momentos de celebración en los principales hitos del proceso, ya que son fundamentales para mantener la motivación y el compromiso del equipo durante todo el recorrido.

¿Su organización está lista?

Es importante tener en cuenta todas las dimensiones del contexto organizacional antes de comprometerse con la implementación de Crecer y Aprender, para evaluar si este es el momento adecuado para priorizar esta área y si la organización cuenta con la capacidad suficiente para hacerlo.

Se recomienda encarecidamente que todas las organizaciones lleven a cabo los elementos esenciales de las cinco secciones de la Herramienta de Evaluación de Capacidades de la AMGS (CAT) durante esta vía de actuación, si aún no lo han hecho. Esto también será útil si planean solicitar la acreditación con la AMGS, ya que el proceso de acreditación tiene en cuenta todos los estándares relevantes del CAT.



RUTA DOS

Desarrollo del marco

Esta vía de actuación, o ruta, es una guía para crear un marco de aprendizaje y desarrollo alineado con la Política de Crecer y Aprender.

RUTA DOS:

Desarrollo del marco

Esta vía de actuación, o ruta, es una guía para crear un marco de aprendizaje y desarrollo alineado con la Política de Crecer y Aprender. Plantea preguntas para considerar en cada etapa del proceso, con el fin de asegurar que el marco esté arraigado en el contexto, la cultura y la realidad de cada organización.

Las organizaciones pueden utilizar este itinerario para:

- Desarrollar un nuevo marco de aprendizaje y desarrollo
- Revisar y actualizar uno o varios marcos existentes
- Contrastar sus marcos existentes con los conceptos recogidos en la Política de Crecer y Aprender e identificar oportunidades de desarrollo futuro

La estructura de esta vía refleja la de Crecer y Aprender – Parte Uno, lo que facilita identificar los conceptos más relevantes en cada paso.

La estructura de esta ruta refleja la de Crecer y Aprender – Parte Uno, lo que facilita identificar los conceptos más relevantes en cada paso. Cada paso convierte un concepto de Crecer y Aprender – Parte Uno en preguntas que las organizaciones pueden explorar y luego documentar en la plantilla general del marco de aprendizaje y desarrollo de la página 78. Una vez completada, esta plantilla constituye la principal evidencia requerida para el proceso de acreditación de la AMGS.

Para las organizaciones que no cuentan con un marco para el programa juvenil o para la oferta de aprendizaje y desarrollo de personas adultas, este proceso dará lugar a una herramienta útil para definir una dirección compartida, fortalecer la comprensión de la Política de Crecer y Aprender e identificar cómo se puede mejorar el programa juvenil y/o la oferta de aprendizaje y desarrollo en el futuro.

Las características de un guidismo y esculismo femenino de calidad constituyen un sistema interconectado que, cuando se aplica adecuadamente, debería apoyar el desarrollo personal hacia los ocho resultados de crecimiento. Es importante comprender cada concepto, así como la forma en que interactúan entre sí, para poder traducirlos en una aplicación práctica. Un marco completo de aprendizaje y desarrollo debe mostrar un “hilo conductor” claro que conecte todos los elementos.





En su contexto



Antes de redactar cada paso de su marco, dediquen diez minutos en equipo a responder:

- ¿Qué palabras utiliza ya la gente de nuestra organización para referirse a estas ideas?
- ¿Qué referencias culturales, lingüísticas o sociales ayudan a que estas ideas cobren sentido en nuestro contexto?
- ¿Dónde aparecen ya estas ideas en nuestra práctica actual, incluso si les damos un nombre diferente?
- ¿Qué aspectos de estas ideas, si los hay, se tendrían que adaptar para que estas ideas sean relevantes y auténticas en nuestro contexto?

Su marco escrito debe reflejar estas respuestas y la realidad de su organización, en lugar de ser una mera repetición del lenguaje usado en los documentos globales de la AMGS.

Paso uno: Conectadas por un propósito compartido

Cada organización nacional guía y guía scout tiene su propia historia, su propio contexto y su propia forma de dar vida al guidismo y el escultismo femenino; sin embargo, compartimos un propósito que nos une como Movimiento global y hacia el cual cada organización trabaja en su sociedad.

En este paso, los equipos reflexionarán sobre las ideas centrales que orientan a la organización y dan sentido a su trabajo, y sobre cómo estas se conectan tanto con sus integrantes, como con la sociedad y con el propósito compartido del Movimiento.

Nuestro propósito refleja por qué existe el guidismo y el escultismo femenino y qué impacto esperamos generar a través de nuestras actividades educativas, tanto en las personas como en la sociedad en general. Poder expresar este propósito con claridad proporciona la orientación y la intención que deben sustentar el marco de aprendizaje.

Por lo general, nuestro propósito ya debería estar presente en la visión, misión y valores de la organización, así como en la forma en que describen la contribución que realizan en la sociedad. También debería estar alineado con el propósito definido en Crecer y Aprender:

- **Visión:** un mundo igualitario en el que todas las niñas puedan desarrollarse plenamente.
- **Misión:** permitir que las niñas y las jóvenes desarrollen todo su potencial como ciudadanas responsables del mundo. Esto refleja las dos dimensiones de nuestro propósito educativo:
 - o el desarrollo del potencial de cada persona como protagonista de su propia vida;
 - o la manera en que el desarrollo de ese potencial le permite contribuir a la construcción de un mundo mejor como ciudadanía global activa.

“Contribuir de manera adecuada al propósito educativo del guidismo y escultismo femenino, tal como se expresa a través de los ocho resultados de crecimiento”

Crecer y Aprender: Políticas y Conceptos

- **Valores:** ciudadanía, espiritualidad e integridad.

Explica por qué capacitamos a las personas jóvenes para vivir nuestros valores compartidos, tanto en beneficio propio como para contribuir positivamente al mundo que las rodea.

Las organizaciones guías y guías scouts son una parte importante de la sociedad civil. Apoyan el crecimiento personal y el desarrollo del liderazgo de niñas y jóvenes, promueven los valores de la ciudadanía activa y contribuyen a la cohesión social. Estas organizaciones trabajan por construir un mundo que no solo empodere a niñas y jóvenes, sino que también hace frente a las barreras sistémicas a la igualdad de género que siguen afectando a las sociedades en todo el mundo.



⁵ Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
<https://sdgs.un.org/es/topics/gender-equality-and-womens-empowerment>

Paso Uno:

Conectadas por un propósito compartido

Preguntas para orientar la reflexión de su marco de aprendizaje y desarrollo

Visión y misión: ¿Cuál es la visión y/o misión de su organización? Describa de qué manera su visión y/o misión se alinean con el propósito educativo del Movimiento Guía y Guía Scout, tal como se expresa en Crecer y Aprender.

Al contestar esta pregunta, tenga en cuenta lo siguiente:

- ¿Tiene nuestra organización declaraciones de visión y misión? ¿Se relacionan claramente con ambas dimensiones de nuestro propósito educativo?
- ¿Son ampliamente conocidas y comprendidas la visión y la misión de la organización? ¿Inspiran unidad al interior de la misma?
- ¿Tienen la visión y la misión de la organización relevancia en el mundo actual? ¿Inspiran apoyo fuera de la organización?

Valores: ¿Cómo define su organización los valores que constituyen la base de sus experiencias de aprendizaje? Si estos difieren de los valores expresados en Crecer y Aprender, expliquen de qué manera se relacionan con los valores fundamentales guías y guías scout.

Al contestar esta pregunta, tenga en cuenta lo siguiente:

- ¿Cómo definimos nuestros valores en el contexto actual?
- ¿Comunicamos nuestros valores de una manera que resuene entre las niñas y los jóvenes de nuestra sociedad en general? ¿Conectan con personas que no pertenecen a nuestra organización?
- ¿La forma en que expresamos o trabajamos con nuestros valores excluye a ciertos grupos de jóvenes de nuestra sociedad? ¿Cómo podríamos hacer esto más relevante y accesible para todas y cada una de las niñas?
- ¿Qué visibilidad tienen nuestros valores en nuestro programa juvenil? ¿Podemos ver esos valores en acción integrados en las experiencias de aprendizaje que ofrecemos?
- ¿Son los adultos de la organización un ejemplo constante de estos valores, tanto cuando trabajan con jóvenes como entre ellos?
- ¿Nuestra oferta de aprendizaje y desarrollo para adultos fomenta la reflexión sobre los valores, reconociendo que el cambio de perspectivas y la experiencia vital a lo largo del tiempo pueden influir en nuestra relación con los valores y en cómo los transmitimos con el paso del tiempo?

Declaración de aprendizaje y desarrollo:

Una declaración que describa cómo la oferta de aprendizaje y desarrollo de la organización:

- a. contribuye al desarrollo de las personas jóvenes; y
- b. tiene un impacto en el desarrollo de la sociedad. Esta declaración debe incluir afirmaciones claras y específicas sobre cómo la organización responde a las necesidades y aspiraciones de las personas jóvenes en la sociedad actual, centrándose en el impacto que genera, y no en las actividades que realiza.

Al responder a esta pregunta, consideren cómo su declaración de aprendizaje y desarrollo puede...

- Establecer un vínculo entre su visión, misión y valores (es decir, su propósito).
- Demostrar cómo su organización hace realidad ese propósito.
- Explicar cómo el guidismo y el escultismo femenino responden a las necesidades específicas de las personas jóvenes en su sociedad y qué diferencia aporta a la sociedad en general.
- Proporcionar una orientación compartida tanto para el programa educativo como para la oferta de aprendizaje y desarrollo de personas adultas.
- Servir como una valiosa herramienta de comunicación y promoción al relacionarse con socios externos, ministerios y otras partes interesadas.

Al elaborar su declaración de aprendizaje y desarrollo, considere...

- El proceso de consulta y el análisis de necesidades realizados en la Ruta 1, Paso tres.
- ¿Cómo explicaríamos el propósito de nuestra organización y su impacto en la sociedad a alguien que nunca ha oído hablar de las guías y las guías scouts?
- ¿Hasta qué punto comprendemos y respondemos a la realidad social y demográfica de nuestra sociedad?
- ¿Cuáles son las barreras para la igualdad de género en nuestra sociedad y cuál es nuestro papel para abordarlas en los distintos niveles de la organización?

Paso dos: Utilizamos el enfoque guía y guía scout

Este paso se centra en el “cómo” se puede hacer realidad la intención de la organización por medio del enfoque guía y guía scout, es decir, el método y el modelo de liderazgo. Define el «cómo» se apoyan las experiencias de aprendizaje para contribuir al desarrollo, a lo largo del tiempo, de los ocho resultados de crecimiento tanto en las personas jóvenes como en las adultas. Incluye:

El método guía y guía scout

Nuestro método compartido para apoyar el aprendizaje no formal es fundamental en el guidismo y escultismo femenino y debe ser la primera consideración al diseñar y facilitar todas las experiencias de aprendizaje, tanto para personas jóvenes como adultas.

El método es un sistema interconectado con cinco elementos:

- Aprendizaje en grupos pequeños
- Mi camino, mi ritmo
- Aprender haciendo
- Conexión con los demás
- Conexión con mi mundo

“Se diseñará y facilitará utilizando el enfoque guía y guía scout, tal y como se refleja en nuestro método y modelo de liderazgo.”

**Creer y Aprender:
Políticas y Conceptos**



Paso dos:

Utilizamos el Enfoque del Movimiento Guía Femenino

El modelo de liderazgo guía y guía scout

El modelo de liderazgo guía y guía scout ayuda a quienes aprenden a ser más conscientes de su forma de pensar, comportarse y relacionarse con el mundo que las rodea. Es relevante en todas las etapas del viaje guía y guía scout. Contar con espacios donde tanto las personas jóvenes como las adultas puedan practicar el liderazgo es fundamental para apoyar su desarrollo.

El modelo promueve los principios de un liderazgo compartido, con propósito y cosmopolita, a través de un sistema de seis esquemas de pensamiento de liderazgo:



Esquema de pensamiento reflexivo



Esquema de pensamiento colaborativo



Esquema de pensamiento creativo y crítico



Esquema de pensamiento de acción responsable



Esquema de pensamiento cosmopolita



Esquema de pensamiento de igualdad de género

Preguntas para orientar la reflexión sobre el marco de aprendizaje y desarrollo

Enfoque: ¿Cómo define y aplica su organización el método educativo y el modelo de liderazgo guía y guía scout?

Al responder a esta pregunta, considere lo siguiente:

- ¿Cuenta su organización con declaraciones de visión y misión? ¿Reflejan claramente las dos dimensiones de nuestro propósito educativo?
- ¿La visión y la misión son ampliamente conocidas y comprendidas dentro de la organización? ¿Contribuyen a generar unidad interna?
- ¿Siguen siendo pertinentes en el mundo actual? ¿Inspiran apoyo y compromiso por parte de agentes externos?

Método guía y guía scout:

- ¿Todas las personas adultas de la organización comprenden activamente el Método guía y guía scout? ¿Son capaces de reconocerlo cuando se pone en práctica? ¿Está incluido el método en las etapas iniciales de la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas?
- ¿Orienta el método la forma en que se diseñan y estructuran las distintas experiencias de aprendizaje en toda la organización?
- ¿Cómo refleja y responde la aplicación del método a las experiencias y realidades vividas por las niñas y las jóvenes?

Desarrollo del liderazgo:

- ¿Ofrece el programa educativo oportunidades para que las personas jóvenes de todas las edades practiquen el liderazgo de formas adecuadas a su etapa de desarrollo?
- ¿La oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas ayuda a quienes forman parte de la organización a reflexionar sobre su comportamiento y sobre cómo ejercen un liderazgo ejemplar?
- ¿Cómo se manifiesta el esquema de pensamiento de igualdad de género en la forma en que las personas adultas ejercen el liderazgo dentro de la organización?

Paso tres: Con el fin de crear un espacio para Crecer y Aprender

Este paso se centra en el espacio que creamos en el guidismo y escultismo femenino para que cada persona pueda acceder a lo que necesita para crecer y aprender.

Los entornos de aprendizaje que ofrecemos son tan importantes —o incluso más— que el contenido de las oportunidades de aprendizaje que brindamos. Por ello, estos espacios deben ser valientes, participativos y centrados en las niñas.

Espacios Valientes

Los entornos de aprendizaje para personas jóvenes y adultas deben ser:

- **Seguros:** donde todas las personas sean valoradas, respetadas y estén libres de violencia, discriminación y daños.
- **Inclusivos:** todas las personas pueden participar de manera significativa y se sienten parte igualitaria del espacio. Los principios de diversidad, equidad e inclusión se aplican en toda la organización.
- **Empoderadores:** todas las personas tienen la confianza necesaria para ser ellas mismas. Quienes aprenden reciben apoyo para intentar algo nuevo, expresar sus ideas, asumir riesgos y cometer errores.

Las organizaciones deben equilibrar la seguridad con la toma de riesgos para fomentar el descubrimiento y la aventura, en el espíritu del aprendizaje a lo largo y a lo ancho de la vida.

“Desarrollarse en un espacio valiente, participativo y centrado en las niñas.”

Crecer y Aprender: Políticas y Conceptos

Espacios Participativos

La participación significativa implica involucrar de forma activa y continua a quienes aprenden en las decisiones que les afectan. Esto significa pensar en:

- Cómo el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas utilizan nuestro método y modelo de liderazgo para que quienes aprenden lideren su propio aprendizaje.
- Cómo quienes aprenden participan de manera significativa en el diseño, la revisión y la actualización del programa juvenil y de la oferta de aprendizaje y desarrollo.
- Cómo se integra de manera transversal la participación juvenil significativa en toda la organización (en todos los departamentos y niveles)



Paso tres:

Con el fin de crear un espacio para Crecer y Aprender

Espacios centrados en las niñas

Un espacio centrado en las niñas es un espacio construido para y por ellas, diseñado teniendo en cuenta sus necesidades específicas y orientado a la igualdad de género.

Adoptar un enfoque centrado en las niñas es importante tanto en contextos exclusivamente femeninos como en contextos coeducativos. El hecho de que una experiencia de aprendizaje tenga lugar en un entorno solo para niñas no significa automáticamente que haya sido diseñada teniendo en cuenta las necesidades específicas de las niñas y las jóvenes.

En la práctica, un enfoque centrado en las niñas puede implicar:

- No asumir qué actividades disfrutaban las personas jóvenes en función de su género.
- Hablar abiertamente sobre la igualdad de género y aprender acerca de ella.
- Asegurarse de que todas las personas sepan que su valor no está determinado por su género.



Preguntas para orientar la reflexión sobre su marco de aprendizaje y desarrollo:

Espacio para creer y aprender: Describan cómo tienen lugar las experiencias de aprendizaje en un espacio valiente, seguro, participativo y centrado en las niñas.

Al responder a esta pregunta, consideren lo siguiente:

- ¿Cuenta la organización con políticas adecuadas para apoyar un espacio de crecer y aprender? ¿Estas políticas actualizadas, son adecuadas para su propósito y se aplican a todos los niveles? ¿Cuenta la organización con sistemas y mecanismos para reforzar las buenas prácticas en estas áreas? ¿Ustedes buscan aprender buenas prácticas de otros lugares?
- ¿La organización reflexiona sobre de forma consciente y periódica sobre la forma en que permite que existan espacios valientes, participativos y centrados en las niñas, además de identificar oportunidades de mejora?
- ¿De qué forma la oferta de aprendizaje y desarrollo para adultos refuerza la importancia de los espacios valientes, participativos y centrados en las niñas y respalda a las personas adultas para defenderlas en toda la organización?
- ¿Cómo se toman en consideración los espacios valientes, participativos y centrados en las niñas cuando se revisa o se actualiza el programa juvenil? ¿Cuál es la forma de determinar que son adecuados a los diferentes niveles?
- ¿Cómo se tienen en cuenta los espacios valientes, participativos y centrados en las niñas a la hora de revisar y actualizar las experiencias de aprendizaje, o de diseñar otras nuevas?

Junto con este paso, revisen también todas las políticas, normas y documentos de orientación relacionados con estas áreas que influyan en la manera en que su organización crea espacios para crecer y aprender, incluida su política de protección y salvaguardia.



Consejo para la acreditación

Confirman que su política de protección y salvaguardia está actualizada y que la versión más reciente es la que consta en los archivos de la AMGS.

Paso tres:

Con el fin de crear un espacio para Crecer y Aprender

Aplicación del espacio “valiente, participativo y centrado en las niñas” en unidades escolares

Cuando el guidismo y el escultismo femenino se desarrollan dentro de una escuela, el entorno escolar puede verse afectado por las normas del aula, las relaciones entre docentes y estudiantes, los horarios, la cultura de evaluación y otros factores. Para cultivar un espacio en el que las niñas puedan crecer y aprender es importante garantizar que sea:



- **Voluntario en esencia, aunque el entorno no lo sea.** Incluso si la participación es promovida o habitual en la escuela, las niñas deben sentir que la unidad es su espacio propio. Un lugar donde pueden tomar decisiones sobre lo que hacen, cómo lideran y qué exploran. La autoridad de una educadora-líder en el aula debe atenuarse para asumir un rol más facilitador dentro de la unidad.
- **No centrado en el currículo.** Aunque las unidades en escuelas pueden complementar la educación formal, las experiencias de aprendizaje no formal deben ser relevantes, emocionantes, accesibles y lideradas por quienes aprenden.
- **Diferentes del entorno escolar.** A las niñas puede resultarles más difícil asumir riesgos, expresar desacuerdos o explorar nuevas identidades en un espacio liderado por personas adultas que también las evalúa o disciplina. las prácticas como la cofacilitación, liderazgo entre pares y rotación de responsabilidades pueden ayudar a generar una distancia psicológica respecto de la jerarquía del aula.
- **Contexto escolar coeducativo.** Subgrupos solo de niñas, círculos de niñas dentro de una unidad más amplia o momentos específicos liderados por las niñas pueden ayudar a fortalecer la participación centrada en las niñas y las oportunidades de liderazgo.

Paso cuatro: y ofrecer experiencias de aprendizaje R.E.A.L.

“Incluir una gama variada y progresiva de experiencias relevantes, motivadoras, accesibles y centradas en la persona aprendiz, adecuadas a su etapa y rol.”

Crecer y Aprender: Políticas y Conceptos

Este paso se centra en el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas de una organización deben apoyar el desarrollo integral de la persona mediante una variedad de experiencias de aprendizaje Relevantes, Emocionantes, Accesibles y Lideradas por quien aprende (R.E.A.L.).

Un programa variado y progresivo de experiencias de aprendizaje R.E.A.L. es importante por dos razones.

1. Se deben tomar en consideración todas las áreas del desarrollo integral para avanzar de forma equilibrada hacia los ocho resultados de crecimiento.
2. Afectará significativamente la experiencia de quien aprende y el significado que construye a partir de ella. Aprendemos mejor cuando el aprendizaje es relevante para nuestras necesidades e inquietudes, especialmente cuando se conecta con nuestras experiencias de la vida real.

¿Cómo hacerlo variado y progresivo? Piensen en “mi camino, mi ritmo”

Una variedad progresiva de experiencias debe apoyar el desarrollo de quien aprende a lo largo de su trayectoria de aprendizaje, demostrando la forma en que cada etapa del camino se relaciona con el antes y después de cada una, y la forma en que el aprendizaje se va construyendo sobre las experiencias pasadas.

En el programa juvenil, cada organización debe identificar cómo responder a todas las áreas del desarrollo integral en cada etapa del viaje de una forma adecuada para cada edad y como hacer conexiones entre cada etapa. La progresión es personal, el viaje de cada integrante joven es diferente.

De la misma forma, en la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas, es importante concentrarse en la naturaleza persona de la progresión, por ejemplo, cómo las personas adultas pueden:

- transferir el aprendizaje entre funciones diferentes.
- reflexionar la forma en que han crecido en diferentes áreas con el paso del tiempo.
- conectar su nuevo aprendizaje con experiencias pasadas fuera del Movimiento.
- identificar metas para el futuro.

Esto difiere de las ideas tradicionales sobre aprendizaje y desarrollo. En ocasiones resulta difícil evitar la jerarquía debido a la forma en que se estructura una organización o se delega la responsabilidad. No obstante, cuando es posible separar esto del proceso de aprendizaje y desarrollo, puede favorecer que la voluntaria ofrezca una experiencia más flexible, en la que se reconozca el aprendizaje previo y se facilite que las personas adultas transiten entre las diferentes funciones según las necesidades de la organización o sus propios intereses.

Paso cuatro:
y ofrecer experiencias de aprendizaje R.E.A.L.

Una gama variada de experiencias permitirá que quienes aprenden elijan oportunidades distintas en diferentes momentos, se relacionen con el aprendizaje de formas diversas a medida que crecen, participen de maneras diferentes y asuman nuevas funciones. Junto con una práctica reflexiva, el programa y la oferta de aprendizaje y desarrollo de las personas adultas facilitarán de manera natural que la organización apoye todas las áreas del desarrollo integral de la persona.



Preguntas para orientar la reflexión: Describan cómo abordan todas las áreas del desarrollo integral de la persona y hacen que las experiencias de aprendizaje sean REALES para las personas jóvenes y las personas adultas.

Para responder esta pregunta tomen en cuenta lo siguiente:

- o ¿Cómo define su organización las áreas del desarrollo integral de la persona, y se relacionan estas con todas las áreas descritas en Crecer y Aprender? Si es más sencillo, compartan ejemplos o adjunten documentos de apoyo que respalden este aspecto.?
- o ¿Qué mecanismos tiene la organización para evaluar si el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas son R.E.A.L.? Por ejemplo:
- o ¿La organización consulta regularmente a quienes aprenden para garantizar que las experiencias siguen siendo relevantes para sus necesidades e inquietudes y les emociona ser parte de ello? ¿Esto ocurre en todos los niveles de la organización?
- o ¿La organización evalúa periódicamente las barreras de acceso al programa juvenil o a la oferta de aprendizaje y desarrollo? ¿Existen planes para abordarlas?
- o ¿En qué medida quienes aprenden son quienes toman las decisiones principales en el programa juvenil?
- o ¿Cómo puede la organización observar a quienes aprenden, especialmente niñas y jóvenes, liderando en cada etapa del programa juvenil y en los distintos niveles organizativos?
- o ¿La participación juvenil significativa influye en la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas? ¿Qué mecanismos existen para garantizarlo?
- o ¿Se toma en cuenta de manera suficiente el adaptar las oportunidades de aprendizaje a las distintas necesidades de aprendizaje, y las personas adultas están bien informadas y capacitadas para aplicar estas adaptaciones?

Paso cinco: Para que quienes aprenden desarrollen su máximo potencial

“El guidismo y el escultismo femenino permiten que niñas y jóvenes desarrollen su máximo potencial como líderes seguras y ciudadanas responsables del mundo.”

Los ocho resultados de crecimiento son, en efecto, una expresión más detallada de nuestro propósito educativo. Describen la diferencia significativa que creemos que las guías y las guías scouts pueden generar en la vida de quien aprende. Si una organización puede observar que sus integrantes que aprenden avanzan hacia estos ocho resultados a lo largo del tiempo, entonces está contribuyendo al propósito educativo del Movimiento.

Aunque los ocho resultados de crecimiento pueden parecer simples, en realidad son una síntesis de las características del guidismo y escultismo femenino de calidad. Estos resultados:

- Mantienen nuestro propósito en el centro.
- Integran nuestros principios fundamentales expresados en la Promesa y la Ley originales,,
- Responden a las siete áreas del desarrollo integral de la persona.

Desarrollar los resultados de crecimiento depende del método y modelo de liderazgo guía y guía scout. Desarrollarlos implica que quienes aprenden vivan experiencias reales, practiquen el liderazgo en distintos entornos y situaciones, y reflexionen sobre sus vivencias para darles sentido.

Algunas organizaciones guías y guías scouts ya cuentan con resultados de aprendizaje, competencias u objetivos educativos propios. Se les recomienda revisar cómo estos se conectan con los ocho resultados de crecimiento e identificar puntos de alineación, sin reemplazar aquello que ya funciona bien. Esta comparación y correlación nos permitirán una conversación más eficaz para nuestro impacto educativo colectivo.

En el marco de aprendizaje y desarrollo, las organizaciones deberían mostrar:

- a. Un conjunto de resultados de crecimiento para el viaje de aprendizaje.
- b. Indicadores para cada resultado de crecimiento, organizados según las distintas etapas del recorrido de aprendizaje.

Paso cinco:

Para que quienes aprenden desarrollen su máximo potencial

IDENTIFICAR UN CONJUNTO DE RESULTADOS DE CRECIMIENTO PARA EL VIAJE DE APRENDIZAJE

¿Cómo define su organización los resultados de crecimiento que constituyen el objetivo último del viaje de desarrollo integral de la persona?

El objetivo es acordar un conjunto de resultados de crecimiento para la organización que refleje el contexto de la misma y que, al mismo tiempo, se relacione con los ocho resultados de crecimiento. Esto puede lograrse mediante:

- Adoptar los ocho resultados de crecimiento, si se ajustan bien a la organización
- Adaptarlos para responder mejor a su contexto y necesidades

Si la organización ya cuenta con un conjunto de resultados de aprendizaje finales, el equipo deberá analizarlos en detalle en relación con los ocho resultados de crecimiento para identificar similitudes, diferencias y posibles áreas no cubiertas donde no se reflejen algunos aspectos de los resultados de crecimiento en los resultados propios de la organización.

ACORDAR INDICADORES PARA CADA RESULTADO DE CRECIMIENTO EN CADA ETAPA DEL VIAJE DE APRENDIZAJE

El siguiente paso consiste en contextualizar estos resultados de crecimiento en las distintas etapas del recorrido del guidismo y esculptismo femenino, identificando indicadores para cada uno de ellos:

- En cada etapa del programa educativo.
- De forma general, para las actitudes y comportamientos que se espera desarrollar en las personas adultas dentro del Movimiento.



Paso cinco:

Para que quienes aprenden desarrollen su máximo potencial

Resultados de crecimiento en el programa juvenil

El programa juvenil es el espacio donde los resultados de crecimiento deben ser más visibles dentro de la organización. Las integrantes jóvenes avanzan hacia estos resultados a lo largo de su vida mediante la variedad completa de experiencias de aprendizaje que viven en el programa juvenil, adaptadas a su edad y etapa de desarrollo.

La mayoría de las organizaciones estructuran su programa juvenil en etapas (grupos de edad o secciones), con momentos de transición definidos cuando niñas y jóvenes pasan a la siguiente etapa. Estas etapas suelen alinearse, en cierta medida, con fases del desarrollo infantil y juvenil (por ejemplo: primera infancia, infancia media, adolescencia temprana, adolescencia y juventud). Dependiendo de la organización, puede haber mayor o menor flexibilidad entre etapas, la estructura y el enfoque en cada etapa puede ser muy diferente o muy similar.

Las organizaciones pueden medir su progreso hacia el propósito educativo analizando la forma en que los ocho resultados de crecimiento se están desarrollando en quienes aprenden en cada etapa de su viaje. Esto ayudará a clarificar la intención de cada etapa y orientar el programa juvenil.

El primer paso es analizar conjuntamente:

- Los ocho resultados de crecimiento descritos en Crecer y Aprender.
- Las etapas de progresión según la estructura de la organización.
- Investigaciones y conocimientos técnicos sobre el desarrollo integral de niñas y jóvenes en su contexto.
- La experiencia práctica de trabajar con distintos grupos de edad a nivel local.

A partir de estos elementos, elaboren una matriz que describa, de la forma más simple posible, un conjunto de indicadores para cada resultado de crecimiento en cada etapa. Los indicadores son señales observables que permiten identificar si quienes aprenden han avanzado de manera significativa hacia un resultado de crecimiento gracias a su experiencia en cada etapa de su trayectoria dentro del Movimiento.



Paso cinco:

Para que quienes aprenden desarrollen su máximo potencial

Los resultados de crecimiento en la oferta de aprendizaje y desarrollo de personas adultas

Las personas jóvenes necesitan que las personas adultas con las que interactúan en las guías y guías scouts modelen una práctica de liderazgo empoderadora. Como Movimiento unido por valores en acción y por un compromiso con el aprendizaje a lo largo y a lo ancho de la vida, todas las personas adultas de la organización son referentes, no solo aquellas que facilitan directamente experiencias de aprendizaje. Fomentar el compromiso continuo de las personas adultas con el desarrollo de los resultados de crecimiento contribuye a este objetivo.

Las personas adultas en el Movimiento continúan desarrollándose por medio del voluntariado, la práctica del liderazgo y oportunidades de aprendizaje planificadas como la formación, la mentoría y el apoyo entre pares. Esto es importante no porque sean beneficiarias del programa juvenil, sino porque necesitan modelar el aprendizaje a lo largo de la vida.

Sobre esta base, Crecer y Aprender recomienda que el marco de aprendizaje y desarrollo de una organización también defina indicadores para personas adultas en relación con cada resultado de crecimiento. Estos no deberían ser progresivos, sino más bien señales que permitan identificar si las personas adultas del Movimiento han avanzado lo suficiente en cada resultado como para modelarlo de forma positiva.

Además, las organizaciones deberán definir los roles clave de las personas adultas e identificar las competencias específicas que estos requieren, para desempeñar eficazmente funciones que, directa o indirectamente, contribuyen al propósito educativo del Movimiento.

Las competencias son el conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias, actitudes y valores que permiten a una

persona desempeñar con éxito una función determinada. Algunas competencias serán aplicables a muchas, incluso a todas, las funciones, aunque en diferentes grados. Por ejemplo, todas las funciones pueden requerir cierta comprensión de las características de un guidismo y escultismo femenino de calidad, pero el nivel de conocimiento necesario será distinto, según la función. Las competencias se desarrollan y se demuestran a través de la experiencia en situaciones de la vida real, por lo que deben formularse de manera que reflejen lo que la persona puede ser o hacer como resultado de haber adquirido esa competencia.

Podemos decir que las actitudes, así como los valores, requeridos para funciones específicas pueden estar relacionados con los resultados de crecimiento, mientras que los conocimientos y habilidades necesarios no siempre estarán tan directamente vinculados.

Esto se comprende mejor al analizar en qué medida y en qué ámbitos resulta más pertinente que las organizaciones se centren en el desarrollo personal de las personas adultas, en comparación con el desarrollo de las competencias necesarias para las diferentes funciones:

En este modelo, los resultados de crecimiento son relevantes tanto para apoyar a las personas adultas a vivir los valores en sus interacciones con otras personas dentro del Movimiento, como para inculcar las actitudes y comportamientos necesarios en funciones específicas. El desarrollo de las competencias requeridas para distintos roles en la organización se analizará en el siguiente paso.



Paso seis: Cómo apoyamos a quienes aprenden para que alcancen su máximo potencial

La parte final del marco de aprendizaje y desarrollo muestra cómo las ideas anteriores se hacen visibles para toda la organización, describiendo, a alto nivel, el sistema organizacional mediante el cual se define y organiza el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas.

Cada organización abordará este paso de manera diferente, según el momento en que se encuentre dentro de su ciclo de revisión o renovación del programa juvenil y/o de la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas, y dependiendo de su contexto y modelo de funcionamiento. Sin embargo, existen algunos principios comunes que deberían reflejarse en el marco de aprendizaje y desarrollo para el programa juvenil y para la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas:

- Evidencia de estructuras y sistemas organizativos que respondan a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de personas jóvenes y adultas en la organización.
- Liderazgo y recursos suficientes para sostener el apoyo a ambas áreas en el tiempo, con una asignación equilibrada entre personas jóvenes y adultas.
- Ejemplos que muestren cómo ambas áreas se abordan de manera conectada y complementaria.
- Ejemplos de cómo los sistemas, tanto para jóvenes como para personas adultas, se basan en el enfoque guía y guía scout y ofrecen espacios valientes, participativos y centrados en las niñas.

6a) Consideraciones sobre el programa juvenil

Crece y Aprende define el programa juvenil como “el conjunto total de oportunidades de aprendizaje a las que niñas y jóvenes pueden acceder en las guías y las guías scouts”. Con la observación de que una experiencia de aprendizaje se entiende como “una experiencia personal, interacción, sesión, formación o programa en el que tiene lugar el aprendizaje”. Entonces, ¿cómo puede una organización planificar, implementar, evaluar y revisar un programa juvenil en el que el aprendizaje “ocurre” principalmente dentro del grupo y entre las propias personas jóvenes, y en el que cada viaje es único? Existen cinco funciones clave que la organización puede asumir:

- a. Definir una estructura organizativa.
- b. Fomentar las condiciones que favorecen el autodescubrimiento y el aprendizaje autodirigido.
- c. Diseñar y facilitar oportunidades de aprendizaje complementarias, especialmente aquellas que ayuden a las personas jóvenes a “aprender a aprender”,
- d. Reconocer el conjunto de experiencias de aprendizaje que ocurren dentro de esa estructura y condiciones, y buscar formas de medir su impacto y mejorar continuamente.
- e. ¡Reconocer que las experiencias planificadas son solo una parte del programa juvenil!

Paso seis:

Cómo apoyamos a quienes aprenden para que alcancen su máximo potencial

Preguntas para orientar la reflexión sobre el marco de aprendizaje y desarrollo

Cuando respondan esta pregunta, consideren:

- ¿Cuál es la estructura del programa juvenil de la organización?
- ¿Quién es responsable de la supervisión del programa juvenil?
- ¿Cómo se revisa y actualiza el programa de manera continua?
- ¿Cómo se hacen visibles las intenciones del programa para niñas y jóvenes de forma adecuada a su edad?
- ¿Cómo se crean en el programa juvenil las condiciones para el liderazgo compartido en el grupo de pares?
- ¿Cómo se define el rol de las personas adultas en el programa juvenil y cómo se refuerzan las expectativas de conducta?
- ¿Qué sistemas y herramientas apoyan la aplicación del método guía y guía scout dentro del programa juvenil?
- ¿Cómo se aseguran de que todas las personas líderes comprendan y utilicen el método y el modelo de liderazgo guía y guía scout para apoyar a las personas jóvenes a liderar su propio aprendizaje?
- ¿Cómo se acompañan los momentos de transición entre etapas y del programa juvenil hacia roles de voluntariado? ¿Esto funciona adecuadamente?
- ¿Cuál es el alcance del programa juvenil y en qué medida refleja la diversidad de la población del país? ¿Qué barreras existen para ampliar su alcance?
- ¿Qué sistemas de apoyo existen para fortalecer la confianza y las competencias de las personas líderes en la facilitación del programa juvenil dentro de los grupos locales?



Aporte de la consulta: ¿cuándo fue la última revisión de su programa juvenil?

De los 169 representantes de Organizaciones Miembro en GAL de 69 países que participaron en esta fase de la consulta:

- 42%** revisó su programa juvenil por última vez en los últimos 1-2 años.
- 22%** lo revisó hace 2 a 5 años.
- 10%** lo revisó hace 5 a 10 años, el 5 % hace más de 10 años y el 3 % nunca lo ha revisado.
- 10%** no estaba seguro de cuándo tuvo lugar la última revisión.

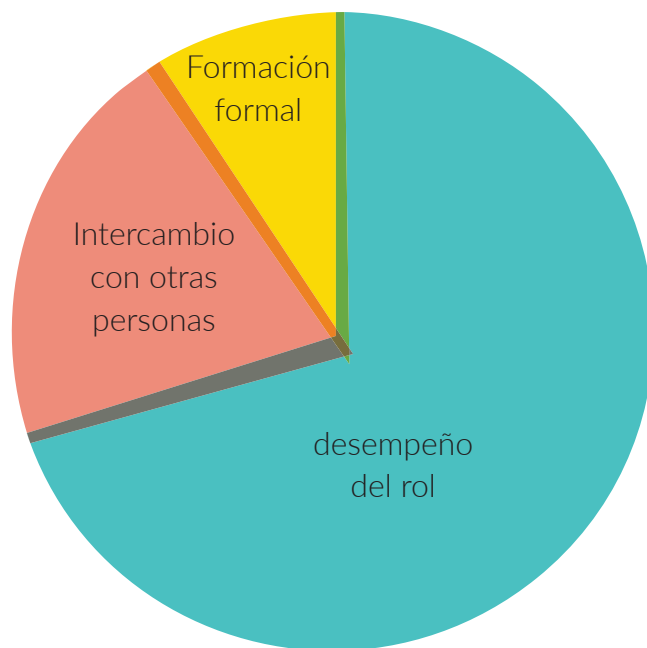
Paso seis:

Cómo apoyamos a quienes aprenden para que alcancen su máximo potencial

6b) Consideraciones sobre la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas

Las guías y guías scouts adultas aprenden principalmente a través del voluntariado, la práctica del liderazgo y la reflexión sobre la experiencia. Dado que el propósito del guidismo y escultismo femenino se centra en niñas y jóvenes, la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas será necesariamente diferente al programa juvenil, incluso cuando ambos se basen en el mismo enfoque educativo guía y guía scout.

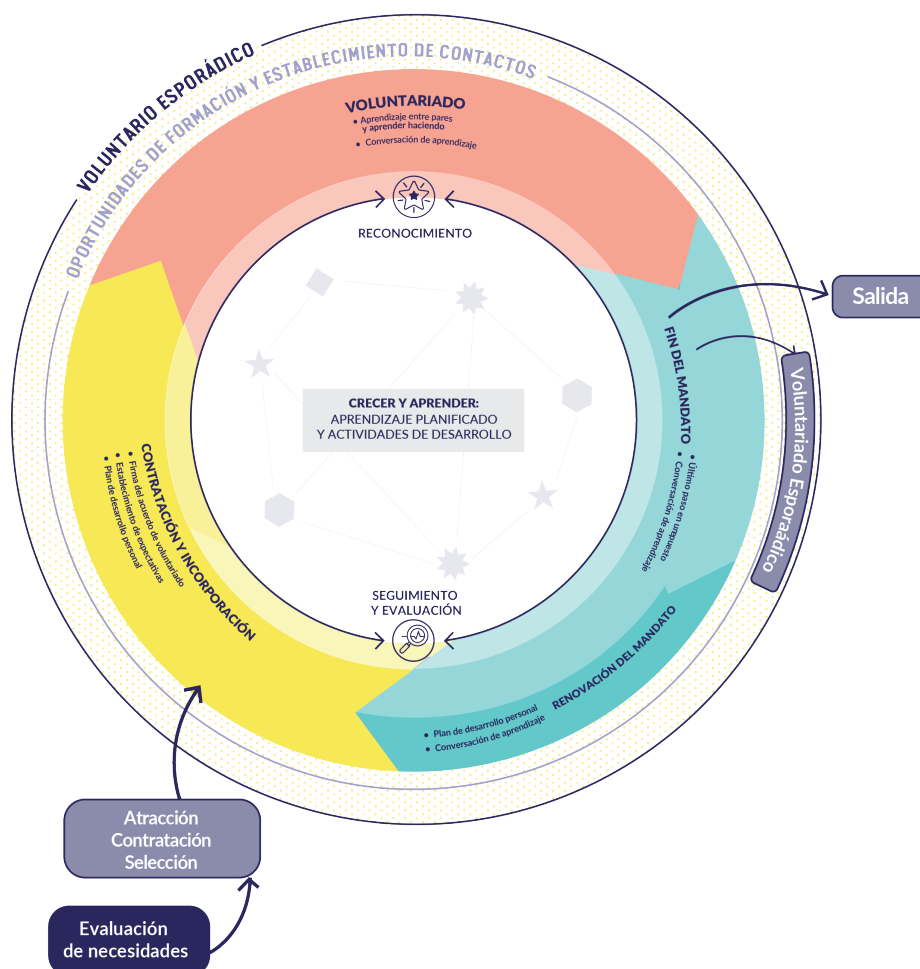
El aprendizaje y desarrollo en el guidismo y escultismo femenino no ocurre de forma aislada, sino que está integrado en todas las etapas del ciclo de vida del voluntariado (ver imagen). Al diseñar su oferta de aprendizaje y desarrollo de las personas adultas, es importante reconocer que aproximadamente el 70 % del aprendizaje ocurre en el desempeño de la función, el 20 % a través del intercambio con otras personas y no más del 10 % mediante formación formal. Estas proporciones son orientativas y buscan ampliar la mirada más allá de la formación tradicional al diseñar el marco de aprendizaje y desarrollo.⁶ El papel de la organización es crear las condiciones para que ese aprendizaje ocurra, mediante herramientas, estructuras y momentos que acompañen y complementen la formación formal.



⁶Baden-Powell, R. (1919). Aids to Scoutmastership: A Handbook for Scoutmasters on the Theory of Scout Training. London: Herbert Jenkins.
Lombardo, M. M. & Eichinger, R. W. (1996). The Career Architect Development Planner (1st ed.). Minneapolis, MN: Lominger
Kajewski, K. & Madsen, V. (2012). Demystifying 70:20:10 (White paper). DeakinPrime.

Paso seis:

Cómo apoyamos a las aprendices para que alcancen su máximo potencial



En la práctica, comiencen analizando el recorrido del voluntariado y pregúntense: ¿dónde ocurre ya el aprendizaje y dónde podría apoyarse mejor?

Atracción y captación: desde el momento en que se entra en contacto con posibles personas voluntarias, estas comienzan a formarse una idea del tipo de organización que somos. Colabore con el equipo de comunicación o marketing para que las actividades de atracción y captación contribuyan a generar expectativas realistas. Algunas personas voluntarias habrán crecido dentro del Movimiento y es posible que ya posean amplios conocimientos y experiencias previas. En ciertos casos, parte del proceso consistirá en ayudarles a cuestionar,

desaprender y volver a aprender determinados enfoques o prácticas. Asimismo, los procesos de selección también tienen implicaciones para el aprendizaje y el desarrollo, ya que la práctica de la reflexión compartida contribuye al desarrollo de la autoconciencia y el conocimiento de una misma.

Firma de un convenio de voluntariado, incorporación y el establecimiento de expectativas: este es el momento de ayudarle a comprender el contexto al que se integra y definir un **plan de desarrollo personal**. ¿qué competencias necesita para esa función y qué le gustaría explorar que no puede experimentar fácilmente en otros espacios?

Paso seis:

Cómo apoyamos a las aprendices para que alcancen su máximo potencial

A medida que desempeña su función, los momentos de **preparación y retroalimentación** le permiten reflexionar sobre las actividades que realiza, sus propios comportamientos y cómo se siente: ¿de qué se siente orgullosa y qué haría de manera diferente? Se recomienda que al menos una vez al año se lleve a cabo una conversación de aprendizaje más estructurada que permita profundizar: revisar avances, identificar oportunidades de crecimiento (ya sea relacionadas con su función actual, una función a futuro o su desarrollo personal) y conectarla con lo que ofrece la organización a nivel local, nacional o internacional.

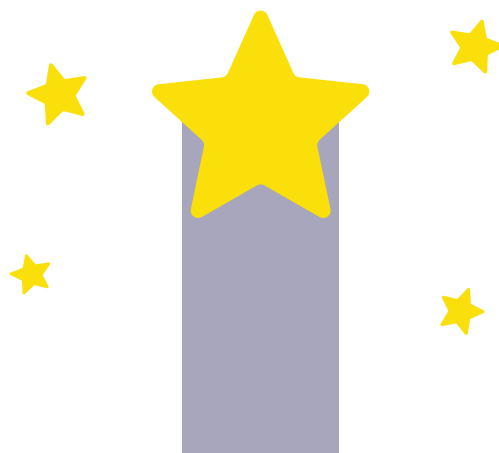
Cuando las personas voluntarias **cambian de función**, es importante reconocer las competencias que aportan, tanto de su rol anterior como de su vida personal y profesional dentro de su aprendizaje a lo largo y a lo ancho de la vida.

Y cuando una persona finaliza una función, la **conversación de salida** es tanto una oportunidad de aprendizaje organizacional como personal: ¿qué desea hacer a continuación?, ¿otro rol, una pausa, algo con menor o mayor nivel de exigencia?

Ahora observen la estructura organizativa y pregúntense: ¿existen reuniones o espacios recurrentes donde el **aprendizaje entre pares** podría darse de forma más intencional? Una reunión de líderes locales puede incluir un breve espacio para la reflexión o el aprendizaje colaborativo, profundizando en el enfoque del Movimiento o creando oportunidades para trabajar el desarrollo personal y de liderazgo en conjunto. Esta misma reflexión aplica también a nivel nacional.

Establezcan expectativas claras de que el voluntariado va acompañado de **aprendizaje entre pares**, ya sea en grupos de líderes de unidad, entre secciones o entre todas las personas líderes de una zona determinada. Luego proporcionen herramientas para hacerlo posible: un diario de reflexión, juegos de cartas para la conversación en grupo, un momento específico de aprendizaje en reuniones locales o un encuentro anual centrado en el enfoque guía y guía scout y el desarrollo personal. Como persona responsable del aprendizaje y desarrollo de personas adultas, si ya existen espacios y herramientas que funcionan bien, no es necesario crear nada nuevo: pregunten a sus líderes qué utilizan, los mejores puntos de partida suelen estar ya presentes.

El **reconocimiento** es importante a lo largo de todo el viaje. Cuando una persona voluntaria desarrolla una nueva competencia o crece en su función, mencionarlo y celebrarlo refuerza ese aprendizaje y la anima a seguir avanzando. El reconocimiento puede adoptar formas sencillas e informales, o ser más formal, por ejemplo mediante una insignia, un certificado o una función que refleje nuevas responsabilidades. Como equipo responsable del aprendizaje y desarrollo de personas adultas, reflexionen sobre dónde se produce ya el reconocimiento dentro de su organización y si esos momentos podrían servir para reconocer no solo lo que las personas voluntarias hacen, sino también lo que están aprendiendo.



Paso seis:

Cómo apoyamos a las aprendices para que alcancen su máximo potencial

Desarrollo personal integral a través del voluntariado⁷

- Interacción con pares
- Interacción con personas jóvenes
- Desarrollo y práctica del liderazgo
- Autorreflexión
- Aprendizaje facilitado

Desarrollo de competencias relacionadas con la función:

desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes para impartir el programa juvenil o contribuir a la organización en otras funciones

- voluntariado, aprender haciendo
- aprendizaje entre pares, mentoría y acompañamiento por parte de adultos con más experiencia
- Formación

Todo lo que las personas adultas aprenden en el Movimiento, tanto a través de su desarrollo personal como de oportunidades planificadas de aprendizaje, debe reflejar las características del guidismo y esultismo femenino de calidad. Las experiencias de aprendizaje deben ser accesibles y apoyar su crecimiento, teniendo en cuenta sus necesidades, su vida cotidiana y sus objetivos personales.



⁷https://www.deseco.ch/Key_Compencies_for_a_successful_life.pdf

Paso siete: Cómo apoyamos los roles y las competencias de las personas adultas

Este paso tiene como base el aprendizaje y desarrollo personal de las personas adultas para identificar cómo se las prepara para contribuir al propósito de la organización.

Creer y Aprender: Políticas y Conceptos

Las guías y guías scouts adultas asumen distintas funciones que apoyan tanto las experiencias de aprendizaje de las personas jóvenes como el funcionamiento de la organización.

La oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas debería utilizar el mismo enfoque de aprendizaje guía y guía scout que el programa educativo dirigido a las personas jóvenes. En la práctica esto no siempre sucede; las organizaciones que aplican de manera excelente el método con las personas jóvenes a veces recurren a formaciones directivas, largas presentaciones y oportunidades limitadas de participación cuando trabajan con personas adultas.

Marco de Aprendizaje y Desarrollo

Esta sección no forma parte de la plantilla principal del marco de aprendizaje y desarrollo; está vinculada a la Parte B: Roles de las personas adultas y matriz de competencias.

Debe incluir:

- Las funciones clave necesarias dentro de la organización.
- Una indicación de sus responsabilidades.
- Las competencias requeridas para cada función.
- La manera en que la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas apoya el desarrollo de dichas competencias.

Nota: Las descripciones detalladas de las funciones acompañan al marco, pero no forman parte de él.



Paso siete:

Cómo apoyamos los roles y las competencias de las personas adultas

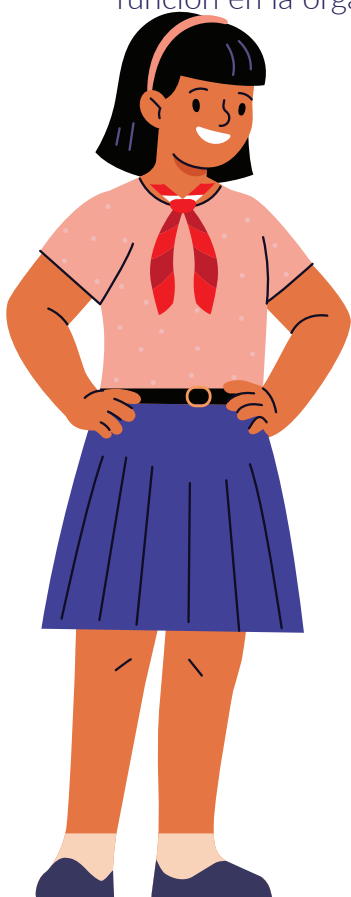
Reflexión sobre su Marco de Aprendizaje y Desarrollo

Definición de las funciones de las personas adultas

1. Realicen un esquema de las funciones actuales en la organización. Diferentes organizaciones pueden tener estructuras distintas. Las funciones pueden incluir::
 - Personas líderes de niñas
 - Funciones de apoyo al aprendizaje y desarrollo (formadoras, formadoras de formadoras, comisionadas nacionales de programa y formación, etc.).
 - Funciones de liderazgo de equipos o apoyo a la gestión organizativa (comisionadas, responsables, etc.).
 - Funciones de apoyo técnico en otras áreas (por ejemplo, imagen y visibilidad, gobernanza, finanzas, etc.)

2. Luego, para cada una de estas funciones, consideren lo siguiente:

- ¿Qué tan común o frecuente es esta función en la organización?
- ¿Cuáles son sus principales responsabilidades?
- ¿Cómo apoya esta función las experiencias de aprendizaje de las personas jóvenes?
- ¿Cómo se practica el liderazgo desde esta función?
- ¿Qué tipo de colaboración se requiere con otras funciones?
- ¿Qué nivel de toma de decisiones implica?



2. Posteriormente, consideren las principales competencias requeridas y el nivel necesario para desempeñar cada función de manera efectiva. Estos son algunos ejemplos de estas competencias:
 - Ser experta en el método guía y guía scout.
 - Ser una persona que aprende de manera autónoma a lo largo de la vida.
 - Ser capaz de aplicar distintas habilidades de facilitación.
 - Ser financieramente responsable.
 - Ser capaz de identificar las necesidades de aprendizaje de personas adultas.
 - Ser especialista técnica en salvaguarda.
 - Poder gestionar personas.
 - Ser capaz de comunicarse y colaborar eficazmente en equipo.
 - Ser mentora
 - Poder brindar apoyo en tecnologías de la información

A medida que elaboran su esquema de roles y competencias, retomen el ciclo de vida del voluntariado y analicen cómo se conectan el desarrollo de competencias, el aprendizaje a través de la práctica y la planificación de la sucesión. Para cada función, desde una persona líder de unidad responsable de un grupo de jóvenes hasta una integrante de un órgano de gobierno, se aplican las tres formas de aprendizaje: práctica, intercambio entre pares y formación. La experiencia o el nivel de responsabilidad no eliminan la necesidad de aprendizaje estructurado; por el contrario, las funciones con mayor responsabilidad requieren un apoyo igualmente intencional. En el proceso de acreditación, se espera evidenciar que cada función cuenta con oportunidades específicas de aprendizaje y desarrollo para las competencias técnicas que requiere.

Paso siete:

Cómo apoyamos los roles y las competencias de las personas adultas

Las investigaciones en neurociencia de los últimos treinta años confirman lo que el guidismo y escultismo femenino siempre ha sostenido: las experiencias activas, reflexivas y centradas en quien aprende generan un aprendizaje más profundo y duradero para todas las personas, incluidas las adultas. El hecho de que una persona adulta pueda asistir a una presentación de tres horas no significa que aprenda mejor de esa manera. Es importante aplicar intencionalmente el método, creando espacios valientes, participativos y centrados en las mujeres, que ofrezcan experiencias de aprendizaje R.E.A.L. para las personas adultas.



En la práctica, recomendamos contar con cinco documentos que orienten y respalden la oferta de aprendizaje y desarrollo para las personas adultas de su organización.

En el proceso de acreditación, únicamente solicitaremos la matriz de competencias. Encontrarán una plantilla para elaborarla al final de este documento, en la sección de herramientas y plantillas.

Descripciones de roles:

Cada rol dentro de la organización debería contar con una descripción clara de sus tareas, responsabilidades y competencias mínimas requeridas.

Descripciones de competencias:

Documento en el que, para cada una de las competencias (o para las principales competencias) necesarias en la organización, se proporciona una definición clara, un conjunto de indicadores relativos a conocimientos, habilidades y comportamientos, niveles de progresión que reflejen las distintas funciones existentes en la organización e idealmente, una indicación de qué funciones requieren esa competencia y los vínculos con otros marcos o documentos relacionados.

Matriz de competencias:

Una matriz que muestra, de forma sintética, el nivel de competencias requerido para cada función.

Descripciones de oportunidades de aprendizaje

A medida que desarrollen su marco de competencias e identifiquen brechas o necesidades de desarrollo, también irán construyendo su oferta de aprendizaje y desarrollo. Idealmente, cada oportunidad de aprendizaje debería estar diseñada para desarrollar las competencias identificadas en esta matriz. A medida que diseñan oportunidades de aprendizaje y definen objetivos de aprendizaje, es posible que identifiquen competencias que aún no estén incluidas en sus descripciones de competencias. En ese caso, incorpórenlas. Este trabajo no tiene por qué realizarse en su totalidad de una sola vez.

Plantilla del Plan Personal de Aprendizaje y Desarrollo:

Para cada persona que desempeñe una función determinada, debería existir una plantilla sencilla de plan personal que complemente esta matriz. Este plan debería abarcar el conjunto de su desarrollo personal. Incluyendo explícitamente el desarrollo del liderazgo—, así como el crecimiento en las competencias necesarias para desempeñar su función.

RUTA TRES

Implementación del marco

Esta vía de actuación, o ruta, se centra en llevar ese marco a la práctica cotidiana: revisar lo que ya existe, acordar en qué enfocar los esfuerzos, planificar acciones realistas e integrar el marco en el funcionamiento cotidiano de la organización.

RUTA TRES:

Implementación del marco

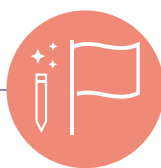
Esta vía de actuación, o ruta, se centra en llevar ese marco a la práctica cotidiana: revisar lo que ya existe, acordar en qué enfocar los esfuerzos, planificar acciones realistas e integrar el marco en el funcionamiento cotidiano de la organización.

Durante la consulta de la Parte Dos de Crecer y Aprender, surgieron tres mensajes clave:



La implementación es un viaje compartido.

La retención de personas voluntarias adultas (señalada como un desafío principal por el 73 % de las organizaciones), el mantenimiento del compromiso y las limitaciones de tiempo hacen que este proceso no pueda realizarse de forma individual. Las funciones, los equipos y la colaboración son fundamentales.



Las herramientas simples y prácticas son más importantes que nueva teoría

El apoyo más solicitado por las Organizaciones Miembro fue en forma de guías para talleres, herramientas visuales, plantillas, pautas adaptadas al contexto y ejemplos. Esta ruta señala el camino hacia ese tipo de recursos.



Comenzar en pequeño y avanzar de forma sostenida

Muchas organizaciones señalaron que los cambios funcionan mejor mediante pasos graduales y realistas, en lugar de transformaciones abruptas. Incluso unas pocas acciones prioritarias, bien implementadas, tienen mayor impacto que un plan ambicioso que no llega a concretarse.



RUTA TRES: Implementación del marco

Los cimientos directos de esta ruta son la Ruta Uno y la Ruta Dos:

- Gracias a la Ruta Uno, cuentan con un equipo de GAL, una comprensión compartida de su contexto y una visión realista de su capacidad y mandato.
- Gracias a la Ruta Dos, cuentan con un marco de aprendizaje y desarrollo que expresa su visión, valores, declaración de aprendizaje, resultados de crecimiento, método, experiencias de aprendizaje, progresión y apoyo a personas adultas.

Ahora, la Ruta Tres convierte esos cimientos en acción a través de seis pasos:

1. Contrastar su programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas existentes con su marco de aprendizaje y desarrollo.
2. Identificar el alcance de los cambios necesarios para alinearlos.
3. Acordar un plan de implementación realista, con funciones, fases y recursos claramente definidos.
4. Integrar el marco en los procesos organizativos.
5. Establecer un ciclo de aprendizaje (PSEA: Planificación, Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje).
6. Utilizar lo aprendido para mejorar, compartir y crecer como organización que aprende.

Este no es un proceso lineal. Es posible que necesiten avanzar y retroceder entre distintos pasos, profundizando primero en algunas áreas y retomando otras más adelante. Lo más importante es que se lleve a cabo una revisión honesta, se establezca un plan realista y se logre una integración efectiva.

La AMGS ofrece una Plantilla de Trabajo para la Implementación de la Ruta Tres en la página 84, que sigue los seis pasos de este capítulo. Las organizaciones pueden utilizarla tal cual, adaptarla o continuar con un formato propio si ya cuentan con uno que funciona. Cinco tablas de esta plantilla pueden presentarse como evidencia para el proceso de acreditación..



Aporte de la consulta: mejora, no perfección

Muy pocas organizaciones parten desde cero. La consulta mostró que el 54 % de las Organizaciones Miembro había revisado su programa juvenil en los últimos dos años y el 51 % había revisado su oferta de aprendizaje para personas adultas en el mismo período.

Por tanto, implementar el marco rara vez implica crear algo completamente nuevo. Se trata de analizar de manera honesta lo que ya existe, reconocer lo que ya está alineado con Crecer y Aprender y cerrar gradualmente las brechas. Este enfoque, basado en evidencia y colaboración, es lo que permite que el proceso sea sostenible.

Paso uno: Revisen el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas existentes

Este paso consiste en utilizar el nuevo marco de aprendizaje y desarrollo para identificar lo que ya existe, qué es sólido, qué es parcial y qué está ausente en sus programas, formaciones y experiencias de aprendizaje existentes tanto para jóvenes como para personas adultas.

Preguntas para orientar la reflexión

Al alinear sus programas y experiencias de aprendizaje con el marco, sería conveniente considerar lo siguiente:

- ¿Cómo reflejan los programas existentes su visión y sus valores de aprendizaje?
- ¿Cómo apoyan las experiencias de aprendizaje los ocho resultados de crecimiento?
- ¿Cómo se refleja en la práctica el método guía y guía scout?
- ¿Cómo se ofrecen oportunidades de liderazgo a las niñas y las jóvenes?
- ¿En qué medida las experiencias de aprendizaje son REAL: Relevantes, Emocionantes, Accesibles y Lideradas por quien aprende?
- ¿Cómo se lleva a cabo el aprendizaje en espacios valientes, seguros y participativos?
- ¿Cómo el aprendizaje y la formación de los adultos apoyan el desarrollo de las personas jóvenes y no solo las funciones de las personas adultas)?
- ¿Cómo se refleja la progresión entre los distintos grupos de edad y cómo se apoyan las transiciones?
- ¿Cómo se apoya a los adultos para que cumplan sus diferentes funciones en toda la organización?



Paso Uno:

Revisen el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas existentes

Enfoques prácticos para realizar la revisión



Autoevaluación del marco

Revisen cada elemento del marco y valoren el nivel de alineación actual (por ejemplo: sólido / parcial / en desarrollo / no). Pregúntense “¿cómo lo sabemos?” en cada caso y conecten los datos que respalden sus conclusiones.



Revisión entre pares

Soliciten a un grupo que no haya participado directamente en el diseño de un programa (por ejemplo, personas formadoras que revisen los materiales del programa juvenil, o integrantes jóvenes que revisen la formación de personas adultas) que analicen documentos clave e identifiquen dónde se refleja el marco y dónde no.



Observación de la práctica

La evidencia más clara de un marco no se encuentra en un documento, sino en lo que sucede en la práctica. Dediquen tiempo a observar reuniones de unidad, campamentos o eventos de formación para ver cómo se manifiestan en la práctica los valores, el método y las experiencias de aprendizaje R.E.A.L. Siempre que sea posible, incluyan a las personas jóvenes en este proceso de observación, ya que cada persona percibe aspectos diferentes.



Consulta

Utilicen encuestas breves, grupos focales y actividades de reflexión para conocer cómo viven las personas miembros la oferta actual. Si es posible, aprendan también de quienes dejaron la organización o decidieron no incorporarse, para comprender sus motivos. Recuerden crear espacios valientes, participativos y centrados en las niñas en cualquier proceso de consulta.



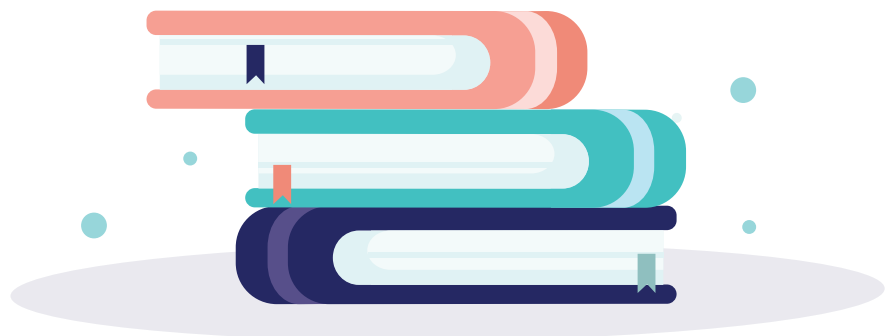
Mapeo

Para obtener una visión global e identificar posibles vacíos o solapamientos, representen visualmente sus programas y actividades formativas actuales (por ejemplo, en una pared o en una pizarra colaborativa en línea) y relacionen cada uno con su marco de aprendizaje y desarrollo.



Consejo para la acreditación

Asegúrense de revisar la evidencia de capacidad recopilada en la Ruta Uno, mediante la Herramienta de Evaluación de Capacidades (CAT), e identifiquen cualquier cambio desde su primera aplicación. La revisión será más sólida si se complementa con una visión actualizada de la capacidad organizativa.



Cómo debería ser el resultado al final del Paso Uno

- Un documento compartido y basado en evidencia, por breve que sea, que describa, para cada elemento del marco, qué aspectos ya son sólidos en su oferta actual, cuáles están a medio desarrollar y cuáles faltan. Siempre que sea posible, este panorama debe estar respaldado por las opiniones de integrantes jóvenes, el voluntariado y el personal, y no únicamente por el equipo responsable del proceso.



Aporte de la consulta: Las revisiones llevan tiempo

En promedio, las organizaciones nos indicaron que una revisión completa del programa juvenil lleva más de dos años para aproximadamente una cuarta parte de las encuestadas, mientras que muchas otras la realizan en un plazo de 12 a 24 meses. Las revisiones de la formación de adultos suelen ser ligeramente más breves. Planifiquen un proceso de revisión que sea riguroso pero acotado en el tiempo y establezcan una fecha

de finalización, de lo contrario la revisión puede convertirse en un proceso indefinido. Algo más de la mitad de las organizaciones que respondieron ya cuentan con un sistema o proceso definido para revisar los programas de aprendizaje. Si la suya aún no lo tiene, este paso es una buena oportunidad para empezar a crear uno, incluso un ciclo sencillo es mejor que nada. La AMGS puede ayudarles en este proceso

Paso dos: Identifiquen el alcance de los cambios necesarios para alinearse con el marco

En este paso, identificarán sus prioridades principales y planificarán acciones realistas y secuenciadas para alinear el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo de personas adultas con su marco. Como organización habrán acordado el alcance realista del cambio.

En la consulta, el 30 % de las personas representantes de Organizaciones Miembro en GAL señalaron como desafío futuro la “falta de pasos prácticos o plantillas para aplicar los principios” y mencionaron que “entienden la política, pero les cuesta integrarla en sus programas”. Este paso es donde se produce esa traducción a la práctica.

Tipos comunes de cambios para tener en cuenta

Según las respuestas a la consulta, los cambios suelen encajar en una o varias de estas categorías:



Fortalecer lo que ya existe: pequeñas actualizaciones del lenguaje, los materiales o las actividades para que reflejen mejor el marco.



Rediseñar elementos que no reflejan el marco: por ejemplo, un programa para un grupo de edad específico, un módulo de formación o un esquema de progresión que ya no se ajusta a la visión.



Reconectar el aprendizaje juvenil y adulto: la mayoría de las organizaciones indicaron que los programas para jóvenes y la formación de personas adultas funcionan actualmente como dos vías separadas. Hagan explícito el vínculo entre ambos.



Introducir nuevos elementos: cerrar las brechas entre lo que el marco requiere y lo que la organización ofrece en la actualidad, por ejemplo, una reflexión estructurada sobre los resultados de crecimiento.



Fortalecer las condiciones propicias: reflexionar sobre la formación para facilitadores, prácticas de salvaguarda, o los espacios donde ocurre el aprendizaje.

Cómo debería ser el resultado al final del Paso dos

Una lista breve y priorizada de cambios, normalmente entre tres y siete, que la organización se compromete a realizar, con una justificación clara para cada uno. Cada prioridad es lo suficientemente específica como para que alguien ajeno al equipo principal pueda entender qué se está cambiando y por qué.

Paso dos:

Identifiquen el alcance de los cambios necesarios para alinearse con el marco

Aplicación de Crecer y Aprender en contextos de crisis o fragilidad

Para las organizaciones que operan en contextos de conflicto, desplazamiento, emergencias de salud pública u otras situaciones muy disruptivas, la prioridad es la seguridad de las personas y la continuidad del guido y escultismo femenino, no el desarrollo del marco.

Creer y Aprender es flexible: los principios se mantienen, pero la entrega se debe adaptar a lo que sea posible y seguro.

Cualquier paso de estas rutas puede desarrollarse a un ritmo más lento, en unidades más pequeñas, de forma remota o con adaptaciones. Se recomienda que las organizaciones en estos contextos establezcan contacto con la AMGS y con su región para recibir apoyo adaptado a su situación específica.

Aplicación de Creer y Aprender en entornos escolares

En el caso de las organizaciones cuyas unidades operan en escuelas dirigidas por docentes, o que mantienen una colaboración formal con un Ministerio de Educación, la implementación debe planificarse en coordinación con el sistema educativo y no paralelo al mismo:

- Establezcan sus fases de implementación en línea con el año escolar, no con el año natural, y tomen en cuenta que durante los periodos de exámenes los docentes-líderes tienen menos capacidad.
- Las personas docentes-líderes suelen tener una sólida formación pedagógica, pero pueden no estar familiarizadas con el método y el modelo de liderazgo guía y guía scout. La oferta de aprendizaje y desarrollo debe garantizar la transición de la función docente a la función de líder, reconociendo y aprovechando las competencias pedagógicas existentes.
- Cuando el modelo operativo depende de acuerdos con ministerios de educación, autoridades educativas o direcciones escolares, estos deben considerarse parte del plan. Revisen, renueven y documenten los mismos de forma periódica.
- Si su organización combina unidades comunitarias y escolares, el marco de aprendizaje y desarrollo debe aplicarse de forma coherente en ambos contextos. Definan claramente dónde la implementación es flexible (espacios, funciones adultas) y dónde no (valores, método, resultados de crecimiento, enfoque centrado en las niñas).
- Incluyan en su plan una estrategia deliberada para llegar a niñas que no están en la escuela, de manera que el modelo escolar no excluya a las personas del Movimiento.

Paso tres: Acuerden un plan de implementación realista

La implementación de GAL es una responsabilidad compartida, pero esto solo funciona si las funciones, las responsabilidades y el plan en general están claros. Antes de comenzar, acuerden quién lidera cada parte, qué ocurre y en qué orden, y cómo los equipos se mantendrán conectados y rendirán cuentas durante todo el proceso.

En este paso, traducirán las prioridades definidas en el paso dos en un plan de implementación realista: quien hace qué, en cuanto tiempo, con qué apoyos y formas de seguimiento del progreso.

¿Qué elementos deberían incluir en su plan?

- Agrupen las **prioridades en fases**, por ejemplo: primer año, segundo año y prioridades a largo plazo, y comuniquen claramente esta planificación para que se entienda por qué algunas áreas deben esperar.
- Esquematicen las **interdependencias**, identifiquen qué cambios dependen de otras personas. Por ejemplo, implementar un nuevo módulo del programa juvenil suele requerir primero la formación de personas voluntarias adultas.
- Establezcan un **calendario realista** para cada fase. Los hitos visibles a corto plazo (cada tres a seis meses) ayudan a mantener el impulso y a enfrentar las contingencias. Aporte de la consulta: las actualizaciones completas de programa requieren un promedio de 12 a 30 meses.
- Tomen como base el **impulso existente** mediante la alineación con las revisiones en curso, ciclos estratégicos o actualizaciones de formación, que suele ser más efectivo que iniciar procesos paralelos.
- Establezcan de manera específica los **recursos**: humanos, financieros, habilidades y herramientas necesarias en cada fase. Si no están disponibles, ajusten el plan o definan cómo se obtendrán antes de comenzar.
- Definan **funciones y responsabilidades** mediante la determinación clara de quién decide, a quién se le consulta y a quién se le informa. Cada acción requiere una única persona responsable designada, incluso cuando contribuyen muchas personas.
- Decidan cómo desean **comunicar** el plan en toda la organización, a la junta directiva, a nivel local, a los miembros jóvenes, a los aliados, y cómo seguirá comunicándose a medida que avance el trabajo.
- Reflexionen sobre los **riesgos y supuestos**: cuáles son los principales problemas que podrían surgir (rotación de voluntarios, cambios en la financiación, contexto político o de seguridad) y acuerden cómo se responderá ante ellos.
- Acuerden los **mecanismos de presentación de informes** y para escalar los posibles problemas para mantener la rendición de cuentas del proceso de implementación.



Paso tres:

Acordar un plan de implementación realista

A quién incluir en la implementación

El plan de implementación debe ser responsabilidad de toda la organización, no solo del equipo de Crecer y Aprender. Consideren la posibilidad de incluir a:



Responsables de la toma de decisiones a nivel nacional (consejo nacional, comisión nacional, dirección ejecutiva).



Coordinadoras y comisionadas de programas juveniles.



Comisionadas de formación de personas adultas o coordinadoras de aprendizaje y desarrollo de personas adultas.



Personas voluntarias y personal que implementarán los cambios en la práctica.



Representantes juveniles, niñas y jóvenes, participando en la toma de decisiones y no solo siendo consultadas.



Equipos responsables de salvaguarda e inclusión.



Áreas de comunicación y crecimiento de membresía, que transmitirán la narrativa a las integrantes.



Organizaciones pares en la región y la AMGS, cuando el apoyo o la perspectiva externa sea útil.

“Creo que tenemos lo necesario, pero necesitamos motivación para priorizarlo desde la junta nacional y el personal.”

-Organización Miembro, consulta de GAL Parte Dos

Compartir su plan con la AMGS

Compartan su plan de implementación y, una vez elaborado, su plan de planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje (PSEA) (más información en la ruta tres, paso cinco) con la AMGS desde el inicio, no solo al comenzar la acreditación. Compartirlo en un inicio permite que la acreditación sea una continuación del trabajo en curso y no un proceso separado.

El plan de implementación y cualquier evidencia complementaria pueden presentarse a la AMGS en cualquiera de los cuatro idiomas oficiales.

Cómo debería ser el resultado al final del paso tres

Un plan de implementación escrito lo suficientemente breve como para leerlo de una sola vez, lo suficientemente específico como para que cada acción tenga un responsable y un plazo, lo suficientemente realista como para lograr un resultado positivo, y lo suficientemente conocido como para que las personas de toda la organización puedan ver cómo contribuyen



Consejo para la acreditación

En este paso, es necesario responder y enviar las tablas 4, 5 y 6 de la plantilla de trabajo de implementación como parte del proceso de acreditación

Paso cuatro: Integren el marco en los procesos organizativos

El marco debe integrarse en los procesos que la organización ya utiliza: planificación, formación, presupuestación, reclutamiento, seguimiento, para formar parte de la manera en que se hacen las cosas.

En este paso incorporaremos el marco de aprendizaje y desarrollo en los sistemas cotidianos de la organización, de modo que las decisiones sobre programas, formación, voluntariado, estrategia y recursos se vean automáticamente guiadas por él.

72% de las personas representantes de Organizaciones Miembro en Crecer y Aprender expresó que desea que Crecer y Aprender apoye la formación de personas voluntarias

65% quiere apoyo para crear o actualizar marcos de aprendizaje

61% busca mejorar programas existentes

56% desea saber cómo integrar los principios de Crecer y Aprender en el trabajo cotidiano de aprendizaje.

La integración es la forma de lograrlo en la práctica.



Paso cuatro:

Integren el marco en los procesos organizativos

Áreas que deben integrarse



Revisión del programa de jóvenes

Incorporen el marco en la plantilla utilizada para diseñar o actualizar cualquier programa, de modo que cada nueva actividad indique explícitamente a qué resultados de crecimiento contribuye, cómo se utiliza el método y cómo refleja el aprendizaje R.E.A.L.



Formación y aprendizaje de personas adultas

Pongan la preparación de formadoras, los módulos de formación, la inducción y el desarrollo continuo en línea con el marco. Aportación de la consulta: la retención del voluntariado adulto fue el desafío más mencionado; una formación mejor integrada contribuye directamente a mejorar la retención.



Planificación estratégica

Incluyan el marco en el plan estratégico, los planes operativos anuales y los indicadores clave de desempeño.



Desarrollo del voluntariado y descripciones de roles

Reflejen el marco en las descripciones de las funciones, procesos de reclutamiento, conversaciones de aprendizaje y reconocimiento.



Diseño de nuevas experiencias de aprendizaje

Utilicen el marco como punto de partida para cualquier nuevo campamento, evento, insignia o formación.



Seguimiento, evaluación y aprendizaje

Utilicen los resultados de crecimiento y las experiencias de aprendizaje como base para evaluar la calidad y el impacto (más información en los pasos cinco y seis).



Comunicación en toda la organización

Apliquen el marco, en especial el espacio para crecer y aprender a la forma en que comparten la información y animen a que se compartan aportaciones al mismo. Por ejemplo, el uso de lenguaje accesible.



Finanzas y asignación de recursos

Cuando se asignen presupuestos y subvenciones, aseguren que las inversiones respondan a las prioridades definidas en el marco.



Consejo para la acreditación

Confirman que la política de salvaguarda está actualizada y que la versión más reciente es la registrada ante la AMGS.

Paso cuatro:

Integren el marco en los procesos organizativos

Para consolidar la integración

- ✓ Desarrollen **una pregunta clave** en agendas de reuniones clave y plantillas de propuestas: “¿Cómo refleja esto nuestro marco de aprendizaje y desarrollo?”
- ✓ Mantengan **pequeñas evidencias** sobre la marcha como fechas de formación, enlaces a contenidos digitales, fotos y anotaciones en calendarios son suficientes; no es necesario generar informes adicionales.
- ✓ Usen un **lenguaje común**, los mismos términos para los resultados de crecimiento, valores y experiencias de aprendizaje en todos los espacios: formación, materiales, informes internos.
- ✓ Impriman, muestren o compartan **materiales visuales simples** del marco en espacios de trabajo, la oficina nacional, eventos de formación o campamentos.
- ✓ Incluyan el marco como parte de la **inducción** de nuevas personas voluntarias y del personal.
- ✓ **Celebren** cuando una unidad, grupo, región o equipo refleja claramente el marco en su práctica y compartan con toda la organización.

“En este momento es un marco, y necesitamos una planificación constante en nuestra organización. Esto se complica cuando cambian las personas voluntarias. Además, la adopción del cambio es lenta.”

“Necesitamos inercia, desde el nivel más alto hasta el más bajo de la organización, y debemos seguir refiriéndonos a GAL al implementar cambios.”

Las Organizaciones Miembro fueron claras al respecto

la integración funciona cuando el liderazgo hace referencia constante al marco, cuando este se refleja en múltiples procesos al mismo tiempo y cuando las personas voluntarias lo perciben como un apoyo a su labor, no como una exigencia adicional.


Aporte de la consulta:

La integración es un cambio cultural, no una simple modificación de un documento

Cómo debería ser el resultado al final del paso cuatro

El marco de aprendizaje y desarrollo está presente en los documentos, reuniones y decisiones de la organización, no como un “elemento separado de Crecer y Aprender”, sino como la columna vertebral sobre la que se planifica, implementa, evalúa y comunica el aprendizaje.

Paso cinco: Establecer un ciclo de aprendizaje sencillo (PMEA)

Este paso consiste en acordar un enfoque realista de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje (PSEA). Este enfoque ayudará a su organización a comprobar si el marco se está aplicando efectivamente en la práctica y a aprender de los resultados y evidencias que vaya obteniendo.

Es importante reflexionar y comprender cómo se está desarrollando la implementación de su plan de aprendizaje y desarrollo.

- *¿Funciona?*
- *¿Se está produciendo realmente el cambio?*
- *¿Cómo lo sabemos?*
- *¿Cómo comunicamos nuestro impacto de forma clara?*

La planificación, el seguimiento, la evaluación y el aprendizaje (PSEA) puede ayudar a hacerlo. Es un ciclo habitual en el que se decide qué observar, se toma nota de lo que está sucediendo, se reflexiona en conjunto y se actúa en función de lo que se observa. Este ciclo debería ser breve, sucinto y fácilmente repetible.



Paso cinco:

Establecer un ciclo de aprendizaje sencillo (PMEA)

Cómo establecer un ciclo de Planificación, Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje

Necesitan decidir lo siguiente:	
¿Qué vamos a revisar?	¿Durante qué periodo y con qué capacidad realista?
¿Quiénes participan?	Equipo de Crecer y Aprender, integrantes jóvenes, responsables de la toma de decisiones, organizaciones pares.
¿Qué queremos saber?	• Preguntas orientadoras: Seleccionen entre dos y cinco preguntas clave que guíen su ciclo de PSEA. Algunos ejemplos podrían ser: • ¿Son nuestras experiencias de aprendizaje R.E.A.L.? • ¿Estamos contribuyendo a resultados de crecimiento específicos? • ¿Están las niñas y jóvenes experimentando espacios valientes y participativos? • ¿Están las formaciones para personas adultas alineadas con el marco de aprendizaje y desarrollo? • ¿Se reflejan los esquemas de pensamiento de liderazgo —incluido el esquema de pensamiento de igualdad de género— en los comportamientos tanto de las personas jóvenes como de las adultas? • Indicadores: Un indicador es una señal simple y observable de que el cambio está ocurriendo. Desarrollen los indicadores más relevantes para sus preguntas: resultados de crecimiento, práctica de liderazgo, espacios valientes y centrados en las niñas, experiencias de aprendizaje R.E.A.L., adaptados a su contexto, grupos de edad y roles.
Métodos para recopilar datos	Elijan lo que mejor se adapte a su contexto y capacidad: entrevistas, grupos focales, encuestas, reflexiones en grupo de pares o la información que ya recopila la organización. Utilicen primero los datos existentes antes de crear nuevos.

Ejemplo: elaboración de indicadores a partir de un objetivo de aprendizaje**Objetivo de aprendizaje:** las chicas desarrollan confianza al hablar en público.**Posibles indicadores:**

- Las niñas se ofrecen voluntarias para hablar delante del grupo.
- Las niñas comparten ideas sin que se les pida.
- Las niñas dirigen partes de las actividades.

Los indicadores deben ser claros, observables, sencillos, realistas y estar relacionados con los ocho resultados de crecimiento.**Hagan que la planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje sean participativos**

Reflejen los mismos principios de Crecer y Aprender que su programa (valiente, participativo, centrado en las niñas). Para hacerlo participativo:

- Incluyan a las personas jóvenes en la definición de qué significa el éxito.
- Pregunten a las niñas qué significa el cambio para ellas.
- Incluyan a las personas voluntarias en la reflexión, no solo en la recopilación de datos.
- Compartan los resultados de forma abierta, no solo con quienes encargaron la revisión.
- Cocreen los siguientes pasos de acción.
- Aseguren que los espacios de retroalimentación sean seguros y valientes tanto para jóvenes como para personas adultas.

**Consejo para la acreditación**

En este paso, es necesario responder y presentar las tablas 8 y 9 de la plantilla de trabajo de implementación como parte del proceso de acreditación.

Cómo debería ser el resultado al final del paso cinco

Un plan de planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje breve, por escrito y de no más de una página, que incluya entre dos y cinco preguntas orientadoras, quiénes participan, los indicadores a observar, los métodos a utilizar y los momentos en que el equipo se reunirá para reflexionar.

Paso seis: Utilicen lo aprendido para crecer como organización

Este paso consiste en actuar sobre lo aprendido a partir de su ciclo de aprendizaje, decidiendo qué mantener, qué ajustar, qué dejar de hacer y qué probar a continuación. Con el tiempo, estos ciclos pueden convertirse en un hábito dentro de la organización, ayudándola a convertirse en una organización que aprende: una organización que integra la reflexión, la adaptación y la mejora continua en su forma de trabajar.

Cómo actuar a partir de su ciclo de aprendizaje

Reflexionen sobre las evidencias recopiladas y pregúntense: What patterns do we notice?

- ¿Qué patrones observamos?
- ¿Qué evidencias muestran crecimiento? ¿Qué nos sorprendió?
- ¿Qué confirma que estamos alineadas con el marco de aprendizaje y desarrollo? ¿Dónde nos estamos desviando?
- ¿Qué significa esto para las niñas y jóvenes de nuestra organización?

Continúen con esta reflexión decidiendo, como un equipo:

- **¿Qué vamos a continuar?** ¿Qué prácticas están funcionando claramente y deberían protegerse o profundizarse?
- **¿Qué vamos a ajustar?** ¿En qué aspectos los cambios mejorarán la alineación con el marco de aprendizaje y desarrollo?
- **¿Qué vamos a dejar de hacer?** ¿Qué prácticas no sirven al propósito o duplican otro trabajo?
- **¿Qué nuevas ideas pondremos a prueba?** Pequeños experimentos que respondan a lo aprendido.

Integren estas decisiones nuevamente en los pasos dos y tres, de modo que el plan de implementación evolucione a partir de la evidencia.

Compartir su reflexión y sus siguientes pasos...

Comunicar lo aprendido genera confianza e inspira a otros. Definan dónde y cómo compartirlo:

- Con las personas voluntarias: en reuniones de equipo, formaciones, asambleas, o boletines internos
- Con los responsables de la toma de decisiones: en informes para la junta, revisiones estratégicas o discusiones presupuestarias.
- Con integrantes jóvenes: mediante los canales de comunicación establecidos.
- Con aliados, padres, donantes y el público en general: a través de las redes sociales, comunicaciones externas y documentación de acreditación.

Preguntas a tener en cuenta:

- ¿Cuáles son los cambios que más nos enorgullecen? ¿Qué hemos aprendido de los retos?
- ¿Qué historia muestra claramente nuestro impacto?



Paso seis:

Utilizar lo aprendido para crecer como organización

Los resultados de ser una organización que aprende

Al repetir el ciclo de aprendizaje y usar lo que aprenden para tomar acciones informadas, comenzarán a observar señales de que su marco se vuelve una parte integrante dentro de su organización. Por ejemplo:

- Líderes estratégicas que comprenden Crecer y Aprender y su aplicación en la estrategia.
- Toma de decisiones que prioriza las necesidades, intereses y la voz de las personas jóvenes.
- Un lenguaje coherente entre el programa juvenil, el aprendizaje y desarrollo de personas adultas, el voluntariado y el liderazgo
- Personas en todos los niveles que reconocen el marco en su trabajo.

- Se están dando los procesos de salvaguarda y los espacios centrados en las.
- Una alineación visible entre el propósito, la estrategia y la implementación, incluyendo cómo se deciden los presupuestos, la captación y el reconocimiento.
- Reflexión periódica, con ciclos cortos y revisiones más largas, así como la voluntad de adaptar el marco con base en estas reflexiones.

En última instancia, podrán ver el impacto de los resultados de crecimiento en todos los miembros.



Cómo debería ser el resultado al final del paso seis

Decisiones ya adoptadas y comunicadas; cambios introducidos en el plan de implementación donde sea necesario; al menos una historia compartida externa o internamente; y un calendario para el ciclo de planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje, de forma que el ritmo continúe.



Consejo para la acreditación

Para cuando llegue a la conversación sobre la acreditación, la ruta tres habrá generado un pequeño conjunto de herramientas que dan muestra del viaje: el plan de implementación con responsables y fases (paso tres), y un plan de planificación, seguimiento, evaluación y aprendizaje de una página (paso cinco). No necesitan generar nada adicional de cara a la acreditación, solamente compartir lo que el trabajo que ya realizaron.



Lineamientos para la **Accreditación**

Directrices para la acreditación

“La AMGS proporcionará orientación, formación, herramientas de apoyo y sistemas de reconocimiento para permitir que cada OM implemente Crecer y Aprender en su contexto mediante el desarrollo y la implementación de un marco de aprendizaje y desarrollo”

Crecer y Aprender: Políticas y Conceptos

Por qué las organizaciones miembros solicitan la acreditación

Durante la consulta de Crecer y Aprender preguntamos a las organizaciones si la acreditación seguía siendo un servicio que valoraban. La respuesta fue un rotundo sí.

Las OM han señalado que la acreditación puede aportar valor al:

- Generar credibilidad ante las instituciones públicas, los donantes y otros aliados.
- Ayudar a los padres a sentirse seguros al elegir actividades guías y guías scouts para sus hijos.
- Señalar una gran coherencia con el Movimiento a nivel global, mostrando que su organización trabaja hacia los mismos resultados que otras en todo el mundo.
- Fortalecer el sentido de conexión entre personas adultas que se ofrecen como voluntarios con un propósito común.
- Motivar a las organizaciones a seguir mejorando, para que continúen ofreciendo la mejor experiencia posible a sus miembros.

Cuando se les preguntó qué les motivaría a solicitar la acreditación, las organizaciones miembros mencionaron las siguientes razones:

- 56%** Garantizar que nuestros programas sean de alta calidad
- 44%** Reconocimiento a integrantes, voluntariado y equipo de facilitación
- 33%** Acceso al desarrollo de capacidades
- 32%** Identidad y sensación de formar parte de un Movimiento mayor
- 27%** Reconocimiento de nuestra organización y recepción de comentarios y apoyo

La acreditación, en palabras del propio Movimiento, tiene que ver con la calidad, el sentido de pertenencia y el crecimiento, no con el cumplimiento normativo.

Por lo tanto, esta ruta se enmarca como un proceso con apoyo que confirma que su marco es sólido, les conecta con pares a nivel global y abre oportunidades adicionales de desarrollo de capacidades.



En qué consiste la acreditación

La acreditación es un proceso basado en la reflexión a través del cual una organización demuestra que su oferta de aprendizaje y desarrollo para jóvenes y adultos está alineada con la Política de Crecimiento y Aprendizaje de la AMGS.

Qué se evalúa

La AMGS busca dos aspectos en el proceso de acreditación:

a. ¿Existen evidencias de que se cumplen los estándares mínimos?

Crece y Aprende – Parte Dos se ha diseñado tomando como referencia directa todos los indicadores clasificados como «esenciales» en tres secciones de la Herramienta de Evaluación de Capacidades de la AMGS: personas jóvenes en el guidismo y esculismo femenino; personas adultas en el guidismo y esculismo femenino; espacios seguros para todas las personas. Las organizaciones que utilizan Crece y Aprende – Parte Dos para crear e implementar un marco de aprendizaje y desarrollo están trabajando automáticamente hacia el cumplimiento de estos indicadores y cumplir los estándares mínimos de todos los indicadores esenciales es un requisito para obtener la acreditación.

b. Más allá de esto, ¿existen evidencias de un proceso sólido y continuo de mejora a lo largo del tiempo?

La acreditación puede mantenerse demostrando que la organización trabaja activamente en la mejora continua.

En la práctica, las organizaciones que soliciten la acreditación deberán aportar pruebas de:

- a. Un marco de aprendizaje y desarrollo que esté en consonancia con la Política de Crece y Aprende.
- b. Un programa juvenil y una oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas que cumplan los estándares mínimos de todos los indicadores esenciales en las tres secciones de la Herramienta de Evaluación de Capacidades de la AMGS: jóvenes en el guidismo y esculismo femenino, personas adultas en el guidismo y esculismo femenino y espacio seguro para todas las personas.
- c. Un plan de implementación realista para cualquier cambio necesario a fin de alinear el programa juvenil y la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas con el marco de aprendizaje y desarrollo.
- d. Cómo se prevé apoyar el seguimiento, la evaluación y la mejora continua.

Cómo se evalúa esto

En la práctica, esta evidencia se aportará principalmente mediante:

1. responder las tres plantillas que se encuentran al final de esta herramienta:
 - a. el marco de aprendizaje y desarrollo
 - a. la lista de verificación y el resumen de acreditación
 - a. la plantilla del plan de trabajo de implementación (las tablas específicas de la plantilla incluidas en este recurso)
2. participar en al menos una reunión para conversar sobre el proceso con una persona consultora de Crece y Aprende.

El proceso colaborativo y sencillo, centrado en conversaciones y reflexiones a alto nivel y con una carga administrativa mínima.



Aporte de la consulta: el valor de la autoevaluación

68 Organizaciones Miembro afirmaron que “realizar primero una autoevaluación” facilitaría la acreditación. Esto ya se ha realizado cuando se lleva a cabo la ruta tres, pasos uno y dos. También pueden utilizar la Herramienta de Evaluación de Capacidades de la AMGS. Révisenlas para comprobar si están preparadas para la acreditación.

Proceso de acreditación

A través de la acreditación, la AMGS busca comprender su recorrido en Crecer y Aprender y lo que este implica para su organización. Esta tabla muestra las etapas del viaje de Crecer y Aprender y los puntos de contacto que pueden tener con la AMGS en cada etapa. Algunos son esenciales para la acreditación, pero la mayoría son opcionales.

Recorrido de GAL: Pasos de acreditación	
Ruta uno	Notificar a la AMGS (esencial) Comuníquense con la AMGS para informarnos que están iniciando este proceso, compartir sus objetivos y acordar cómo trabajaremos en conjunto. Se les asignará una persona consultora de Crecer y Aprender que será su punto de contacto durante todo el proceso, y se les dará acceso al Hub de Crecer y Aprender en Campfire. También podemos apoyarles para responder la herramienta CAT.
Ruta uno, paso cuatro	Reunión de seguimiento con la AMGS (opcional) Revisaremos en conjunto el viaje planificado, analizaremos la preparación de su organización —capacidad, tiempo y personas—, acordaremos el apoyo que la AMGS puede brindar durante el viaje y definiremos el próximo contacto. También revisaremos las plantillas de acreditación y responderemos cualquier duda.
Ruta dos	Reunión de seguimiento con la AMGS (opcional) Cuando su marco de aprendizaje y desarrollo esté casi completo, les recomendamos consultar con la AMGS antes de su adopción formal, especialmente si tienen previsto solicitar la acreditación.
Ruta tres	Reunión de seguimiento con la AMGS (opcional) Al comenzar la implementación de su marco, contacten con su persona consultora de Crecer y Aprender para identificar cómo podemos apoyarles. Podemos ofrecer formación adicional, recursos o conectarles con otras Organizaciones Miembro para compartir buenas prácticas.
Ruta tres (fin)	Reunión de acreditación con la AMGS (esencial) Comuníquense con su persona consultora de Crecer y Aprender cuando estén listas para solicitar la acreditación. Una vez enviadas las plantillas llenas, la persona consultora las revisará y programará una reunión de acreditación para analizarlas. Después de la reunión de acreditación, la persona consultora de GAL formulará una recomendación para que se tome la decisión. La persona voluntaria líder de Crecer y Aprender y el equipo de personal correspondiente la revisarán. El proceso de revisión y decisión puede tardar hasta cuatro meses. Si se logra la acreditación, se enviará el certificado, el sello y las instrucciones para adquirir los elementos de reconocimiento.
Un año después de la acreditación	Las organizaciones que reciban acreditación provisional deberán realizar un seguimiento con las personas consultoras de GAL tras un año para revisar el progreso. La persona consultora recomendará si la organización puede recibir la acreditación plena o si se requiere más trabajo.

Cómo trabajaremos con ustedes

En la AMGS, un equipo dedicado de personas voluntarias y personal de Crecer y Aprender está disponible en las cinco regiones para apoyar a las organizaciones en la creación e implementación de sus marcos y en el proceso de acreditación.

Se recomienda encarecidamente que se pongan en contacto tan pronto como decidan implementar Crecer y Aprender. Se les asignará una persona consultora de Crecer y Aprender, se acordará el nivel de apoyo que desean recibir y se verificará que su equipo comprenda claramente los requisitos de la acreditación antes de que avancen demasiado en el proceso.



Resultado de la evaluación

El proceso de acreditación tendrá uno de estos tres resultados:

- **Acreditación:** Si su marco de aprendizaje y desarrollo está completamente alineado con la Política de Crecer y Aprender, y ya está implementado cumpliendo con los estándares esenciales del CAT en las tres áreas relacionadas con GAL, se otorgará la acreditación completa.
- **Acreditación provisional:** Si han desarrollado un nuevo marco de aprendizaje y desarrollo alineado con la Política de Crecer y Aprender, pero aún no lo han implementado completamente y su programa juvenil o su oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas, o ambas, no cumple todavía con los indicadores esenciales del CAT en las tres áreas relacionadas, se otorgará una acreditación provisional por un año. Si después de ese periodo pueden demostrar que el plan de implementación avanza según lo acordado con su persona consultora de GAL, se concederá la acreditación completa junto con el derecho a distribuir elementos de reconocimiento.
- **Sin acreditar:** Si no se puede proporcionar la evidencia necesaria en respaldo de los requisitos de acreditación, el marco no será acreditado y se acordarán los siguientes pasos y el apoyo adicional necesario para abordar los aspectos pendientes.

Mantener la acreditación: un ciclo de aprendizaje y mejora

Un aspecto clave de GAL es que las organizaciones deben aprender. En un mundo en constante cambio, el contexto en el que viven las niñas evoluciona rápidamente, por lo que es esencial contar con un sistema para revisar y aprender del trabajo realizado, verificar si el marco sigue siendo pertinente, si lo implementado está alineado con él y si responde a las necesidades de sus integrantes. Por ello, la acreditación tiene una validez de seis años.

Después de seis años: Revisión

Seis años después de la acreditación inicial, se realizará un seguimiento conjunto para analizar cómo evoluciona la organización como organización que aprende. No se trata de una revisión exhaustiva, sino de un momento para evaluar en qué medida la implementación se ajusta al marco y qué impacto se observa en la organización, en las niñas y en las personas adultas. Por ejemplo: ¿se han observado cambios en la captación o retención? ¿Impactos en la gobernanza, las finanzas u otras áreas? Su acreditación se extenderá por seis años adicionales en función de esta revisión.

Después de doce años: Renovación

Unos años después de la revisión, se recomienda evaluar si la oferta de aprendizaje y desarrollo sigue respondiendo a las necesidades y contribuyendo a los ocho resultados de crecimiento. Este periodo permite recorrer nuevamente el viaje de Crecer y Aprender, de modo que doce años después de la acreditación inicial —y seis años después de la revisión— la organización esté preparada para renovar su acreditación con confianza.

A medida que continúen fortaleciendo la calidad de su programa juvenil y de su oferta de aprendizaje y desarrollo, se espera observar avances en las áreas llamadas “Llévenlo más allá” del CAT. Asimismo, dado que todos los aspectos del desarrollo organizacional influyen en el entorno de aprendizaje, también se espera un fortalecimiento en las áreas del CAT relacionadas con el desarrollo organizacional: Identidad y visibilidad de la organización, y Estructura y gestión de la organización.

Reconocimiento

El reconocimiento es una parte importante para construir una cultura organizacional de calidad y aprendizaje continuo, así como para hacer visible ese compromiso tanto dentro como fuera de la organización.

La AMGS ofrece dos niveles de reconocimiento, ambos válidos durante el periodo de acreditación:

- **Reconocimiento de la organización.** La AMGS expedirá un certificado para su organización y un sello que podrán utilizar en sus documentos. Estos indican a las instituciones públicas, los donantes, los socios y los padres que su organización cumple con un estándar de calidad reconocido internacionalmente.
- **Reconocimiento personal.** La AMGS ofrecerá elementos de reconocimiento que su organización puede distribuir entre las personas con responsabilidad principal en el aprendizaje y el desarrollo tanto de jóvenes como de personas adultas en su organización. Estos elementos sirven como reconocimiento de sus competencias y como recordatorio de su compromiso de ser personas que aprenden a lo largo de toda la vida, que profundizan en su comprensión de diferentes contextos, se nutren de diferentes sabidurías y utilizan ese aprendizaje para colaborar con otras personas y marcar la diferencia, tanto en su organización como dentro del Movimiento global. .

La acreditación se concede a nivel organizacional. Por lo tanto, corresponde a cada organización definir qué funciones y niveles son elegibles para recibir elementos de reconocimiento individual, basándose en las competencias identificadas para esas funciones por medio de la Ruta 2 y en el nivel en que dichas competencias demuestran la capacidad de la persona para aplicar y defender los principios de la Política de Crecer y Aprender.





Una nota sobre la acreditación internacional de facilitación de la AMGS

Dado que la AMGS requiere con frecuencia que personas voluntarias y personal faciliten experiencias de aprendizaje en contextos internacionales, se ofrece una acreditación interna en facilitación internacional en la que pueden participar todas las personas integrantes del equipo global de la AMGS —personal, gobernanza y voluntariado operativo—. Esta se centra en las competencias específicas necesarias para facilitar aprendizaje experiencial en entornos internacionales diversos.

Algunas personas de su organización pueden ser voluntarias de la AMGS que hayan completado esta formación y obtenido la acreditación como facilitadoras de la AMGS. Su organización puede decidir si reconoce las competencias adquiridas a través de este proceso dentro de su propio marco de aprendizaje y desarrollo, y de qué manera hacerlo.

Ser facilitadora de la AMGS es independiente del marco de aprendizaje y desarrollo de su organización y de cómo se utilicen los elementos de reconocimiento de la AMGS para reconocer a quienes lideran a las niñas y a quienes facilitan el aprendizaje de personas adultas. Al otorgar estos reconocimientos, se está reconociendo que una persona ha desarrollado las competencias necesarias para implementar su marco de aprendizaje y desarrollo en su contexto, en coherencia con la Política de GAL. Una persona puede ser facilitadora de la AMGS sin cumplir los criterios de reconocimiento en su organización, y, de igual manera, una persona experta dentro de su organización puede no cumplir los requisitos del programa de facilitación de la AMGS.

CONCLUSIÓN

Crecer y Aprender es más que un marco; es una expresión de lo que nuestro Movimiento cree sobre el potencial de cada niña, joven y persona adulta en el guidismo y el esculptismo femenino. Cuando las organizaciones invierten en aprendizaje y desarrollo de calidad, crean las condiciones para que las niñas crezcan como líderes seguras de sí mismas, pensadoras críticas y ciudadanas activas: personas preparadas no solo para desenvolverse en el mundo, sino para transformarlo. Las ideas contenidas en un marco de aprendizaje y desarrollo expresan lo que esta inversión puede generar a nivel nacional, y no son ideales abstractos. Son la promesa que hacemos que dará forma a las experiencias reales de millones de personas miembros en más de 150 países, respaldadas por organizaciones comprometidas con hacerlo bien.

La acción local se conecta directamente con el impacto colectivo global. Cuando niñas y personas adultas crecen a través de experiencias de aprendizaje de calidad, ese crecimiento tiene un efecto multiplicador hacia sus comunidades, sociedades y el mundo en general. Al reflexionar, aprender y adaptarse continuamente, las organizaciones encarnan el Movimiento liderado por niñas y jóvenes que aspiramos a ser, generando evidencia de su contribución e inspirando a otras organizaciones a hacer lo mismo. Al adoptar Crecer y Aprender, las organizaciones no solo fortalecen su propia práctica, sino que actúan en unidad con el Movimiento global hacia la visión de Brújula 2032: un mundo donde las niñas y jóvenes están en el centro del cambio.

Juntas, crecemos.

**Juntas, cambiamos
el mundo.**

¿Cuáles son sus expectativas y sueños para Crecer y Aprender?

“Mi sueño es que cada niña pueda ser líder y defenderse por sí misma.”

- Representante de GAL de una OM de la Región África

“Que todas las personas conozcan y utilicen el marco de GAL todos los días.”

- Representante de GAL de una OM de la Región Asia-Pacífico

“Aprender y liderar, compartiendo con Guías de todo el mundo.”

- Representante de GAL de una OM de la Región Asia-Pacífico

“Que el liderazgo sea algo que cada niña reconozca en sí misma.”

- Representante de GAL de una OM de la Región Europa

“Poder expresarse libremente y con confianza.”

- Representante de GAL de una OM de la Región Árabe

Práctico	Inspirar	Liderazgo	Pertenencia	Global
Seguro	Formación	Retención	Marco	Adaptar
Voz	Calidad	A lo largo de la vida	Crecer	Juntas
Mentoría	Empoderar	Conectar	Significativo	Reflexionar
Compartir		Sueño		Unidad



Plantillas y Herramientas

Esta sección incluye las plantillas y herramientas clave a las que se hace referencia en otras partes de la Parte Dos de Crecer y Aprender.

1. PLANTILLA DEL MARCO DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO

MARCO DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Nombre de la OM/AC:

Región:

Enlaces a la página web y redes sociales:

Enviado el: (fecha)

Enviado por: (Persona de contacto principal)

Desarrollado por: (equipo de GAL)

Con el apoyo de: (consultor de GAL)

PARTE A: OBJETIVO, ENFOQUE Y RESULTADOS DE CRECIMIENTO

PROPÓSITO...

VISIÓN Y MISIÓN

¿Cuál es la visión y/o misión de su organización?

Describan cómo su visión y/o misión se alinean con el propósito educativo del movimiento guía y guía scout, tal y como se expresa en Crecer y Aprender. (Extensión recomendada: 200 palabras)

VALORES

¿Cómo definen los valores que constituyen la base de las experiencias de aprendizaje en su organización?

Si estos valores difieren de los expresados en Crecer y Aprender, expliquen cómo se relacionan con todos los valores fundamentales del guidismo y escultismo femenino (Extensión recomendada: 300 palabras)

DECLARACIÓN DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Una declaración sobre cómo la oferta de aprendizaje y desarrollo de la organización:

- Influye en el desarrollo de los jóvenes
- Influye en el desarrollo de la sociedad

Se deberán incluir declaraciones claras y específicas sobre cómo la organización influye de manera positiva el desarrollo personal íntegro de las jóvenes en su sociedad actual, centrándose en el impacto que tienen antes que en las actividades que realizan. (Extensión recomendada: 300 palabras)

ENFOQUE⁹

¿Cómo definen y aplican el enfoque del método educativo y modelo de liderazgo guía y guía scout en su organización?

Es necesario tener en cuenta todos los elementos del enfoque tal y como se definen en Crecer y Aprender. (Extensión recomendada: 500 palabras)



⁹Su enfoque para facilitar el aprendizaje no formal mediante el Método de las Guías y Guías Scouts y el Modelo de Liderazgo de las Guías y Guías Scouts

1. PLANTILLA DEL MARCO DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO

PARTE A: OBJETIVO, ENFOQUE Y RESULTADOS DE CRECIMIENTO	
	ESPACIO PARA CRECER Y APRENDER Describan la postura de su organización con respecto a X, X y X, incluyan un enlace a su política y describan los mecanismos. Espacio para crecer y aprender: Describa cómo se desarrollan las experiencias de aprendizaje en espacios valientes, seguros, participativos y centrados en las niñas. • Estamos creando espacios seguros y valientes para jóvenes y adultos mediante... (Extensión sugerida: 100-150 palabras) • Incluimos a las niñas y las jóvenes en la toma de decisiones mediante... (Extensión sugerida: 100-150 palabras) • Creamos espacios centrados en las niñas mediante... (Extensión sugerida: 100-150 palabras) <i>Compartan cualquier política y otros documentos normativos u orientativos relacionados con estas áreas y que influyan en cómo su organización crea espacios para crecer y aprender, incluida su política de protección (esencial).</i>
	Desarrollo integral variado y R.E.A.L <i>Usando dos ejemplo, describan qué aprendizaje R.E.A.L ofrecen.</i> <i>Extensión sugerida: 100-150 palabras</i>

1. PLANTILLA DEL MARCO DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO

PARTE A: OBJETIVO, ENFOQUE Y RESULTADOS DE CRECIMIENTO



8 GROWTH OUTCOMES

RESULTADOS DE CRECIMIENTO DEL VIAJE DE APRENDIZAJE

¿Cómo definen los resultados de crecimiento que constituyen el objetivo final del viaje de desarrollo integral de la persona?

Si estos difieren de los ocho resultados de crecimiento de la AMGS, por favor, compartan cómo se pueden relacionar los resultados de su organización con los resultados de crecimiento, destacando cualquier diferencia clave.

INDICADORES DE CRECIMIENTO EN CADA ETAPA DEL VIAJE

Los indicadores son los signos que esperarían para ver que los resultados de crecimiento se están desarrollando. Definan indicadores para cada uno de sus resultados de crecimiento en cada etapa del viaje guía y guía scout, incluyendo uno para las actitudes y conductas que esperarían ver desarrolladas en los adultos del Movimiento.

	Resultado 1	Resultado 2	Resultado 3	Resultado 4	Resultado 5	Resultado 6	Resultado 7	Resultado 8
Etapa y rango de edad	Añadir indicadores aquí							
Etapa y rango de edad		Añadir indicadores aquí						Añadir indicadores aquí
Etapa y rango de edad			Añadir indicadores aquí				Añadir indicadores aquí	
Describa esta edad/etapa en su organización				Añadir indicadores aquí		Añadir indicadores aquí		
Actitudes y comportamientos de personas adultas					Añadir indicadores aquí			

INDICADORES DE CRECIMIENTO EN CADA ETAPA DEL VIAJE

PARTE B: FUNCIONES DE PERSONAS ADULTAS Y MATRIZ DE COMPETENCIAS

Tal y como se define en la ruta dos, paso seis, se han identificado las funciones necesarias en la organización y las competencias necesarias para desempeñar dichas funciones.

Para la acreditación, se solicita:

- Contar con una visión detallada de la matriz de competencias para las funciones con responsabilidad principal en el aprendizaje y desarrollo tanto de jóvenes como de personas adultas en su organización; no es necesario incluir la descripción detallada ni los niveles de cada competencia, sino cómo se aplican a las distintas funciones.
- Contar con una comprensión profunda de la oferta de aprendizaje para desarrollar estas competencias.
- Contar con una visión general de la oferta de aprendizaje para todas las funciones en la organización; es decir, disponer de una lista de todas las funciones identificadas en la organización.

Tabla 1 – Matriz de competencias

Llenen la siguiente tabla con el fin de hacer un esquema de las competencias requeridas para las funciones con responsabilidad principal en el aprendizaje y desarrollo, tanto de jóvenes como de personas adultas. Está diseñada para ayudarles a identificar lo que se espera en cada nivel de función, apoyar el diseño de la formación y orientar la planificación del desarrollo individual.

Las competencias pueden ser muy específicas. Esto es especialmente cierto en la aplicación del método guía y guía scout en diferentes grupos de edad, donde tanto el enfoque como las actividades difieren significativamente. Una persona líder que diseña y facilita oportunidades de aprendizaje para niñas pequeñas necesitará competencias técnicas distintas a las de quien trabaja con adolescentes, no solo en términos de comprensión de las necesidades de desarrollo, sino también en relación con el entorno, el nivel de desafío adecuado a cada etapa y las técnicas

de facilitación más apropiadas.

Los campos de competencias y las categorías de funciones incluidos en la tabla son ilustrativos; complétenlos con las competencias y funciones identificadas en su Organización Miembro. Aunque esta plantilla no incluye ejemplos de competencias, las personas asesoras de GAL que acompañan a las Organizaciones Miembro disponen de ellos. Cuantas más Organizaciones Miembro compartan sus marcos, más se podrá aprender e inspirarse mutuamente.

Cómo rellenar esta tabla

- **Definan sus funciones:** sustituyan los nombres de ejemplo por las funciones reales de su organización, agrupadas en las tres categorías propuestas. Añadan o eliminen columnas según sea necesario.
- **Añadan sus propias competencias:** incorporen las competencias relevantes para su contexto y mantengan la agrupación por campos para facilitar la lectura y la coherencia con GAL.
- **Asignen un nivel a cada función.** para cada función y cada competencia, seleccionen el nivel mínimo esperado: 1 (Conocimiento básico ■□□), 2 (Capaz ■■□) o 3 (Avanzado ■■■). Dejen la celda en blanco si la competencia no aplica a ese función.
- **Revisen periódicamente.** Actualicen la matriz al menos una vez por ciclo de programa.

La tabla siguiente, al igual que todas las demás tablas, se proporcionará en una versión editable

Ámbito de competencia	Competencia específica	Funciones de programa de jóvenes Agreguen la función o funciones clave en su organización para las personas adultas que diseñan o facilitan el programa de jóvenes		Funciones de aprendizaje y desarrollo para adultos Agreguen la función o funciones clave para los adultos que diseñan o facilitan el aprendizaje y desarrollo de personas adultas		Líderes nacionales que trabajan en el aprendizaje y desarrollo de jóvenes y personas adultas Agreguen las funciones clave para personas adultas que supervisan el aprendizaje y desarrollo de jóvenes y personas adultas a nivel nacional (por ejemplo, su equipo de GAL, o sus comisionadas de programa y formación)	
		Función A	Función B	Función Z	Función Y	Función H	Función K
Comprensión y alineación con el propósito común (AMGS / OM / 8 resultados de crecimiento)		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Utilizamos el enfoque y el método guía y guía scout		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Utilizamos el enfoque del modelo de liderazgo guía y guía scout		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Espacio para crecer y aprender		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
PSEA		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
Otros		○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○

1. PLANTILLA DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Un documento de trabajo que su equipo de Crecer y Aprender puede optar por llenar a lo largo de los seis pasos de la ruta tres. Manténganlo breve y honesto: es un documento vivo, no un informe final. Actualícenlo a medida que evolucione su reflexión.

Nombre de la organización	
Equipo de Crecer y Aprender	
Fecha de inicio	
Última actualización	
Young Women representatives	



Una nota antes de empezar

Esta plantilla es opcional. La AMGS la ofrece como una forma de recoger los resultados de la ruta tres; pueden utilizarla tal como está, adaptarla a su contexto o emplear un formato que ya utilicen. Algunas tablas de esta plantilla pueden enviarse como parte del proceso de acreditación

Cómo utilizar esta plantilla

Esta plantilla no es un formulario para completar de una sola vez. Es un documento vivo al que su equipo volverá a lo largo de la ruta tres; es breve, honesto y se actualiza con frecuencia.

¿Qué es?

- Un documento de trabajo que recoge los resultados de los pasos 1 a 6, un paso por parte
- Un lugar donde registrar las decisiones, la evidencia y el aprendizaje a medida que su organización implementa el marco de aprendizaje y desarrollo.
- Un registro que pueden compartir con la AMGS, su región y otras organizaciones pares.

¿Qué no es?

- Un informe final elaborado al término de la ruta tres.
- Un formulario de aprobación que deba enviarse a la AMGS antes de comenzar.
- Un sustituto de la conversación real, el codiseño y la reflexión.

Quién lo rellena

El equipo de GAL con aportes de personas voluntarias, personal y jóvenes. Diferentes personas pueden llenar partes distintas. Siempre que sea posible, indiquen quiénes han contribuido en cada sección para reflejar de qué voces proviene la información.

Con qué frecuencia actualizar

- Al final de cada paso, como resultado formal de ese paso.
- Siempre que cambien las prioridades, se obtengan nuevos datos o se tomen decisiones.
- Es importante fechar cada actualización para que se pueda ver cómo ha evolucionado el razonamiento.

Una plantilla sencilla, práctica y utilizada de manera activa será mucho más útil que una perfecta que quede sin uso. Si una sección no resulta relevante para su contexto, expliquen por qué en lugar de dejarla en blanco. Eso también constituye evidencia valiosa.

Paso uno: Revisión de la alineación

Para cada elemento de su marco de aprendizaje y desarrollo, valoren el nivel de alineación actual y registren la evidencia que respalda esa valoración. Siempre que sea posible, esta valoración debe reflejar las voces de niñas, jóvenes, personas voluntarias y personal, no solo del equipo responsable.

Tabla 1

Elemento del marco	Calificación (Sólida / Parcial / En desarrollo / No)	Pruebas: «¿Cómo lo sabemos?»	¿De quiénes proceden las opiniones que han influido en esto?
La visión, la misión y los valores se reflejan en nuestra oferta			
Las experiencias de aprendizaje respaldan los ocho resultados de crecimiento			
El método guía y guía scout se aplica en la práctica			
Se ofrecen oportunidades de liderazgo a jóvenes y adultos			
Son experiencias de aprendizaje R.E.A.L.			
El aprendizaje se lleva a cabo con un enfoque valiente, participativo y centrado en las niñas			
Se persigue activamente la igualdad de género; se cuestionan los estereotipos en los programas para jóvenes y en el aprendizaje y desarrollo de las personas adultas			
El aprendizaje de personas adultas apoya el desarrollo de integrantes jóvenes, no solo las funciones de las personas adultas			
La progresión entre los distintos grupos de edad es coherente con las transiciones apoyadas			
Se apoya a las personas adultas para que cumplan sus diferentes funciones en toda la organización			

Tabla 2

¿Qué voces faltan en este panorama?

Nombren los grupos cuya experiencia no haya influido en la revisión y plasmen cómo cerrar esta brecha.

Paso dos: Prioridades para el cambio

No todas las brechas se convierten automáticamente en una prioridad inmediata. Enumeren entre 3 y 7 prioridades, lo suficientemente específicas como para que alguien ajeno al equipo principal pueda entender qué se está cambiando y por qué.

Tabla 3

	Cambio prioritario	Por qué es importante (repercusiones en las niñas, las jóvenes y las personas adultas)	Viabilidad (honesta)	¿De qué depende?	¿Refleja las opiniones de los miembros?
1					
2					
3					
4					
5					

Comprobación de simplicidad: ¿podría un voluntario local comprender y actuar en función de cada una de estas prioridades sin necesidad de más explicaciones?

Paso tres: Plan de implementación

Cada acción tiene un responsable designado, un calendario realista y un indicador claro de éxito. Se trata de un plan que debe resistir el contacto con las operaciones diarias.

Tabla 4

[illegible]

Tabla 5

Redacten una breve descripción del equipo de implementación, las funciones, el mandato y la estructura que respaldan la colaboración entre el programa juvenil y las funciones de aprendizaje de adultos, en no más de 500 palabras.

Tabla 6

Derechos de decisión (quién decide, quién ejecuta, a quién se consulta, a quién se informa)

Cómo comunicaremos este plan

En toda la organización: órgano directivo, nivel local, personas jóvenes, familias, socios

Nuestro enfoque de participación juvenil significativa

¿En qué decisiones las niñas y jóvenes serán protagonistas, participarán en colaboración o serán consultadas? Los mecanismos de retroalimentación son tan importantes como la escucha en sí. Informen a las jóvenes que han sido escuchadas y qué se ha hecho con sus aportes.

Cómo escucharemos a las niñas y las jóvenes durante la implementación

No solo al principio. Definan momentos, métodos y responsables.

Cómo crearemos un espacio valiente para cualquier consulta

Paso cuatro: Herramienta de seguimiento de la integración

La integración funciona cuando el marco de aprendizaje y desarrollo está presente en múltiples procesos al mismo tiempo. Marquen cuando el marco se refleje realmente en cada área, no solo cuando se haya realizado una reunión sobre el tema.

Tabla 7

Área	Integrado	Cómo se manifiesta (una línea)	Siguiente paso
Plantillas para el desarrollo de programas juveniles, insignias, paquetes de actividades, etc.	☐		
Formación y aprendizaje de adultos (inducción, módulos, desarrollo continuo)	☐		
Plan estratégico y planes operativos anuales	☐		
Descripciones de funciones voluntarias, captación, conversaciones de aprendizaje, reconocimiento	☐		
Diseño de nuevas experiencias de aprendizaje (campamentos, eventos, insignias)	☐		
Sistemas de seguimiento, evaluación y aprendizaje	☐		
Comunicaciones en toda la organización (responsables de unidad, jóvenes, consejo, público)	☐		
Decisiones sobre finanzas y recursos	☐		
Espacio centrado en las niñas e indicadores de igualdad de género en las revisiones de calidad	☐		
Incorporación de nuevas personas voluntarias y personal	☐		

Paso cinco: Nuestro ciclo de aprendizaje (PSEA)

Pick two to five guiding questions, no more. For each name indicator(s), the method of evidence, how often you will check and who will reflect together. Keep this plan short enough that it actually happens.

Nuestras preguntas orientativas para este ciclo (máximo cinco)

Ejemplos de preguntas orientativas:

- ¿Tenemos experiencias de aprendizaje R.E.A.L.?
- ¿Estamos contribuyendo a resultados de crecimiento específicos?
- ¿Las niñas y las jóvenes están experimentando espacios valientes y participativos?
- ¿Están las formaciones para personas adultas alineadas con el marco de aprendizaje y desarrollo?
- • ¿Son visibles los esquemas de pensamiento de liderazgo, incluido el esquema de pensamiento de igualdad de género, en los comportamientos tanto de integrantes jóvenes como de personas adultas?
- Otros: _____

Herramienta de seguimiento de PSEA

Tabla 8

Pregunta	Indicador (sencillo, observable, signos de cambio)	Método/fuente de evidencia	Frecuencia y periodicidad	Quién reflexiona conjuntamente

Tabla 9

Alcance y calendario de este ciclo <i>¿Qué estamos revisando, durante qué periodo y con qué capacidad, siendo realistas?</i>
Cómo las niñas y las jóvenes dan forma a estas preguntas y reflexionan sobre los resultados <i>Incluyan a las jóvenes en la definición del éxito, la elección de indicadores y la interpretación de resultados, no solo como fuentes de datos.</i>
Seguridad y voz <i>¿Cómo asegurarán que los espacios de retroalimentación sean seguros y valientes? ¿Cómo cerrarán el ciclo para que las personas vean cómo sus aportes generaron cambios?</i>

Paso seis: Herramienta de seguimiento de aprendizaje y acción

Esta sección recoge lo observado, lo decidido y lo compartido. Es importante añadir registros tras cada momento de reflexión, no solo al final del ciclo.

Tabla 10

Notas de reflexión: lo que nos dicen la evidencia
¿Qué patrones observamos?
¿Qué indica un crecimiento? ¿Qué nos sorprende?
¿Qué confirma que estamos alineados con el marco? ¿En qué aspectos nos estamos desviando?
¿Qué significa esto para las niñas y las jóvenes de nuestra organización?

Decisiones que estamos tomando

Incorporen estas decisiones en los pasos 2 y 3 para que el plan de implementación evolucione con base en la evidencia.

Tabla 11

Tipo de decisión	¿Qué se ha decidido exactamente?	¿Por qué? (¿qué hemos observado?)	¿Quién actúa y cuándo?
Continuar			
Ajustar			
Detener			
Probar algo nuevo			

Compartir nuestra historia

Comunicar lo aprendido, incluyendo los desafíos, genera confianza, credibilidad y motivación.

Tabla 12

Público	Mensaje: ¿qué estamos compartiendo?	Canal/formato	Cuándo

Señales de que nos estamos convirtiendo en una organización que aprende

No se trata de una lista de requisitos que deban cumplirse de una sola vez, sino de lo que pueden esperar ver a medida que el ciclo de aprendizaje se integra en la organización con el paso de tiempo. ¡Estén atentas!

- Liderazgo estratégico que comprende GAL y cómo funciona dentro de su estrategia.
- Toma de decisiones que prioriza las necesidades, intereses y voz de integrantes jóvenes, niñas y jóvenes al centro del Movimiento.
- Lenguaje coherente en el programa juvenil, el aprendizaje y desarrollo de personas adultas, el voluntariado y el liderazgo, de manera que las integrantes en cada nivel reconozcan el marco en su propio trabajo.
- La salvaguarda, el espacio centrado en las niñas y el esquema de pensamiento de Igualdad de Género son prácticas vivas y no documentación administrativa.
- Alineación visible entre propósito, estrategia e implementación, incluidas las formas en que se deciden los presupuestos, la captación y el reconocimiento.
- Un ritmo saludable de reflexión: ciclos cortos durante la implementación, revisiones más amplias en momentos clave, y la voluntad de adaptar el marco de aprendizaje y desarrollo a lo aprendido.

3. LISTA DE VERIFICACIÓN Y COMENTARIOS PARA LA ACREDITACIÓN

Esta tabla constituirá el registro compartido del proceso con la AMGS; la utilizaremos durante las reuniones para tomar notas y mantener el proceso en la buena dirección y al día.

Ruta uno: inicio del viaje

La AMGS desea confirmar que todas las organizaciones que soliciten la acreditación han llevado a cabo los pasos descritos en la ruta uno, adaptándolos para que resulten apropiados y prácticos en su contexto. La evaluación de esta ruta se realizará mediante conversación o el llenado de la siguiente tabla, o ambos, según acuerden la organización y la Consultora de Crecer y Aprender asignada.

NOTA SOBRE LA DOCUMENTACIÓN: utilicen las plantillas incluidas en este documento siempre que resulten útiles para su organización. Cuando sea más sencillo aportar las evidencias requeridas de otra forma —por ejemplo, adjuntando documentos organizativos ya existentes, folletos o enlaces a páginas web—, utilicen esta opción libremente.

Notificar a la AMGS (Esencial)	Enlace a notas
Equipo (Extensión recomendada: 500 palabras)	Compartan una breve descripción del equipo que apoyará este trabajo, indicando las funciones, duración del mandato y estructura que facilitarán una colaboración efectiva entre los equipos y procesos del programa de jóvenes y del aprendizaje y desarrollo de personas adultas.
Comprensión de Crecer y Aprender (Extensión recomendada: 500 palabras)	¿Cómo han garantizado una comprensión suficiente de Crecer y Aprender para respaldar este trabajo?
Análisis del contexto y evaluación de necesidades (Extensión recomendada: 500 palabras)	Resultados de la consulta con personas jóvenes Resultados de la consulta con personas adultas Resultados de la consulta con otras partes interesadas Realización de la Herramienta de Evaluación de Capacidades (CAT)
Plan y mandato	Nuestro mandato es: Nuestro plan fue aprobado por _____ el _____ (fecha).
Calendario previsto y principales hitos de la revisión	
Trabajo con la AMGS	Próximos pasos acordados - Enlace a notas.

Ruta dos: desarrollo del marco

La evaluación de esta ruta se realizará mediante la revisión del marco de aprendizaje y desarrollo, que deberá presentarse a la AMGS en cualquiera de los cuatro idiomas oficiales, además de una conversación de seguimiento con la Consultora de Crecer y Aprender.

Reunión de seguimiento de hitos con la AMGS	Resumen de la reunión Enlace a notas y documentación
--	---

Ruta tres: implementación del marco

La evaluación de esta ruta se realizará mediante la revisión del plan de implementación, en conversación con la Consultora de Crecer y Aprender. La evaluación se centrará en:

Paso 3: Tablas 4, 5 y 6 – Plan de implementación.

Paso 5: Tablas 8 y 9 – PSEA.

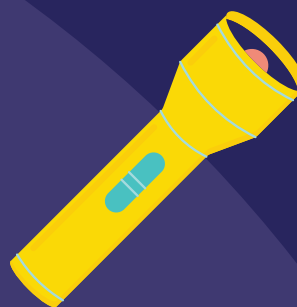
Reunión de seguimiento de hitos con la AMGS	Resumen de la reunión - Enlace a notas y documentación
--	--

Acreditación

LISTA DE VERIFICACIÓN	○ Cumplimos con los requisitos vigentes de membresía de la AMGS y estamos al día en el pago de nuestras cuotas de afiliación. ○ Contamos con una política de salvaguarda que se aplica en toda la organización. ○ Como parte de la evaluación de alineación, hemos contrastado nuestras políticas, procedimientos y prácticas con los requisitos legales nacionales aplicables y cumplimos con dichos requisitos.
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA (OBLIGATORIA)	○ Marco de Aprendizaje y Desarrollo (Partes A y B) - Debe presentarse en uno de los idiomas oficiales de la AMGS. ○ Lista de todas las funciones existentes en la organización y de las oportunidades de aprendizaje y desarrollo asociadas a cada una de ellas. ○ Descripción general de cómo la organización ofrece el aprendizaje y desarrollo para personas adultas, dando una idea del alcance y la frecuencia de las oportunidades disponibles, la forma en que se imparten y los objetivos que persiguen. ○ Plan de implementación. ○ Política de salvaguarda.
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA (OPCIONAL)	○ Resultados de la autoevaluación de la Herramienta de Evaluación de Capacidades (CAT). ○ Resumen de los resultados de investigaciones y consultas. ○ Recursos relacionados con el programa educativo en su idioma original. ○ Recursos relacionados con la oferta de aprendizaje y desarrollo para personas adultas en el idioma local de la organización.



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.

