

JuCiVol

orientación para educadores que apoye a los jóvenes en el voluntariado
iriv Conseil, socio principal, octubre de 2017



JUNIOR CITIZENS THROUGH
VOLUNTEERING



Erasmus+

n° 580398-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-IPI-SOC-IN



www.JuCiVol.eu

Resumen

- 1. Introducción - una tutoría para educadores**
- 2. Macro nivel - conociendo el entorno institucional para la implementación del proceso JUCIVOL**
- 3. Infraestructuras a nivel de meso-encontrando infraestructuras relevantes - asociaciones, agencias de empleo y juventud**
- 4. Micro nivel - identificar perfiles apropiados para los profesionales - profesores y educadores - apoyar a los jóvenes**
- 5. Referencia teórica para la tutoría - Voluntariado, aprendizaje no formal e informal y educación informal.**
- 6. Enfoque práctico - enfoque pedagógico y contenido de las sesiones para la tutoría**

Anexos

- A. Un enfoque de abajo hacia arriba - poner a prueba la tutoría de JUCIVOL en los 5 países - Comentarios recibidos de los profesionales**
- B. Glosario pertinente para la comprensión de la tutoría**
- C. Bibliografía para más información**
- D. Equipo europeo - ejemplos de perfiles profesionales para mentores**

Puntos principales para diseñar una tutoría para profesionales que trabajan con jóvenes "en riesgo".

El marco de la tutoría se divide en 6 partes principales:

- 1- **Introducción** - Disposición general para la comprensión de la tutoría
- 2- **Macro-nivel:** el entorno nacional - como primer paso, los profesionales deben conocer el marco institucional y/o legal que ofrece el voluntariado en sus respectivos países y su reconocimiento oficial, especialmente en la perspectiva de la Educación y Formación.
- 3- **Meso-nivel-** como segundo paso, los profesionales deben conocer las características de las organizaciones de voluntariado - lo más relevante para acoger a los jóvenes y así poder adquirir una experiencia voluntaria.
- 4- **Micro-nivel:** como tercer paso, los mentores deben ser capaces de establecer un "perfil ideal" de los profesionales que trabajan con jóvenes "en riesgo" - su perfil y requisitos para apoyar adecuadamente a los jóvenes en el proceso JuCiVol.
- 5- **Referencia teórica para la tutoría - Cuestiones relativas al voluntariado**, aprendizaje no formal e informal y educación informal y aprendizaje intercultural.
- 6- **Enfoque pedagógico para la tutoría** - se diseña un enfoque en 3 pasos junto con el contenido de las 5 sesiones a seguir por los profesionales para apoyar adecuadamente a los jóvenes.

Anexos

- **Comentarios recibidos para la tutoría sobre el terreno** - durante las pruebas entre profesionales - educadores en un sentido amplio.
- **Glosario - definiciones clave** relevantes para que los mentores vayan más allá en el contenido teórico y pedagógico.
- **Bibliografía** y lista de proyectos relevantes
- **Competencias reunidas para diseñar y probar el enfoque JuCiVol - el equipo europeo**

1. Introducción – Disposición general

El proyecto Junior Citizens through Volunteering (JuCiVol) hace referencia a la recomendación publicada por la Comisión Europea al final del Año Europeo del Voluntariado (EYV2011) "El voluntariado es un creador de capital humano y social. Es un camino hacia la integración y el empleo y un factor clave para mejorar la cohesión social. Por encima de todo, el voluntariado traduce en hechos los valores fundamentales de justicia, solidaridad, inclusión y ciudadanía en los que se basa Europa". Por lo tanto, el proyecto JuCiVol tiene como objetivo fortalecer la cultura de los valores democráticos, los derechos fundamentales y sensibilizar sobre una ciudadanía activa mediante el aumento del voluntariado y la participación en asociaciones entre los jóvenes. Se dirige a los primeros profesionales públicos que trabajan con jóvenes considerados "en situación de riesgo" que se encuentran en una posición social desventajosa debido a su origen migratorio o porque viven en barrios desfavorecidos. Pueden haber sido excluidos de la escuela sin diploma y pertenecer a la denominada categoría de "No en la educación ni en el empleo ni en la formación" (NEET).

JUCIVOL diseña una tutoría para profesionales -profesores y educadores- que combina tanto un enfoque teórico en referencia al marco europeo, como un enfoque práctico para apoyar a estos profesionales en la identificación y evaluación de experiencias y competencias vinculadas a una participación voluntaria sobre la base de la formación para jóvenes diseñada como complemento de esta tutoría y dirigida a los jóvenes. Cuanto más conscientes estén los educadores de las principales dificultades a las que se enfrenta su público en el proceso de aprendizaje, mejor estarán capacitados para ofrecer una forma innovadora basada en el voluntariado entendido como una estrategia de aprendizaje alternativa e innovadora.

El primer objetivo de la tutoría es que el primer público de JUCIVOL, los profesionales -profesores y educadores- puedan identificar los principales obstáculos para un voluntariado eficaz o, de manera más general, para la aplicación del derecho asociativo entre los jóvenes menos sensibles a este derecho fundamental de los ciudadanos europeos. La idea es mejorar su acceso a los derechos políticos, económicos, culturales y educativos gracias a una acción voluntaria sobre el terreno. El conocimiento de tales barreras y obstáculos para convertirse en voluntario es fundamental para apoyar a los jóvenes.

Otro objetivo principal de la tutoría es que los profesores y educadores estén familiarizados con el proceso de Copenhague, que consiste en combinar un aprendizaje formal -adquirido en la escuela o en cualquier formación formal- con un aprendizaje no formal e informal -adquirido fuera de la escuela o en un entorno de aprendizaje no tradicional, como las asociaciones. El proceso de Bolonia, centrado en el aprendizaje formal, es más familiar para los profesores y educadores, especialmente con la expresión del diploma y la cualificación en términos de competencias. El proceso de Copenhague es complementario, especialmente en el proceso de Valoración del Aprendizaje Previo, que puede ser muy relevante para los perfiles de los jóvenes a los que se dirige el JUCIVOL, ya que son reacios a la forma tradicional de aprendizaje en las aulas.

Por lo tanto, un tercer objetivo principal de la tutoría es que los educadores reciban apoyo para aplicar adecuadamente la formación destinada a los jóvenes "en riesgo" (primera producción de JUCIVOL). A lo largo de todo el proceso, muchas herramientas y métodos pueden ser identificados para completar el apoyo pedagógico sugerido por la capacitación y tutoría diseñada para el JUCIVOL. Se trata de un proceso proactivo - se les pide a los profesionales que completen su tutoría con cualquier herramienta o estrategia relevante que puedan encontrar para lograr el objetivo del JUCIVOL - ofreciendo una estrategia alternativa a los jóvenes en riesgo para ser incluidos social y profesionalmente gracias al voluntariado.

2. Nivel macro. Conocer el entorno nacional.

El primer paso para cualquier profesional que quiera aplicar el enfoque pedagógico innovador sugerido por JUCIVOL (formación para jóvenes) es informarse sobre el contexto general del voluntariado en sus respectivos países. Cuanto más valorada y reconocida oficialmente una experiencia voluntaria en sus respectivos países, más fácil les resultará convencer a los jóvenes, pero también a los responsables de empleo o formación, ofreciéndoles oportunidades a partir de una experiencia voluntaria.

Con motivo del Año Europeo del Voluntariado (AEV 2011), se publicaron informes nacionales en los 27 países de la Unión Europea que detallan: información general sobre el voluntariado y los voluntarios (definición, historia, actividades de voluntariado), marco institucional (organizaciones principales relevantes y cualquier política nacional o programadores), marco legal (ley, disposiciones legales), además de la dimensión económica, social y cultural del voluntariado (financiación, beneficios clave) y su reconocimiento oficial en materia de educación y formación (habilidades y competencias de los voluntarios dentro del sistema educativo nacional). Estos informes deben ser los principales soportes pedagógicos para los profesionales, ya que deben ser actualizados e ilustrados con ejemplos concretos seleccionados a partir de su propia experiencia.

Los profesionales también deben estar familiarizados, a nivel macro, con el proceso de Copenhague, cuyo objetivo es valorar el aprendizaje no formal e informal como un ejemplo principal de este tipo de aprendizaje (Halba, 2014). La implementación de las actividades de aprendizaje tiene lugar en diferentes grados de formalidad en los tres tipos de educación: informal, no formal y formal (Huber & Reynolds, 2014). Por lo tanto, el voluntariado y las actividades voluntarias deben ser explicadas como parte de estrategias educativas alternativas para que los jóvenes "en riesgo" se comprometan de nuevo en oportunidades educativas o profesionales para luchar contra el tema de "NEET".

Marco legal del voluntariado en los distintos países.



El voluntariado es uno de los principales componentes del tercer sector español y está regulado por la Ley Nacional 6/1996, de 15 de enero (Ley Nacional 6/1996 sobre Voluntariado) que se ha sustituido por una nueva Ley en 2015 que actualiza el contexto del voluntariado.



No existe un marco legal para el voluntariado, sino una ley principal de referencia para las asociaciones: la Ley de 1901, que establece que una asociación debe ser creada y administrada por voluntarios que se beneficien de algunas disposiciones (tiempo social, VPL...) con algunas leyes específicas adoptadas desde entonces.



La Ley del Consejo Coordinador del Voluntariado Pancochipriano de 2006 es la legislación más importante: define el concepto de voluntariado junto con la organización del sector voluntario en Chipre.



El fundamento jurídico es la ley 266/91 que define 6 criterios principales: compuesto de voluntarios, con una forma jurídica compatible con la solidaridad, con los principios democráticos, la gratuidad, impulsado por un propósito de solidaridad con las obligaciones oficiales.



La Ley de Voluntariado de 2011 (actualizada en 2015) es la primera que ha regulado los ámbitos más amplios del trabajo socialmente beneficioso y define el voluntariado como el trabajo socialmente beneficioso de las organizaciones individuales y voluntarias, cuyas actividades, conocimientos y experiencia contribuyen a elevar el nivel de vida de las personas y la sociedad.

3. Nivel meso- búsqueda de infraestructuras relevantes

La infraestructura del voluntariado es una combinación de estructuras organizativas y mecanismos de apoyo que, en conjunto, proporcionan el entorno propicio necesario para fomentar y apoyar adecuadamente la participación del voluntariado en beneficio de la sociedad en su conjunto. Las estructuras organizativas que componen la infraestructura del voluntariado incluyen organizaciones de voluntariado (como organizaciones voluntarias, públicas y privadas, instituciones sin ánimo de lucro y sin ánimo de lucro) y organizaciones de apoyo (como centros de voluntariado, agencias de desarrollo de voluntarios, organizaciones paraguas y redes) en todos los niveles (internacional, europeo, nacional, regional y local) que adoptan un enfoque de gobernanza a varios niveles. La infraestructura del voluntariado desempeña varias funciones clave que la hacen fundamental para el desarrollo del voluntariado en toda Europa, entre las que cabe citar: la provisión y/o facilitación de oportunidades de voluntariado de calidad; el apoyo a los voluntarios (como formación, asesoramiento, evaluación, etc.); la adecuación entre la oferta y la demanda del voluntariado; la creación de capacidad y el intercambio de buenas prácticas entre las organizaciones que participan en el voluntariado; la eliminación de los obstáculos al voluntariado; la sensibilización sobre el valor del voluntariado tanto para el individuo como para la sociedad y; la influencia en el entorno político en las áreas donde se lleva a cabo el voluntariado con el fin de crear un entorno propicio para el desarrollo del voluntariado (Centro Europeo de Voluntarios, 2017).

Los profesionales deben conocer los diferentes tipos de organizaciones sin ánimo de lucro en su país:

- 1- Organización paraguas - también llamada "Centro Nacional de Voluntariado" - cada organismo nacional es miembro del Centro Europeo de Voluntariado.
- 2- Organizaciones individuales a nivel local, regional o nacional - son administradas por una junta de voluntarios - una lista está disponible en línea.
- 3- Organizaciones de solidaridad internacional - sus voluntarios suelen estar altamente cualificados y ser mayores que el voluntario "promedio".

Organizaciones de voluntariado en los distintos países



Una organización voluntaria es una organización legalmente constituida, una entidad corporativa, sin ánimo de lucro y que realiza actividades de interés general. Existe un sistema de registro en el que algunos ministerios registran a las organizaciones de voluntarios según su gama principal de actividades.



Una asociación es la principal infraestructura de una organización sin ánimo de lucro que apoya y da la bienvenida a los voluntarios. La Ley de 1901 establece el derecho de todo ciudadano a ser miembro (pasivo) y/o voluntario (voluntario activo).



Desde 1925, ha habido varias leyes pertinentes en relación con las actividades de voluntariado, las organizaciones sin fines de lucro y el sector del voluntariado (1925: Ley de organizaciones benéficas; 1930: Ley de clubes; 1989: Ley del Consejo de Bienestar Social de Chipre, por la que se establecen las competencias del Consejo para el sector del voluntariado)



Las organizaciones de voluntariado (organizzazioni di Volontariato- OdV) agrupan 6 entidades jurídicas diferentes: asociación, asociación de promoción social, centros de servicio de voluntariado, cooperativas sociales, entidades sin ánimo de lucro y fundaciones.



La legislación eslovena no reconoce el término "organización no gubernamental", sino que hay tres entidades jurídicas principales: asociaciones, fundaciones e institutos privados. Desde 2006, la cooperación debe seguir las normas publicadas por el Código Ético del Voluntariado.

4. Nivel Micro – insistiendo en los perfiles relevantes

La tutoría se dirige al primer público directo del JuCiVol: profesionales que trabajan con jóvenes - educadores en sentido amplio - redes locales en la escuela/fuera de la escuela. Hay que apoyarlos y equiparlos mejor. A través del proceso JuCiVol estarán preparados para apoyar a los jóvenes a participar en una experiencia voluntaria y para evaluar esta experiencia y expresarla en términos de habilidades y competencias.

Los profesionales que participarán en el proceso JuCiVol están compuestos por maestros y educadores que trabajan con jóvenes de organizaciones de la sociedad civil, vecindarios y consejos escolares.

Los principales requisitos para los profesionales que trabajan con jóvenes "en riesgo" para apoyarles en el proceso JuCiVol son los siguientes:

1- **cómo llegar a los jóvenes** - ser capaz de identificar los principales obstáculos para el ejercicio efectivo del voluntariado -especialmente la parte no remunerada- ya que esto podría ser una forma de que muchos jóvenes se muestren reacios a participar en una actividad de este tipo.

2- **cómo explicar los resultados** positivos del voluntariado y la participación en asociaciones de la sociedad civil - tener un enfoque de aprendizaje en términos de educación alternativa con una forma de retomar la formación o la actividad profesional.

3- **cómo ofrecer oportunidades** concretas a los jóvenes sobre el terreno para mejorar el voluntariado, pudiendo proponer una acción voluntaria concreta y adecuada para proporcionar a los jóvenes una experiencia pertinente en la perspectiva del reconocimiento de las aptitudes y competencias de los voluntarios dentro del sistema educativo y de formación nacional.

Reconocimiento de las habilidades de los voluntarios en los diferentes países



Las aptitudes y competencias de los voluntarios no están acreditadas o reconocidas en el contexto del sistema nacional de educación y formación como tales, pero hay algunos avances. No obstante, se reconoce que la participación en actividades de voluntariado proporciona a las personas una confianza, dignidad y experiencia individuales.



El valor de la experiencia del voluntariado ha sido reconocido en una legislación pionera para evaluar el aprendizaje no formal e informal - la ley de modernización social de 2002 sobre la educación para la vida activa (validación de la experiencia) que permite el acceso a un diploma o cualificación sobre la base de una experiencia voluntaria.



El PVCC (organización paraguas de organizaciones voluntarias) ofrece una serie de oportunidades de educación y formación para voluntarios y organizaciones voluntarias a través de su centro de formación, desarrollo e investigación.



El voluntariado en relación con los jóvenes se considera especialmente como una experiencia cívica, una oportunidad de sensibilizarlos para que se conviertan en ciudadanos responsables y preocupados por los ciudadanos vulnerables (ancianos, migrantes...). Se ofrecen varias oportunidades de capacitación a los voluntarios.



La reciente reforma educativa ha dado al voluntariado un lugar importante en el sistema educativo, que ahora forma parte de los planes de estudio obligatorios en las escuelas secundarias generales y en ciertos tipos de bachillerato.

5. Referencia teórica para el *mentoring*

En primer lugar, los mentores para apoyar a los educadores deben tener como referencia principal **el Año Europeo del Voluntariado** (2011) y el estudio GHK (2010) con sus principales resultados - informes nacionales publicados.

Un estudio iniciado por la Comisión estimó que en 2010 unos 100 millones de europeos realizan actividades de voluntariado. No obstante, la participación de las personas en el voluntariado varía ampliamente en toda la Unión Europea. En muchos Estados miembros europeos, los adultos de entre 30 y 50 años son los más activos, aunque el número de jóvenes va en aumento. El voluntariado tiene lugar en muchos sectores, siendo el deporte el área más importante para el voluntariado, seguida de la asistencia social, el bienestar y la salud.

Sobre la base del estudio de GHK y del estudio realizado por la Johns Hopkins University (Baltimore, EE. UU., 2011), uno de los obstáculos potenciales para el voluntariado es la falta de reconocimiento. Las habilidades que se adquieren a través de las actividades de voluntariado no siempre se reconocen suficientemente o se les da crédito.

Como señala la UE "El voluntariado es un creador de capital humano y social. Es un camino hacia la integración y el empleo y un factor clave para mejorar la cohesión social. Por encima de todo, el voluntariado traduce en hechos los valores fundamentales de justicia, solidaridad, inclusión y ciudadanía en los que se basa Europa. (... /...) De hecho, las actividades de voluntariado están implícitamente ligadas a muchos ámbitos políticos de la Unión Europea -como el aprendizaje permanente, el desarrollo rural y el deporte-, donde añaden una valiosa dimensión a los programas de la Unión Europea".

En particular, puede fomentarse la participación activa de los jóvenes en la sociedad a través del voluntariado. Si los jóvenes están bien informados sobre las actividades de voluntariado, es probable que continúen siendo voluntarios activos - son una de las prioridades del proceso de cooperación en materia de política de juventud.

Fuente: EC (2011), Communication on EU policies and Volunteering, Brussels & GHK

En segundo lugar, los mentores deben estar familiarizados con las **directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal** (2009 y 2015)

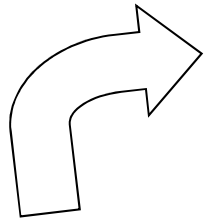
Tienen por objeto mejorar el proceso de Copenhague y promover la cooperación europea en materia de educación y formación profesionales (EFP). Una experiencia voluntaria es el mejor ejemplo de aprendizaje no formal e informal. Los expertos en aprendizaje a lo largo de toda la vida sugieren una variedad de herramientas y estrategias pedagógicas utilizadas para identificar y evaluar este tipo de aprendizaje, tales como la cartera, las entrevistas... ya experimentadas en los diferentes países europeos, principalmente para promover la Valoración del Aprendizaje Previo para los alumnos que pueden haber sido reacios al aprendizaje formal (adquirido en la escuela). En una recomendación del Consejo de la Unión Europea (2012) se destaca la importancia de que el sector del voluntariado participe activamente en la aplicación de la validación: "Las organizaciones juveniles y las organizaciones de la sociedad civil deberían promover y facilitar la identificación y documentación de los resultados del aprendizaje adquiridos en el trabajo o en las actividades de voluntariado, utilizando instrumentos pertinentes transparentes de la Unión, como los desarrollados en el marco Europass y YouthPass". La validación del aprendizaje no formal e informal puede tener dos formas principales (formativa y sumaria): el enfoque formativo de la evaluación (1) es importante, ya que llama la atención sobre la identificación de los conocimientos, las aptitudes y las competencias más amplias, una parte crucial del aprendizaje permanente; la validación sumaria (2) debe tener un vínculo claro e inequívoco con las normas utilizadas en el sistema (o marco) nacional de cualificaciones. Estos dos enfoques para evaluar el aprendizaje no formal e informal no conducen a una certificación. (Cedefop, 2009 y 2015)

En tercer lugar, **los mentores deben estar familiarizados con el aprendizaje intercultural (Lafraya, 2011)**

Ha sido fundamental para el trabajo juvenil europeo. Desde el principio (después de la Segunda Guerra Mundial) ha desempeñado un papel esencial en la lucha contra las opiniones racistas estereotipadas y perjudiciales y, por lo tanto, ha tratado de deshacer el daño causado por las ideologías racistas. En el mundo globalizado de hoy, Huber y Reynolds subrayan que las personas requieren habilidades especiales para el aprendizaje intercultural y el diálogo dentro de las comunidades y sociedades multiculturales. Las asociaciones o cualquier organización sin fines de lucro pueden ser el lugar para la implementación del aprendizaje intercultural a nivel local. La situación del aprendizaje intercultural ha crecido tanto políticamente como en términos de política para la juventud (CE, Kiev, 2008)

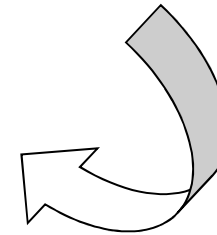
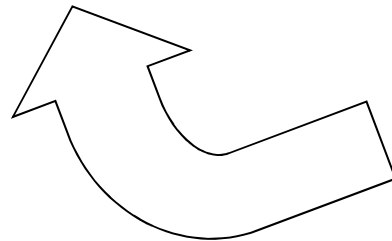
Mentoring - un enfoque en 3 pasos

1er paso - poder implementar un proceso de aprendizaje formal e informal
Conocer el papel del educador informal identificando dificultades afrontadas por los jóvenes y apoyándoles en una experiencia voluntaria
(Sesiones 1 y 2)



3er paso- proceso reflexivo del mentoring
(Sesión 5)

- Cuestión 1-** ¿Qué he aprendido a través del proceso JUCIVOL?
Question 2- ¿Cuáles han sido los puntos positivos y negativos?
Question 3- ¿Cuál es el logro más relevante ?



2º paso- identificar y evaluar las habilidades
Competencias adquiridas gracias al voluntariado – sobre las bases de la formación para jóvenes (herramienta diseñada como 1er punto de JuCiVol)
(Sesiones 3 y 4)

Vinculada a razones educativas
Vinculada a zonas sociales
Vinculada a razones económicas

Sesiones para el *mentoring* - metodología

Se requieren **5 sesiones para la tutoría entre profesionales** - se sugiere 2 sesiones sólo con profesionales (sesiones 1 y 5) y 3 sesiones con profesionales y jóvenes (sesiones 2,3 y 4) - pero es flexible de acuerdo a las necesidades y perfiles de los educadores.

Sugerencia de puntos a seguir en la sesión de aprendizaje

- **sesión 1:** explicar el contexto general de una tutoría teniendo en cuenta las especificidades del JuCiVol- explicar el aprendizaje no formal e informal y la educación informal a los educadores para ayudarles a apoyar a los jóvenes

sesión sólo con educadores

- **sesión 2** - apoyo a los educadores para identificar las principales dificultades que afrontan los jóvenes "en situación de riesgo".

Sesión encuentro de educadores y jóvenes

- **3ª sesión:** apoyo a los educadores para que apliquen correctamente la herramienta y el proceso diseñado por la formación, desde una experiencia voluntaria hasta las habilidades y competencias pertinentes.

Sesión encuentro de educadores y jóvenes

- **4ª sesión:** apoyar a los educadores para que elaboren un plan de acción para los jóvenes sobre la base de las competencias identificadas basadas en la experiencia voluntaria.

Sesión encuentro de educadores y jóvenes

- **sesión 5:** ser capaz de llevar a cabo una autoevaluación apropiada después de haber apoyado a los educadores - un enfoque reflexivo - sesión sólo con los educadores

Trabajo a realizar por el tutor/entrenador durante las sesiones: tomar nota de la retroalimentación recibida de los jóvenes y de los problemas encontrados.

Resultados de aprendizaje esperados para los educadores: poder apoyar a los jóvenes con un perfil especial en un proceso de aprendizaje innovador - un voluntariado basado en una experiencia concreta.

Objetivos principales

La tutoría para los profesionales que trabajan con jóvenes -educadores en un sentido amplio- es el segundo resultado esperado para el JUCIVOL. Estrechamente ligada a la formación de los jóvenes -primer producto alcanzado para el JUCIVOL- la metodología puede parecer similar, pero los resultados del aprendizaje (LO) difieren: el objetivo de la tutoría es:

- Ser capaz de entender el voluntariado como un proceso de aprendizaje innovador y las competencias adquiridas gracias a las actividades voluntarias como una forma de adquirir un aprendizaje no formal e informal por parte de los jóvenes.
- Consciente de que apoyar a los jóvenes "en riesgo" en su experiencia voluntaria es, por lo tanto, una manera de comportarse como educador no formal con los beneficios que ello puede implicar en comparación con otros aprendizajes más tradicionales.
- Identificar las principales dificultades a las que se enfrentan los jóvenes considerados "en situación de riesgo" por encontrarse en situación de desventaja social -por su condición migratoria o por vivir en barrios desfavorecidos.
- Poder aplicar una orientación pedagógica dentro de las asociaciones existentes insistiendo en utilizar adecuadamente una herramienta y proceso diseñado para la formación de los jóvenes para apoyarlos en su voluntariado (1er producto de la JUCIVOL)
- Ser capaz de poner en práctica un enfoque reflexivo sobre la base de la retroalimentación que los mentores y tutores han recibido y recibirán de los jóvenes (durante sus pruebas) y después de haber pasado por el enfoque de 3 pasos de la tutoría.
- Ser capaz de construir y enriquecer una red para apoyar la sostenibilidad del proceso de aprendizaje innovador ofrecido por el JuCiVol a largo plazo - enfoque transversal entre las partes interesadas clave (en particular gracias a la sesión 1)

Sesión 1 – tener conciencia del papel de los educadores y profesores como educadores no formales.

La tutoría en la EFP se entiende generalmente como un proceso mediante el cual un profesor/entrenador de EFP experimentado tiene la responsabilidad de ayudar al profesor/entrenador/educador principiante mediante la prestación de apoyo emocional, social (introduciendo a los principiantes en las normas y valores institucionales de la organización/ámbito de actividad) y a nivel profesional. (Gray & alii, 2013).

Uno de los retos más importantes a los que se han enfrentado los responsables de las políticas educativas en los últimos años ha sido encontrar formas de aumentar el reconocimiento del valor de la educación no formal entre los jóvenes. Es esencial para el desarrollo personal y el aprendizaje permanente de los individuos. La insuficiencia de los cursos dedicados a cuestiones cívicas en las instituciones de educación superior y superior para garantizar la ciudadanía activa entre los jóvenes es también un síntoma de la necesidad de metodologías complementarias de educación no formal en las que se adquieran las aptitudes y competencias necesarias para ser un ciudadano activo en la sociedad. No sólo las "calificaciones académicas", sino también las habilidades prácticas, no son tan fáciles de enseñar y aprender en la educación formal como las que se aprenden a través de la experiencia práctica y, por lo tanto, se adquieren de manera más efectiva en entornos no formales (Youth Forum Jeunesse, 2003).

Por lo que se refiere al JuCiVol, los educadores deben ser conscientes y debidamente formados para poder apoyar a los jóvenes en la valoración de su experiencia voluntaria en términos de habilidades y competencias con el fin de trabajar con ellos en las oportunidades de Educación y Formación Profesional (EFP), ya que el voluntariado puede ser considerado como una experiencia profesional relevante si los resultados son claramente identificados.

Modo práctico de proceder

Duración: flexible según las necesidades y expectativas de los educadores - 45 minutos a 2-3 horas (o más)

Mesa redonda entre educadores: presentación de sí mismos y preguntas sobre su conocimiento del voluntariado como aprendizaje y/o educación no formal.

- **Voluntariado como** participación, ciudadanía activa.....
- **Voluntariado como** aprendizaje no formal e informal
- **Apoyo al voluntariado** como parte de la educación no formal

Trabajar en pequeños grupos con educadores

sobre la base del informe nacional sobre el voluntariado en su país, se pide a los mentores que trabajen en los siguientes temas:

- **Voluntariado** y su reconocimiento en sus respectivos países
- **Voluntarios** y el papel que desempeñan en la ciudad, la sociedad...
- **Una experiencia voluntaria** - ¿han sido voluntarios? ¿Conocen a personas que se ofrecieron como voluntarios?

Después de una breve concertación entre los educadores, el mentor proporciona datos clave sobre el aprendizaje informal y no formal, la educación no formal y el papel desempeñado por el voluntariado en esta perspectiva:

Resultados del aprendizaje

- Conocimiento general del voluntariado con información clara sobre el marco institucional.
- Comprensión clara sobre el reconocimiento legal/oficial de una experiencia voluntaria

Session 2 – comprensión clara sobre el reconocimiento legal/oficial de una experiencia voluntaria.

A mentor may help educators acquire new subject knowledge. However, La relación entre el mentor y el alumno (educador) es mucho más interpersonal, en la que el mentor proporciona apoyo personal y tranquilidad, en parte para aumentar la confianza y la autoestima del alumno. El objetivo principal del mentor es facilitar el paso de un profesor de FP principiante a la profesión. (Gray & alii, 2013)

En un primer paso, los educadores deben identificar las principales dificultades a las que se enfrentan los jóvenes para proponer una estrategia adecuada.

1- **Barreras educativas** - ¿son jóvenes que abandonan prematuramente la escuela (ESL) o son jóvenes que no están en la educación ni en el empleo ni en la formación (NEET)?

2- **Obstáculos sociales**: ¿se enfrentan a una exclusión social vinculada a su origen familiar o al lugar donde viven?

3- **Obstáculos económicos** - ¿se enfrentan a los principales problemas financieros que les impedirían iniciar cualquier acción (no hay dinero para pagar los costes relacionados con la acción)?

4- **Obstáculos culturales**: ¿son nacionales o su lengua materna es una lengua extranjera?

Principal valor añadido del JUCIVOL para superar estas barreras

- el voluntariado como forma de renovación con un camino educativo,
- un voluntariado como forma de conocer a personas de diferentes orígenes y perfiles diversos
- el voluntariado como forma de adquirir una experiencia profesional pertinente y, por lo tanto, de aumentar la empleabilidad
- el voluntariado como forma de hablar y comunicarse en la lengua nacional

Modo práctico de proceder

Duración: flexible según las necesidades y expectativas de los educadores - 45 minutos a 2-3 horas (o más)

Sesión plenaria: explicar los principales obstáculos para convertirse en voluntario de jóvenes "en riesgo" de exclusión

En grupos pequeños: pedirle a los educadores que trabajen en dos partes:

1- los Pros- todas las razones por las que los jóvenes se convierten en voluntarios

- Conocer a personas con diferentes perfiles
- Defender una causa
- Ser útil a las personas vulnerables (ancianos, enfermos...)
- Adquirir experiencia sobre el terreno en un campo de actividad

2- Los contras - todas las razones por las que los jóvenes no se convertirían en voluntarios

- actividad no remunerada que no podían permitirse
- una actividad que requiere habilidades o cualificaciones
- una actividad para personas con un "perfil" específico.
- una "trampa" para hacer algo por nada

Presentación de los resultados de los pequeños grupos en sesión plenaria

- Cada grupo tiene de 10 a 15 minutos para presentar el resultado del trabajo realizado en grupos pequeños.
- Cada presentación es seguida por una discusión general para que cada grupo haga cualquier pregunta.

Resultados del aprendizaje

- Ser consciente de las principales motivaciones y principales obstáculos para convertirse en voluntario.
- Mejor comprensión de los activos e inconvenientes de tal actividad para los jóvenes "en riesgo".

Sesión 3 – aplicación del cuarto paso para el aprovechamiento del entrenamiento diseñado para jóvenes

Principales puntos a tener en cuenta cuando seguimos el cuarto paso sugerido por el *training* JUCIVOL:

1- para detallar una experiencia voluntaria - **1er paso de la herramienta y del proceso**- los educadores y profesores tendrán que hacer las preguntas apropiadas a los jóvenes para hacerles hablar de su experiencia de una manera precisa y sintética.

2- para seleccionar las misiones pertinentes y establecer el vínculo entre las misiones y las competencias clave 6 o 7- **2º paso de la herramienta y el proceso** - los educadores y profesores tienen que explicar de forma fácil y clara el contenido de cada una de las dos competencias clave utilizando el marco de la UE con un ejemplo pertinente comprensible para los jóvenes.

3- para evaluar el nivel de dominio de las competencias adquiridas por los jóvenes según la parrilla de 5 niveles - **3er paso de la herramienta y el proceso** - los educadores y profesores deben hacer preguntas relevantes a los jóvenes para comprobar su realidad - la diferencia entre una competencia colectiva y autónoma es a veces minúscula.

4- para la elaboración de un plan de acción que tenga en cuenta diferentes escenarios - **4º paso de la herramienta y del proceso** - los educadores y profesores deben tener muy claro el escenario más factible teniendo en cuenta un enfoque a corto, medio y largo plazo. Durante el proceso, los educadores y profesores pueden cambiar de un escenario a otro, ya que el proceso de aprendizaje no es lineal y una "nueva" experiencia puede ser decisiva para los jóvenes.

Modo práctico de proceder

Duración: flexible según las necesidades y expectativas de los educadores - 45 minutos a 2-3 horas (o más)

Sesión plenaria: explicando el enfoque en 4 pasos de la formación para jóvenes diseñado en el primer paso del JUCIVOL.

En grupos pequeños: se pide a los mentores que preparen una lista de las misiones comúnmente ofrecidas en asociación, tratando de ilustrarlas con ejemplos concretos, por ejemplo, entrevistando a las asociaciones; expresen las misiones en términos de competencias; sugieran una evaluación basada en una experiencia tangible.

Presentación de los resultados de los pequeños grupos en sesión plenaria

- Cada grupo (2 a 3 mentores) presenta en 10 a 15 minutos el resultado del trabajo realizado en grupos pequeños.
- Cada presentación es seguida de una discusión general para que los otros mentores hagan cualquier pregunta.

Lluvia de ideas entre mentores

- Se les pide que seleccionen una misión por grupo
- Explican hasta qué punto esta misión está ligada al KC6 o KC7.
- Sugieren el nivel de dominio que se requiere
- Ellos anticipan la...

Resultados del aprendizaje

- Aplicación de herramientas concretas para identificar y evaluar una competencia
- Poder construir un plan de acción
- Ser capaz de anticiparse a un futuro educativo o profesional

Sesión 4 – Construyendo un plan de acción con jóvenes

Para poder diseñar un plan de acción relevante, es crucial que los educadores y profesores estén familiarizados con el enfoque de competencia, ya que es transversal al proceso JuCiVol.

Complementariamente a la definición dada por el Cedefop (glosario), el término puede ser usado con un significado diferente - un uso cotidiano casual como sinónimo de habilidad, un uso técnico dentro de la educación y capacitación vocacional (EFP) y un uso más desarrollado para denotar la habilidad de satisfacer demandas complejas dentro de un contexto dado. La competencia se entiende no sólo como una cuestión de habilidades aplicadas en un contexto dado, sino como una combinación de actitudes, conocimientos, comprensión y habilidades aplicadas a través de la acción en cualquier situación relevante. La competencia es la capacidad de responder con éxito a tipos de situaciones que presentan tareas, dificultades o desafíos para el individuo, ya sea individualmente o junto con otros. Dado que las situaciones del mismo tipo pueden variar de diferentes maneras, la competencia siempre puede enriquecerse o seguir aprendiendo a través de la exposición a esta variación, y actuar en respuesta a ella. (Huber & Reynolds, 2017).

Por lo tanto, el plan de acción que deben elaborar los educadores y profesores junto con los jóvenes puede variar dependiendo del nivel de experiencia y competencia adquirida y del objetivo de la EFP que se espera alcanzar:

1- **Escenario 1**- Poca experiencia voluntaria o irrelevante para el objetivo de la EFP - Sugerencia: encontrar un voluntariado más apropiado.

2- **Escenario 2** - Experiencia voluntaria relevante (tiempo y tareas) con resultados tangibles - sugerencia: solicitar un empleo en el mercado laboral o una formación para validar las competencias.

3- **Escenario 3**- Experiencia voluntaria relevante (tiempo, tareas, responsabilidad) con resultados tangibles y valiosos- sugerencia: iniciar un Reconocimiento de Aprendizaje Previo para tener acceso a un diploma o calificación.

Modo práctico de proceder

Duración: flexible según las necesidades y expectativas de los educadores - 45 minutos a 2-3 horas (o más)

Sesión plenaria: explicar el enfoque por competencias y las 8 competencias clave, centrándose en las "habilidades blandas" adquiridas a través de un voluntariado (actitud, comportamiento, sentimientos...) en lugar de las "habilidades duras" centradas en un conocimiento y experiencia profesional.

En grupos pequeños: pedir a los educadores que trabajen en las dos competencias clave seleccionadas para el JuCiVol: KC6- competencia social y cívica o KC7-sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor y, además de la competencia intercultural definida como una combinación de actitudes, conocimientos, comprensión y habilidades aplicadas a través de la acción que permite a uno, individualmente o junto con otros (Huber & Reynolds, 2014).

Presentación de los resultados de los pequeños grupos en sesión plenaria

- Cada grupo (2 a 3 educadores) presenta en 10 a 15 minutos el resultado del trabajo realizado en grupos pequeños.
- Cada presentación es seguida por una discusión general para que los otros educadores hagan cualquier pregunta.

Resultados del aprendizaje

- Conocimientos generales sobre 2 competencias clave relevantes para el voluntariado
- comprender el enfoque de competencia y aplicarlo a una actividad específica - voluntariado
- poder evaluar una experiencia voluntaria en la aplicación de un proceso específico
- poder apoyar a los jóvenes en el reconocimiento del aprendizaje previo sobre la base de una experiencia voluntaria

Sesión 5 – Proceso reflexivo

La última sesión está dedicada a una autoevaluación de los educadores y profesores después de haber apoyado a los jóvenes sobre el terreno recordando los diferentes resultados de aprendizaje alcanzados a través del proceso:

1- LO1- mejor conocimiento del aprendizaje no formal e informal y de la educación informal y no formal.

2- LO2- Mejor conocimiento y concienciación del voluntariado como actividad principal para potenciar la ciudadanía activa y el aprendizaje intercultural.

3- LO3- poder identificar los principales obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes cualquiera que sea el tipo de barreras -educativas, sociales, económicas o culturales-.

4- LO4- poder identificar una experiencia voluntaria relevante en términos de tareas a cumplir, responsabilidades a asumir y resultados tangibles a alcanzar.

5- LO5- poder aplicar una herramienta y un proceso específico para identificar y evaluar una experiencia voluntaria sobre la base de la herramienta JUCIVOL - un enfoque en 4 pasos - inspirado en el proceso de cartera y siguiendo un esquema de niveles de competencias.

6- LO6- poder elaborar un plan de acción con los jóvenes considerados "en riesgo" sobre la base de la experiencia voluntaria adquirida y hacer sugerencias concretas.

7- LO7- poder aplicar el enfoque de análisis FODA y tener un pensamiento crítico sobre su práctica profesional y por lo tanto tener una retroalimentación sobre su propia práctica profesional.

Profesionales - los educadores y profesores que han seguido al menos 3 de las 5 sesiones recomendadas por el JuCiVol reciben un certificado de la organización habilitada para apoyarlos - uno de los 5 socios del equipo europeo con las menciones obligatorias (logotipo, número del proyecto, descripción de las tareas, duración del tiempo...).

Modo práctico de proceder

Duración: flexible según las necesidades y expectativas de los educadores - 45 minutos a 2-3 horas (o más)

Sesión plenaria: recordar los diferentes objetivos de la tutoría, aplicar el análisis FODA e implementar una autoevaluación.

En grupos pequeños: pedir a los profesionales que

1- Paso atrás: ¿Qué han aportado las diferentes sesiones y apoyo brindados - puntos positivos/negativos?

2- Entrar en más detalles - análisis DAFO - ¿cuáles fueron las fortalezas/ oportunidades/ debilidades/ amenazas identificadas durante la tutoría?

3- Aplicarse la evaluación a sí mismos: ¿qué han aprendido o qué deberían cambiar en el futuro para mejorar su apoyo a los jóvenes?

Lluvia de ideas con los educadores.

- ¿Hasta qué punto el proyecto JUCIVOL puede haberles ayudado a clarificar sus pensamientos e ideas, abrir puertas o perspectivas sobre un tipo específico de aprendizaje (no formal e informal) - voluntariado?
- ¿Hasta qué punto han mejorado su práctica profesional centrándose en el apoyo prestado a los jóvenes en situación de "riesgo"?
- ¿Hasta dónde han apreciado ser educadores informales "y cómo definirían este enfoque pedagógico?

Resultados del aprendizaje

- Capacidad de evaluar una actividad formativa
- Poder aplicarse a sí mismo la evaluación
- Ser capaz de anticipar un cambio en el papel que interpreto, de alumno a mentor.

Anexos

- A. Aplicar y probar el enfoque JUCIVOL a los cinco países.
 - a. Perfiles de los mentores involucrados.
 - b. Comentarios recogidos por el equipo de JUCIVOL entre los profesionales que trabajan con jóvenes para ilustrar el enfoque teórico y dar "carne y hueso" al proyecto.
 - c. Recopilación de traducciones por el equipo de JUCIVOL entre profesionales que trabajan con jóvenes para ilustrar el enfoque teórico y dar "carne y hueso" al proyecto.
- B. Glosario de términos relevantes para entender el enfoque teórico y pedagógico aplicado en la tutoría JUCIVOL.
- C. Bibliografía - nociones y definiciones clave útiles para los mentores
- D. Proyectos clave relevantes para la tutoría - ideas de herramientas y estrategias ya aplicadas en los diferentes países
- E. Perfiles profesionales del equipo para dar una idea de la experiencia y las competencias pertinentes para formar mentores

A- Prueba y puesta en práctica de la tutoría.

Primer paso - selección de 15 educadores-tutores/entrenadores-que trabajan con jóvenes "en situación de riesgo" - que viven en zonas desfavorecidas o abandonan sus estudios o NEET - perfiles descritos en la formación (octubre-diciembre de 2017)

2º paso: sesión de aprendizaje entre educadores-tutores/entrenadores. Su objetivo es: identificar los problemas específicos enfrentados; explicar el enfoque de tutoría; discutir la estrategia relevante para apoyar a los jóvenes; enriquecer la tutoría diseñada. Métodos: Intercambios prácticos, contribuciones teóricas; aprendizaje por medio de la estrategia (noviembre 2017 - mayo 2018)

Tercer paso - recoger los comentarios recibidos a través de sesiones nacionales; identificar problemas comunes; intercambiar buenas prácticas; enriquecer la tutoría de educadores. Métodos: Contribución conceptual, talleres, producción pedagógica - (mayo 2018)

Cuarto paso - validar la versión final de la tutoría para educadores sobre la base de las pruebas realizadas en los 5 países; elementos de prácticas; buenas prácticas y métodos; herramientas y estrategias pedagógicas adicionales para apoyar a los educadores. Métodos: análisis de prácticas, conceptualización, contribuciones teóricas (plazo - junio de 2018)

Comentarios esperados de los educadores a los que se les pide que piensen en las principales dificultades a las que se enfrentan los jóvenes con los que trabajan, los métodos que ya han experimentado para superar las dificultades y la utilidad del enfoque JuCiVol para facilitar su transición en el mercado laboral o en un camino educativo para promover el proceso de empoderamiento y la ciudadanía.

Resultados que deben alcanzarse durante la prueba de la rejilla de tutoría que se va a cumplir:

Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros

Pruebas en España



Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros.

Métodos o herramientas relevantes para el *mentoring*

- **1er método:** xxxx
- **2º método:** xxx
- **3er: método:** una herramienta pedagógica.
- **Otros.**

Pruebas en Francia



Conseil

Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros.

Métodos o herramientas relevantes para el *mentoring*

- **1er método:** xxxx
- **2º método:** xxx
- **3er: método:** una herramienta pedagógica.
- **Otros.**

Pruebas en Chipre



Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros.

Métodos o herramientas relevantes para el *mentoring*

- **1er método:** xxxx
- **2º método:** xxx
- **3er: método:** una herramienta pedagógica.
- **Otros.**
- **er**
- **other**

Pruebas en Italia



Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros.

Métodos o herramientas relevantes para el *mentoring*

- **1er método:** xxxx
- **2º método:** xxx
- **3er: método:** una herramienta pedagógica.
- **Otros.**

Pruebas en Eslovenia



Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros.

Métodos o herramientas relevantes para el *mentoring*

- **1er método:** xxxx
- **2º método:** xxx
- **3er: método:** una herramienta pedagógica.
- **Otros.**
-
- **otherother**

Conclusiones generales- puntos en común entre los 5 países



Detallar los perfiles profesionales de los mentores

- Descripción breve de los tutores/entrenadores del equipo JuCiVol
- Otros tutores/entrenadores breve descripción de sus perfiles y razones para involucrarlos

Explicar las dificultades que enfrentan los mentores

- 1er xxxx
- 2º xxx
- 3er xxxx
- Otros xxxxxxxx

Comentarios y recomendaciones recibidas de los mentores

- 1ª vez xxxx
- 2º uno xxx
- 3er xxxx
- Otros.

Métodos o herramientas relevantes para el *mentoring*

- **1er método:** xxxx
- **2º método:** xxx
- **3er: método:** una herramienta pedagógica.
- **Puntos comunes en métodos y perfiles.**

B - Glosario

Evaluación - ya sea el proceso de evaluación del conocimiento, know how, habilidades y/o competencias de un individuo con respecto a criterios predefinidos - seguido típicamente por la validación o certificación o la gama total de métodos utilizados para evaluar los resultados y los logros alcanzados (CEDEFOP 2002)

Evaluación de las competencias - suma de los métodos y procesos utilizados para evaluar los logros (conocimiento, know-how y/o competencias) de un individuo, y normalmente conducentes a la certificación (la evaluación se utiliza para evaluar la capacitación métodos o proveedores)- CEDEFOP

Certificación de competencias - proceso de validación formal del conocimiento, los conocimientos técnicos y/o las competencias adquiridos por una persona con arreglo a una norma y/o procedimiento de evaluación. Los resultados del certificado dan lugar a la expedición de certificados o diplomas de un organismo acreditado - CEDEFOP

Competencia - Capacidad comprobada y demostrada para aplicar el conocimiento, la experiencia y los conocimientos técnicos y conocimientos asociados en una situación laboral habitual y/o cambiante - CEDEFOP

Educación formal- educación adquirida en la escuela o en cualquier programa educativo oficial. Institución con un currículo oficial y sistema de inspección de instituciones educativas por entidades externas (Huber & Reynolds, 2014)

Educación informal - educación adquirida a través del intercambio con amigos, padres, colegas y en el marco de acciones emprendidas por separado. El aprendizaje informal continúa a lo largo de toda la vida (aprendizaje a lo largo de toda la vida) y es más probable que los adultos tomen responsabilidad de su propio aprendizaje buscando nuevas experiencias e interacciones con la gente (Huber & Reynolds, 2014)

Educación no formal - actividades que se centran en las actitudes, conocimientos y comprensión, habilidades y acciones. La planificación se rige por criterios pedagógicos tradiciones que son tanto generales como específicas (Huber & Reynolds, 2014)

Aprendizaje formal-aprendizaje típicamente proporcionado por una institución educativa o de formación, estructurado (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o apoyo al aprendizaje) y conducente a la certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno (Cedefop, 2002).

Aprendizaje informal - aprendizaje resultante de las actividades cotidianas relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o apoyo al aprendizaje) y no conduce a la certificación. El aprendizaje informal puede ser intencional o no intencional (o incidental/aleatorio) (CEDEFOP 2002)

Aprendizaje no formal - aprendizaje que está integrado en actividades planificadas que no están explícitamente designadas como aprendizaje, pero que contienen un elemento importante de aprendizaje (algo que se describe como aprendizaje semiestructurado). Es intencional desde la perspectiva del alumno. El aprendizaje no formal no conduce a la certificación - CEDEFOP

Resultados de aprendizaje - Toda actividad de aprendizaje emprendida a lo largo de la vida, con el objetivo de mejorar los conocimientos, habilidades y competencias dentro de una perspectiva personal, cívica, social y/o laboral (CEDEFOP 2002)

Aprendizaje a lo largo de toda la vida - Toda actividad de aprendizaje emprendida a lo largo de la vida, con el objetivo de mejorar los conocimientos, habilidades y competencias dentro de una perspectiva personal, cívica, social y/o laboral (CEDEFOP 2002)

Mentoring - orientación y apoyo proporcionado a un nuevo participante (es decir, alguien que se une a la institución/organización) o a alguien como parte del desarrollo profesional y apoyo, por una persona experimentada que actúa como modelo a seguir, coach o confidente (CEDEFOP, 2008)

Mentor- una persona con experiencia, cualificada y con conocimientos en un campo profesional relevante para el alumno, que ofrece orientación y apoyo. (CEDEFOP, 2008)

Validación del aprendizaje informal/no formal - el proceso de evaluación y evaluación de la calidad de la educación. Reconocimiento de una amplia gama de habilidades y competencias que las personas desarrollan a lo largo de sus vidas y en diferentes contextos, por ejemplo, a través de la educación, el trabajo y la educación, actividades de ocio- CEDEFOP

C- Bibliografija



Bjornavold (J), 2000, Making Learning Visible, Cedefop, Thessaloniki.

Cedefop, 2000 & 2015, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, Luxembourg,: European Communities,

Duvekot (R), Halba (B), Aagard (K), Gabrsek (S), Murray (J) (2014) *The power of VPL-Validation of Prior Learning*, Rotterdam : Inholland University AS & European Centre Valuation Prior Learning:.

European Volunteer Center (2017), *Developing European Volunteering strategies*, London: EVC.

European Parliament & Council, (2008), Recommendation on the establishment of the *European Qualifications Framework for lifelong learning*, Brussels: 2008/C 111/01

European Commission (2011), Communication on *EU Policies and volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary activities* in the EU, Brussels

European Commission (2012) - Education and Training 2020 Work programme. Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences' Literature review, Glossary and examples.

GHK (2010), *Study on Volunteering in the European Union*, Brussels: European Commission, DC EAC - National Reports for Spain ; France ; Italy ; Cyprus and Slovenia

Gray D.E, Goregaokar. H, Jameson J. and Taylor J. (2013), *The Mentor Handbook- A Practical Guide for VET Teacher Training*, University of Surrey & University of Greenwich, CEDEFOP

Halba, B. (2015) –Articles for the final publication of the Success at School through Volunteering project- SAS , Northampton: University of Northampton .

Halba, B. (2014) - Volunteering – an alternative pedagogical strategy to combat Early School Leaving and to enhance Success at School, - publié pour la revue slovène Šolsko polje , Ljubljana: Educational Research Institute.

Halba, B. (2011), Guide pratique du bénévolat, Paris : Larousse.

Halba, B. (2011) : Valuing volunteering : a major issue for the European Year of Volunteering , Communication for the Final conference of the VALUE project, Liverpool: University of Liverpool:

Halba, B. (2006), Gestion du bénévolat et du volontariat, Bruxelles : De Boeck

Halba, B. (2003), Bénévolat et volontariat en France et dans le monde, Paris : La Documentation française

Halba B (1997), Bénévolat dans la vie économique, sociale et culturelle, Paris : La Documentation française

Huber J. & Reynolds C. (2014), Developing Intercultural competence through education, Strasbourg: Council of Europe

Lafraya S. (2011) , Intercultural learning in non-formal education, Strasbourg: Council of Europe.

Youth Forum Jeunesse (2003), “Policy paper on Youth organisations as non-formal educators- recognizing our role”, Rome: Council of Members, COMEM 0618-03-final

D – Herramientas clave, estrategias y proyectos europeos

- 1- Europass-** Un documento para presentar sus habilidades y cualificaciones de manera efectiva y clara: Crear su CV (+ carta de presentación) en línea; Actualizar su CV (PDF+XML) en línea; Plantilla e instrucciones: Más información: <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>
- 2- Youthpass-** Los participantes en los proyectos aprobados de Erasmus+ Juventud en Acción y en los programas "La juventud en acción" tienen derecho a que se les reconozca su participación y aprendizaje en los proyectos. El Certificado Youthpass es el instrumento desarrollado para este fin. Dependiendo del tipo de proyecto, este papel puede ser desempeñado por un líder de grupo, entrenador, mentor, entrenador, etc... más información - <https://www.youthpass.eu/en/Youthpass/>

3- Proyectos relevantes para JuCiVol

Success at school through Volunteering – SAS (Comenius, 2012-2014); iniciada por iriv conseil junto con la Universidad de Northampton en 6 países de la UE): Enfoque del voluntariado como enfoque pedagógico alternativo para luchar contra la Vida Escolar Temprana (ESL) con sesiones de formación para jóvenes de 14 a 20 años que podrían enfrentarse a dificultades en la escuela para reanudar sus estudios. Más información en: www.successatchool.eu

The Schola project (2016-2018)- iniciado por iriv Conseil junto con el Collège Blaise Pascal (Massy, Essonne) son 6 países de la UE. Su objetivo es dotar a los educadores/trabajadores jóvenes de todas las competencias y habilidades necesarias para prestar servicios de alta calidad y abordar necesidades cada vez más diversas, como las que plantean las sociedades multiculturales. más información en: <http://www.schola-erasmus.eu/>

BUONE PRATICHE DI RICONOSCIMENTO E VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE NEL VOLONTARIATO ITALIANO – (Italy)- una serie de buenas prácticas en Italia para evaluar las competencias y habilidades adquiridas a través de experiencias de voluntariado - una visión general de las competencias y el aprendizaje en diversos contextos como el aprendizaje formal, informal y no formal con una lista completa de proyectos e instrumentos para evaluar las competencias.

CESVOT - SKILLS OF VOLUNTEERING (Italy): un modelo de análisis de las necesidades de formación de Daniel Boggiani 2011 Investigación sobre el voluntariado, con pasajes sobre habilidades. http://www.cesvot.it/repository/cont_schedemm/6721_documento.pdf

Le z drugimi smo-SI (<https://lezdrugimismo.si/>) – Proyecto esloveno implementado por ZRC SAZU, focalizado en migraciones y voluntariado.

Podrán añadirse otros proyectos que se lleven a cabo en los sectores social, educativo o profesional y que promuevan la participación cívica y social de los jóvenes a través de una experiencia voluntaria o para mejorar el enfoque de competencias entre los jóvenes con un enfoque centrado en las competencias clave.

E- Perfiles profesionales , un ejemplo de los mentores del proyecto JUCIVOL



UNIVERSIDAD

DE BURGOS Dra. Mónica Ibáñez es Doctora en Antropología (1999) por la Universidad de Burgos (UBU) y actualmente es profesora de Sociología, donde dirige el departamento de Sociología. Su investigación se centra en la construcción de imaginarios sociales y las formas en que estas construcciones afectan a la vida cotidiana de un grupo social determinado. Ha publicado varios artículos sobre estos temas. Es miembro de varias asociaciones internacionales, como ISA, ECPR, IMISCOE y otras, y ha sido revisora de varias publicaciones académicas.



iriv Conseil - Dra. Bénédicte HALBA (doctorado en Economía, Universidad París I Panteón Sorbona- 1997) es la presidenta fundadora del Instituto de Investigación e Información sobre el Voluntariado (iriv) que celebra su vigésimo aniversario (1997-2017) y directora de iriv Conseil. Ha sido profesora en la Universidad desde 2000 en Europa (Francia, Austria, Reino Unido) y ha publicado varios libros y artículos sobre Voluntariado y aprendizaje permanente. El proyecto pionero que inició en 2003 en 7 países de la UE - Evaluando una experiencia voluntaria (VAEB) fue premiado por su excelente práctica en Helsinki en 2006.

Further information on : www.JuCiVol.eu



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

Loucas Antoniou tiene un doctorado en Sociología del Departamento de Estudios Sociológicos de la Universidad de Sheffield, un máster en Sociología Aplicada de la Universidad de Indianápolis y una licenciatura en Ciencias Sociales del Cyprus College. Posee experiencia en metodología de investigación y evaluación de procesos. Inició y participó en programas de investigación y educación como evaluador experto.



Federica De Paola es licenciada en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales por la Universidad de Roma La Sapienza y posee un posgrado en Estudios Diplomáticos por la Sociedad Italiana para la Organización Internacional de Roma (SIOI). Tiene un buen conocimiento del entorno regulador de la Unión Europea. Ha participado en actividades de investigación y análisis relacionadas con temas sociopolíticos y económicos.



El Dr. Dan Podjed es investigador en el Centro de Investigación de la Academia Eslovena de Ciencias y Artes (ZRC SAZU). Es habilitado como Profesor Asistente de Antropología Cultural y Social en la Universidad de Ljubljana. Dedicó su doctorado al voluntariado. La Dra. Katarina Šrmpf se graduó del Departamento de Etnología y Antropología Cultural de la Facultad de Artes de la Universidad de Ljubljana. Desde noviembre de 2010 trabaja como asistente de investigación en el Instituto de Etnología Eslovena del ZRC SAZU.



Este segundo producto -instrucciones para educadores- se implementa para el proyecto

- Primer marco diseñado por iriv conseil - Junio-Agosto 2017
- Marco enriquecido/discutido con el equipo y actualizado - Septiembre- Octubre 2017
- Marco traducido en las 5 lenguas - Noviembre 2017
- Probado entre tutores en los 5 países - Noviembre 2017- Abril 2018
- Comentarios recogidos e incluidos por iriv conseil - Mayo -Junio 2018
- Versión final - Junio - Julio 2018

Los primeros usuarios de la tutoría son profesionales - educadores y profesores que apoyan a los jóvenes "en riesgo" en su inserción social y profesional.



© iriv conseil (socio principal) con *feedback* del equipo JUCIVOL, Paris, Octubre 2017