

JuCiVol

Capacitación para animar a jóvenes a participar en el voluntariado



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



www.jucivol.eu

Puntos principales

- 1. Contexto:** las prioridades de formación abordadas por el proyecto JUCIVOL
- 2. Público al que va dirigida la formación de JUCIVOL:** jóvenes en riesgo de exclusión social.
- 3. Marco teórico para la construcción de la formación:** el enfoque de competencias y otras referencias.
- 4. Herramientas y procesos para identificar y evaluar las habilidades y competencias adquiridas por los/las jóvenes gracias al voluntariado.**
- 5. Descripción de las sesiones de formación:** teoría y práctica de las cinco sesiones.

Anexos

- A. Pruebas y ensayos de la formación en los 5 países - incluyendo el *feedback* recibido durante el desarrollo de las pruebas**
- B. Glosario**
- C. Bibliografía**
- D. Herramientas relevantes y métodos aplicados.**
- E. El equipo europeo**

Introducción- Antecedentes generales.

El proyecto *Junior Citizens through Volunteering* (JuCIVol) tiene como objetivo fortalecer la cultura de los valores democráticos, los derechos fundamentales y sensibilizar sobre una ciudadanía activa, potenciando el voluntariado y la participación de los/las jóvenes en las asociaciones de la sociedad civil.

Se destina a los/las jóvenes en riesgo de exclusión social. Los/las jóvenes con origen inmigrante o que viven en barrios desfavorecidos se encuentran en una situación social de desventaja respecto a la totalidad de la población. Esta situación de desventaja puede influir en el éxito académico o en el proceso general de aprendizaje. La forma en que estos/as jóvenes se identifican con los valores democráticos de las sociedades europeas también se ve afectada por estas circunstancias. La participación voluntaria en la sociedad civil -como en el caso de las organizaciones sin ánimo de lucro- constituye un medio poderoso para promover la ciudadanía activa entre los ciudadanos jóvenes, especialmente aquellos que podrían sufrir prácticas discriminatorias.

El proyecto JUCIVOL trabaja en la línea marcada por la *Estrategia para la aplicación efectiva de la Carta de los Derechos Fundamentales*, luchando contra la discriminación en la sociedad civil, promoviendo una mejor comprensión interreligiosa e intercultural y mejorando la tolerancia en la Unión Europea. El principal reto consiste en promover la inclusión de los/las jóvenes, tanto como grupos destinatarios como beneficiarios de la *Carta de los Derechos Fundamentales*.

JuCIVol también suscribe el interés de la Comisión Europea en promover la participación y el voluntariado en asociaciones, plataformas y organizaciones de la sociedad civil como actividades clave para fortalecer la cultura de los derechos fundamentales en la UE. En este sentido, se hace referencia al derecho asociativo y a los beneficios que conlleva su difusión y promoción en el artículo 12 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, así como en los resultados del Año Europeo de la Ciudadanía en 2013. Por otra parte, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por la Comisión en el Programa Europeo para la Integración de los Nacionales de Terceros Países, el objetivo principal del JuCIVol es contribuir a ampliar la cultura de los derechos fundamentales haciendo de la integración social y la cohesión una responsabilidad compartida de los/las ciudadanos/as jóvenes, especialmente de aquellos/as con antecedentes migratorios y/o que viven en zonas desfavorecidas.

Por último, pero no por ello menos importante, el proyecto JuCIVoL pretende complementar los esfuerzos de la UE en el ámbito de los Derechos Fundamentales, comprometiéndose con el primer objetivo general de la presente convocatoria: "prevenir la radicalización violenta y promover los valores democráticos, los Derechos Fundamentales, el entendimiento intercultural y la ciudadanía activa".

En esta perspectiva, el JuCIVoL diseña tanto una formación para jóvenes (*training*) enfocada en el aprendizaje a través de la experiencia voluntaria, como una tutoría (*mentoring*) diseñada como un apoyo educativo para los/las profesionales que trabajan con estos/as jóvenes. La formación de los/las jóvenes diseñada por el JuCIVol –presente en este documento- combina un enfoque teórico y otro práctico a través del voluntariado como aprendizaje informal y formal que potencia tanto la inclusión social como el futuro profesional. En primer lugar, se diseña una base teórica y en la segunda parte se pone a prueba entre los grupos destinatarios pertinentes. Con este espíritu, la parte práctica se enriquecerá y mejorará durante la puesta en práctica y algunos resultados principales, herramientas o referencias se incluirán en el anexo como ilustración de dicha mejora.

Principales objetivos del programa de Formación para jóvenes voluntarios.

Los principales objetivos que persigue la formación de los/las jóvenes son los siguientes:

- Identificar las mejores estrategias para mejorar la cooperación entre los/las jóvenes y su participación en el voluntariado.
- Insistir en los beneficios potenciales para los participantes (e.g. el acceso al mercado de trabajo) y los métodos para adquirir conocimientos de gran cualificación.
- Proporcionar a los/las jóvenes nuevas oportunidades de empleo y/o de formación profesional sobre la base de sus experiencias en el voluntariado considerado como un tipo de aprendizaje informal y no formal.

Esta formación es el primer resultado esperado por el proyecto JuCIVol. Su principal referencia teórica es el enfoque de competencia clave reforzado por el marco europeo y sus *Ocho competencias clave* (CE, Bruselas, 2006). De las ocho, se centra principalmente en dos competencias clave - KC 6- "competencias sociales y cívicas" y KC7- "sentido de iniciativa y espíritu empresarial".

La formación de los/las jóvenes, junto con la tutoría para educadores, se pondrá a prueba entre los grupos destinatarios pertinentes. Las respuestas recogidas se incluirán en la versión final de la formación ilustrando las dificultades a las que se enfrentan los formadores/as. Los testimonios recogidos entre los/las jóvenes serán una base útil para comprobar si la formación y su puesta en práctica, son adecuadas, en los diferentes países socios. Del mismo modo, será útil para saber si puede ser implementada de forma más amplia en todos los países de la Unión Europea dispuestos a potenciar el voluntariado entre los/las jóvenes en situación de riesgo. Se incluirán en los anexos en los que se detallarán por país los perfiles de los/las jóvenes involucrados junto con sus comentarios durante la realización de las sesiones de formación: 5 sesiones previstas que reunirán a 20 jóvenes.

A lo largo de todo el proceso, se podrán identificar muchas herramientas y métodos para completar el apoyo pedagógico en la formación de los/las jóvenes, con un enfoque que identifique y evalúe el aprendizaje adquirido a través de la experiencia voluntaria.

Por último, pero no por ello menos importante, esta formación es un proceso dinámico y debe ser enriquecido por los/las educadores/as y formadores/as que la han impartido entre los/las jóvenes en función del perfil de sus aprendices; los/las jóvenes pueden tener necesidades y expectativas diferentes según el contexto de la formación. Podría ser "educación y formación", especialmente en países con un alto nivel de abandono escolar prematuro (ESL) o "empleo" en países con altas tasas de desempleo entre los/las jóvenes. Por lo tanto, los requisitos y expectativas pueden diferir - por ejemplo, el tiempo que se dedicará a la formación puede ser más exigente si se espera obtener un certificado.

Puntos principales para diseñar el programa de formación para jóvenes

El marco de formación se divide en ocho partes principales:

1. **Entorno de la formación:** se recuerda, en primer lugar, que la formación está diseñada para abordar prioridades especiales en el marco de un programa europeo, un proyecto Erasmus +.
2. **Público de la formación:** los perfiles de los/las jóvenes a los/las que se dirige la formación JuCIVol .
3. **Referencia teórica de la formación:** el enfoque por competencias es cada vez más conocido y aplicado en el mercado laboral. El marco europeo de las ocho competencias clave es también una referencia principal en los sistemas europeos de educación y formación.
4. **Enfoque pedagógico de la formación:** se diseña una herramienta y proceso como base teórica para la formación.
5. **Contenido de la formación JUCIVOL para jóvenes:** detalla el contenido teórico de las 5 sesiones junto con algunas propuestas prácticas.

Anexos

A. Los/las jóvenes que participan en el proceso JuCIVol: la búsqueda y consecución para involucrar en el proyecto de perfiles de jóvenes que pueden estar "en riesgo de exclusión" con jóvenes "integrados" (en la educación, la formación o el empleo).

B. Pruebas: retroalimentación recibida de los/las jóvenes y recopilada por educadores/as y maestros/as durante las pruebas como ilustraciones concretas y significativas.

C. Definición y nociones clave relevantes para profundizar en la información para educadores/as y profesores/as.

D. Bibliografía relevante para el diseño de la formación.

E. Presentación del equipo JuCIVol para que los/las profesionales, educadores/as y profesores/as- tengan más información sobre su legitimidad.

Prioridades abordadas por el proyecto JUCIVOL

JuCIVol combina un enfoque teórico y práctico que reúne a:

- 1- **Socios con diferentes perfiles:** institutos de investigación; organizaciones laborales, organismos de formación e instituciones de educación superior.
- 2- **Cinco países de la UE** con diversas tradiciones en el campo del voluntariado: bastante desarrollado en Francia, Italia, España y Eslovenia, algo menos en Chipre.
- 3- **Tasa de desempleo elevada** entre la población más joven, especialmente en Chipre (29,1%), Italia (37,8%) y España (44,4%), algo menos en Francia (24,6%) o Eslovenia (15,2%) según Eurostat, Luxemburgo, 2016.
- 4- **Alta tasa de abandono escolar** prematuro, especialmente en España (19%) e Italia (14%), algo menos en Francia (9%), Chipre (7%), o escasa en Eslovenia (5%) según Eurostat, 2016.
- 5- La alta proporción de jóvenes que viven en áreas sensibles es alta en todos los países con el problema añadido que la violencia doméstica en esas áreas puede implicar en la inclusión social.

El proyecto JuCIVol, además, aborda **tres objetivos específicos:**

- a) Mejorar la adquisición de competencias sociales y cívicas y fomentar el conocimiento, la comprensión y la apropiación de los valores democráticos y los derechos fundamentales;
- b) apoyar a los/las profesionales, maestros/as y educadores/as en el manejo de conflictos y de la diversidad;
- c) alentar la participación de los/las jóvenes en la vida social y cívica y desarrollar prácticas de divulgación que atraigan a los/las jóvenes.

Principales referencias teóricas



Carta de los Derechos Fundamentales (2000)- (2000/C364/01)

El principal objetivo de JUCIVOL es suscribir la estrategia para la aplicación efectiva de esta Carta luchando contra la discriminación en la sociedad civil, promoviendo un mejor entendimiento interreligioso e intercultural y mejorando la tolerancia en la Unión Europea. Por lo tanto, el principal desafío es promover la inclusión de los/las jóvenes que viven en zonas sensibles y/o comparten un origen migratorio y se enfrentan a la exclusión social y económica como grupos destinatarios y beneficiarios de la Carta.

Handbook on European non-discrimination law (2010)

Según la *Ley Europea de No Discriminación*, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea pasó a ser jurídicamente vinculante. Además, el Convenio Europeo de Derechos Humanos también fomentó un mayor conocimiento de los principios comunes desarrollados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que se han convertido en principios fundamentales para la aplicación nacional adecuada de las normas sobre no discriminación.

Año Europeo de la Ciudadanía (2013)- AEC 2013

JuCIVol pretende contribuir a la ampliación de la cultura de los derechos fundamentales haciendo de la integración social y la cohesión una responsabilidad compartida. La participación y la ciudadanía activa se adhieren al interés de la Comisión por promover la participación y el voluntariado en las asociaciones, plataformas y organizaciones de la sociedad civil como actividades clave para reforzar la cultura de los derechos fundamentales en la UE. La Comisión Europea también ha hecho referencia a este derecho asociativo y a los beneficios que conlleva su difusión y promoción en el MEJ 2013.

Público de la formación JUCIVOL. Jóvenes

El proyecto JuCIVol se dirige a los/las jóvenes como público indirecto. En la formación son el primer público de los formadores/as, los/las educadores/as que la imparten. El perfil de los/las jóvenes que van a participar tiene una edad comprendida entre 18 años (en lugar de 15 para evitar problemas de minoría de edad) y 30 años, género equilibrado (masculino/femenino/otro), con estudios o no cualificados, que tengan una experiencia voluntaria o estén dispuestos a tenerla, que vivan en zonas sensibles, con una perspectiva de educación o formación o de empleo (especialmente para la llamada Red NEET, ni en la educación, ni en el empleo, ni en la formación).

JuCIVol está dirigido a los/las jóvenes ciudadanos de la Unión Europea de origen inmigrante y/o que viven en barrios deprimidos. La diversidad de sus perfiles (graduados/no cualificados, mujeres/hombres/otros, con/sin experiencia en voluntariado) constituye un activo más, ya que podrán compartir sus conocimientos, experiencia y competencias para construir un futuro profesional. Sin embargo, la audiencia debe ser mixta y no centrarse únicamente en los/las jóvenes que han abandonado la escuela o que abandonan prematuramente los estudios.

Para los/las jóvenes, que no pueden tener una "actividad remunerada" relevante, una experiencia voluntaria puede ser considerada como una verdadera "experiencia profesional" dependiendo de las actividades realizadas y las competencias adquiridas (Comisión Europea, Año Europeo del Voluntariado 2011). El voluntariado, por lo tanto, constituye un activo principal para la inclusión social y profesional que ha sido oficialmente reconocido como experiencia laboral relevante y como base para el aprendizaje informal y no formal (UE, 2011). De hecho, los resultados positivos de anteriores proyectos europeos que han privilegiado este enfoque innovador han confirmado la pertinencia de las cualificaciones y competencias adquiridas y desarrolladas gracias al voluntariado, tanto entre los empresarios como entre las personas que buscan activamente un empleo.

Problemas de los jóvenes en Europa

Según Eurostat, las tasas de desempleo juvenil son generalmente mucho más altas que las tasas de desempleo para todas las edades. Aunque los datos muestran las "dificultades a las que se enfrentan los/las jóvenes para encontrar empleo", no significan necesariamente que la tasa de desempleo juvenil sea tan alta. De hecho, hay que tener en cuenta que muchos de ellos están estudiando a tiempo completo (ni trabajando, ni buscando trabajo). Así pues, Eurostat sugiere que las tasas de desempleo juvenil proporcionarán una imagen más precisa de cómo afecta el desempleo a la juventud europea: 14,7% en España, 10,7% en Chipre, 10% en Italia, 9% en Francia y 5,1% en Eslovenia. No obstante, el desempleo juvenil constituye un problema grave, especialmente en países como España, Chipre e Italia. El caso de España es especialmente notorio, con una tasa de desempleo juvenil que más del doble de la media de la UE28. El desempleo juvenil en la UE28 afecta a los Estados miembros de manera muy diferente. Así pues, parece que el desempleo juvenil constituye un problema relevante tanto para los países con ratios más elevados como para la UE en su conjunto, dado que uno de los objetivos de las políticas de la UE es la convergencia (económica) de todos los Estados miembros. Otra forma de medir las dificultades a las que se enfrenta la población más joven es el número de jóvenes que no tienen empleo ni educación y formación (NEET). Según Eurostat, en 2016, la proporción de esta población en los años 20 a 34 era del 30,7% en Italia, el 22,8% en España, el 21,3% en Chipre, el 18,9% en Francia y el 13,4% en Eslovenia. La UE ha desarrollado diferentes programas que han abordado el desempleo juvenil para conocer de primera mano cuáles pueden ser los factores socioculturales, económicos y políticos que influyen directa e indirectamente en él. Sin embargo, aunque se han investigado a fondo los aspectos económicos y culturales, se ha prestado muy poca atención a aspectos socioculturales específicos que pueden influir en la forma en que las personas consideran el desempleo juvenil entre los diferentes Estados miembros de la UE y en toda la UE.

1.

Una referencia teórica – el enfoque por competencias.

Cada ciudadano necesita una amplia gama de competencias clave para adaptarse con flexibilidad a un mundo en rápido cambio y altamente interconectado.

La educación, en su doble función, tanto social como económica, tiene un papel clave que desempeñar para garantizar que los ciudadanos europeos adquieran las competencias clave necesarias para poder adaptarse con flexibilidad a estos cambios. Las competencias se definen aquí como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes apropiadas al contexto. Las competencias clave son aquellas que todos los individuos necesitan para la realización y el desarrollo personal, la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.

Los principales objetivos del Marco de Referencia de la UE son los siguientes:

1. Identificar y definir las competencias clave necesarias para la realización personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y la empleabilidad en una sociedad del conocimiento;
2. apoyar el trabajo de los Estados miembros para garantizar que, al final de la educación y formación iniciales, los/las jóvenes hayan desarrollado las competencias clave hasta un nivel que les prepare para la vida adulta y que constituya una base para el aprendizaje complementario y la vida laboral, y que los/las adultos/as puedan desarrollar y actualizar sus competencias clave a lo largo de toda su vida;
3. proporcionar una herramienta de referencia a nivel europeo para los/las responsables políticos/as, los/as proveedores/as de educación, los/las empresarios/as y los/las propios/as estudiantes, con el fin de facilitar los esfuerzos a nivel nacional y europeo para alcanzar los objetivos acordados de común acuerdo.
- 4) proporcionar un marco para nuevas acciones a nivel comunitario, tanto en el marco del programa de trabajo "Educación y Formación 2010" como en los programas comunitarios de educación y formación.

El énfasis de las políticas de la UE desde 2006 con el desarrollo de competencias clave puede proporcionar algunas respuestas y vías para mejorar la situación entre los Estados miembros con una alta tasa de desempleo juvenil o una elevada proporción de NEET en su población de 20 a 34 años.

JuCIVol se centra en dos competencias clave principales: "Competencia social y cívica" y "Sentido de iniciativa y empresa". Se refieren a las competencias transversales más necesarias para participar de manera efectiva y constructiva en la vida social y laboral. Son especialmente importantes como medio para abordar y, en última instancia, resolver conflictos. Se valoran en una variedad de contextos sociales y económicos, desde la vida cotidiana hasta las actividades artísticas y el mercado laboral, contribuyendo al dinamismo social, promoviendo la resiliencia y facilitando la gobernanza. La adquisición de estas competencias sirve de apoyo a las personas concienciándolas del contexto de sus vidas y su trabajo, ayudándolas a aprovechar las oportunidades y a responder creativamente a los desafíos actuales, como el desempleo juvenil. También pueden constituir una base para el desarrollo de nuevas competencias y conocimientos específicos necesarios para establecer actividades empresariales o contribuir a ellas. El voluntariado es una forma de adquirir las competencias clave 6 y 7. Esto es sabido por muchos países europeos que confían en el voluntariado en una actividad principal para el desarrollo social. Teniendo en cuenta que el perfil medio de los/las voluntarios/as sigue siendo un hombre de 35-55 años, cualificado, con empleo, que vive en ciudades de tamaño medio, el reto a afrontar es incluir otros perfiles diversos: más jóvenes, menos cualificados y que viven en zonas sensibles.

Explicación de las 8 Competencias Clave (EC, 2006)



- Las primeras cuatro competencias clave (básicas o simples)¹:

KC1- Comunicación en la lengua materna: capacidad de expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones en forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), e interactuar lingüísticamente de manera apropiada y creativa en una amplia gama de contextos sociales y culturales; en la educación y la formación, el trabajo, el hogar y el ocio.

KC2- Comunicación en lenguas extranjeras - la capacidad de entender, expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones, tanto en forma oral como escrita (escuchar, hablar, leer y escribir) en una gama apropiada de contextos sociales y culturales (en educación y formación, trabajo, hogar y ocio) de acuerdo a las necesidades o deseos de cada persona.

KC3 - Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología - la capacidad de desarrollar y aplicar el pensamiento matemático para resolver una serie de problemas en situaciones cotidianas. Basándose en un buen dominio de la aritmética, se hace hincapié en el proceso y la actividad, así como en el conocimiento. La competencia matemática implica, en diferentes grados, la capacidad y la voluntad de utilizar modos matemáticos de pensamiento (pensamiento lógico y espacial) y la presentación (fórmulas, modelos, construcciones, gráficos, gráficos y gráficos).

KC4- Competencias digitales: el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información (IST) para el trabajo, el ocio y la comunicación. Está respaldado por las competencias básicas en TIC: el uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.

- Las otras cuatro competencias clave (transversales o complejas):

KC5- Aprender a aprender: entendida como la capacidad de seguir y persistir en el aprendizaje, organizar el propio aprendizaje, incluso a través de una gestión eficaz del tiempo y la información, tanto individualmente como en grupos.

KC6- Competencias sociales y cívicas: estas incluyen la competencia personal, interpersonal e intercultural y abarcan todas las formas de comportamiento que capacitan a los individuos para participar de manera efectiva y constructiva en la vida social y laboral, y particularmente en sociedades cada vez más diversas, y para resolver conflictos cuando sea necesario.

KC7- Sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor: se refiere a la capacidad de un individuo para convertir ideas en acción. Incluye la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como la capacidad de planificar y gestionar proyectos para alcanzar objetivos.

KC8- Conciencia y expresión cultural: apreciación de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones en una variedad de medios de comunicación, incluyendo música, artes escénicas, literatura y artes visuales.

Hay una serie de temas que se aplican a lo largo del *Marco de Referencia*: el pensamiento crítico, la creatividad, la iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación de riesgos, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos juegan un papel en las ocho competencias clave.

¹ Esta tipología dividida en cuatro competencias clave básicas/simples y cuatro competencias transversales/complejas fue sugerida por B. Halba (IRIV Conseil), Key Tutors (2015-2017) en www.keytutors.eu

Competencias clave adaptadas a los jóvenes y a los profesionales que trabajan con ellos.

Sobre la base del documento SALTO² los aprendizajes se revisan teniendo en cuenta cómo pueden interpretarse en relación con las competencias exigidas por los/las formadores/as de trabajo juvenil a nivel europeo, si se considera que están realizando un trabajo de calidad o profesional. Algunas competencias clave tienen más importancia que otras para promover el perfil de competencias de los/las formadores/as y, como resultado, algunas se tratan con mayor profundidad que otras. El objetivo de formación y aprendizaje de cualquier proceso para calificar para esta competencia debe ser:

KC1 & 2- *Facilitar a los/ las alumnos/as y /formadores/as la comunicación y el desarrollo del discurso intercultural en el entorno educativo del grupo a través de la práctica de un uso estructurado y culturalmente sensible de la lengua, en su lengua materna y/o en la lengua extranjera que utilizan habitualmente en las actividades educativas no formales europeas con jóvenes y aprendices.*

KC3- *Facilitar a los/ las alumnos/as y /formadores/as la aplicación coherente de la razón no dogmática y de los principios éticos de la fe.*

KC4- *Permitir a los/ las alumnos/as y /formadores/as a actuar como gestores/as e intermediarios/as del conocimiento con vistas a desarrollar las competencias de sus participantes para una participación activa en todas las esferas de la vida (social, política, económica y cultural), desde el nivel local hasta el europeo.*

KC5- *Capacitar a los/las formadores/as para que puedan actuar como motivadores/as y facilitadores/as del proceso de “aprender a aprender” de los/las participantes en su trabajo educativo, con miras al desarrollo de una actitud positiva hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida entre los/las participantes.*

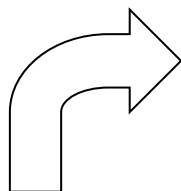
KC6- *Dotar a formadores/as de capacidades para desarrollar y aplicar procesos educativos interculturales y no formales que fomenten la capacidad de sus participantes para desarrollar la motivación y la competencia de los/las jóvenes con los/las que trabajan en pro de una democracia activa.*

KC7- *Dotar a los/las jóvenes de los conocimientos y aptitudes que necesitan para participar activamente en la comunidad de prácticas a la que se refieren los debates en curso sobre calidad, profesionalización, cualificación, validación y desarrollo de la calidad y para gestionar los aspectos de los mercados emergentes del ámbito europeo de la juventud.*

KC8- *Aumentar la capacidad de los/las alumnos/as y de los formadores/as para que desarrollen e implementen experiencias holísticas de aprendizaje que aprovechen plenamente los sentidos y el potencial creativo de los/las participantes y de sus propias imaginaciones y talentos creativos, que aumenten la conciencia cultural de los/las participantes y mejoren su capacidad de reflexión cultural.*

² Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009), The Eight Key Competencies For Lifelong Learning: An Appropriate Framework Within Which To Develop The Competence Of Trainers In The Field Of European Youth Work Or Just Plain Politics ? SALTO: Brussels.

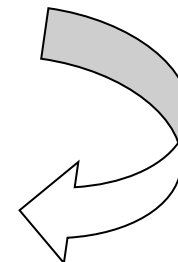
Diseño de una herramienta y un proceso para identificar y evaluar las habilidades y competencias adquiridas por los/las jóvenes gracias al voluntariado.



1er paso - definición de una experiencia voluntaria

Perfil de la asociación

*Detalle de las tareas realizadas- 2-3 líneas por tarea
Decir la duración (tiempo) & cualquier evidencia de trabajo*



4º paso- Elaborar un plan de acción.

Opción 1- Encontrar un trabajo o experiencia para mejorar y lograr un mejor nivel de competencia..

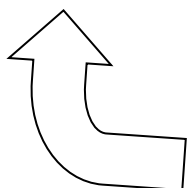
Opción 2- formación a seguir para validar una competencia con el fin de enriquecer el C.V.

Opción 3- proceso VPL para expresar experiencia en términos de diploma/cualificación

2º paso- identificarse en las competencias alcanzadas centrándose en

KC6- competencias sociales y cívicas

KC7- sentido de la iniciativa y espíritu empresarial.



3er paso- Evaluación de las competencias clave

Nivel 0- Soy incompetente

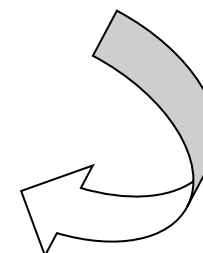
Nivel 1- Soy capaz si estoy apoyado. Nivel de competencia asistida.

Nivel 2- Soy capaz de trabajar con otros. Nivel de competencia colectiva.

Nivel 3- Puedo solo. Nivel de autonomía.

Nivel 4- Soy capaz de transferir mis conocimientos y experiencia. Nivel de especialización.

Nivel 5- Soy capaz de crear una nueva actividad o experiencia. Nivel de creación.



Paso 1.- Ejemplo de voluntario/a. Muestra de una descripción de trabajo voluntario.

Título del trabajo: Day Chair

Propósito: el Day Chair sirve como recepcionista para la “Agencia del Envejecimiento del Condado de Charles”, apoyando la misión de la agencia de atender a la población de ancianos del Condado de Charles. El Coordinador del día representa a la agencia ante el público que visita sus oficinas los lunes, miércoles y viernes de 9 a 16 horas.

Ubicación: la Day Chair trabaja en el área de recepción pública de la oficina central de la agencia en 567 N. Oak St en Tulsa, OK.

Responsabilidades clave: contesta el teléfono y dirige las llamadas; saluda a los huéspedes y los dirige a otras oficinas o lugares; contesta preguntas sobre la agencia y proporciona formularios cuando es necesario; imprime una lista de actividades que se llevan a cabo ese día en las oficinas de la agencia y lugares satélites; hace llamadas telefónicas recordatorias a otros voluntarios que se asignaron a proyectos para el día siguiente; abre el correo y lo distribuye; ingresa las donaciones recibidas por correo en la base de datos; corrige copias de folletos cuando el tiempo lo permite; ayuda en la preparación de envíos masivos de correo; prepara correspondencia según sea necesario; otras tareas asignadas; escribe al Director Asistente de la Agencia del Condado de Charles sobre Envejecimiento.

Duración de la acción: el Day Chair sirve un día por semana durante tres meses. Después de tres meses, el Coordinador del Día puede ser reelegido por otros tres meses a elección del supervisor. Después de seis meses, la persona que sirve como Coordinador del Día puede rotar a otra posición dentro de la agencia.

Compromiso de tiempo: Un día por semana (M, W, o F) durante seis horas (9 a 12 horas y 13 a 16 horas), por un mínimo de tres meses.

Titulaciones: conocimientos básicos de informática e introducción de datos.

Amabilidad, paciencia, capacidad de resolver problemas, fiabilidad.

Apoyo: Se proporcionará capacitación para este puesto. También, el Director Asistente estará disponible para preguntas y asistencia.

Código de Vestimenta: Business casual.

Chequeos de seguridad requeridos, tales como chequeo de antecedentes penales o chequeo de huellas dactilares.

Beneficios, tales como un certificado de servicio, estacionamiento gratuito o remisión de matrícula.

Paso 2. - Más información sobre los requisitos de KC6 y KC7:

conocimiento, actitudes y habilidades.

KC6:

- Familiaridad con los conceptos y enfoques de la educación para la ciudadanía democrática y europea con los/las jóvenes: referencia a documentos clave.
- Compromiso con el valor añadido de un enfoque intercultural cuando se trabaja con los/las jóvenes en el desarrollo de la competencia civil y social.
- Habilidades y actitudes esenciales para llevar a cabo actividades de aprendizaje intercultural: empatía, distancia de los roles sociales, tolerancia a la ambigüedad (y capacidad de representar la propia identidad)
- Entender el trabajo juvenil europeo como un contexto intercultural que requiere enfoques y métodos adecuados a la diversidad de los grupos de jóvenes participantes.

KC7:

- Ideas y conceptos para el desarrollo y mantenimiento de la calidad en los procesos educativos.
- Conceptos y métodos de evaluación, seguimiento, evaluación de la calidad, gestión de la calidad y cultura de servicio apropiados para el campo de la educación no formal.
- Gestión de proyectos
- Información e ideas actualizadas procedentes de los debates a nivel europeo (y nacional) sobre calidad, profesionalización, cualificación y validación en el ámbito de la juventud europea.
- Conceptos de cultura organizacional, ideas sobre cómo trabajar y comunicar eficazmente a través de las diferencias en la cultura organizacional, ideas sobre la creatividad y toma de iniciativa.

Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009)

Fuente: <https://www.thebalance.com/how-to-write-job-description-volunteers-will-love-2502599>

Paso 3- Cómo evaluar la experiencia voluntaria en términos de competencias

Source: portfollio VAEB (2006) & portfollio Migrapass (2012)

Experiencia	Competencia	Nivel de competencia alcanzado
Conferenciante en voz alta	Puedo seleccionar un artículo relevante para que lo lean en voz alta entre un grupo de 10 jóvenes de entre 6 y 7 años y para que el público lo entienda	Nivel 3
Diseñador para la comunicación de la asociación	Puedo diseñar un póster para informar al miembro de la asociación de un evento especial (show, play, concert ...)	Nivel 2
Cocina y persona de entrega para ancianos	Puedo cocinar con otros algunas comidas especiales para personas mayores que se enviarán en un refugio para jubilados en mi ciudad	Nivel 1

Nivel mínimo de competencia requerido para ser eficiente y para que la experiencia pueda ser considerada como válida: nivel de autonomía (nivel 3)

Step 4 – Cómo construir un plan de acción

Sobre la base del nivel de competencia logrado se sugiere un plan de acción.

Nivel de competencia	La experiencia disponible	Plan de acción recomendado
Nivel 3	Profesor en voz alta	VPL para certificar la disponibilidad para trabajar con los niños (de 6-7 años) con oportunidades de trabajo en el ámbito de la juventud sobre la base de la certificación lograda
Nivel 2	Diseñador de soportes de comunicación	El entrenamiento para evaluar la competencia por una organización externa relevante para impartir formación oficial
Nivel 1	Cooker y persona de entrega entre los ancianos	Una experiencia más desarrollada en ser voluntario de la misma asociación o en otro para ser más autónomos en mi actividad y estar al tanto de los requisitos de salud y seguridad

Sesiones para la formación basadas en la herramienta y método Principales objetivos de la formación.

Desarrollados anteriormente.

Desarrollo de las cinco sesiones:

- Las sesiones 1 y 2 serían para la implementación del paso 1
- La sesión 3 serviría para la implementación del paso 3. Enfoque por competencias.
- La sesión 4 al igual que el paso 4 se centrará en la evaluación.
- La quinta sesión consistirá en elaborar un plan de acción (paso 4)

Sugerencia de los puntos a seguir en la sesión de aprendizaje

- **1^{er} punto:** explicar el concepto de voluntariado y desarrollarlo como una oportunidad alternativa para mejorar conocimientos y salidas al mercado laboral.
- **2^o punto:** exponer el enfoque de las ocho competencias clave desarrolladas por la UE.
- **3^{er} punto :** explicar más en detalle las dos competencias seleccionadas para la JuCIVol - la competencia social y cívica KC6 y la competencia KC7, el sentido de la iniciativa y espíritu de empresa ilustrando su utilidad en la inserción en el mercado laboral.
- **4^o punto:** trabajo en pequeños grupos con los/las jóvenes en talleres sobre voluntariado, ¿se han enfrentado ya estos/as jóvenes al mercado de trabajo?, ¿han tenido ya problemas?, ¿cómo creen que el enfoque de competencias que ofrece el JuCIVol podría ayudarles a la mejor inserción laboral?
- **5^o punto:** presentación de los trabajos realizados a fin de que los/las jóvenes expliquen el proyecto realizado: descripción de la experiencia voluntaria para la identificación de las competencias adquiribles y su futura evaluación
- **6^o punto:** discutir las diferentes formas de evaluar. (i) Una auto-evaluación en competencias, (ii) la evaluación de un/a tutora o formador/a; y decidir los criterios que deben tenerse en cuenta.
- **Resultados del aprendizaje esperados para los/las jóvenes:** ser capaces de autoevaluar la competencia vinculada a una experiencia voluntaria.

La formación del proyecto JuCIVol formación pretende:

1. Analizar las implicaciones del derecho asociativo como un derecho fundamental para los ciudadanos de la U con un enfoque en los/las jóvenes de origen inmigrante y/o que vivan en zonas desfavorecidas, con el fin de mejorar su acceso a los derechos políticos, económicos, culturales y educativos;
2. mejorar el papel del voluntariado y la participación en el fortalecimiento de la ciudadanía activa entre los/las jóvenes que no están familiarizados con el voluntariado;
3. promover una estrecha cooperación entre los diferentes niveles de gobierno a través de la configuración de redes de partes interesadas que incluye un amplio nivel de agentes: locales, regionales, nacionales y las instituciones europeas y las ONG;
5. diseñar una estrategia pedagógica para ser utilizada por los/las profesionales que trabajan con estos/as jóvenes que permita identificar, evaluar e internalizar las dos competencias clave en las que se basa el proyecto;
6. promover el voluntariado y la ciudadanía activa entre los jóvenes para luchar contra cualquier radicalización violenta y promover los valores democráticos gracias al proceso de empoderamiento. Como complemento, también se debe hacer hincapié en la "autheurización", ya que cada joven es una sola persona con un fondo singular y expectativas personales.

El trabajo a realizar por los/las profesionales durante las sesiones:

síntesis de la información recibida de los/las jóvenes y los problemas que enfrentan.

Sesión 1. ¿Qué es Voluntariado? Definiciones.

En función de los idiomas, hay muchos términos diferentes que se utilizan para el voluntariado. En el idioma Inglés el término es relativamente sencillo, pero todavía no son muy diferentes puntos de vista de lo que abarca el voluntariado y muchos significados diferentes conectados con la palabra. Generalmente cinco dimensiones del voluntario se mencionan en las definiciones:

- La actividad debe llevarse a cabo de la propia elección libre (idea de la libertad).
- Es no remunerado, que significa que no incluye ningún tipo de remuneración (idea de la gratuidad, desinterés).
- No sólo debe ser para el beneficio del individuo o de su / su familia, este es un “regalo a los extranjeros” (idea de altruismo, la otredad).
- Por lo general se lleva a cabo en un marco organizado o formal (en una organización sin fines de lucro).
- La acción es con el propósito general y no por el interés de un pequeño grupo de personas (idea del bien general / de propósito general).

Es importante hacer hincapié en que una actividad voluntaria que se realiza de forma aislada, esporádica o de modo individual, fuera del marco de las organizaciones sin ánimo de lucro, públicas o privadas, o motivado por las relaciones familiares o de amistad, se excluye expresamente del concepto de trabajo voluntario.

Esta distinción entre la familia/la amistad y el voluntariado significa insistir en un voluntariado como una actividad social.

Fuente: Halba B (2003), “benevolat y voluntariat en France et dans le monde”, París: Documentation française LA

Forma práctica de proceder

- Las horas que se dedican son meramente indicativas dependiendo de la cualificación, o conocimientos previos. **Duración:** 45 minutos a 2-3 horas.
- **Mesa redonda** entre los/las jóvenes: presentarse y hacerles definir su concepto de voluntario.
 - Representaciones positivas, como la participación, la ciudadanía activa....
 - Las representaciones negativas como no estar remunerado, necesidad de caer bien a las personas más privilegiadas con determinados perfiles...
- **Lluvia de ideas con los/las jóvenes.**
 - ¿Cuál es el perfil medio de un voluntario en mi país?, ¿predominan hombres o mujeres?, ¿de qué edades?, ¿en áreas urbanas o en el mundo rural?
 - ¿Cuántos/as voluntarios/as hay en mi país?, ¿en qué actividades se involucran más?, ¿qué tipo de actividades incluye el voluntariado: servicios sociales, medio ambiente, deporte...?
 - ¿Podría ser capaz de nombrar por lo menos 2 o 3 asociaciones en mi barrio?, ¿son asociaciones solo de mi barrio, trabajan a otros niveles?, ¿he recibido ya su ayuda?
- Después de un breve debate entre los jóvenes, el/la educador/a da datos clave sobre el voluntariado en el país: el marco legal del voluntariado; datos estadísticos relevantes, principales campos de actividad, etc.
- **Resultados del aprendizaje**
 - Conocimientos generales sobre el voluntariado.
 - poder formar parte de un trabajo colectivo y expresar sus opiniones en grupo.

Sesión 2. ¿Por qué ser voluntario? Motivaciones para el desarrollo de la acción voluntaria.

El voluntariado está estrechamente vinculado al concepto de altruismo, que puede definirse como "el principio o la práctica de la preocupación o de la devoción desinteresada por el bienestar de los demás, en contraposición al egoísmo" (Larousse, 2011).

El término es de origen francés (1850-1855). Para el economista inglés David A. Kenneht (1980), el "altruismo puro" no existe; sugiere seis tipos diferentes de cuasi-altruismo que corresponden a objetivos inmateriales: con compensación intangible; la perspectiva de la Teoría de los Juegos, el contexto sociobiológico, el Teorema del Niño Podrido, la presión social y el patrocinio.

Según John Wilson (2000), el voluntariado es "cualquier actividad en la que se da tiempo libre para beneficiar a otra persona, grupo o causa". Es "parte de un grupo de conductas de ayuda, que implica más compromiso que la asistencia espontánea, pero tiene un alcance más limitado que la atención prestada a la familia y los amigos". Louis A. Penner (2002) explica de manera similar que el voluntariado "involucra comportamientos prosociales, planificados y a largo plazo que benefician a los extraños, y por lo general ocurren en un entorno organizacional". Allen M. Omoto y Mark Synder (1995) proporcionan una definición aún más "compacta" y explican que el voluntariado puede definirse como una "actividad continua dirigida a mejorar el bienestar de los demás". Trevor M. Knox (1999) que cuestiona el significado del voluntariado cuando dedicamos tiempo a una actividad para la que no estamos especialmente formados.

Aparentemente es un uso irracional del tiempo, ya que tal trabajo, si se evalúa sólo con dinero, podría ser suplido con un trabajo mejor (entendido mejor con remuneración económica) y se podría dar parte de ese dinero al bienestar social y contratar a personas con las retribuciones recibidas. Este dilema puede resolverse introduciendo un "hombre socio-económico" que sea "moderadamente deontológico, dependiente del camino, no monetario, no motivado por motivos raciales y con mentalidad comunitaria". Desde esta perspectiva, el voluntariado no es una actividad racional en la que un individuo ("homo oeconomicus") sopesaría constantemente los costos y beneficios de sus acciones e intentaría evaluar el trabajo realizado con las finanzas. En cambio, las donaciones y los donativos son menos calculados, más basados en la emoción y a menudo irracionales.

Source : iriv & alii, VAEB project, 2003-2006, available on <http://www.iriv-vaeb.net/>

Forma práctica de proceder.

- Las horas que se dedican son meramente indicativas dependiendo de la cualificación, o conocimientos previos.
- **Duración:** 45 minutos a 2-3 horas.
- **Mesa redonda entre los/las jóvenes:** explicar las principales motivaciones para ser voluntario junto con las principales barreras a las que se enfrentan (falta de tiempo, motivación, interés, confianza sí mismos...)
- En **grupos pequeños** pedir a los jóvenes que expliquen por qué serían voluntarios con preguntas como las siguientes:
 - ¿Quiero ser útil a mi ciudad o país?, ¿me interesa conocer personas de diferentes edades, contextos sociales?, ¿quiero defender una causa?, ¿me siento comprometido/a?, ¿pretendo adquirir una experiencia sobre el terreno en un campo de actividad en el que me gustaría trabajar?
- Después de un breve debate entre los jóvenes, se presentan los resultados en pequeños grupos. Acto seguido se abre un debate general para que otros/as jóvenes puedan realizar preguntas.
- **Resultados del aprendizaje**
- Conocimiento general de las motivaciones para ser voluntario.
- Una mejor comprensión de las principales barreras y razones que impiden el voluntariado.

Sesión 3. ¿Cuáles son las competencias adquiridas gracias al voluntariado: educación y formación?

El voluntariado es una forma de actuar como individuo, a través de la acción colectiva, para el bien común. A nivel colectivo, el voluntariado está vinculado a la idea de ciudadanía activa y participación social (capital social). A nivel individual, los voluntarios adquieren y desarrollan habilidades y competencias específicas (capital humano). Una experiencia voluntaria es un ejemplo de aprendizaje no formal e informal, muy valorado en el Programa de Aprendizaje Permanente de la UE. Una cuestión muy importante en el proceso de aprendizaje permanente es la adquisición de competencias: "[...] las competencias clave en forma de conocimientos, aptitudes y actitudes adecuadas a cada contexto son fundamentales para cada individuo en una sociedad basada en el conocimiento. Aportan un valor añadido para el mercado laboral, la cohesión social y la ciudadanía activa al ofrecer flexibilidad y adaptabilidad, satisfacción y motivación [...]"(Comisión Europea, 2006).

Como subrayó la Comisión Europea en 2011, al final del Año Europeo del Voluntariado, "el reconocimiento de las competencias y habilidades adquiridas a través del voluntariado como experiencias de aprendizaje no formal es esencial como factor motivador para los voluntarios y como puente entre el voluntariado y la educación". Un proyecto europeo, en el marco del programa de aprendizaje permanente, el proyecto VAEB (iriv et alii, 2003-2006) ha sido pionero en este sentido. Ha diseñado un portafolio para identificar y evaluar una experiencia voluntaria. Un equipo europeo, formado por 7 miembros de la UE (Francia, Austria, Alemania, Hungría, Italia, Italia, Polonia y el Reino Unido) ha puesto en práctica una herramienta y un método, un portafolio y una guía, para identificar la experiencia de un voluntario y expresarla en términos de competencias con el fin de que los voluntarios puedan mejorar su futuro profesional o educativo. Es importante destacar que las competencias adquiridas a través del voluntariado fueron igualmente evaluadas. Los resultados del aprendizaje obtenidos a través de una acción voluntaria mejoran el proceso de empoderamiento de los públicos vulnerables o frágiles. Ser consciente de la propia capacidad refuerza la autoestima y la confianza en sí mismo y facilita la apertura a los demás (altruismo).

Forma práctica de proceder

- Las horas que se dedican son meramente indicativas dependiendo de la cualificación, o conocimientos previos. **Duración:** 45 minutos a 2-3 horas.
- **Explicación del enfoque por competencias y de las 8 competencias clave** sobre la base de la tabla: 4 competencias simples y 4 competencias complejas elaborado por IRIV.
- En grupos pequeños, pedir a los jóvenes que se centren en las competencias clave 6 y 7: competencia social y cívica y sentido de la iniciativa y espíritu empresarial.
- Después de un breve debate entre los jóvenes, se presentan los resultados en pequeños grupos. Acto seguido se abre un debate general para que otros/as jóvenes puedan realizar preguntas.
- Al final de la sesión, una mesa redonda entre los jóvenes preguntándoles si creen que han adquirido/desarrollado KC6 o KC7 gracias a la formación JUCIVOL
- **Resultados del aprendizaje**
 - Conocimientos generales sobre competencias.
 - Una mejor comprensión del marco europeo de competencias clave (8 KC y su definición).
 - Trabajar en pequeños grupos para poder defender la propia idea y expresarla de una manera comprensible para los demás.
 - Practicar el pensamiento crítico con las preguntas hechas a otros jóvenes y las preguntas que también tienen que responder.

Sesión 4. De la experiencia a la competencia: evaluación de un/a voluntario/a. Forma práctica de proceder

La herramienta diseñada para el propósito del proyecto JUCIVOL es la principal referencia para evaluar una experiencia voluntaria. Sugiere un enfoque de 4 pasos:

1- detallando una experiencia voluntaria a partir de misiones que suelen ser realizadas por voluntarios en asociación tales como networking (entre miembros, públicos, socios), diseñando herramientas para la comunicación (website, weblog, flyer...), construyendo un plan, recaudando fondos (búsqueda de posibles patrocinadores relevantes), comunicándose entre el público en general...

2- seleccionando de 2 a 3 misiones y estableciendo el vínculo entre estas misiones y la competencia clave 6- competencia social y cívica o competencia clave 7- sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor.

3- Evaluar el nivel de maestría de la competencia según una cuadrícula de 5 niveles - No soy capaz (por ahora), soy capaz cuando estoy apoyado por alguien (competencia asistida), soy capaz en un grupo (competencia colectiva), soy capaz por sí solo (competencia de autonomía), soy capaz de crear mi propia misión/actividad (competencia de creación)

4- la elaboración de un plan de acción que tenga en cuenta diferentes escenarios: el primero se basa en una experiencia que debe ser absuelta (contar con una experiencia profesional relevante), el segundo se centra en un camino educativo o formativo que debe seguirse para valorar la competencia, el tercer escenario es el más exigente ya que requiere seguir todos los pasos del proceso de Valoración del Aprendizaje Previo: desde una experiencia hasta la obtención de un diploma o titulación

- Las horas que se dedican son meramente indicativas dependiendo de la cualificación, o conocimientos previos.
Duración: 45 minutos a 2-3 horas.
- **Sesión plenaria:** explicación del enfoque en 4 pasos de la herramienta diseñada por JUCIVOL.
- En **grupos pequeños:** se pide a los jóvenes que identifiquen una asociación o un proyecto que deseen defender e identifiquen de 2 a 3 misiones necesarias para apoyar a dicha asociación o proyecto. Deben detallarlas dando ejemplos concretos de dichas misiones sobre el terreno.
- **Presentación de los resultados** de los pequeños grupos en sesión plenaria:
Cada grupo (2 a 3 jóvenes) 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 jóvenes puedan hacer cualquier pregunta.
- **Lluvia de ideas con jóvenes** sobre la base de las misiones seleccionadas y el vínculo con KC6 y KC7:
 - 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
 - Anticipan un plan de acción potencial
- **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 5. Análisis DAFO. Plan de acción.

La última sesión está dedicada a una evaluación de las sesiones seguidas por los jóvenes. Se pide a los educadores y profesores que sugieran tanto una autoevaluación de los alumnos como una evaluación general para recordarles los diferentes resultados de aprendizaje que han logrado a través del proceso:

1- LO1- han experimentado el enfoque de competencias implementado desde la perspectiva del aprendizaje permanente con un descubrimiento o mejor comprensión de las 8 competencias clave.

2- LO2- han enriquecido sus conocimientos sobre el voluntariado y han comprendido la diferencia entre el aprendizaje formal (en la escuela o en un organismo de formación) y el aprendizaje no formal e informal.

3- LO3- han identificado los principales obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes que quieren ser voluntarios y han aclarado las principales motivaciones para convertirse en voluntarios.

4- LO4- Han experimentado una herramienta y proceso específico para identificar y evaluar una experiencia voluntaria sobre la base de la herramienta JUCIVOL - un enfoque en 4 pasos - inspirado por el proceso de cartera.

5- LO5- Han elaborado un plan de acción que incluye 3 escenarios: encontrar una experiencia voluntaria para adquirir una experiencia profesional relevante (escenario 1), pensar en un ajuste educativo o formativo con sus expectativas profesionales (escenario 2), buscar un trabajo vinculado a la experiencia profesional relevante obtenida gracias a su experiencia voluntaria (escenario 3).

6- LO6- Han participado activamente, de forma voluntaria, en un programa de formación experimental destinado a mejorar la ciudadanía y los valores democráticos.

Si los jóvenes han seguido al menos 3 de las 5 sesiones, se les entregará un certificado oficial (firmado y sellado por el equipo europeo) que incluirá una descripción de la formación, las actividades realizadas y se centrará en la iniciativa y el espíritu empresarial de KC6- social y cívico y KC7.

Forma práctica de proceder

- Las horas que se dedican son meramente indicativas dependiendo de la cualificación, o conocimientos previos. **Duración:** 45 minutos a 2-3 horas.
- **Sesión plenaria:** recordatorio de los diferentes temas abordados por la formación y explicación del proceso de análisis FODA aplicado a la formación JUCIVOL.
 - **Fortaleza** - Poder identificar y evaluar una experiencia voluntaria
 - **Oportunidades** - una experiencia voluntaria puede ser una oportunidad para los jóvenes para un plan de formación o educación.
 - **Debilidades** - los muchos obstáculos para que los jóvenes se conviertan en voluntarios, la imagen que los jóvenes pueden tener de sí mismos/voluntarios, la experiencia de los jóvenes en experiencias sociales o voluntarias anteriores.
 - **Amenaza:** los jóvenes reacios a asistir a la escuela o a cualquier institución también podrían ser reacios a volver a participar en una actividad voluntaria si ésta es demasiado formal o tradicional.
- **En pequeños grupos:** pedir a los jóvenes que identifiquen las fortalezas/oportunidades/debilidades/amenazas/ de las diferentes sesiones de formación que han estado siguiendo.
- **Lluvia de idea con jóvenes:**
 - Plan a corto plazo (1 mes)
 - Plan a medio plazo (3 meses)
 - Plan a largo plazo (6 meses)
- El proyecto JUCIVOL les ha ayudado a clarificar sus pensamientos e ideas, a abrir puertas o perspectivas.

Anexos

A. Perfiles de los jóvenes involucrados en el proceso JUCIVOL

B. Comprobación de la formación en los cinco países socios.

a. España

b. Francia

c. Chipre

d. Italia

e. Eslovenia

f. Puntos comunes en los *feedback*

Los comentarios fueron recopilados por cada socio al enviar sus pruebas nacionales y resumidos por ZRC SAZU, el socio a cargo del paquete de trabajo 3- Experimentación.

C. Glosario y conceptos clave.

D. Bibliografía relevante para el *training*.

E. El equipo europeo.

Perfiles de los jóvenes involucrados en el proyecto JUCIVOL



- Tasa de desempleo juvenil: 44,4%.
- Tasa de ESL en 19-24 años: 19%.
- Participación de NEET en 20-34 años: 22,8%.



- Tasa de desempleo juvenil: 24,6%.
- Tasa de ESL en 19-24 años: 9%.
- Porcentaje de NEET en 20-34 años: 18. 9%

Fuente: Eurostat, 2016



- Tasa de desempleo juvenil: 29,1%.
- Tasa de ESL en 19-24 años: 7%.
- Participación de NEET en 20-34 años: 21,3%.



- Tasa de desempleo juvenil: 37.8%
- Tasa de ESL in 19-24 years: 14%
- Participación de NEET in 20-34 years : 30.7%



- Tasa de desempleo juvenil: 15.2%
- Tasa de ESL in 19-24 years: 5%
- Participación de NEET in 20-34 years :13.4%

Experimentando la formación y tutoría

Primer paso: seleccionar 20 participantes: jóvenes con perfiles relevantes pero combinando criterios relevantes

Segundo paso: sesiones de aprendizaje entre jóvenes para capacitarlos

3^o paso: resultados finales para el paquete de trabajo 2: capacitación para jóvenes y tutoría para educadores sobre la base de las pruebas realizadas en los 5 países; ejemplos de buenas prácticas y métodos; herramientas y estrategias pedagógicas relevantes para mejorar el voluntariado entre los jóvenes para la adquisición de las competencias clave que KC6 y KC7 sugirieron durante las

Experimentación en España



Experimentación con : Accem; Asociación Hechos; Biblioteca Pública Centro Cívico San Agustín; Burgos Acoge; Centro de Educación de Adultos “Victoriano Cremer”; Comité Antisida; Fundación Cauce, Unión Gitana y Universidad de Burgos

Colaboración con las Instituciones Públicas: Ayuntamiento de Burgos, Consejo de la Juventud de Burgos, Oficina Municipal del Voluntariado, Voluntared

1 territorio Burgos junto con la sinergia con un proyecto europeo Amycos.

Resultados de aprendizaje: un diploma con la duración del entrenamiento 30 horas

Comentarios recibidos de jóvenes.

- **1)** Principalmente interesado en aprender español y encontrar un trabajo y no tan convencido por el voluntariado.
- **2)** Interesado en el enfoque de Competencia clave gracias a KC2 para comprender mejor KC6 (competencia social y cívica) y KC7 (sentido de iniciativa y espíritu empresarial)
- **3)** oportunidad de presentar sus planes de acción de voluntariado al público, a las partes interesadas y a las autoridades públicas.

Métodos o herramientas relevantes para el enfoque de JuCiVol.

- 1) Las partes del cuerpo (la idea es que los jóvenes reconozcan sus similitudes a pesar del género y / o el origen geográfico / étnico)
- 2) El ciego y el Lazarillo: la idea es que quienes los guían saben cómo brindar seguridad y confianza, al mismo tiempo que promueve la empatía entre ellos; En otras palabras, desarrollar empatía y responsabilidad.
- 3) Quién soy yo: el objetivo de esta actividad es comprender cómo es una situación de riesgo y qué tipo de sentimientos y emociones plantea

Principales conclusiones y especificidad.

En primer lugar, el grado más alto recibido se refiere a la pregunta sobre competencias; la mayoría de los participantes jóvenes no sabían nada, o muy poco, sobre el marco de competencias y, por lo tanto, gracias a las sesiones de experimentación, se enteraron de ello.

En segundo lugar, los diferentes grupos de jóvenes realmente disfrutaron de los extensos talleres de capacitación realizados en el Teatro Principal. A los inmigrantes y jóvenes españoles les gustó esta experiencia intercultural relevante donde compartieron opiniones sobre el voluntariado, la migración y las prácticas culturales.

Las experiencias de terceros con las que se encontraron estos jóvenes, por ejemplo, la participación en organizaciones vecinales, programas extracurriculares, ayudaron a otros jóvenes a comprender qué es el voluntariado y sus recompensas.

Experimentación en Francia



Maneras de proceder para la prueba.

Conclusiones principales

El diseño de la capacitación para jóvenes estaba destinado a probarse para ilustrar la forma en que los capacitadores tendrían que usar, aplicar y enriquecer esta capacitación, ya que fue diseñada para ser un proceso continuo:

- 1 - cada nueva mejora en el campo del voluntariado debe enriquecer las sesiones dedicadas a la explicación del contexto / entorno de una experiencia voluntaria tanto a nivel nacional como europeo.
- 2- Cada nueva mejora en el campo de la Competencia también debería enriquecer los antecedentes teóricos; por ejemplo, el Marco de competencias clave (Comisión Europea, Bruselas, 2006) se actualizó en mayo de 2018 y, por lo tanto, existen nuevos documentos de referencia.
- 3- la capacitación y su material deben adaptarse a los perfiles de los jóvenes: con o sin experiencia voluntaria, se puede agregar una dimensión calificada o no étnica, calificada o no calificada (ya que el voluntariado se ve más realzado en muchos entornos tradicionales, pero en su mayoría comunidad)
- 4- La capacitación y su enfoque de 4 pasos se pueden combinar con otros métodos (buscar un trabajo, una capacitación, volver a participar en estudios ...) para complementar otro proceso de aprendizaje.
5. Los antecedentes teóricos y, en particular, la literatura deben ser más nacionales para que los formadores puedan enriquecer su enfoque.

Diferencias / similitudes



1 territorio y colaboración con las Instituciones locales; difusión en los medios locales: TV, periódicos, páginas web de otras instituciones, reconocimiento del trabajo implementado durante una capacitación exigente (30 horas) y la elaboración de un plan de acción voluntaria



5 territorios- entrenamiento (editado por iriv Conseil) utilizado como referencia principal y enriquecido con otras herramientas y métodos franceses ya conocidos o utilizados para insistir en la mejora permanente de la capacitación. Depende de ellos enriquecer la herramienta



1 territorio y una capacitación más tradicional implementada entre los jóvenes en todos los NEETS y con problemas similares que se enfrentan en la inclusión social y profesional



1 territorio y 2 grupos de jóvenes (mujeres migrantes y solicitantes de asilo) con capacitación adaptada y con el mismo tipo de problemas, dependiendo de su familia o de su estatus administrativo (solicitante de asilo)



1 formación de territorio adaptada también al perfil específico de los jóvenes chipriotas que participan en las pruebas y la innovación del enfoque de voluntariado



Ciudadanía: un derecho y una responsabilidad de participar en la cultura, la vida social y económica y en los asuntos públicos de la comunidad, junto con otros (Convención sobre la protección de las minorías nacionales, 1995)

Competencia: hay tres formas principales de definirlo. (i) Capacidad comprobada y demostrada para aplicar conocimientos, know-how y conocimientos asociados en una situación laboral habitual y/o cambiante (CEDEFOP). (ii) La combinación de conocimientos, habilidades y actitudes apropiadas al contexto. (CE, 2006). (iii) Las competencias clave son aquellas que todos los individuos necesitan para la realización y el desarrollo personal, la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo. (EC, 2006)

Diversidad, que se ha convertido en un importante problema político-cultural con la postcultura y la ampliación de la Unión (desde 2004) con la necesidad de una identidad europea común y conjunto de valores. Al mismo tiempo, el énfasis anterior en la "integración" fue sustituido por el actual sobre "identidad"... "Unidos en la diversidad" lema de la Unión Europea y la idea de "forjar un destino común". Implica interacción y diálogo entre diversas culturas (Blokker, 2006). Desde 2007, se han adoptado muchas cartas de la diversidad en toda Europa. A raíz de la adopción en 2000 de dos directivas: la igualdad en el empleo Directiva que prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual, creencia religiosa, edad y discapacidad en la esfera del empleo; el Comité de Derechos La Directiva sobre igualdad prohíbe la discriminación por motivos de raza u origen étnico en el contexto del empleo, pero también en el acceso al sistema de asistencia social y a los servicios sociales, seguridad social, bienes y servicios (Halba, 2014)

Empleo que cubre a todos aquellos que han estado en trabajo remunerado por al menos una hora en la semana de referencia de la encuesta o estuvieron temporalmente ausentes del trabajo (directrices OCDE/OIT)

Empleabilidad: el grado de adaptabilidad que un individuo demuestra encontrar un empleo, mantenerlo y actualizar las competencias profesionales (no sólo depende de la adecuación de los conocimientos y competencias de las personas, sino también de los incentivos y oportunidades que se ofrecen a las personas para buscar empleo) - (CEDEFOP, 2002)

Saber hacer: conocimientos prácticos o conocimientos especializados (CEDEFOP, 2002)

Conocimiento: las definiciones del conocimiento son legión, sin embargo, el conocimiento moderno las concepciones del conocimiento descansan ampliamente en varias distinciones básicas: a) los conocimientos declarativos (teóricos) difieren de los conocimientos procedimentales (prácticos), b) las diversas formas de conocimiento corresponden a diferentes maneras de hacer las cosas. Aprendizaje: conocimiento objetivo (natural/científico); subjetivo (literario/conocimiento moral (humano/normativo); conocimientos religiosos; conocimientos morales (humanos/normativos) c) el conocimiento abarca el conocimiento tácito (el educando no es un estudiante) necesariamente consciente de tenerlo) y explícito (conocimiento que un estudiante puede tener inspeccionar conscientemente) el conocimiento (CEDEFOP, 2002).

NEET: Jóvenes que no tienen empleo, educación o formación como porcentaje del total de jóvenes del grupo de edad correspondiente, por sexo. Los jóvenes de NEET pueden estar desempleados o inactivos y no participar en la educación o la formación. Los jóvenes que no tienen empleo, ni educación ni formación corren el riesgo de quedar excluidos socialmente, es decir, las personas cuyos ingresos están por debajo de la línea de pobreza y carecen de las aptitudes necesarias para mejorar su situación económica. (OECD, 2017)

Voluntariado: se caracteriza por tres cosas. El 1er. voluntariado es una actividad que las personas eligen hacer por su propia voluntad; el 2do. No hay un pago financiero para el voluntario; y el 3er. voluntariado es para el beneficio de personas (o el medio ambiente) que no sean (o se sumen a) la propia familia y amigos del voluntario. Es accesible para cualquier persona, independientemente de su edad, sexo, raza, educación o situación económica. Suele ocurrir en organizaciones que se establecen como organizaciones sin fines de lucro (Irv & allii, 2006)

3. Bibliografía



Anheier, H. K. (2005), *Nonprofit organizations- Theory, management, policy*, London: Routledge

Blokker P., “The Post-Enlargement European Order: Europe “United in Diversity”?”, *European Diversity and Autonomy Papers*, EDAP 1/2006, Academia Europea Bolzano, Bolzano

Cedefop (2010), *Knowledge, skills and competences for recovery and growth Work programme*, Luxembourg, Education and Training 2020 Work programme

European Commission (2010)- Bruges *Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training* for the period 2011-2020 – Bruges, December.

European Union Agency for Fundamental rights & Council of Europe, (2010) “*Handbook on European non-discrimination law*”, Luxembourg.

European Commission (2000), *Charter of Fundamental Rights*, signed and proclaimed by the Presidents of the European Parliament, the Council and the Commission at the European Council meeting, Nice, 7 December

European Commission (2006), *Key competences for lifelong learning Recommendation of the European Parliament and of the Council*, December 2006,

European Commission (2013), *European Year of Citizenship*, <http://europa.eu/citizens-2013/>

GHK (2010), *Study on Volunteering in the European Union*, Brussels: European Commission, DC EAC..

Halba (B), *Enhancing the Diversity approach among migrant learners & tutors to struggle against discrimination in the labour market in Europe*, EAPRIL:University of Luxembourg, 2016.

Halba, B. (2014), *From altruism to otherness*, Traditiones- Ljubljana: Institute of Slovenian Ethnology SRS SASA, (Slovenia), 2/2014, pp 67 à 83.

Halba, B. et al. (ed), (2001) *Volunteering : an opportunity for youngsters in Europe*, Paris: iriv

Halba, B. et al (ed), (2007), “*Vaeb- Assessing a Voluntary Experience*”, Paris: iriv, VAEB project

Kennett (D. A), (1980), *Developments in the Theory of Public and Private Redistribution*, New York: American Journal of Economics and Sociology

Knox, Trevor M. 1999. *The Volunteer's Folly and Socio-Economic Man: Some Thoughts on Altruism, Rationality, and Community*. *Journal of Socio-Economics*. 28. 475–492.

Omoto, Allen M., and Mark Synder. 1995. *Sustained Helping without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change among AIDS Volunteers*. *Journal of Personality and Social Psychology* 68(4): 671–686.

Penner, Louis A., 2002: *Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective*. *Journal of Social Issues*. 58/3. 447–467.

Wilson, John. 2000. *Volunteering*. *Annual Review of Sociology* 26(1): 215–240

Schröer, R. (2004) « *Voluntary service : opening doors to the future – The integration of Young People from Disadvantaged Backgrounds in Transnational Voluntary service* », Brussels : Association of Voluntary Service organisations (AVSO)

Proyectos clave de la UE y videos disponibles.

1. **Proyecto pionero VAEB- *Assessing Voluntary Experience in a professional perspective*** (Vaeb, www.eEuropeassociations.net, Leonardo da Vinci, 2003-2006) iniciado y dirigido por iriv en 7 países de la UE: Su enfoque innovador consistía en valorar el aprendizaje no formal e informal sobre la base de una experiencia voluntaria. Dirigido principalmente a los jóvenes. Utilizó la autoevaluación de las habilidades y competencias por parte de los voluntarios gracias a un portafolio.
2. **Éxito en la escuela a través del Voluntariado - SAS** (Comenius, 2012-2014); iniciado por iriv y liderado por la Universidad de Northampton en 6 países de la UE): utilizó el enfoque Voluntariado como un enfoque pedagógico alternativo para luchar contra la Vida Escolar Temprana (ESL). Ha diseñado sesiones de capacitación para jóvenes de 14 a 20 años que podrían tener dificultades en la escuela para volver a participar en la escuela.
3. **El proyecto Tutores clave (2015-2017)** es un proyecto Erasmus+ (2015-2017). Ofrece tanto una herramienta pedagógica como formación para tutores en el campo de las competencias clave. Su principal problema de los tutores clave es diseñar una herramienta para identificar y evaluar las competencias clave de los alumnos con posibilidades.

YouTube

The Power of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=aS-mAz34NA0>

Benefits of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=DuD8Rd61q18>

What's Wrong with Volunteer Travel?: <https://www.youtube.com/watch?v=oYW16Wz2NB8>

Youth Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=q4je9N26ouY>

Volunteers: Passion, Action, Impact: https://www.youtube.com/watch?v=W4_gjgh-pac

Volunteer Action Counts for Sustainable Development: <https://www.youtube.com/watch?v=7mDamhDO8F4>

Chalas TED.

Joyce Bertram: How Volunteerism Can Change Your World: <https://www.youtube.com/watch?v=wXb6bDX9FDo>

Hajira Khan: What Volunteering Taught Me: <https://www.youtube.com/watch?v=TCgXEP9oFmc>

Madara Žgute: Volontourism: When You Take More Than You Leave Behind: <https://www.youtube.com/watch?v=qNch2WwBnh8>

Holly Simones: Volunteering: You Get More Than You Give: <https://www.youtube.com/watch?v=jtJD4R6XpC0>

Anne Melanson: Volunteers: Leading Change: <https://www.youtube.com/watch?v=hb06Rzjue3o>

Kevin White: Be Selfish. Volunteer!: <https://www.youtube.com/watch?v=V3L5oNQHyIlg>

Bobby Sager: Be Selfish, Go Help Someone: <https://www.youtube.com/watch?v=jY0hARbzfgg>

Ian Breckenridge-Jackson: Getting More Than We Give – Realities of Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=5hXFWMyK1KE>

Eric Bartha: The Value of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=qmsDhWww6gA>

Timothy Lann: The Power of Youth Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=xp1j8UCY3Rg>

Darryl Byrd: The ROI of Volunteerism: https://www.youtube.com/watch?v=cbz04L_Y9m4

Richard Dictus: The Future of Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=SdQcihmIvu0>

Jennifer Armstrong: Volunteering Collaboratively with Community: <https://www.youtube.com/watch?v=CClyGVjd3kk>

Ben Rigby: Micro-Volunteering: Giving Back for Busy People: <https://www.youtube.com/watch?v=M7-utwTAsPM>

El equipo europeo



UNIVERSIDAD

DE BURGOS La Universidad de Burgos (UBU) fue fundada en 1994 y ha asumido su papel en la economía local y regional y en el desarrollo científico más amplio, respondiendo a las demandas del mercado (por ejemplo, nuevos grados de acuerdo con las necesidades del mercado laboral) y desarrollando amplias redes de investigación (por ejemplo, investigación integrada entre la universidad, el sector privado, las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil). Según el ranking de impacto normalizado sobre la producción investigadora elaborado por la CyD (Fundación para el Conocimiento y el Desarrollo, 2011), la Universidad de Burgos ocupa el 13º lugar entre las universidades españolas con un índice de impacto de 1,22



iriv Conseil (www.iriv.net) es una institución privada libre, sin ánimo de lucro, independiente de las administraciones públicas y de los intereses económicos, cuyo objetivo es mejorar el conocimiento y la práctica en el sector no lucrativo. Centrado en el voluntariado entre 1997 y 2003, ha enriquecido su campo de investigación desde 2003 a la migración. El proyecto piloto Leonardo da Vinci, iniciado y liderado por iriv - VAEB (Evaluación de una experiencia voluntaria) fue galardonado en Helsinki, en 2006, por "su excelente práctica para abordar las prioridades del proceso de Copenhague y promover una mayor cooperación europea en educación y formación profesional". Los resultados de los proyectos de iriv están disponibles en: www.iriv-vaeb.net for Volunteering y www.iriv-migrations.net for Migration issues. Desde septiembre de 2004 publica un boletín informativo - les rives de l' iriv (www.benevolat.net) sobre temas relacionados con el voluntariado. Ha diseñado un portal abierto al público en general: www.iriv-publications.net para poner a disposición las herramientas y estrategias diseñadas.



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

El Instituto Laboral de Chipre (INEK-PEO) es una iniciativa sindical de la Federación Pancipriana del Trabajo (PEO) creada en 2002. La actividad principal del INEK es la investigación y la formación, principalmente en el ámbito de las relaciones y condiciones laborales. Desde su creación en el año 2002, INEK ha desarrollado una experiencia en diferentes áreas de interés, entre otras: relaciones laborales, condiciones laborales, empleo y política social y reestructuración de empresas.



(Ente per la Ricerca e Formazione) es una organización sin ánimo de lucro con una gran experiencia en programas LLP y Erasmus+; también ha llevado a cabo programas de movilidad para el personal, tanto para la EFP como para el espíritu empresarial juvenil. Es un proveedor acreditado de EFP y ofrece, entre otros, servicios educativos y sociales. En el marco de la Garantía de la Juventud, Erifo ha estado proporcionando formación, aprendizaje, asesoramiento laboral y colocación laboral a inmigrantes y refugiados, que representan el 50% de los usuarios del servicio.



El Centro de Investigación ZRC SAZU de la Academia Eslovena de Ciencias y Artes (ZRC SAZU) es el centro de investigación en humanidades líder en Eslovenia y una institución académica de vanguardia en Europa central, oriental y sudoriental. Tiene un carácter multidisciplinar; además de las humanidades, sus esferas de investigación abarcan también las ciencias naturales y sociales. La red de investigación del ZRC SAZU está formada por investigadores que trabajan en dieciocho institutos. Los investigadores también realizan sus estudios en tres estaciones regionales de investigación que conectan la red de investigación en Eslovenia



Esta capacitación se diseñó para:

- Primer intercambio de ideas entre el equipo durante la reunión de la UE en París (Francia, abril de 2017)
- Primer marco diseñado por iriv conseil - Mayo 2017
- Comentarios recibidos de los otros socios e incluidos por iriv conseil (junio-julio de 2017)
- Versión enviada y discutida durante la reunión de la UE en Nicosia (Chipre, octubre de 2017)
- Versión final de la capacitación para jóvenes antes de las pruebas enviadas entre el equipo: octubre de 2017
- Versión final de la capacitación, incluida la retroalimentación después de las pruebas, noviembre de 2018

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



© iriv conseil con aportaciones de los miembros de JuCiVol , Paris, Noviembre 2018