



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

Protocolo de capacitación de jóvenes en apoyo a actividades de voluntariado

jucivol

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

Universidad de Burgos, 2018



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN

El objetivo principal de la formación para jóvenes es fortalecer la cultura de los valores democráticos, los derechos fundamentales y crear conciencia sobre una ciudadanía activa mejorando el voluntariado y la participación en asociaciones entre jóvenes y promoviendo el voluntariado como aprendizaje informal y formal que mejora la inclusión social y la mejora el futuro profesional de uno.

La capacitación para jóvenes diseñada por JuCiVol combina el enfoque teórico y práctico a través del voluntariado como un aprendizaje informal y formal que mejora la inclusión social y mejora el futuro profesional de uno.

La formación para los jóvenes significa fortalecer la cultura de los valores democráticos, los derechos fundamentales y crear conciencia sobre una ciudadanía activa mediante la mejora del voluntariado y la participación en las asociaciones entre los jóvenes. Se dirige a los jóvenes "en riesgo" porque se encuentran en una posición social desfavorecida, por ejemplo, debido a su origen migratorio o porque viven en barrios desfavorecidos, las llamadas "áreas urbanas sensibles", generalmente en los suburbios de las grandes ciudades. Ambos factores pueden afectar el éxito académico o el proceso general de aprendizaje. También puede tener un impacto en cómo estos jóvenes se identifican con los valores democráticos de las sociedades europeas. La participación voluntaria en la sociedad civil, como en organizaciones sin fines de lucro, constituye un medio poderoso para promover la ciudadanía activa entre los ciudadanos jóvenes, especialmente aquellos que podrían sufrir prácticas discriminatorias.

Los principales objetivos abordados por la formación para jóvenes son:

- identificar las mejores estrategias para mejorar la cooperación entre los jóvenes voluntarios;
- insistir en los posibles beneficios para los participantes (por ejemplo, el acceso al mercado laboral) y los métodos para extraer datos y conocimientos de alta calidad que puedan facilitar una mayor participación;
- proporcionar a los jóvenes nuevas oportunidades de empleo o educación vocacional y capacitación sobre la base de sus experiencias en el voluntariado considerado como aprendizaje informal y no formal.

Esta capacitación es un proceso dinámico y debe ser enriquecido por los educadores y capacitadores que lo han entregado a los jóvenes según los perfiles de sus alumnos, ya que tienen diferentes necesidades y expectativas diversas teniendo en cuenta el contexto de la capacitación. Podría ser "educación y capacitación", especialmente en países con alto nivel de abandono escolar prematuro (ESL) o "trabajo" en países con altas tasas de desempleo entre los jóvenes. Por lo tanto, los requisitos y expectativas pueden diferir, por ejemplo, el tiempo dedicado a la capacitación.



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

PÚBLICO DE LOS TALLERES CON JÓVENES

1. Informarse sobre los jóvenes "en riesgo" y sus problemas

Jucivol está dirigido a jóvenes ciudadanos de la Unión Europea que provienen de entornos migratorios y / o viven en barrios desfavorecidos. La diversidad de sus perfiles (graduados / no cualificados, mujeres / hombres, con / sin experiencia en el voluntariado) constituye un activo adicional, ya que podrán compartir sus conocimientos, experiencias y competencias para construir un futuro profesional.

SUGERENCIA: Conectar con instituciones nacionales relevantes u organizaciones locales, sociedades que se ocupan de cuestiones similares que tengan estos datos. Verificar la situación existente sobre el terreno.

2. Leer más sobre las competencias clave

Cada ciudadano/a necesita una amplia gama de competencias clave para adaptarse de manera flexible a un mundo en constante 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 de Europa adquieran las competencias clave necesarias para que puedan adaptarse de manera flexible a dichos cambios. **Las competencias se definen aquí como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes apropiadas para el contexto. Las competencias clave son aquellas que todas necesitan personal para el cumplimiento y el desarrollo, la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.**

SUGERENCIA: Competencias cuyo desarrollo promueve la Comisión Europea entre los Estados miembros: https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en

3. Informarse sobre la importancia y el valor del aprendizaje no formal e informal y sobre otros temas relevantes.

Los profesionales deben estar familiarizados con el proceso de Copenhague destinado a valorar el aprendizaje no formal e informal (Halba, 2014). La implementación de actividades de aprendizaje se lleva a cabo en diversos grados de formalidad en los tres tipos de educación: informal, no formal y formal (Huber y Reynolds, 2014). Por lo tanto, el voluntariado y las actividades voluntarias deben explicarse como parte de estrategias educativas alternativas para los jóvenes "en riesgo" de volver a involucrarse en oportunidades educativas o profesionales para luchar contra el problema "NEET".

**SUGERENCIA: Comisión Europea (2006), Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, diciembre de 2006
Competencias clave para el aprendizaje permanente.**



UNIVERSIDAD
DE BURGOS

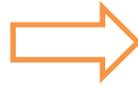


Erasmus+

ENFOQUE EN 4 PASOS

PRIMER PASO: Definición de una experiencia voluntaria:

- Especificación del contexto: perfil de asociaciones,
- Detallar las tareas cumplidas: 2-3 líneas por tarea,
- Definir la duración (tiempo) y cualquier evidencia de trabajo.



SEGUNDO PASO: identificar las competencias logradas centrándose en:

- KC6 : competencias sociales y cívicas,
- KC7: sentido de iniciativa y espíritu empresarial y KC.



CUARTO PASO: construir un plan de acción:

- Opción 1: experiencia para mejorar para lograr un mejor nivel de competencia;
- Opción 2: capacitación que se debe seguir para validar una competencia a fin de enriquecer un currículum;
- Opción 3: proceso de VPL para expresar experiencia en términos de diploma / calificación.



TERCER PASO: evaluar la competencia clave:

- Nivel 0 - Soy incompetente;
- Nivel 1: puedo, si soy compatible, el nivel de competencia asistida;
- Nivel 2: puedo, si trabajo con otros, nivel de competencia colectiva;
- Nivel 3- Puedo solo - nivel de autonomía;
- Nivel 4: puedo transferir mi conocimiento y experiencia: nivel de experiencia;
- Nivel 5 - Soy capaz de crear una nueva actividad o experiencia - nivel de creación



ENFOQUE EN 4 PASOS

Primer Paso	<p>¿Qué es el voluntariado? Definiciones</p>	Explicar el voluntariado como una oportunidad para obtener oportunidades de educación o capacitación vocacional o empleo	<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtener conocimiento general sobre el voluntariado; • poder ser parte de un trabajo colectivo y expresar tus puntos de vista en un grupo.
	<p>¿Por qué ser voluntario? Motivaciones</p>	Discutir razones pro y contra para el voluntariado	<p>OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtener conocimiento general sobre las motivaciones para ser voluntario; • comprender las principales barreras que enfrenta y las razones que impiden ser voluntario.
Segundo Paso	<p>¿Cuáles son las competencias adquiridas gracias al voluntariado? Educación y entrenamiento</p>	<p>Explicar el enfoque de competencia y el marco de las 8 competencias clave, explicando más detalladamente las dos competencias seleccionadas para JuCiVol:</p> <p>KC6 - competencia social y ciudadana y KC7 - sentido de iniciativa y emprendimiento con ilustración basada en el entorno socio-profesional</p>	<p>OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtener conocimiento general sobre la competencia; • comprensión del marco europeo de competencia clave (8 KC y su definición); • ser capaz de defender ideas y expresarse de una manera comprensible para otros.
Tercer Paso	<p>De la experiencia a la competencia: Evaluación de las experiencias de voluntariado</p>	Discutir diferentes formas de evaluar una competencia: autoevaluación, evaluación por un tutor / formador y criterios a tener en cuenta	<p>OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aplicar herramientas específicas para identificar y evaluar una competencia, • ser capaz de construir un plan de acción, • ser capaz de anticiparse en un futuro educativo o profesional.
Cuarto Paso	<p>Análisis DAFO del Plan de Acción</p>	Evaluación del plan de acción de las sesiones seguidas por los jóvenes.	<p>OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • construir un plan de acción que incluya 3 escenarios: encontrar una experiencia voluntaria para obtener una experiencia profesional relevante (escenario 1), pensar en un ajuste educativo o formativo con sus expectativas profesionales (escenario 2), buscar un trabajo vinculado al profesional relevante experiencia adquirida gracias a su experiencia voluntaria (escenario 3).



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

PROTOCOLO 1: TALLERES INTENSIVOS

El PROTOCOLO 1 está diseñado en forma de capacitación intensiva de pocas horas de duración en la que los jóvenes conocen información básica y enfoques que pueden ayudarlos en su experiencia de voluntariado.

¿QUÉ ES EL VOLUNTARIADO? DEFINICIONES

Breve descripción: explicar el voluntariado como una oportunidad alternativa para obtener educación vocacional o experiencia en capacitación o empleo

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 60 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • obtener conocimientos generales sobre voluntariado, • ser capaz de ser parte de un trabajo colectivo y expresar las opiniones de uno en un grupo. 	<p>PASO 1: preséntese a usted mismo y al equipo (máximo 5 minutos)</p> <p>PASO 2: Pídale a los participantes que se presenten. (15 minutos)</p> <p>PASO 3: Introducción del proyecto JUCIVOL (5 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - objetivos - grupo objetivo - actividades <p>Anotar las preguntas si ocurren y vuelva a ellas más tarde.</p> <p>PASO 4: Mostrar un video sobre el voluntariado. Usarlo como punto de partida para la discusión (máximo 10 minutos).</p> <p>PASO 5: Discusión con los jóvenes sobre: (30 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representaciones positivas del voluntariado como participación, ciudadanía activa.... • Representaciones negativas del voluntariado como trabajar para nada... • ¿Cuál es el perfil promedio de un voluntario? ¿Mujer/hombre? ¿Joven/viejo? ¿En áreas urbanas /rurales? • ¿Cuántos voluntarios/as hay en mi país? ¿En qué campos de actividad (servicios sociales, medio ambiente, deporte ...)? • Nombrar al menos 2 o 3 asociaciones en su vecindario/ciudad/estado 	<p>PASO 2: material o herramientas para el juego de introducción elegido.</p> <p>PASO 3: Presentación de PP del proyecto JUCIVOL.</p> <p>PASO 4: material de video.</p> <p>PASO 5: prepare un folleto con la información más importante (nacional) sobre el voluntariado (opcional).</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

	<p>Incorporar algunos datos de los informes nacionales a la discusión para brindar a los jóvenes información sobre el marco institucional y el reconocimiento legal / oficial de un voluntario en su país.</p> <p>(CONSEJO: muestre un video antes de la discusión)</p>	
--	---	--

¿POR QUÉ SER VOLUNTARIO? - MOTIVACIONES

Breve descripción: discutir razones personales, morales, sociales a favor y en contra del voluntariado

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 40 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • conocimiento general sobre las motivaciones para ser voluntario • una mejor comprensión de las principales barreras que enfrenta y razones que evitan ser voluntario. 	<p>PASO 1: Mostrar un video sobre la motivación de los jóvenes (máximo 5 minutos).</p> <p>PASO 2: Ayudar a los jóvenes a identificar las motivaciones principales y los principales obstáculos para que se conviertan en voluntarios (30 min):</p> <p>Dibujar dos columnas: una para aspectos a favor y otra para aspectos en contra.</p> <p>Divida a los jóvenes en grupos más pequeños (si es necesario). Dar a cada grupo al menos 10 notas post-it u otras hojas de papel. Pedir a cada grupo que prepare 5 razones por las cuales los jóvenes se convertirían en voluntarios (proporciónales 5 min).</p> <p>Pedir a cada grupo que lea sus razones. Reaccionar activamente sobre su sugerencia, pida a otros grupos que comenten, anime una discusión (10 min).</p> <p>Agregar todos los motivos "aprobados" en la pizarra o en el papel.</p> <p>Repetir el procedimiento con las razones por las cuales los jóvenes no se convertirían en voluntarios (preparación de 5 minutos, discusión de 10 minutos).</p> <p>Conversar con los más jóvenes sobre temas tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Ser útil y beneficioso para mi comunidad / país, 2- Conocer gente con diferentes perfiles: diferente edad, sexo, educación y formación profesional, 	<p>PASO 1: material de video.</p> <p>PASO 2: tablero o rotafolio, bolígrafos para educadores, notas post-it o papel, cinta adhesiva</p> <p>PASO 3: Presentación de PP con información cuáles son los principales factores de motivación para el voluntariado.</p>



	<p>3- Defender una causa - medio ambiente, derechos de las minorías (migrantes, grupos étnicos o culturales, ...),</p> <p>4- Ser útil para personas vulnerables como ancianos, enfermos, menores aislados ...</p> <p>5- Adquirir una experiencia sobre el terreno en un campo de actividad en el que me gustaría trabajar.</p> <p>PASO 3: Cierre el debate con los jóvenes sobre cuáles creen que son las principales motivaciones para ser voluntarios junto con las principales barreras que enfrentan (falta de tiempo, motivación, interés, confianza en sí mismas ...) (máximo 15 minutos)</p>	
--	--	--

¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS GRACIAS A UN VOLUNTARIADO? EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

Breve descripción: explicando el enfoque de competencia y el marco de las 8 competencias clave

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 70 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • conocimiento general sobre competencia • comprensión del marco europeo de competencia clave (8 KC y su definición) • trabajar en grupos pequeños para poder defender la idea y expresarla de una manera comprensible por otros 	<p>PASO 1: Presentar Competencias clave a través de un juego Pedazo de pastel - Competencias clave (introducción de 10 minutos, juego de 40 minutos).</p> <p>PASO 2: Presentar el marco general de competencias y el marco europeo de competencias clave, especialmente las competencias clave 6 y 7 (20 minutos de información y aportes sobre las competencias clave)</p>	<p>PASO 1: material para el juego</p> <p>PASO 2: presentación visual (por ejemplo, Power Point) con conceptos Competencias clave; folletos con descripción de competencias clave.</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

DE LA EXPERIENCIA A LA COMPETENCIA – EVALUACIÓN DE UN VOLUNTARIADO

Breve descripción: discutir diferentes formas de evaluar una competencia: autoevaluación, evaluación por un tutor / formador y criterios a tener en cuenta

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 75 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • aplicar concretamente la herramienta para identificar y evaluar una competencia • ser capaz de construir un plan de acción • poder anticiparse en un futuro educativo o profesional 	<p>PASO 1: presentación rápida del enfoque de 4 pasos de la herramienta diseñada por el JUCIVOL (máximo 10 min).</p> <p>PASO 2: divide a los jóvenes en grupos más pequeños (de 2 a 3). Pídeles que identifiquen una asociación / un proyecto en el que les gustaría trabajar y / o que identifiquen de 1 a 2 misiones (trabajos, tareas, proyectos ...) necesarias para respaldar tal asociación / proyecto. Deben detallarlos dando ejemplos concretos de tales misiones sobre el terreno (15 min).</p> <p>Cada grupo presenta el resultado del trabajo realizado en max. 5 minutos.</p> <p>A cada presentación le sigue una discusión general para que otros jóvenes puedan formular cualquier pregunta (15 minutos de trabajo en grupos, máximo 20 minutos de presentación, máximo 15 minutos de discusión).</p> <p>PASO 3: discusión con los jóvenes sobre la base de las misiones seleccionadas y el enlace con KC6 y KC7 (15 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> - seleccione una misión por grupo y bandeja para explicar en qué medida esta misión está vinculada a KC6 o KC7; - hablar sobre el nivel de maestro que debería ser requerido. 	<p>PASO 2: presentación visual (por ejemplo, Power Point) con aproximación de 4 pasos de la herramienta diseñada por JUCIVOL.</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

ANÁLISIS DAFO - PLAN DE ACCIÓN

Breve descripción: evaluación de las sesiones seguidas por los jóvenes.

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 60 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • construir un plan de acción que incluya 3 escenarios 	<p>PASO 1: Sesión de discusión (10 min).</p> <p>Intente alentar la discusión y pida a los jóvenes que piensen en diferentes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dar un paso atrás: ¿qué piensan acerca de las diferentes sesiones y apoyo brindado? (aspectos positivos y negativos). - aplicar la evaluación a sí mismos: ¿qué han aprendido o qué deberían cambiar en el futuro para mejorar el apoyo para ellos? <p>PASO 2: Muestre la plantilla del plan de acción de voluntariado e introduzca las preguntas necesarias para responder y los pasos necesarios para ayudar al joven a preparar el plan (10 minutos).</p> <p>PASO 3: discuta el proceso y la importancia de construir un plan de acción con los jóvenes (10 min). Presente 3 escenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - encontrar una experiencia voluntaria para obtener 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). <p>PASO 4: Prepare un análisis DAFO con jóvenes (15 min).</p> <p>Pregúnteles qué creen que son Fortalezas / Oportunidades / Debilidades / Amenazas de la experiencia voluntaria que eligieron Use estas preguntas como una introducción para preparar un plan de acción.</p> <p>PASO 5: Prepare junto con los jóvenes un plan de acción sobre la base del trabajo realizado en la SESIÓN 4 (15 min).</p> <p>Tormenta de ideas con jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - plan a corto plazo (1 mes), - plan a mediano plazo (3 meses), - plan a más largo plazo (6 meses). 	<p>PASO 1:</p> <p>Presentación PPT con pautas para discusión (opcional).</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

CONCLUSIÓN

Breve descripción: el propósito de la conclusión es cumplir con el cuestionario de evaluación, aclarar las reglas y condiciones para obtener un certificado de asistencia.

Tamaño del grupo Cualquiera

Tiempo de duración de la sesión 15 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
	<p>PASO 1: explique a los jóvenes que pueden obtener un certificado de asistencia de la organización habilitada para apoyarlos (uno de los 5 socios del equipo europeo) si preparan un plan de acción y lo envían.</p> <p>PASO 2: solicite a los participantes que completen un cuestionario de evaluación.</p> <p>PASO 3: ronda final y conclusión.</p>	<p>PASO 1: presentación PPT con plantilla de comentarios.</p> <p>PASO 2: cuestionario de evaluación impreso.</p> <p>PASO 3: Presentación de PP con información cuáles son los principales factores de motivación para el voluntariado.</p>

CONSEJOS Y SUGERENCIAS DE ORGANIZACIÓN

- Encontrar una habitación que sea lo suficientemente grande para el grupo;
- Preparar un calendario;
- Incluir pausas;
- Flexibilizar el marco;
- Mantener a las personas enfocadas brindándoles la oportunidad de hablar.



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

PROTOCOLO 2 - ENTRENAMIENTO EXTENSO

El PROTOCOLO 2 está diseñado en forma de capacitación extensa, de pocos días de duración, en la que los jóvenes obtienen información y enfoques que pueden ayudarlos en su experiencia de voluntariado y el reconocimiento de sus habilidades.

Marco de tiempo: 5 sesiones (30 min a 70 min de duración), juntas 4-5 horas

Tamaño del grupo: cualquiera



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

¿QUÉ ES EL VOLUNTARIADO? DEFINICIONES

Breve descripción: explicar el voluntariado como una oportunidad alternativa para renovar con educación o capacitación o empleo

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 2 horas

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • conocimiento general sobre voluntariado • Poder ser parte de un trabajo colectivo y expresar los puntos de vista en grupo 	<p>PASO 1: Preséntese a usted mismo y al equipo (máximo 5 minutos)</p> <p>PASO 2: Pídale a los participantes que se presenten. (20 minutos)</p> <p>Use un JUEGO INTRODUCIDO, que puede ayudarlo a obtener más información sobre ellos.</p> <p>PASO 3: Introducción del proyecto JUCIVOL (10 - 15 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - objetivos - grupo objetivo - actividades <p>Anotar las preguntas si ocurren y vuelva a ellas más tarde.</p> <p>PASO 4: Use el juego VOLUNTARIADO DE IMAGEN como una prueba, cómo los jóvenes ven y piensan acerca de los voluntarios y su trabajo. (más información en TIPS; 45 min)</p> <p>PASO 5: Discusión con los jóvenes sobre: (use el paso anterior como una señal para la discusión de 30 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representaciones positivas del voluntariado como participación, ciudadanía activa ... • Representaciones negativas del voluntariado como algo por nada, agradecer a personas más privilegiadas con ciertos perfiles • ¿Cuál es el perfil promedio de un voluntario en mi país, mujer / hombre? joven / viejo? en áreas urbanas / rurales? • ¿Cuántos voluntarios hay en mi país? involucrado en qué campo de actividad (servicios sociales, medio ambiente, deporte ...)? • ¿Podría nombrar al menos 2 o 3 asociaciones en mi vecindario? en mi país <p>Incorpore a los datos de discusión de sus informes nacionales para brindar a los jóvenes información sobre el marco institucional y el reconocimiento legal / oficial de un voluntario en su país.</p>	<p>PASO 2: Material o herramientas para el juego de presentación elegido.</p> <p>PASO 3: Presentación de PP del proyecto JUCIVOL</p> <p>PASO 4: material para el juego</p> <p>PASO 5: prepare un folleto con la información más importante (nacional) sobre el voluntariado. (iOpcional!)</p>



¿POR QUÉ SER VOLUNTARIO?- MOTIVACIONES

Breve descripción: discutir razones personales, morales, sociales a favor y en contra del voluntariado

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 90 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • conocimiento general sobre las motivaciones para ser voluntario • una mejor comprensión de las principales barreras que enfrenta y razones que evitan ser voluntario. 	<p>PASO 1: Muestre un video sobre la motivación de los jóvenes. (10 min; utilícelo como punto de partida para el próximo paso)</p> <p>PASO 2: Ayude a los jóvenes a identificar las principales motivaciones y los principales obstáculos para que se conviertan en voluntarios: (60 min)</p> <p>Dibujar dos columnas; uno para los aspectos a favor y otra para aspectos en contra.</p> <p>Divida a los jóvenes en grupos más pequeños (si es necesario). Dé a cada grupo al menos 10 notas post-it u otras hojas de papel. Pídale a cada grupo que prepare al menos 5 razones por las cuales los jóvenes se convertirían en voluntarios (proporcióneles 10 minutos).</p> <p>Pídale a cada grupo que lea sus razones. Reaccione activamente sobre su sugerencia, pida a otros grupos que comenten, anime una discusión (20 min).</p> <p>Agregue (pase) cada razón "aprobada" en la pizarra o en el papel.</p> <p>Repita el procedimiento con las razones por las cuales los jóvenes no se convertirían en voluntarios. (Preparación de 10 minutos, discusión de 20 minutos)</p> <p>Para empezar, puede hacer preguntas sobre temas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser útil para mi comunidad / país - Conocer gente con diferentes perfiles: edad, sexo, educación y antecedentes profesionales diferentes - Defender una causa - ambiente, derechos de una minoría (migrante, grupo étnico o cultural, idioma ...) - Ser útil para personas vulnerables como ancianos, enfermos, menores aislados ... - Adquirir una experiencia sobre el terreno en un campo de actividad en la que me gustaría trabajar 	<p>PASO 1: material de video</p> <p>PASO 2: tablero o rotafolio, bolígrafos para educadores, notas post-it o papel, cinta adhesiva</p> <p>PASO 3: PP Presentación con información cuáles son los principales factores de motivación para el voluntariado.</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

	PASO 3: Cierre el debate con los jóvenes sobre cuáles creen que son las principales motivaciones para ser voluntario junto con las principales barreras que enfrenta (falta de tiempo, motivación, interés, confianza en sí mismo...) (20 min; para obtener más información sobre TIPS).	
--	--	--

¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS GRACIAS A UN VOLUNTARIADO? EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

Breve descripción: explicando el enfoque de competencia y el marco de las 8 competencias clave - UE

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 2 horas

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • conocimiento general sobre competencia • comprensión del marco europeo de competencia clave (8 KC y su definición) • Trabajar en grupos pequeños para poder defender la idea de uno y expresarla de una manera comprensible por otro 	<p>PASO 1: Introducir Competencias Clave del joven lanzaron un juego. Elige / encuentra el juego que más te convenga.</p> <p>Para algunas sugerencias sobre los juegos, mira en Consejos.</p> <p>PASO 2: Presente el marco general de competencias y el marco europeo de competencias clave, especialmente las competencias clave 6 y 7, una clausura del juego.</p> <p>(20 minutos de información y aportes sobre las Competencias Clave)</p>	<p>PASO 1: material para el juego</p> <p>PASO 2: presentación visual (por ejemplo, Power Point) con conceptos Competencias clave</p> <p>Folletos con la descripción de las Competencias Clave.</p> <p>PASO 3: PP Presentación con información cuáles son los principales factores de motivación para el voluntariado.</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

DE LA EXPERIENCIA A LA COMPETENCIA- EVALUACIÓN DE UN VOLUNTARIADO

Breve descripción: debate sobre las diferentes formas de evaluar una competencia: autoevaluación, evaluación por un tutor / formador y criterios a tener en cuenta

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 2 horas

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación concreta de la herramienta para identificar y evaluar una competencia • Ser capaz de construir un plan de acción • Poder anticiparse en un futuro educativo o profesional 	<p>PASO 1: presentación rápida del enfoque de 4 pasos de la herramienta diseñada por el JUCIVOL (máximo 10 min)</p> <p>PASO 2: Divida a los jóvenes en grupos más pequeños (de 2 a 3). Pídales que identifiquen una asociación / un proyecto en el que les gustaría trabajar y / o que identifiquen de 1 a 2 misiones (trabajos, tareas, proyectos ...) necesarias para respaldar dicha asociación o proyecto. Deben detallarlos dando ejemplos concretos de tales misiones en el suelo (30 min). Como jóvenes para preparar una presentación gráfica con información relevante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada grupo presenta en max. 10 minutos el resultado del trabajo realizado. - A cada presentación le sigue una discusión general para que los otros jóvenes hagan cualquier pregunta. <p>(30 minutos de trabajo en grupos, máximo 30 minutos de presentación, máximo 20 minutos de discusión)</p> <p>PASO 3: Discusión con los jóvenes sobre la base de las misiones seleccionadas del enlace con KC6 y KC7 (30 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - seleccione una misión por grupo y bandeja para explicar en qué medida está vinculada esta misión a KC6 o KC7 - hablar sobre el nivel de maestro que debería ser necesario 	<p>PASO 1: presentación visual (por ejemplo, Power Point) con 4 pasos de aproximación de la herramienta diseñada por el JUCIVOL</p> <p>PASO 2: papel y bolígrafos para cada grupo</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

ANÁLISIS DAFO - PLAN DE ACCIÓN

Breve descripción: la sesión está dedicada a una evaluación de las sesiones seguidas por los jóvenes.

Tamaño del grupo Cualquiera

Duración de la sesión 2 horas

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
<ul style="list-style-type: none"> construir un plan de acción que incluya 3 escenarios: encontrar una experiencia voluntaria para obtener una experiencia profesional relevante (escenario 1), pensar en un ajuste formativo o educativo con sus expectativas profesionales (escenario 2), buscar un trabajo vinculado al profesional relevante experiencia adquirida gracias a su experiencia voluntaria (escenario 3). 	<p>PASO 1: Final, sesión de discusión (10 min).</p> <p>Alentar la discusión, pida a los jóvenes que piensen en diferentes preguntas:</p> <p>¿Qué piensan sobre las diferentes sesiones y el apoyo brindado? (Aspectos positivos y negativos)</p> <p>Aplicar la evaluación a sí mismos: ¿Qué han aprendido o qué deberían cambiar en el futuro para mejorar el apoyo para ellos?</p> <p>PASO 2: Muestre la plantilla del plan de acción de voluntariado e introduzca las preguntas necesarias para responder y los pasos necesarios para ayudar al joven a preparar el plan. (10 minutos)</p> <p>PASO 3: Discuta el proceso y la importancia de construir un plan de acción con los jóvenes. (10 minutos). Tres escenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> * encontrar una experiencia voluntaria para obtener una experiencia profesional relevante (escenario 1), * pensar en una adaptación educativa o formativa con sus expectativas profesionales (escenario 2), * buscar un trabajo vinculado a la experiencia profesional relevante obtenida gracias a su experiencia voluntaria (escenario 3). <p>PASO 4: prepare un análisis DAFO con jóvenes (15 min)</p> <p>Pregúnteles qué creen que son Fortalezas / Oportunidades / Debilidades / Amenazas de las 2 experiencias voluntarias elegidas preparadas en la SESIÓN 4? Use estas preguntas como una introducción para preparar un plan de acción.</p> <p>PASO 5: prepare junto con los jóvenes 2 planes de acción sobre la base del trabajo realizado en la SESIÓN 4. (60 min)</p> <p>Cerebro asalto con jóvenes</p> <ul style="list-style-type: none"> plan a corto plazo (1 mes), 	<p>PASO 1: presentación PPT con pautas para discusión (opcional).</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

	<ul style="list-style-type: none"> • pan en el mediano plazo (3 meses) • plan a más largo plazo (6 meses) 	
--	---	--

CONCLUSIÓN

Breve descripción: la conclusión está destinada a cumplir con el cuestionario de evaluación, aclarar las reglas y condiciones para obtener un certificado de asistencia

Tamaño del grupo Cualquiera

Tiempo de duración de la sesión 15 min

Resultados de aprendizaje	Contenido	Materiales necesarios
	<p>PASO 1: explique a los jóvenes que pueden obtener un certificado de asistencia de la organización habilitada para apoyarlos: uno de los 5 socios del equipo europeo si intentan implementar la capacitación para jóvenes y darnos su opinión.</p> <p>PASO 2: Pídales a los participantes que completen un cuestionario de evaluación.</p> <p>PASO 3: ronda final y conclusión.</p>	<p>PASO 1: presentación PPT con plantilla de comentarios.</p> <p>PASO 2: cuestionario de evaluación impreso.</p>

CONSEJOS Y SUGERENCIAS DE ORGANIZACIÓN

- Encontrar una habitación que sea lo suficientemente grande para el grupo;
- Preparar un calendario;
- Incluir pausas;
- Flexibilizar el marco;
- Mantener a las personas enfocadas brindándoles la oportunidad de hablar.



CONSEJOS, HERRAMIENTAS E INFORMACIÓN ADICIONALES

➤ JUEGOS

Elija una paja

- Bueno para cualquier grupo de tamaño, puede variar las preguntas utilizadas para cubrir una variedad de temas, grupos y situaciones.
 - Antes de que llegue el grupo, cuente pajitas o palos para hoces, uno para cada persona. Si decides usar este juego en el último minuto, no hay problema. Simplemente puede usar notas post-it o pequeños trozos de papel.
 - Colóquelos en una taza, cesto o bolsa después de marcar el 20% de ellos, es decir, dos por cada diez.
- Haga que cada miembro del grupo dibuje uno y, si el que dibujan está marcado, responden una pregunta.
- Puedes usar cualquier conjunto de preguntas que desees.

FUENTE:

Los 23 mejores juegos para romper el hielo para adultos: <https://icebreakerideas.com/best-icebreaker-games-adults/>

Enlazar una historia

- Un juego de introducción y conversación rompehielos, este juego hace que las personas se cuenten entre sí. Puedes hacer este juego tan corto o largo como desees y usarlo para cualquier grupo de tamaño. Para un grupo grande, puedes dividir en equipos. También funciona para cualquier edad, desde niños hasta adultos mayores.
- Necesitarás obtener un gran rollo de hilo o cuerda. La cadena de color o multicolor es divertida.
- Corta la cuerda en varias longitudes de 12 a 30 o más pulgadas.
- Agrupe todo en un gran grupo.
- Para jugar, pídale a un voluntario que saque un trozo de cuerda del grupo y lo enrolle lentamente alrededor de su dedo índice.
- Mientras lo hacen, deben presentarse y luego hablar, ya sea sobre ellos mismos, o pueden elegir un tema si lo desean, hasta que la cadena esté terminada por completo.
- La parte divertida es que algunas personas obtienen una cadena larga y deben seguir hablando.

FUENTE:

23 Los mejores juegos para romper el hielo para adultos: <https://icebreakerideas.com/best-icebreaker-games-adults/>

DIXIT (juego) cartas

Extiende las tarjetas DIXIT en la mesa. Permita que cada participante elija una carta.

Comienza una ronda de presentación: Mi nombre es ... Soy de ... Elegí la tarjeta con ... porque ...



Imagen de voluntariado

- Comprender lo que hacen los voluntarios.
- Comprender cómo se considera el voluntariado.
- Comprender que hay varias motivaciones para ser voluntario.
- Comprender que es posible beneficiarse del voluntariado.

Materiales: papel de rotafolio, rotuladores y bolígrafos, post-its

Presentación:

1. Proporcione a los participantes tres publicaciones en papel y pídale que imaginen a un voluntario, y, individualmente, que escriban en cada artículo un rasgo que describa a ese voluntario. ¿Cómo está el voluntario?

2. Después de que todos estén listos, divida a los participantes en grupos de 4 a 5 personas. En grupos, los participantes deben leer entre ellos los rasgos y basarse en eso crean juntos una imagen de un voluntario. La siguiente instrucción es dado:

- Dibuja al voluntario y crea una historia de tu voluntario que puedas luego también presente a los demás. Dale al voluntario también un nombre.
- Intenta responder las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se ve él / ella?
 - ¿Qué clase de persona es él / ella?
 - ¿Qué está haciendo él / ella como voluntario?
 - ¿Por qué es él / ella un voluntario?

[Escriba las preguntas anteriores en el rotafolio en caso de que no desee repite las preguntas varias veces.]

- Dígales a los participantes que: 1) tienen 15 minutos para terminar la tarea; 2) necesitan decidir cómo quieren presentar su trabajo a los demás.

[Proporcione a los grupos rotuladores o marcadores de colores y una hoja de rotafolio por grupo.]

3. Mientras los grupos están trabajando, prepare una hoja de rotafolio sobre la cual resumir los hallazgos de los grupos. Divida el papel en 3 preguntas.

- ¿Cómo está él / ella?
- ¿Qué está haciendo él / ella?
- ¿Por qué es él / ella un voluntario?

4. Pida a cada grupo que presente. Mientras presentan palabras clave para anotar respondiendo las preguntas anteriores de cada grupo.

5. Asegúrese de colgar cada imagen de un voluntario para que cualquiera pueda verla.

6. Resuma los hallazgos de grupos de todos los grupos. Pregunte a los participantes si quieren para agregar algo ¿Todos los grupos ven al voluntario de esa manera?



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

7. Elija a algunos de los voluntarios en la foto y pregúnteles a los participantes qué otras motivaciones podría tener su voluntario para participar en la actividad de voluntariado descrita. Haga que los participantes tomen conciencia de por qué las personas son voluntarias y que puede ser una situación ganadora. Si eres voluntario, cuéntales sobre tus razones para ser voluntario.

También puede presentarlos en esta etapa con historias escritas o contadas de voluntarios que explican por qué son voluntarios y qué efecto positivo tuvo en ellos.

Preparación 2 minutos

Duración 45 minutos

Tamaño del grupo 8-30

Mayores de 14 años

FUENTE:

Imagen de voluntariado: <https://yourkite.org/toolkit/picture-volunteering/>



➤ **APRENDIZAJE/EDUCACIÓN INFORMAL Y NO-FORMAL**

Aprendizaje formal Aprendizaje típicamente proporcionado por una institución de educación o capacitación, estructurado (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o apoyo de aprendizaje) y que lleva a la certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno (Cedefop, 2002).

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

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

FUENTE:

Jucivol, una tutoría para educadores para apoyar a los jóvenes en un voluntariado. Iriv Conseil, octubre de 2017.

INFORMACIÓN ADICIONAL:

[Manual Training of Youth workers; Using non-formal learning and interactive methods in Youth work; Non--formal learning for employability. Pp. 15 - 16.](#)

[OECD; Recognition of Non-formal and Informal Learning](#)

[European Guidelines for validating non-formal and informal learning](#)

VIDEOS:

Aprendizaje formal, no formal e informal; <https://www.youtube.com/watch?v=3HQ2KkHn2lQ>

Aprendizaje formal e informal; <https://www.youtube.com/watch?v=K1Q8UaApwtc>

Educación formal Educación adquirida en la escuela o en cualquier institución educativa oficial con un plan de estudios oficial y un sistema de inspección de instituciones educativas por parte de organismos externos (Huber y Reynolds, 2014).

Educación informal Educación adquirida a través del intercambio con amigos, padres, colegas y dentro de acciones emprendidas en solitario. El aprendizaje informal continúa durante toda la vida (aprendizaje permanente) y es más probable que los adultos asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje al buscar nuevas experiencias e interacciones con las personas (Huber y Reynolds, 2014)

Educación no formal Actividades que se centran en las actitudes, el conocimiento y la comprensión, las habilidades y las acciones. La planificación se rige por tradiciones pedagógicas que son generales y específicas (Huber y Reynolds, 2014).

FUENTE:

Jucivol, una tutoría para educadores para apoyar a los jóvenes en un voluntariado. Iriv Conseil, octubre de 2017.



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

INFORMACIÓN ADICIONAL:

[Susana Lafraya, Intercultural learning in non-formal education: theoretical frameworks and starting points](#)

VIDEOS:

Aprende sobre la educación no formal; <https://www.youtube.com/watch?v=wz5P4Xx-qio>

La ENF y el **voluntariado pueden aumentar las oportunidades para que los alumnos desarrollen habilidades transversales o de vida y mejoren la empleabilidad de los jóvenes**. Las habilidades transversales y el conocimiento interdisciplinario permiten a las personas hacer frente a los rápidos cambios sociales y económicos, p. sentido de iniciativa, aprender a aprender, capacidad de recuperación, pensamiento crítico y creativo, asunción de riesgos y resolución de problemas, alfabetización mediática, actitud emprendedora y otros. La ENF puede crear ambientes de aprendizaje estimulantes, ambientes que satisfacen las necesidades de aprendizaje individuales, en las cuales el aprendiente elige y actúa sobre el aprendizaje ".

FUENTE & INFORMACIÓN ADICIONAL:

[ICYE International Office, Non-Formal Learning Handbook for Volunteers and Volunteering Organisations, 2017, pp. 8-9.](#)



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

➤ DIFICULTADES & MOTIVACIONES PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

Principales dificultades que enfrentan los jóvenes:

- 1- Las **barreras educativas** son los estudiantes que abandonan la escuela (ESL) o son jóvenes que no están en la educación ni en el empleo ni en la formación (NEET)?
- 2- ¿Se enfrentan las **barreras sociales** a una exclusión social vinculada a su origen familiar o al lugar donde viven?
- 3- ¿Se enfrentan las **barreras económicas** a los principales problemas financieros que les impedirían iniciar cualquier acción (sin dinero para pagar los costos vinculados a la acción)?
- 4- ¿Las **barreras culturales** son nacionales o su lengua materna es un idioma extranjero?

El principal valor añadido del voluntariado y el enfoque JUCIVOL para superar estas barreras

- a) el voluntariado como una forma de renovar con un camino educativo,
- b) el voluntariado como una forma de conocer gente de diversos orígenes y diversos perfiles
- c) el voluntariado como una forma de adquirir una experiencia profesional relevante y, por lo tanto, para aumentar la empleabilidad
- d) el voluntariado como una forma de hablar y comunicarse en el idioma nacional

FUENTE:

Jucivol, una tutoría para educadores para apoyar a los jóvenes en un voluntariado. Irv Conseil, octubre de 2017.

INFORMACIÓN ADICIONAL:

[Young people - migration and socioeconomic situation; Eurostat.](#)

[Young people with fewer opportunities; Salto – Youth.](#)

[A Mediterranean challenge: the difficulties facing youth workers in integrating refugees in Malta](#)

[Youth migration: facts & figures](#)

VIDEO

A través de los ojos de un niño inmigrante | | Erik Gomez | TEDxPSU:

<https://www.youtube.com/watch?v=46wWjKTn4Ac>

Nuevos inmigrantes comparten sus historias: <https://www.youtube.com/watch?v=33OINi3xVbc>

Las ventajas: algunas razones por las cuales los jóvenes se convertirían en voluntarios

- o Conocer gente con diferentes perfiles
- o Defender una causa
- o Ser útil para personas vulnerables (ancianos, enfermos ...)



o Adquirir una experiencia sobre el terreno en un campo de actividad

Los inconvenientes - algunas razones por las cuales los jóvenes no se convertirían en voluntarios

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

FUENTE:

Jucivol, una tutoría para educadores para apoyar a los jóvenes en un voluntariado. iriv Conseil, octubre de 2017

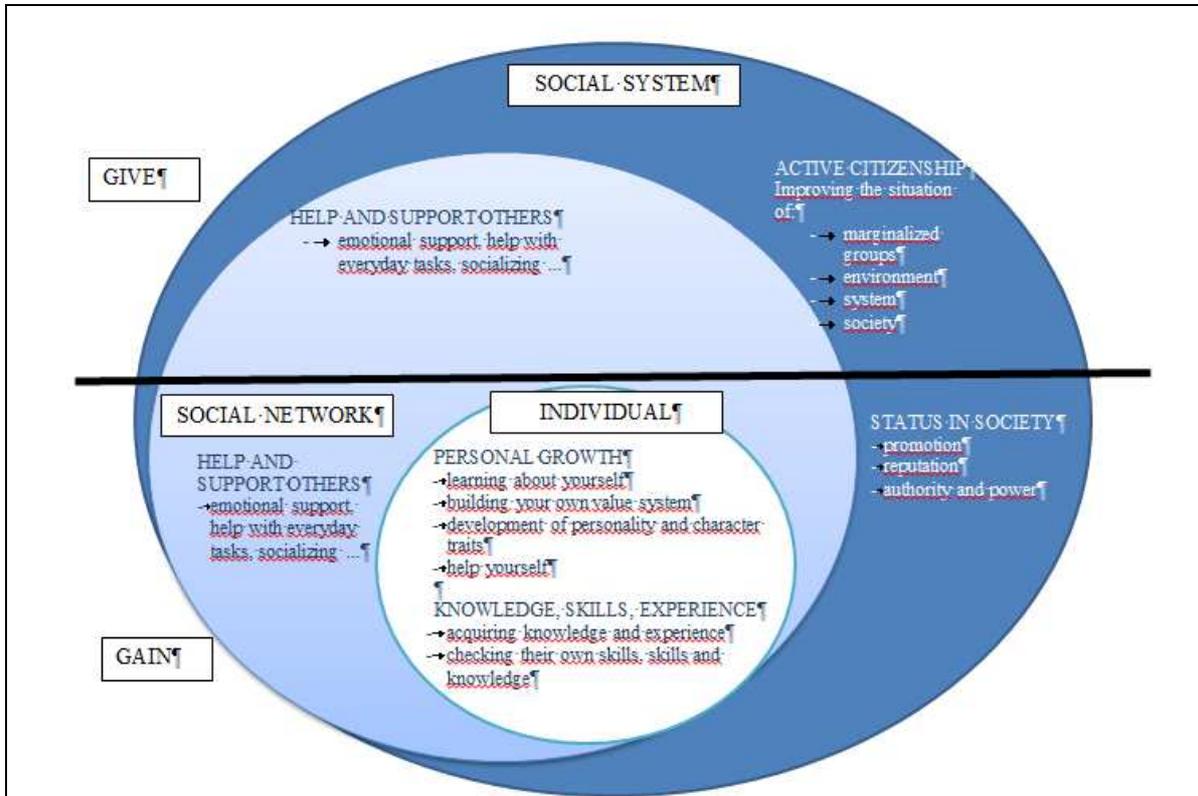
La motivación se divide básicamente en motivación interna y externa relacionada. En un individuo, para un desempeño exitoso, ambos deben entrelazarse por igual. La motivación interna es más permanente, surge del deseo de desarrollar sus habilidades, de lograr algo que nos interesa, dominar ciertas habilidades, entender algo.

La motivación interna se deriva de las necesidades de las personas. Los voluntarios también tienen diferentes necesidades. Nadie trabaja voluntariamente sin ningún motivo y sin la expectativa de un cierto "reembolso". Por supuesto, generalmente no hay dinero para "reembolsar" el trabajo voluntario, pero hay otros medios que le dan mucho valor a un individuo para tratar de hacerlo.

La motivación del individuo debe ser reconocida principalmente por su mentor, ya que su tarea será apoyar a los voluntarios en la implementación del trabajo voluntario. Si somos conscientes de las expectativas y deseos del voluntario, será más fácil para nosotros asegurarnos de que se cumplan y que persistan en la organización durante un largo período de tiempo.

La motivación para el trabajo voluntario cambia con el trabajo, la experiencia, el crecimiento de la personalidad, por lo tanto, la tarea del mentor es acompañar al voluntario y ayudarlo a mantener la motivación, o el frente establece nuevos desafíos que mantienen motivados a los voluntarios.

La motivación de los voluntarios se puede dividir en 6 grupos principales:



Riesgos de una motivación poco verificada:

MOTIVACIÓN INSUFICIENTE ↓	MOTIVACIÓN NO SATISFECHA ↓	MOTIVACIÓN FALSEADA ↓
VOLUNTARIADO DESPREOCUPADO ↓	VOLUNTARIADO INFELIZ ↓	ABUSO DE POSICIÓN ↓
EL VOLUNTARIADO NO ES UN ÉXITO		

FUENTE:

Oblak, Gornik, 2007, ABC prostovoljstva: priručnik za mentorje. Ljubljana: Zavod za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, pp. 66-70

[Motivate, inspire and dream - a youthworker guide on motivation](#)

VÍDEO

Voluntariado juvenil: <https://www.youtube.com/watch?v=q4je9N26ouY>

¿Por qué ser voluntario?: <https://www.youtube.com/watch?v=Pn1yusnPYy4>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

¿Cómo puede el voluntariado ayudarme a conseguir un trabajo ?:

<https://www.youtube.com/watch?v=oYveCzX4rI0>

Beneficios del voluntariado: https://www.youtube.com/watch?v=0PyU_u60lpQ

FUENTE: Oblak, Gornik, 2007, ABC prostovoljstva : priročnik za mentorje. Ljubljana : Zavod za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, pp. 66-70

[Motivate, inspire and dream - a youthworker guide on motivation](#)

MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS TEMAS:

<p>JUEGO PEDAZO DE TORTA - COMPETENCIAS CLAVE</p>	<p>JUEGO: PEDAZO DE TORTA - COMPETENCIAS CLAVE</p> <p>El objetivo del juego es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conocer las competencias clave de una manera experiencial-activa - dar la oportunidad de descubrir las competencias clave de una manera interactiva - Use ejemplos claros y claros para conocer las Competencias clave. - vincular las Competencias clave con el aprendizaje en EVS <p>MÁS INFORMACIÓN: https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/piece-of-cake-key-competences.1226/</p>
<p>JUEGO DE MESA – PARTICIPAR EN VOLUNTARIADO</p>	<p>"Let's Volunteer" es un juego de mesa destinado a mejorar el conocimiento y la motivación sobre el voluntariado. Su grupo objetivo son voluntarios y debe ser jugado por 2 a 6 jugadores, que necesitan completar acciones de voluntariado mediante la recopilación de recursos y competencias.</p> <p>MÁS INFORMACIÓN: https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/board-game-let-s-volunteer.1430/</p>
<p>JUEGO COMPETENTE Y TARJETAS</p>	<p>Las tarjetas de Competencia y el Juego de Competencias se pueden utilizar para hacer visibles las competencias adquiridas a través de la educación no formal de adultos, el trabajo de asociación o el trabajo voluntario. Las tarjetas de Competencia consisten en lo que la UE llama competencias clave.</p> <p>MÁS INFORMACIÓN: https://www.daea.dk/themes/prior-learning/tools/competence-game-and-cards/</p>
<p>JUEGOS "EMPREENDEDOR Y SORPRENDENTE A TRAVÉS DE 8 COMPETENCIAS CLAVE"</p>	<p>Juego "Emprendedor y sorprendente a través de 8 competencias clave" fue diseñado con el fin de desarrollar un nuevo método de educación no formal - Juego de competencia, que promueve y desarrolla 8 competencias de aprendizaje permanente.</p> <p>MÁS INFORMACIÓN: http://www.8competencesgame.com/?page_id=211</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

MARCO EUROPEO DE COMPETENCIAS CLAVE

1. Comunicación en la lengua materna;
2. Comunicación en lenguas extranjeras;
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. Competencia digital;
5. Aprender a aprender;
- 6. Competencias sociales y cívicas;**
- 7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, y**
8. Conciencia y expresión culturales

<https://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>

<https://www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/competencias-clave.html>

6. Competencias sociales y cívicas

Estas competencias incluyen las **personales, interpersonales e interculturales** y recogen todas las formas de comportamiento que preparan a las personas para **participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional**, especialmente en sociedades cada vez más diversificadas, y, en su caso, para resolver conflictos. La competencia cívica prepara a las personas para participar plenamente en la vida cívica gracias al conocimiento de conceptos y estructuras sociales y políticas, y al compromiso de participación activa y democrática.

6.1.- Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia:

La **competencia social** relacionada con el bienestar personal y colectivo exige entender el modo en que las personas pueden **procurarse un estado de salud física y mental óptimo**, tanto para ellas mismas como para sus familias y para su entorno social próximo, y saber cómo un **estilo de vida saludable** puede contribuir a ello. Para poder participar plenamente en los ámbitos social e interpersonal, es fundamental **comprender los códigos de conducta y los usos generalmente aceptados en las distintas sociedades y entornos** (por ejemplo, en el trabajo). La misma importancia tiene conocer los conceptos básicos relativos al individuo, al grupo, a la organización del trabajo, la **igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres, la sociedad y la cultura**. Asimismo, es esencial comprender las dimensiones **multicultural** y socioeconómica de las sociedades europeas y percibir cómo la identidad cultural nacional interactúa con la europea.



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

La **competencia cívica** se basa en el conocimiento de los **conceptos de democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles**, así como de su formulación en la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** y en declaraciones internacionales, y de su aplicación por parte de diversas instituciones a escala local, regional, nacional, europea e internacional. Ello incluye el **conocimiento de los acontecimientos contemporáneos**, así como de los acontecimientos más destacados y de las principales tendencias en la historia nacional, europea y mundial. También debería desarrollarse la conciencia de los objetivos, valores y políticas de los movimientos sociales y políticos. El conocimiento de la integración europea y de las estructuras de la UE y sus principales objetivos y valores es asimismo esencial, así como la conciencia de la diversidad e identidades culturales de Europa.

6.2.- Elementos fundamentales de esta competencia:

Los elementos fundamentales de la Competencia 6 incluyen la **capacidad de comunicarse de una manera constructiva en distintos entornos, mostrar tolerancia, expresar y comprender puntos de vista diferentes**, negociar sabiendo **inspirar confianza, y sentir empatía**. Las personas deben ser capaces de gestionar el estrés y la frustración y de expresarlos de una manera constructiva, y también de distinguir la esfera profesional de la privada.

6.3.- Actitudes y capacidades vinculadas con esta competencia:

Esta competencia se basa en una **actitud de colaboración, en la asertividad** y en la integridad. Las personas deben interesarse por el desarrollo socioeconómico, la comunicación intercultural, la diversidad de valores y el **respeto a los demás**, así como estar dispuestas a **superar los prejuicios y a comprometerse**.

El pleno respeto de los derechos humanos, incluida la igualdad como base de la democracia, y la **apreciación de diferentes sistemas de valores** de las distintas religiones o grupos étnicos sientan las bases de una actitud positiva. Esta actitud implica manifestar el sentido de **pertenencia** a la propia localidad, al propio país, a la UE y a Europa en general y al mundo, y la voluntad de participar en la toma de decisiones democrática a todos los niveles. También incluye manifestar el sentido de la **responsabilidad** y mostrar comprensión y respeto de los valores compartidos que son necesarios para garantizar la cohesión de la comunidad, por ejemplo el respeto de los principios democráticos. La participación constructiva incluye también las actividades cívicas y el apoyo a la diversidad y la cohesión sociales y al **desarrollo sostenible**, así como la voluntad de **respetar los valores y la intimidad de los demás**.

Las capacidades de competencia cívica están relacionadas con la habilidad para interactuar eficazmente en el ámbito público y para manifestar solidaridad e interés por resolver los problemas que afecten a la comunidad, ya sea local o más amplia. Conlleva la reflexión crítica y creativa, y la participación constructiva en las actividades de la comunidad o del vecindario, así como la toma de decisiones a todos los niveles, locales, nacionales o europeas, en particular mediante el ejercicio del voto.



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa

Por sentido de la iniciativa y espíritu de empresa se entiende la **habilidad de la persona para transformar las ideas en actos**. Está relacionado con la **creatividad**, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos. En esta competencia se apoyan todas las personas, no sólo en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad, sino también en el lugar de trabajo, al ser conscientes del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaces de aprovechar las oportunidades, y es el cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan las personas que establecen o contribuyen a una actividad social o comercial.

7.1.- Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionados con esta competencia:

Entre los conocimientos necesarios se incluye la capacidad de reconocer las oportunidades existentes para las actividades personales, profesionales y comerciales, incluidos aspectos de mayor amplitud que proporcionan el contexto en el que las personas viven y trabajan, tales como la **comprensión** en líneas generales **del funcionamiento de la economía, y las oportunidades y los desafíos que afronta todo empresario u organización**. Las personas deben ser conscientes también de la **postura ética de las empresas** y de cómo éstas pueden ser un impulso positivo, por ejemplo, mediante el comercio justo y las empresas sociales.

7.2.- Elementos fundamentales de esta competencia:

Las competencias están relacionadas con una gestión proactiva de los proyectos (entrañan capacidades como la **planificación, la organización, la gestión, el liderazgo y la delegación, el análisis, la comunicación**, la celebración de sesiones informativas, **la evaluación y el registro**), así como con una representación y negociación efectivas y con la **habilidad para trabajar tanto individualmente como de manera colaborativa dentro de un equipo**. Es esencial la capacidad de determinar los puntos fuertes y débiles de uno mismo y de evaluar y asumir riesgos cuando esté justificado.

7.3.- Actitudes y capacidades vinculadas con esta competencia:

La actitud empresarial se caracteriza por la iniciativa, la proactividad, la independencia y la innovación tanto en la vida privada y social como en la profesional. También está relacionada con la motivación y la determinación a la hora de cumplir los objetivos, ya sean objetivos personales o metas fijadas en común con otros, incluidos en el ámbito laboral.



COMPETENCIAS CLAVE ADAPTADAS A LOS JÓVENES Y PROFESIONALES QUE TRABAJAN CON ELLAS

MARCO EUROPEO DE COMPETENCIAS CLAVE

Sobre la base del documento SALTO YOUTH, las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente se revisan teniendo en cuenta cómo se pueden interpretar en relación con las competencias requeridas por los formadores de jóvenes a nivel europeo, si se considera que están realizando un trabajo de calidad o profesional. Algunas competencias clave tienen más importancia para el perfil de competencia de los capacitadores que otras y, como resultado, algunas se abordan con más profundidad que otras. El objetivo de entrenamiento y aprendizaje de cualquier proceso para calificar para esta competencia debería ser:

KC1 y 2 Comunicación lingüística: se refiere a la habilidad para utilizar la lengua en todas sus formas, expresar ideas e interactuar con otras personas de manera oral o escrita. Permitir que los alumnos / formadores comuniquen y desarrollen el discurso intercultural en el entorno educativo grupal mediante la práctica de un uso del lenguaje estructurado y culturalmente sensible, en su lengua materna y / o en el idioma extranjero que utilizan habitualmente en el entorno europeo no formal actividades educativas con jóvenes y aprendices.

KC3 Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología: Permitir que los alumnos / formadores apliquen de forma coherente la razón no dogmática y los principios éticos del campo del trabajo juvenil europeo en su práctica educativa (con jóvenes y aprendices), empoderando así a sus participantes y a sí mismos para la interacción social reflejada en ambos entornos de aprendizaje y la vida diaria

KC4 Competencia digital: Permitir que los alumnos / formadores funcionen como gestores y agentes de conocimiento con el objetivo de desarrollar la competencia de sus participantes para la participación activa en todos los ámbitos de la vida (social, política, económica, cultural), desde el nivel local hasta el europeo.

KC5 Aprender a aprender Permitir que los aprendices / capacitadores funcionen como motivadores y facilitadores del proceso de aprender a aprender de los participantes de su trabajo educativo, con miras al desarrollo de una actitud positiva hacia el aprendizaje durante el curso de la vida entre los participantes

KC6 Competencias sociales y cívicas: Equipar a los alumnos / formadores con capacidades para desarrollar e implementar procesos educativos interculturales no formales que estimulen la capacidad de sus participantes de desarrollar la motivación y la competencia de los jóvenes con quienes trabajan por una ciudadanía Europea democrática y activa.

KC7 Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor - Equipar a los alumnos / formadores con los conocimientos y habilidades necesarios para participar activamente en la comunidad de práctica a la que se relacionan los debates sobre calidad, profesionalización, cualificación, validación y desarrollo de calidad y gestionar los aspectos del mercado emergente europeo de la juventud.

KC8 Conciencia y expresiones culturales Mejorar la capacidad del alumno / capacitador para el desarrollo y la implementación de experiencias de aprendizaje holísticas que aprovechan al máximo los



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

sentidos y el potencial creativo de los participantes y de su propia imaginación y talentos creativos, que elevan la conciencia cultural de los participantes y mejoran su habilidad para la reflexión cultural.

FUENTE:

Jucivol, un entrenamiento para jóvenes para apoyarlos en su voluntariado. Irv Conseil, octubre de 2017.

Otten H. y Ohana Y., IKAB (2009), Las Ocho Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente: Un Marco Adecuado para Desarrollar la Competencia de los Formadores. En: ¿El campo del trabajo juvenil europeo o simplemente la política simple? SALTO: Bruselas.

INFORMACIÓN ADICIONAL:

[European Commission \(2006\), Recommendation of the European Parliament and of the Council, December 2006, Key competences for lifelong Learning](#)

SPAIN: <https://www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/competencias-clave.html>

VÍDEO:

Aprendizaje permanente 8 competencias clave: <https://www.youtube.com/watch?v=7NROHgsoZfY>

JUEGOS QUE INTRODUCEN 8 COMPETENCIAS CLAVE:

[Competence Game and cards](#)

[8 competences game](#)

[Piece of Cake - Key Competences](#)



OTROS CONSEJOS, HERRAMIENTAS E INFORMACIÓN:

<p>PLAN DE ACCIÓN</p>	<p>Hable con los jóvenes y trate de ayudarlos a encontrar una misión en una asociación, investigando una oportunidad de capacitación, buscando un trabajo u otra experiencia que los ayude.</p> <p>El plan de acción que deben construir los educadores y los docentes junto con los jóvenes puede variar según el nivel de experiencia y competencia adquirida y el objetivo de VET esperado:</p> <p>1- Escenario 1: poca experiencia voluntaria o irrelevante para la propuesta de objetivos de la EFP: encontrar un voluntariado más apropiado</p> <p>2- Escenario 2 experiencia voluntaria relevante (tiempo y tareas) con resultados tangibles - sugerencia: solicitar un empleo en el mercado de trabajo empleo o una capacitación para validar las competencias</p> <p>3- Escenario 3 experiencia voluntaria relevante (tiempo, tareas y responsabilidad) con resultados tangibles y valiosos- sugerencia: iniciar un Reconocimiento de Aprendizaje Previo para tener acceso a un diploma o calificación</p> <p>Planea las experiencias en períodos de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corto plazo (1 mes), • a medio plazo (3 meses) • más largo plazo (6 meses) <p>FUENTE: Jucivol, una tutoría para educadores para apoyar a los jóvenes en un voluntariado. Iriv Conseil, octubre de 2017.</p>
<p>ENFOQUE DE 4 PASOS DE LA CAPACITACIÓN DE JUCIVOL</p>	<p>La herramienta diseñada para el propósito del proyecto JUCIVOL es la referencia principal para evaluar una experiencia voluntaria.</p> <p>Sugiere un enfoque de 4 pasos:</p> <p>1- detallando una experiencia voluntaria sobre la base de misiones generalmente realizadas por voluntarios en asociación, como redes (entre miembros, públicos, socios), diseño de herramientas para la comunicación (sitio web, weblog, folleto ...), construcción de un plan, recaudación de fondos (encontrar partidarios potenciales relevantes), comunicarse entre el público en general ...</p> <p>2- seleccionar de 2 a 3 misiones y establecer el vínculo entre estas misiones y Competencia clave 6- Competencia social y cívica o Competencia clave 7- Sentido de iniciativa y espíritu empresarial</p> <p>3- evaluar el nivel de maestro de la competencia en 5 niveles - No puedo (por ahora), puedo cuando soy apoyado por alguien (competencia asistida), puedo en un grupo (competencia colectiva) , Soy capaz solo (competencia de autonomía), soy capaz de crear mi propia misión / actividad (competencia de creación)</p> <p>4- Construir un plan de acción teniendo en cuenta diferentes escenarios: el primero se basa en una experiencia para ser absuelto (para tener una experiencia profesional relevante), el segundo se centra en un camino educativo o formativo a seguir para valorar</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

	<p>la competencia, el El tercer escenario es el más exigente, ya que requiere seguir todos los pasos del proceso de Valuación del Aprendizaje Previo: desde una experiencia hasta la adquisición de un diploma o título.</p> <p>FUENTE: Jucivol, una capacitación para jóvenes para apoyarlos en su voluntariado. Iriv Conseil, octubre de 2017.</p>
<p>EVALUACIÓN DEL NIVEL DE MAESTRÍA DE LA COMPETENCIA</p>	<p>Evaluación del nivel de maestro de la competencia de acuerdo con una grilla de 5 niveles</p> <p>Nivel 1 - No puedo (por ahora),</p> <p>Nivel 2: puedo cuando soy apoyado por alguien (competencia asistida),</p> <p>Nivel 3: puedo en un grupo (competencia colectiva),</p> <p>Nivel 4 - Puedo solo (competencia de autonomía),</p> <p>Nivel 5: soy capaz de crear mi propia misión / actividad (competencia de creación)</p> <p>Nivel mínimo de competencia requerido para ser eficiente y para que la experiencia se considere disponible: nivel de autonomía (nivel 3)</p> <p>FUENTE: Jucivol, una capacitación para jóvenes para apoyarlos en su voluntariado. Iriv Conseil, octubre de 2017.</p>
<p>RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS</p>	<p>Información Adicional</p> <p>Youth work, Volunteering, Recognition and Employability Defining and recognizing competences (2015)</p> <p>Recognition of youth work and of non-formal and informal learning within youth work Current European developments April 2016</p> <p>Bergstein, Rita The "slippery" road towards validation of non-formal learning and youth work</p>



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

ANEXO I

PLAN DE ACCIÓN VOLUNTARIA

Apellidos, Nombre:



<p>TÍTULO</p>	
<p>JUSTIFICACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Por qué es útil para mí? 2. ¿Por qué es útil para los demás? 	
<p>OBJETIVOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adquirir/mejorar competencias 2. Identificar las competencias 3. Aprender sobre un tema 	
<p>DESTINATARIOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con quiénes voy a desarrollar las actividades de voluntariado 	



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

<p>2. Quiénes pueden guiarme (asociaciones...)</p>	
<p>CONTENIDOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades a desarrollar 2. Cómo se van a desarrollar 	
<p>TEMPORALIZACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuándo estoy disponible 2. Cuánto tiempo se necesita para cada actividad 3. Corto/medio/largo plazo 	
<p>RECURSOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quién puede ayudarme 2. Dónde me informo 	
<p>EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amenazas, Oportunidades 2. Debilidades y Fortalezas 	



UNIVERSIDAD
DE BURGOS



Erasmus+

ANEXO II: Orientación para análisis DAFO

PASO 1: Identificar las fortalezas / oportunidades / debilidades / amenazas de las diferentes sesiones de capacitación que han seguido.

El análisis DAFO es un acrónimo de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y es un método de planificación estructurado que evalúa los cuatro elementos de una organización, proyecto o experiencia. La identificación de DAFO es importante porque puede informar los pasos posteriores en la planificación para lograr el objetivo. En primer lugar, los responsables de la toma de decisiones deberían considerar si el objetivo, el objetivo es alcanzable, dados los DAFO. Si el objetivo no es alcanzable, deben seleccionar un objetivo diferente y repetir el proceso.

Fortalezas: ser capaz de identificar y evaluar una experiencia voluntaria	Oportunidades Una experiencia voluntaria puede ser una oportunidad para los jóvenes de un plan de capacitación o educación
Debilidades Muchos obstáculos para que los jóvenes se conviertan en voluntarios, una imagen que los jóvenes puedan tener de sí mismos / voluntarios, la experiencia de los jóvenes en experiencias voluntarias o sociales previas	Amenazas Los jóvenes renuentes a la escuela o cualquier institución podrían ser tan reacios a volver a participar en una actividad voluntaria si es demasiado formal o tradicional.

PASO 2: El plan de acción puede variar según el nivel de experiencia y competencia adquirida y el objetivo de VET esperado:

1- Escenario 1: poca experiencia voluntaria o irrelevante para la propuesta de objetivos de la EFP: encontrar un voluntariado más apropiado

2- Escenario 2 experiencia voluntaria relevante (tiempo y tareas) con resultados tangibles - sugerencia: solicitar un empleo en el mercado de trabajo empleo o una capacitación para validar las competencias

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

Ayudar a los jóvenes a encontrar una misión en una asociación, investigando una oportunidad de capacitación, buscando un trabajo u otra experiencia que los ayude.

Plantear las experiencias en diferentes períodos de tiempo: a corto plazo (1 mes), a medio plazo (3 meses), más largo plazo (6 meses).