

PLAN DE ACTUACIÓN INTEGRAL CON EL VOLUNTARIADO

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL PROYECTO.

La persona responsable del Programa de voluntariado es D^a CARMEN RODRIGUEZ VAZQUEZ Y D. ANTONIO ZAYAS GARCIA

Tlf de contacto: 670702118

FINES Y OBJETIVOS:

- a) Fomentar y fortalecer el acogimiento familiar y las familias colaboradoras como medida de protección para ofrecer al niño un desarrollo positivo tanto afectivo como social.
- b) Servir de punto de encuentro de familias con menores en acogimiento o familias colaboradoras con el fin de ofrecer asesoramiento en beneficio de los menores.
- c) Colaborar con los centros de acogida residenciales en la realización de actividades de ocio y entretenimiento, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los/as niños/as.
- d) Acompañar a jóvenes ex tutelados en los procesos derivados de su vida diaria, una vez han cumplido los 18 años.
- e) Incorporar al voluntariado a la organización como un elemento estratégico para lograr el cumplimiento de los objetivos de la asociación.
- f) · Transmitir de forma efectiva y permanente los fines y valores de la organización para que las personas voluntarias puedan compartirlos e identificarse con ellos
- g) Acompañar a las personas voluntarias, desde el momento de su incorporación hasta su desvinculación.
- h) Reconocer el papel del voluntariado como elemento transformador y de innovación social.
- i) Debatir, y en su caso integrar, las iniciativas promovidas por las personas voluntarias a los diseños estratégicos y operativos de la organización
- j) Desarrollar espacios de encuentro entre los diversos integrantes de los órganos de gobierno, Grupos de Trabajo y Comisiones con el fin de que las actuaciones de todas ellas sean producto de una planificación coordinada y, en consecuencia, más eficaces
- k) Fomentar la formación de las personas voluntarias mediante cursos y/o encuentros que les capacite para desarrollar adecuadamente sus funciones.



EJES DE ACTUACION Y RESULTADOS PREVISTOS:

Se identifican cuatro ejes de actuación en materia de voluntariado que son las siguientes:

- E1. La Gestión del Voluntariado**
- E2. La Participación**
- E3. La información y la sensibilización**

GESTIÓN DE L VOLUNTARIADO

El primero de los ejes de actuación hace referencia a la gestión del voluntariado para facilitar su incorporación así como la sistematización del proceso asociado al ciclo de su acción voluntaria desde su incorporación y acogida hasta su salida.

PARTICIPACIÓN

El segundo de los ejes de actuación hace referencia a la participación de las personas voluntarias en los procesos estratégicos, la planificación operativa y las diferentes actuaciones de la AFASODE así como lograr que participen de forma activa a través de canales no formales. Para lograr la participación de las personas voluntarias se considera necesario el desarrollo de acciones que refuercen el sentimiento de pertenencia de las personas voluntarias.

INFORMACION

El tercero de los ejes de actuación hace referencia a la información y sensibilización en materia de voluntariado a partir del reconocimiento de la labor que realizan para lograr que la ciudadanía conozca la labor que desarrollan las personas voluntarias y, al mismo tiempo, concienciar a las entidades sociales sobre la función y el valor añadido de la acción voluntaria.



PROCESO DE GESTION DE VOLUNTARIADO

ACOGIDA Y ORIENTACIÓN

Este proceso representa el primer contacto con la persona interesada con AFASODE, la información y la atención que reciba en este momento es fundamental. Esta fase recoge algunos momentos clave para la incorporación de la persona voluntaria en la organización, aunque pueden darse en un mismo momento:

- 1.- Información previa: esta puede ser ofrecida por distintos canales con la finalidad de informar a las personas voluntarias, acerca de la ong, proyectos o la acción voluntaria que en ella se desarrolla. Dicha información puede ser apoyada con información editada o quedando abierto a la resolución de posibles dudas o preguntas a través de contacto directo o web.
- 2.- Entrevista y/o sesión informativa; se llevan a cabo con la finalidad de que la persona voluntaria conozca la organización y sus formas de participación. De esta forma, puede valorar si la organización cumple las expectativas puestas en su participación.
- 3.- Orientación se realiza con la finalidad de ajustar las características de la persona voluntaria con las necesidades de los diferentes proyectos desarrollados por AFASODE para garantizar el éxito en la incorporación y la participación en nuestra entidad, así como que existe un acuerdo explícito en primar el interés de la organización sobre cualquier otro interés personal.



INCORPORACIÓN

La incorporación es el momento en el cual la persona pasa a formar parte como persona voluntaria de pleno derecho de la organización asumiendo los derechos y obligaciones previstos en la legislación vigente

Debemos tener en cuenta algunos aspectos:

- 1.- El ingreso en la organización como persona voluntaria debe ser una decisión tomada de forma libre y reflexionada.^[1]^[2]^[3]
- 2.- Debemos garantizar que la persona interesada dispone de toda la información necesaria antes de decidir formar parte de la organización como voluntaria.
- 3.- En la formalización de su incorporación (acuerdo de voluntariado) deben reflejarse aspectos como los compromisos asumidos por ambas partes en relación con la actividad, la disposición de una persona de referencia, el compromiso de velar siempre por los intereses de la organización en primer término el acceso a la formación, el reembolso de gastos, seguro de accidentes, acreditación identificativa, etc...^[4]^[5] El tratamiento de los datos personales debe estar regulado según la legislación en vigor en materia de protección de datos.

FORMACIÓN

La formación tiene por objeto capacitar a las personas voluntarias para la actividad que va a desarrollar como miembro de la organización. La formación del voluntariado debe responder a la transmisión de conocimientos, habilidades y valores, con la finalidad de realizar una acción voluntaria de calidad.

Podemos clasificar las formas de participación en la organización en tres formas básicas:

- a. Participación en la actividad: ofreciéndose la posibilidad de participar en todas las fases del proyecto (desde su identificación y formulación hasta su evaluación).^[6]^[7]
- b. Participación en la vida asociativa: participar en actividades lúdicas y de intercambio de experiencias que la organización y sus miembros pueden promover.^[8]^[9]
- c. Participación formal o institucional: participación en lo relacionado con la política y gestión de la organización, elecciones, Junta Directiva...^[10]^[11]

Para poder conocer el grado de satisfacción de los voluntarios se realizarán entrevistas personales o cuestionarios anónimos, y se abrirán canales para aportar sugerencias, todo ello con el objetivo de favorecer la fidelización de las personas voluntarias a la organización y la mejora continua.

DESVINCULACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

La finalización del vínculo de la persona voluntaria con la organización forma parte del proceso de la relación que se inicia con la incorporación de la persona voluntaria a la entidad. Identificar los motivos que llevan a una persona voluntaria a salir de la organización ayudará a prevenir posibles bajas y garantizar una salida digna de las personas voluntarias, y desarrollar actuaciones de reconocimiento de su aportación a la misión de la organización y agradecimiento por ello, son algunas de las claves de esta fase de desvinculación.

A continuación se ofrece un organigrama del proceso de gestión del voluntariado que será adaptado a las necesidades y características de AFASODE



DERECHOS DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

En el Artículo 13, de la Ley 4/2018, de 8 de Mayo, Andaluza del Voluntariado se enuncian los derechos de las personas voluntarias:

- a) Al respeto a su libertad, dignidad, intimidad, creencias y orientación sexual.
- b) A ser tratadas sin discriminación o menoscabo de sus derechos fundamentales.
- c) A realizar la actividad en las debidas condiciones de seguridad y salud en función de la naturaleza y características de aquella.
- d) A recibir, con cargo a AFASODE la formación básica, específica y adaptada a su capacidad y condiciones personales para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
- e) A contar con los recursos materiales que se consideren imprescindibles para la mejor realización de la actividad voluntaria encargada.
- f) A la participación directa en todos los procesos organizativos y reguladores de la entidad de voluntariado en la que estén colaborando.
- g) A ser asegurados/as, a cargo de AFASODE, con una póliza de seguro adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por las personas voluntarias, que les cubra los riesgos de accidentes, de enfermedad y de responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados a terceros derivados directamente de la actividad voluntaria. De ello se debe dar información a la persona voluntaria en el acuerdo de incorporación.
- h) A que les sean reembolsados los gastos que pudieran derivarse del desempeño de sus actividades, siempre que hayan sido previamente autorizados por AFASODE, de acuerdo con el programa en el que estén adscritos y, en su caso, de lo pactado en el acuerdo de incorporación.
- i) A recibir previamente al desarrollo de la actividad encomendada la información básica necesaria para su realización, así como el apoyo adecuado durante la realización de la actividad voluntaria.
- l) A obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.
- m) A solicitar y obtener la acreditación de los servicios prestados y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.
- n) A realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal para todos, adaptado a la actividad que desarrollen, siempre que existan o puedan habilitarse los medios técnicos y humanos necesarios para ese fin.

ñ) A que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

o) A cesar en su condición de personas voluntarias.

p) A colaborar en la elaboración, ejecución y evaluación de las acciones o proyectos concretos de voluntariado de los que hayan sido partícipes.

q) A elegir libremente la acción o programa en el cual quieren desarrollar su acción de voluntariado, así como el horario o jornada en el que lo desarrollarán, dentro de las posibilidades del programa o actividad.

r) A conocer las normas y reglamentos de régimen interno de AFASODE , así como la ideología, fines y principios de la misma.

DEBERES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

En el Artículo 14, de la Ley 4/2018, de 8 de Mayo , Andaluza del Voluntariado se enuncian los deberes de las personas voluntarias:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con AFASODE reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y normativas de las mismas.

b) Guardar la debida confidencialidad respecto de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria.

c) Rechazar cualquier contraprestación económica o material que pudiera serles ofrecida, por parte de las personas destinatarias o de cualquier otra persona relacionada con ellas, como remuneración de su acción voluntaria.

d) Actuar de forma diligente, responsable y solidaria, conforme al acuerdo de incorporación suscrito con AFASODE .

e) Respetar los derechos de las personas destinatarias de su acción voluntaria, f) Seguir las instrucciones técnicas para el adecuado desarrollo de las actividades encomendadas que se les señalen por las personas responsables de los programas designados por AFASODE .

g) Utilizar debidamente las acreditaciones y distintivos otorgados por AFASODE .h) Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición AFASODE .

i) Cumplir las medidas de seguridad y salud que se adopten.

j) Participar en las tareas formativas previstas por AFASODE para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.

- k) Cumplir las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal, de acuerdo con lo establecido en la normativa de protección de datos.
- m) Conocer y respetar las normas y reglamentos de régimen interno de AFASODE , así como la ideología, fines y principios de la misma.
- n) Cumplir y desarrollar la acción o programa de voluntariado de acuerdo con las normas y reglamentos internos de AFASODE , así como en congruencia con la ideología, fines y principios de la misma.
- ñ) No utilizar la acción de voluntariado, ni los cauces ni herramientas necesarias para desarrollarla, con fines propios o intimidatorios, ni para cualquier otro fin distinto al específicamente determinado para la acción que va a desarrollar.
- o) Notificar a AFASODE su renuncia con suficiente antelación, para que puedan adoptarse las medidas necesarias para evitar perjuicios a la actividad en la que participen.

ACTIVIDADES:

1. Actividades de sensibilización enfocadas a difundir los beneficios del acogimiento y la colaboración para menores y jóvenes, así como prevenir su exclusión social. Sesiones informativas hacia diferentes colectivos de la provincia (centros educativos, iglesias, ayuntamientos...).
2. Informar y formar sobre el sistema de protección de menores y jóvenes.
3. Acompañar a las familias durante el proceso administrativo.
4. Organización de actividades de ocio y tiempo libre, de las cuales se benefician menores residentes en centros de acogida de la provincia de Cádiz.
5. El voluntariado realiza una mentoría con jóvenes ex tutelado/as, son los que instruyen los talleres de organización doméstica, educación en valores refuerzo en formación académica (lengua castellana, matemática e inglés), y todo el proceso que conlleva el acompañamiento para regularizar su situación como extranjeros.

ÁMBITO TERRITORIAL: Cádiz y su provincia.

DURACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

La duración de las actividades dependerá del tipo de voluntariado que se realice:
Para las **actividades de sensibilización**, se necesitan sesiones de **1,5 horas** aproximadamente.
Para las **sesiones de formación**, el tiempo necesario dependerá de la información y formación inicial de cada voluntario en el Sistema de protección de menores. Las sesiones formativas tendrán una duración de **3 horas**.

En las **sesiones de acompañamiento y ocio** de menores acogidos en centro, las horas de dedicación por cada salida, son como **mínimo de 3 horas** ya que suponen, salidas al cine, al campo, a una hamburguesería, y otras actividades.



El **acompañamiento a las familias** estará determinado por la necesidad de cada familia, que puede oscilar de 10 a 20 horas durante el proceso. En fracciones de 1 a 2 horas cada acompañamiento.

En el voluntariado de **mentoría** con las personas jóvenes ex tuteladas, se están dedicando sobre 12-15 horas a la semana: clases de apoyo de matemáticas, taller de cocina, taller de valores, taller de habilidades domésticas, actividades de ocio y deportivas, y otras.

Todas las actividades planteadas, se vienen desarrollando periódicamente a lo largo del año. Pero son planificadas y consensuadas con las distintas personas implicadas, en las reuniones mensuales de voluntarios.

El grupo se reúne todos los días 15 de cada mes, exceptuado si es fin de semana, que se pasa al primer día hábil siguiente.

NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS. (En adelante P.V)

Para llevar a cabo las **actividades 1, 2 y 3**, el número de personas voluntarias necesarias es de 2. Deben tener formación específica en la legislación sobre el Sistema de Protección de Menores.

Para el desarrollo de la **actividad 4**, el número de personas voluntarias idóneo es de 6, ya que las salidas con menores se realizan en grupo; pero acompañado/as también, con profesionales de los centros de menores.

Para el desarrollo de la **actividad 5**, son las 9 las P.V. encargadas de los distintos acompañamientos.

PERFIL DEL VOLUNTARIADO.

Cualquier persona mayor de edad que esté motivada por colaborar con los fines de la entidad. No se precisa una formación específica para ser persona voluntaria, más que interés y ganas de colaborar. La formación previa sobre el Sistema de Protección de Menores, será la entidad la que facilitará dicha formación al voluntariado.

Para la **Asociación de Familias Solidarias para el Desarrollo**, **AFASODE**, el voluntariado es una acción y expresión ciudadana basada en la entrega sin ánimo de lucro y generosa de un trabajo desinteresado en el que su participación contribuye, en este caso, a generar cambios en la situación del colectivo de menores del sistema de protección de la Junta de Andalucía, jóvenes ex tutelado/as por dicho sistema, así como las familias colaboradoras y acogedoras de dicho/as menores, mejorando su integración social, calidad de vida y favoreciendo la sensibilización de la sociedad en relación a la situación que socio-familiar que tienen.

Las personas voluntarias son una pieza fundamental dentro de nuestra entidad son personas que colaboran en nuestras actividades de manera altruista y que ayudan a que la sociedad conozca mejor la labor social que realiza la entidad.

CRITERIOS PARA DETERMINAR EL PERFIL DE LA PERSONA VOLUNTARIA.

Para ser persona voluntaria en nuestra asociación no es necesaria formación previa, pero si creemos fundamental que la persona tenga unas aptitudes y actitudes apropiadas para la función que desempeñará en la entidad. Se valorará que la persona tenga:

- Interés personal en lo relacionado con la protección de menores en general, en su defensa y por sus derechos, así como por las personas jóvenes extuteladas..
- Motivación y habilidades para el trabajo en equipo y en red.
- Sociabilidad y gran capacidad empática tanto con menores, jóvenes así como con las familias de acogida, y aquellas que requieran información y/o acompañamiento.
- Disponibilidad del tiempo suficiente que exija la actividad en la que participará.



- Confidencialidad y discreción.
- Alegría, ilusión y positivismo.

MEDIOS Y RECURSOS PARA EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO.

Las personas voluntarias contarán con:

- a) Formación específica impartida por la propia entidad.
- b) Tutorización y apoyo por parte de la responsable del proyecto de voluntariado.

MECANISMOS DE CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- a) Entrevistas.
- b) Encuentros entre voluntarios.
- c) Comunicaciones telefónicas y visitas personales
- d) Informes y encuestas.
- e) Medios de comunicación y participación escritos.
- f) Medios virtuales.
- g) Encuentros informales.

PERIODICIDAD DE LOS MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

- a) Entrevista personal después de la 1ª participación.
- b) Reunión mensual de voluntarios.
- c) Entrevista personal trimestral.
- d) Entrevista al final del período de voluntariado.

GASTOS A REEMBOLSAR A LAS PERSONAS VOLUNTARIAS.

Todos los gastos ocasionados por la acción voluntaria, serán reembolsados por la entidad. Para ello la P.V. deberá pedir justificantes de los mismos, como facturas, tickets y demás comprobantes para su demostración. Las devoluciones de los importes se realizarán en las reuniones mensuales de voluntariado. En aquellos casos en los que la actividad se presuma un gasto mayor de 50€, la entidad adelantará un anticipo de hasta 100€ a la P.V. que justificará posteriormente del mismo modo.

PLAN DE FORMACIÓN

PRESENTACION .

La Asociación de Familias Solidarias para el Desarrollo es una organización neutral e independiente

La participación de voluntariado de sensibilización en estos proyectos y campañas es un elemento importante de apoyo y refuerzo a la labor que se realiza desde ACH. La necesidad de contar con personas voluntarias formadas, motivadas y con capacidades para sensibilizar, ha sido una constante necesaria en todos los proyectos.

Por ello, sumando la amplia experiencia en asesoramiento a entidades del Tercer Sector en el área de gestión del voluntariado.

La formación supone el proceso de adquisición de valores, actitudes y habilidades que se logran a través de la experiencia diaria y de las influencias educativas del entorno a lo largo de la vida. La formación a las personas voluntarias se encuentra reflejada en la Ley 4/2008 de 8 de Mayo Andaluza del Voluntariado, donde se especifica el derecho de la persona voluntaria a recibir formación su deber de participar en las actividades formativas y el deber de las organizaciones a ofrecer formación a las personas voluntarias.

Sin embargo, los objetivos, la temática, los contenidos o la duración, entre otros aspectos, de dicha formación, así como el desarrollo de la misma, son elementos que deben decidir las propias entidades de voluntariado. Todas estas decisiones dependerán de múltiples factores desde los recursos de la entidad, la tarea a realizar, la importancia que se dé al voluntariado, el número de personas voluntarias... .

Según el Código de Conducta de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo en España (CONGDE), sensibilizar es un proceso activo y creativo que promueve un cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad, fomentando valores de justicia y solidaridad.

La importancia de las acciones de sensibilización se basa en la necesidad de expandir y transmitir la misión de la entidad, las causas de su acción y la realidad social de las personas beneficiarias de la acción. La

sensibilización permite a las entidades encontrar aliados para lograr su misión y aumentar el número de apoyos que reciben.

También la sensibilización es un proceso de cambio social en sí mismo, que mediante técnicas pedagógicas, permite promover el compromiso social de las personas en pro de un mundo más justo. Permite expandir la corresponsabilidad frente a las situaciones sociales y unir esfuerzos para luchar y conseguir cambios importantes

EL VOLUNTARIADO Y LA SENSIBILIZACIÓN .

La sensibilización realizada a manos de personas voluntarias, es una herramienta todavía más potente para:

Defender los Derechos Humanos;
Ejercer la participación ciudadana en condiciones de igualdad;
Promover la justicia social: acceso a la educación, servicios sanitarios, etc.;

Erradicar la pobreza y las desigualdades (a todos los niveles: local, nacional y brecha Norte-Sur);

Acabar con estereotipos sobre voluntariado sobre los colectivos excluidos;

Promover la movilización sociales y difundir la solidaridad como característica inherente a los pueblos;

Sensibilizar es transmitir fuerza, ganas, energía, ilusión por hacer algo y por “remover” los sentimientos y actitudes de otras personas. Sensibilizar es trastocar conciencias,

incitar a actuar, movilizar para el cambio. Sensibilizar no es una cuestión sencilla, no es una tarea mecánica que se aprende y se repite.

Sensibilizar requiere ir más allá. Requiere que la propia persona interiorice, viva y sienta como propios los aspectos que pretende transmitir, sobre todo si son personas voluntarias las que realizan esa sensibilización. El voluntariado de sensibilización transmite a los demás a través de sus propias creencias, valores e ideales, porque el mismo los vive y los siente como propios.

A través de la formación que ofrecemos a las personas voluntarias en sensibilización tenemos que promover la adquisición de toda esa fuerza, esas ganas, esa energía y esa ilusión para poder llegar a las personas que se busca sensibilizar.

El objetivo de las personas formadoras es transformar a las personas voluntarias para que vivan como propios todos los valores que posteriormente vayan a transmitir, y para que ellas mismas sean agentes de cambio con su propio comportamiento. El proceso formativo va a permitir que las personas voluntarias experimenten y vivan una transformación en sus propios conocimientos y actitudes.

Esto significa dar un vuelco a la perspectiva formativa para pasar de un enfoque centrado en la tarea, a un enfoque centrado en la persona, en sus vivencias, sus expectativas y su proceso de voluntariado. Como comentaremos más adelante, esto no significa olvidarnos de la formación que transmite técnicas o herramientas concretas, sino que supone una integración de todas las modalidades posibles para adaptar el itinerario formativo a la persona voluntaria.

Conseguir esto no es una tarea sencilla para la entidad, pero tampoco imposible, tan sólo se deben tener en cuenta algunos aspectos específicos al planificar y desarrollar el itinerario formativo y ser consciente de que se trata de un proceso de largo alcance que requiere tiempo y esfuerzo.

IDENTIFICACION DE NECESIDADES FORMATIVAS

Procesos informales análisis en profundidad de problemas de formación así como los proyectos de cambio y las propuestas de las personas a través de la observación, entrevista individual o colectiva, basado en las necesidades reales de formación del voluntariado, siendo conscientes de tener en cuenta las diferentes formas de aprender, la formación previa, la edad, las dificultades, etcétera. Contando siempre con la participación activa, combinando la teoría y la práctica comprensible y asociado al entorno y funcionamiento del proyecto.

ITINERARIO FORMATIVO

Retomando la propuesta generalizada sobre las modalidades de formación del voluntariado, se pueden identificar tres modalidades principales:

1. Formación formal: es aquella establecida por las entidades, que cuenta con una estructura y una metodología concretas para formar a las personas voluntarias. Se utilizan los cursos formativos como método protagonista, con calendarios establecidos, y se busca ofrecer una formación centrada en el conocimiento de la entidad. Esta formación se centra en el “saber”, es decir, en que la persona voluntaria adquiera conocimientos sobre el voluntariado y la entidad en sí misma.
2. Formación no-formal: también se encuentra planificada pero se desarrolla basándose en la experiencia cotidiana de la persona voluntaria y se centra en el desarrollo de habilidades, en la reflexión de la acción voluntaria y en el trabajo en equipo. Este tipo de formación se basa en “saber hacer”, en adquirir una serie de competencias necesarias para desarrollar la acción voluntaria concreta.
3. Formación informal: va más allá de la adquisición de conocimientos y de la adquisición de competencias y pretende llegar a la transformación de la propia persona voluntaria y de la acción que se desarrolla. Se basa en llegar a “trastocar” los valores, actitudes, habilidades y comportamientos no solo en el desarrollo del voluntariado sino en la vida cotidiana de la persona. Se apoya en la idea de “saber ser”, de asumir el voluntariado como un estilo de vida, y sus valores como ejes de acción en todos los ámbitos del día a día.

Sin duda este último tipo de formación es mucho más difícil de planificar, organizar y sobre todo de desarrollar, ya que requiere mucho más esfuerzo e implicación por parte de las entidades de voluntariado.

Sin embargo, a la hora de formar en voluntariado de sensibilización esta perspectiva se torna en una buena aliada.

El voluntariado de sensibilización tiene que creerse lo que transmite y tiene que incorporarlo en su vida y en sus valores, por eso, la formación informal es necesaria si queremos conseguir un voluntariado de calidad. Se requiere incorporar ese carácter transformador tanto en la acción voluntaria, como en las propias personas.

Esto no significa que queden excluidas las otras modalidades de formación, todo lo contrario, tanto la formación formal, como la no-formal son necesarias y complementarias, sobre todo si se tiene en cuenta que las personas voluntarias necesitan una formación enfocada a conocer como es la entidad, la realidad social y los conceptos para formar al voluntariado en sensibilización, se podrá determinar la capacidad de la entidad para abordar los Itinerarios grupales en los que se identificará a las personas voluntarias en sensibilización como un grupo y se realizaran las acciones de forma conjunta. Esto va a permitir invertir menos tiempo, pero también ofrecer menos especificidad al itinerario formativo, de forma que se pueden escapar potencia-

Itinerarios individualizados para cada persona voluntaria, a través de los que obtendremos un grado muy detallado de acción y totalmente adaptado a las necesidades y potencialidades de cada individuo. Esto va a requerir muchos más recursos sobre todo humanos y temporales.

Itinerarios mixtos en los que partiendo de una planificación global, podemos completar con algunos elementos individuales que se centren en un voluntario. Es decir, en general tendremos un plan global para todos, pero en particular, para una persona voluntaria marcaremos algunos aspectos concretos.

IMPLICACION ESTRATÉGICA DE AFASODE

Los estilos y procesos de formación constituyen en sí mismos mecanismos ideológicos que sirven como herramienta para presentar lo que somos, qué hacemos y como lo hacemos. Por ello, la formación tiene que ir en la misma dirección que nuestra identidad y debe prestar atención a todo el proceso, para asegurar que transmite lo que realmente somos.

Este aspecto cobra especial importancia cuando se forma en sensibilización, ya que todo lo que se transmite a las personas voluntarias, será lo que ellas reflejen posteriormente en sus acciones de sensibilización. Hay que prestar atención al lenguaje que usamos, clarificar los mensajes y los conceptos, así como especificar cifras o datos de especial relevancia y que usemos con frecuencia en nuestro discurso.

A la hora de elaborar un itinerario formativo para las personas voluntarias en sensibilización los primeros pasos que se deben clarificar son: establecer como se va a insertar el voluntariado de sensibilización en la estrategia de la entidad, de qué recursos disponemos, qué funciones concretas se van a realizar y qué rol deben tener estas personas..

Este análisis es fundamental a la hora de diseñar el itinerario formativo por dos aspectos:

a) por una parte, porque es necesario conocer y determinar qué tenemos y qué necesitamos para poder diseñar nuestra acción;

b) por otra, porque dependiendo del grado de soporte que se dé a las personas voluntarias, se podrá contar con mayores o menores recursos para formarlas y mayor o menor apoyo del resto de la entidad.

Si las personas voluntarias en sensibilización son una pieza clave que lleva a cabo programas estables a medio o largo plazo, será necesario dedicarles la importancia y los recursos acorde con esta función. Si el voluntariado participa de forma muy puntual en alguna actividad concreta de sensibilización y no se cuenta con mucha capacidad de gestión, los recursos destinados a su formación pueden ser más concretos.

MODELO DE COMPETENCIAS

Las competencias son las capacidades que tiene una persona de poner en marcha de forma integral los conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores que posee para enfrentarse a cualquier aspecto de la vida.

Basándonos en un modelo ideal de persona voluntaria en sensibilización, se han identificado una serie de competencias básicas que hay que desarrollar y trabajar en el itinerario formativo. Se presenta aquí una propuesta de competencias que se consideran relevantes para las personas voluntarias en sensibilización, siendo totalmente adaptables y modificables.

El objetivo es simplificar y visualizar las competencias que vamos a trabajar y potenciar en las personas voluntarias. Para facilitar esta clasificación, las competencias se han dividido en tres dimensiones:

Competencias sociales. Son aquellas que una persona necesita para desenvolverse correctamente en un contexto social determinado. El contexto en este caso son las acciones de sensibilización donde las personas voluntarias van a tener que transmitir realidades sociales complejas, así como objetivos y actuaciones que realiza la entidad.

Competencias personales. Referidas al “saber ser” y vinculadas a todos los valores que queremos transmitir a través de la sensibilización y que las personas voluntarias deben asumir como propios. Estos valores tienen que ser el motor del voluntariado, la orientación de la acción voluntaria. Sólo así conseguiremos personas voluntarias que no se conforman, que creen y luchan por el cambio social cada día.

Competencias procedimentales. Tienen que ver con el “saber hacer” y con las habilidades que enseñaremos a las personas voluntarias para desarrollar la sensibilización. Se trata de trabajar competencias relacionadas con las funciones concretas que serán imprescindibles para conseguir los objetivos. Es de especial importancia para el voluntariado en sensibilización saber cómo transmitir las ideas y conceptos para llegar a las personas y “remover” sus vidas.

Para cada dimensión se definen diferentes competencias y se identifican contenidos para desarrollar que ofrecerán una visión clara y sencilla de los aspectos a trabajar en el itinerario formativo.

Además, se señalan dos elementos para trabajar de forma transversal y que se tornan clave en el voluntariado en sensibilización. Por una parte, se profundiza en la importancia de la motivación y sus

formas y, por otra parte, se señala la necesidad de fomentar el desarrollo personal de las personas voluntarias, proponiendo para ello ideas clave y técnicas concretas.

COMPETENCIAS SOCIALES

COMPETENCIA SOCIAL 1: Capacidad de comunicar de forma efectiva.

A la hora de formar al equipo de voluntarios de sensibilización, a pesar de que pueden parecer aspectos básicos, debemos transmitirles ideas claras y concisas que puedan poner en práctica cuando realicen la sensibilización. Comunicar significa presentar información de forma clara, adaptada a la situación concreta y al público al que se dirige. Consiste en expresar conceptos e ideas de forma efectiva, que lleguen al público y que consigan el objetivo de sensibilizar a las personas.

1. 1 La importancia de expresar las ideas, los conceptos y la información de manera clara y concisa para que el mensaje llegue lo menos distorsionado posible.
2. 2 Repetir las ideas clave de forma diferente para que el fondo de la cuestión quede claro.
3. 3 Poner ejemplos lo más cercanos posible a las personas que sensibilizamos.
4. 4 Ser capaces de adaptar el mensaje oral a quién o quienes se dirige, no es lo mismo dirigirse a menores que a estudiantes de universidad.
5. 5 Practicar la escucha activa buscando el feedback en el lenguaje no verbal del público para mejorar la eficacia de la comunicación.
6. 6 Trabajar el lenguaje no verbal para que los gestos refuercen el mensaje.
7. 7 Incorporar cambios en nuestro tono de voz, gestos, movimiento por el espacio... para mantener la atención del público.

COMPETENCIA SOCIAL 2: Capacidad de trabajo en equipo.

Las personas voluntarias no van a trabajar solas, sino que van a compartir su tarea con otras personas y también con personal contratado, por lo que deben saber trabajar en equipo. Esto implica la capacidad de colaborar y cooperar con las demás personas, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución final del objetivo. También supone la capacidad para compartir recursos e información y realizar tareas primando un objetivo común frente a intereses individuales.

8. **CONTENIDOS QUE HAY QUE TRANSMITIR:**
9. Oportunidades y debilidades de trabajar en equipo.
Sinergias creadas entre los miembros de un equipo. Valoración personal de la capacidad del trabajo en equipo. Roles establecidos. Resolución de conflictos.

COMPETENCIA SOCIAL 3: Capacidad de representación.

Las personas voluntarias en sensibilización van a representar a la entidad en el quehacer cotidiano, es decir, en todas y cada una de las acciones que realicen. Esta competencia supone la capacidad de ser la imagen de la organización de forma positiva y acorde con los valores y objetivos.

Saber relacionarse y comunicarse con credibilidad, presentando ideas de manera eficaz a diferentes grupos de personas, es una competencia importante para el voluntariado en sensibilización.

Es importante que en todo momento las personas voluntarias visibilicen a las personas destinatarias para las cuales trabajan, poniendo rostro a las realidades que viven.

10. CONTENIDOS QUE HAY QUE TRANSMITIR:

11. No olvidar que la imagen personal condiciona el mensaje y que debes ser coherente con este y con el contexto.
12. Importancia de visibilizar la imagen de la entidad.

COMPETENCIAS PERSONALES

COMPETENCIA PERSONAL 1: Compromiso hacia el objetivo y la entidad.

El compromiso es un aspecto que deben compartir todas las personas voluntarias especialmente en el área de sensibilización, ya que se verá reflejado en sus acciones. Esto supone sentir como propios los objetivos de la organización, conocer la entidad y poder representarla ante cualquier persona, lo cual implica una fuerte convicción con el trabajo que se desarrolla. Además, significa ser ético, pensar, sentir y obrar acorde con los valores humanos que se defienden en cualquier circunstancia y momento de la vida, tanto en la acción voluntaria, como fuera de ella.

CONTENIDOS :

13. Conocimiento de la entidad: orígenes, evolución y situación actual.
14. Objetivos visión y objetivos
15. Estructura. Transparencia.
16. Concepto de compromiso y construcción conjunto del compromiso que espera la entidad

COMPETENCIA PERSONAL 2: Flexibilidad y creatividad.

Es la capacidad para adecuarse a los diferentes contextos y situaciones en los que se puede presentar la acción de sensibilización, así como a los diferentes grupos de actores. Además, es la capacidad de responder positivamente ante situaciones inesperadas o de cambio, manteniendo el desarrollo de las tareas, las responsabilidades y la consecución de objetivos.

Esto requiere también cierta capacidad de improvisación y creatividad, ya que estos cambios se pueden dar en mitad de una sesión de sensibilización. Las personas voluntarias también tienen que ser creativas a la hora de enfrentarse a las situaciones inesperadas y, sobre todo, a los comentarios o preguntas que les pueden realizar.

Es preciso en la formación aportar habilidades para poder enfrentarse de forma positiva a estas situaciones, muy frecuentes, con menores. Destacar la importancia de saber cómo gobernar grupos de menores, cómo centrar su atención, cómo ganarse a las personas más revoltosas...

CONTENIDOS QUE HAY QUE TRANSMITIR:

13. Información sobre situaciones inesperadas.
Cómo enfrentarse a comentarios comprometidos. Ejemplos reales de preguntas incómodas.
Preparación de respuestas ante preguntas esperadas.

COMPETENCIA PERSONAL 3: INICIATIVA, DINAMISMO Y ENERGÍA

Necesitamos personas voluntarias con iniciativa e impulso que puedan llevar a cabo la sensibilización sin miedos o vergüenzas, actuando con decisión. Tener iniciativa significa saber anticiparse a las situaciones con una visión proactiva.

Esta es una competencia que a priori se presenta como innata, de forma que una persona tiene iniciativa, o no la tiene. En la práctica se asocia más a situaciones concretas donde la persona se siente con la seguridad y el valor para actuar. Por ello, se pueden establecer algunas fórmulas para mejorar en este aspecto, sobre todo siendo conscientes de la situación y en función de la experiencia.

14. CONTENIDOS QUE HAY QUE TRANSMITIR:

15. Trabajar la importancia de arriesgar para obtener mejores resultados.
16. Incitar a la participación activa de la persona voluntaria.
Poner en valor la iniciativa. 6

COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES

COMPETENCIA PROCEDIMENTAL 1: Transmisión neutral de la realidad.

Esta capacidad implica ser sinceros y realistas con la información que transmiten las per- zonas voluntarias cuando realizan la sensibilización. Formarles para presentar una visión positiva, realista y cercana de las realidades sociales, evitando que creen sentimientos de lastima o imágenes irreales. En el caso de que la entidad haya firmado códigos de conducta, como por ejemplo, el código de conducta de utilización de imágenes de las Coordinadora de ONGD ⁶ de España, las personas tienen que ser conocedoras de los mimos y asumirlos como propios.

CONTENIDOS :

17. Evitar mostrar lástima o pena a la hora de transmitir la realidad social.
18. Importancia de preservar la intimidad de las personas. Mostrarlas causas B la exclusión social Y Sobre todo los posibles alternativas. Narra los progresos y los avances conseguido no sólo los aspectos negativos. Aportar datos y ser exactos a la hora de escoger las palabras.
19. No generalizar.
20. Dar voz a los personas protagonistas. Transparencia a la hora de transmitir lo que la entidad es y hace

COMPETENCIA PROCEDIMENTAL 2: Conocimiento y uso de los conceptos apropiados.

El uso apropiado de los conceptos y su conocimiento es esencial a la hora de sensibilizar. Los conceptos y su definición se tornan importantes a la hora de formar a las personas voluntarias en sensibilización porque estas los usarán después en su discurso y actividades. Promover la construcción propia y la asimilación de dichos conceptos resulta clave para que su labor de sensibilización tenga éxito.

Saber qué significa y qué no significa cada palabra que utilicemos nos ofrecerá credibilidad y notoriedad en el discurso. Conocer el ideario de la entidad, trabajarlo y asumirlo como propio, forma parte de la formación.

Aquí se engloban los contenidos conceptuales, es decir, todos aquellos contenidos que tienen que ver con el concepto de voluntariado, de sensibilización y con la idiosincrasia de la entidad. El acercamiento a estos conceptos debe ser integral, interrelacionando contenidos y desde una perspectiva que favorezca la crítica y la construcción propia. Consiste en construir conjuntamente conceptos que usarán las personas voluntarias en su tarea como, por ejemplo, el concepto de “desnutrición” si van a sensibilizar sobre el hambre en el mundo.

CONTENIDOS :

21. Voluntariado. Sensibilización.
22. Cambio social.
23. Derechos humanos.
24. Igualdad de género y de oportunidades globalización.

CONTENIDO FORMACION BÁSICA

OBJETIVOS

Conocer las características demográficas y sociales de las personas menores y jóvenes del Sistema de Protección de Menores. ^[1]_{SEP}

Conocer los programas de apoyo y recursos para menores y jóvenes. ^[1]_{SEP}

Conocer las ambiciones y proyectos de menores extranjeros/as no acompañado/as y personas extuteladas. ^[1]_{SEP}

Dibujar el perfil del voluntario dedicado a personas jóvenes .

MÓDULO 1 :LAS PERSONAS EXTUTELADAS

TEMA 1. ¿Qué significa ser menor y joven extutelado/a ? ^[1]_{SEP} El valor de ser persona del sistema de protección. Situación de las personas menores no acompañadas y de personas jóvenes extuteladas en España. Condiciones de ^[1]_{SEP} vida, sentimientos, enfermedad, necesidades, aportaciones .Aportar datos sociodemograficos en España. Definir que es ser joven, su papel en la sociedad, sus condiciones de vida y sus características.

TEMA 2.¿Qué apoyos precisa la persona joven extutelada?

Programas de apoyo nacionales, locales, Recursos, ONG ^[1]_{SEP} Conocer los programas de apoyo nacionales ,los programas locales, los recursos de los que se dispone y las ONG que dedican su actividad Se mostrará un DVD relacionado con la exposición.

TEMA 3. El apoyo a la persona extutelada.

La realidad del desamparo. Causas del desamparo. Proyectos migratorios. . La repercusión familiar. Los apogos, las pérdidas, la vida emocional.

TEMA 4. Expectativas de la persona joven extutelada.

Dar vida a los años. Proyectos, ilusiones, habilidades, participación. Aproximarnos a cómo se puede llenar de vida y utilidad la ancianidad. Es posible seguir siendo activo con los años y aportar a la

TEMA 5. ¿Qué significa ser voluntario de personas jóvenes extuteladas ?

Condiciones que debe reunir el voluntario. Perfil de la persona voluntaria: compromiso, altruismo, solidaridad.

MÓDULO 2: ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL, VOLUNTARIADO Y ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Impartido por Andalucía Compromiso Digital. Duración: 35 horas (10 teóricas y 25 prácticas)

1. OBJETIVOS

☑ Acercar la Sociedad del Conocimiento al colectivo universitario y hacerlos partícipes de la filosofía, tareas y compromiso con la sociedad que aporta el proyecto Andalucía Compromiso Digital en su labor de lucha contra la brecha digital en Andalucía.

2. TEMARIO Parte Teórica

1. Sociedad de la Información y el Conocimiento ^[L]_[SEP]
2. Introducción al Voluntariado ^[L]_[SEP]
3. Proyecto Andalucía Compromiso Digital ^[L]_[SEP]
4. El Voluntari@ Digital ^[L]_[SEP]
5. El Acompañamiento Digital ^[L]_[SEP]
6. Habilidades Sociales y Didácticas ^[L]_[SEP]
7. Sistemas y estructura de soporte ^[L]_[SEP]
8. Experiencias de Voluntarios Digitales del Proyecto (aportación de experiencias ^[L]_[SEP] por parte de voluntarios y voluntarias veteranos). ^[L]_[SEP]

Parte Práctica

- Acompañamientos Digitales ^[L]_[SEP]

- Apoyo al Centro de Coordinación de Voluntariado Digital 

MÓDULO 3: PENSAMIENTO SOLIDARIO Y ACCION VOLUNTARIA

OBJETIVOS

 Cambiar la actitud de los asistentes respecto a la creatividad.  Potenciar el pensamiento creativo de las personas asistentes.

 Analizar las bases del pensamiento creativo.

 Desarrollar herramientas para el pensamiento creativo.

 Aprender a liderar y participar en reuniones de creatividad dentro un grupo. 

 Ejercitar la generación de ideas para casos reales de actividades de voluntariado.

TEMARIO

Conceptos generales de Creatividad.  Desarrollo de una actitud creativa, aprender a pensar. El pensamiento lateral. Técnicas de Creación de Ideas.  Casos prácticos.

MÓDULO 4 : IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVOS

 Impartir formación especializada en materia de igualdad de género a voluntarios y voluntarias.

 Dotar de conceptos y herramientas de intervención básicos en referencia a igualdad entre hombres y mujeres a voluntarios/as.

TEMARIO

TEMA 1 :Teoría Sexo – Género. El patriarcado. Mitos y creencias erróneas. La teoría Queer.

TEMA2: Corresponsabilidad y Conciliación. Cuidar y educar en igualdad.

TEMA 3: Las desigualdades por razón de Género. Nuevas masculinidades. Los micromachismos.

TEMA 4: Violencia masculina dirigida contra las mujeres. Tipología. Relaciones entre géneros saludables.

TEMA 5: Igualdad de Oportunidades de la Mujer Inmigrante: la importancia de la formación .

Formación profesional para el empleo y capacitación de mujeres inmigrantes Adquisición de habilidades sociales y para el empleo. La intervención social con las mujeres inmigrantes.

TEMA 6: Igualdad de Oportunidades de la Mujer Inmigrante

Dificultades para la integración social de la mujer inmigrante

El valor de las diferencias culturales (confusión conceptual, choque cultural, política, instrumentos de adaptación).

TEMA 7: Mujer e inmigración, retos, integración e Interculturalidad. La historia de la inmigración de las mujeres (ejemplo mujeres marroquíes) La diversidad es nuestra realidad. El velo islámico: mediación frente a prohibición. Conocerse para respetarse. Lengua y Cultura, ¿elementos integradores?

TEMA 8: Sexualidad desde la perspectiva de Mujer Inmigrante

Conocimiento de los distintos métodos anticonceptivos existentes, así como su utilización Planificación familiar y empoderamiento en lo referente a su maternidad.

MÓDULO 5 : CONOCIENDO A AFASODE

OBJETIVOS

Es proporcionar un conocimiento inicial sobre AFASODE y para ello se trataran su historia; principios fundamentales, que orientan y garantizan el valor de las acciones; estructura y funcionamiento; así como los planes, programas y proyectos del que el voluntariado pueden formar parte activa. TEMARIO

TEMA 1. Origen y Estructura

El nacimiento de las Ongs AFASODE .Contexto Histórico. Principios Fundamentales. Estructura del Movimiento Internacional .Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos

TEMA 2. AFASODE

Origen y Estructura actual. Normativa .Código de Conducta . Estructura Estatutaria .Estructura Organizativa .Recursos Humanos. Recursos Económicos.

TEMA 3. El voluntariado

Participación .Proceso para la participación. La acción voluntaria. Las personas voluntarias Regulación normativa de la acción voluntaria Derechos y Deberes. La Formación en AFASODE

TEMA 4. La acción de AFASODE

La acción hacia menores en las distintas medidas de acogimiento y adopción , asi como el programa de familias colaboradoras. Planes Programas y Proyectos de AFASODE

TEMA 5. Plan de Empleo

Itinerarios Integrales con inmigrantes en dificultad social: Red Interl abora Programa Incorpora RSC- Inserción Laboral para mujeres Diversificación profesional para la mejora de empleo para personas inmigrante

MÓDULO 6 : CIUDADANÍA , INTERCULTURALIDAD Y TOLERANCIA

OBJETIVOS

☑ Formar en temas de educación para la ciudadanía y prevención de la intolerancia.

☑ Dotar a las personas participantes de los conocimientos y habilidades necesarias para participar en programas de sensibilización social en contra de la intolerancia y de educación para la ciudadanía, y formarles en metodologías específicas para la neutralización de prejuicios racistas, xenófobos y de otras manifestaciones de intolerancia; y la prevención de la violencia juvenil, en cualquiera de sus formas.

TEMARIO^{SEP}

TEMA 1. Ciudadanía vs Intolerancia

El objetivo de este módulo es definir y analizar las manifestaciones de racismo, xenofobia, antisemitismo, islamofobia, homofobia, y aporofobia, y establecer pautas metodológicas para trabajar en el aula, ya sea a través de la propia asignatura de educación para la ciudadanía o de programas de sensibilización educativa.

TEMA 2. Minorías Étnicas.

El objetivo de este módulo es abordar desde diversas perspectivas el fenómeno de la diversidad social que caracteriza a las ciudades del siglo XXI partiendo del concepto de ciudadanía como espacio de valores en el que se desenvuelve el individuo.

TEMA 3. “Ciudadanía, Democracia y Memoria”

Esta parte del curso aborda el tema de la memoria histórica desde la perspectiva del valor que tiene como apuntalamiento de la democracia y sus valores de ciudadanía y tolerancia. Para ello se aborda de manera específica el tema de “Educación sobre el Holocausto” por varios motivos. En primer lugar por el acuerdo alcanzado en el Ministerio de Educación para introducir el tema en el aula, y porque diferentes estudios demuestran que tiene una gran capacidad para producir actitudes contrarias a cualquier forma de intolerancia.

TEMA 4 “Derechos Humanos y Participación Ciudadana”

En este módulo se proponen estrategias educativas y de sensibilización para promover los valores que emanan de la Declaración de los Derechos Humanos, y su importancia y vigencia para apuntalar el sistema democrático.

CRONOGRAMA

AGOSTO	SEPTI E	OCTUBR E	DICIEMB RE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNI O
DETECC. NECESID.	ELAB. HERR	MÓDUL 1	MÓDULO 1	MÓDUL O 3	MÓDUL O 3	MÓDUL 5	MÓDUL 5	EVALU A	MEM .
ENTREVIS CAPTACION	PROG	MÓDUL 2	MÓDULO 2	MÓDUL O4	MÓDUL O4	MÓDUL 6	MÓDUL 6		
DINAM.GRUP A									
CUESTIONARI OS									

EVALUACIÓN

Se plantea plasmar la evaluación realizada de forma que se visualicen todos los ítems valorados, así como las propuestas de mejora.

Se evaluará:

1.- Adquisición de competencias, tanto las personas voluntarias como la persona referente realizarán una valoración de la adquisición de competencias personales. Retomando el porcentaje inicial de cumplimiento establecido .

Se evalúa :

Compromiso hacia los objetivos.

Flexibilidad y creatividad.

Iniciativa, Dinamismo y Energía.

Conocimiento y uso de los conceptos.

Motivación y Desarrollo Personal.

2.- Necesidades formativas se valorará de nuevo el porcentaje de cumplimiento tras la acción formativa. Esta valoración se realizará de forma individualizada por cada persona voluntaria o por todo el grupo, en caso de que el itinerario se haya enfocado de forma colectiva.



3.- Desarrollo de las acciones formativas, la valoración será realizada por parte de las personas voluntarias respecto a cada una de las acciones formativas realizadas. Según el tipo de acción, los ítems a valorar serán diferentes y deberán añadirse a la tabla.

Lugar de realización de celebración.

Temporalización.

Dinámicas realizadas.

Utilidad.

Recursos y material aportados.

Recursos didácticos y metodología.

Docente. Capacidad de transmisión, conocimientos y estrategias.

4.- Impacto sobre la entidad, la entidad valorará las consecuencias que ha tenido la formación en la consecución de los fines de la entidad y en las acciones de sensibilización. Se proponen algunas variables para valorar que pueden ser ampliadas.



ASOCIACIÓN FAMILIAS SOLIDARIAS PARA EL DESARROLLO

CIF G11777851

Mistral 10

11130 Chiclana de la Frontera, Cádiz

Teléf. 661 30 88 66

asfamiliasolidarias@gmail.com <http://asfamiliasolidaria.wixsite.com/familias-solidarias/familias-solidarias-c16q4>
Registro de Nacional de Asociaciones con el nº 171708

