

**Plan de formación.**

Arquitectura Sen Fronteiras.

## **AUTORÍA**

Paula Morales Pereira

Lucía García-Cernuda Ruiz de Alda

## **REVISIÓN**

Grupo de Trabajo de Voluntariado e Formación.

Soledad Bugallo Chouciño. Responsable de Formación.

## **DISEÑO E MAQUETACIÓN**

Paula Morales Pereira

Lucía García-Cernuda Ruiz de Alda

## **DATA DE REALIZACIÓN**

Setembro 2015

## ÍNDICE

1. Introducción.
2. Análise e diagnóstico.
  - 2.1. Antecedentes e vinculación coa lexislación vixente.
  - 2.2. Análise e diagnóstico da formación en ASF Galicia ata a actualidade.
  - 2.3. Obxectivos do Plan de formación.
3. Itinerarios formativos e competencias.
  - 3.1. Xustificación teórica dos itinerarios de competencias.
  - 3.2. O voluntariado de Arquitectura sen Fronteiras Galicia.
  - 3.3. Formación por competencias.
4. Protocolo de formación.
  - 4.1. Responsable de Formación.
  - 4.2. Metodoloxía de traballo.
    - 4.2.1. Planificación do itinerario formativo.
    - 4.2.2. Execución e seguimento do itinerario formativo.
    - 4.2.3. Avaliación do itinerario formativo.
  - 4.3. Ferramentas.
    - 4.3.1. Mecanismos de planificación.
    - 4.3.2. Mecanismos para execución e seguimento.
      - 4.3.2.1. Base de datos de recursos dispoñibles de formación.
      - 4.3.2.2. Intercambio de experiencias a través dos grupos de traballo.
      - 4.3.2.3. Proxecto de Coñecemento da Realidade e Practicum.
      - 4.3.2.4. Ficha de seguimento.
    - 4.3.3. Mecanismos para avaliación.
    - 4.3.4. Papel das reunións trimestrais.
    - 4.3.5. Papel dos proxectos de fortalecemento.
5. Listado de anexos.
6. Bibliografía.

## 1. Introducción.

O presente documento enmárcase dentro do *Proxecto de Mellora da eficacia dous mecanismos internos de Arquitectura Sen Fronteiras Galicia* financiado pola Xunta de Galicia e executado durante os anos 2014 e 2015. O obxectivo específico deste proxecto foi mellorar a eficacia dos mecanismos internos da organización para o mellor desenvolvemento da súa misión.

Para contribuír ao resultado dous, centrado no proceso de formación de ASF Galicia, elaborouse coa participación da organización este Plan de Formación.

## 2. Análise e diagnóstico.

### 2.1. Análise e vinculación coa lexislación vixente.

A formación das persoas voluntarias dunha organización necesita dunha estrutura e un proceso de elaboración propio, que estruture un currículo básico para o desenvolvemento de contidos, metodoloxías, experiencias e prácticas que axuden a guiar durante todo o proceso ás persoas voluntarias.

Segundo a Lei do voluntariado (6/1996), as organizacións que traballan con voluntariado teñen a obrigaón de ofrecer ás persoas que desenvolven unha acción voluntaria a formación necesaria para levala a cabo con garantías. Tamén o Código ético das organizacións de voluntariado fala de crear e ofrecer itinerarios educativos para a formación dos seus voluntarios, que teñan en conta o seu proceso de maduración e crecemento persoal.

Arquitectura sen Fronteiras Galicia vén tentando desde hai tempo estruturar a oferta formativa existente no campo da cooperación e o voluntariado, para facilitar o acceso das persoas voluntarias á formación que necesitan e queren recibir.

### 2.2. Análise e diagnóstico da formación en ASF Galicia ata a actualidade.

Antes de expor as directrices xerais do plan, considerouse necesario unha análise sobre a formación dentro da demarcación de Galicia ata este momento. O obxectivo era coñecer os acertos e erros cometidos así como os enfoques e dinámicas establecidas dentro do ámbito formativo co fin de realizar un plan en consonancia coas necesidades da demarcación. Desta maneira tentáronse mellorar aqueles aspectos que non funcionaron, respectar as estruturas que xa dan resultado e tratar de responder as aspiracións de todas as persoas voluntarias.

Durante a fase previa ao plan, realizouse unha enquisa de carácter cualitativo para recoller a experiencia formativa de todas as persoas voluntarias tentando deseñar o plan da forma máis participativa posible (Ver *Anexo 01. Enquisa para a fase previa*)

A enquisa foi respondida por 17 voluntarios/as (35% homes, 65% mulleres) con distintas traxectorias e tempos de permanencia dentro da organización. Consideramos que aínda que a participación foi media (68% do voluntariado actual), o feito de englobar perfís moi diferentes permitiunos recoller un amplo espectro de visións (Ver *Anexo 02. Repostas á enquisa da fase previa*)

Para realizar a análise das enquisas agrupamos a información obtida en catro áreas: que é a formación para o voluntario, experiencia formativa dentro de ASF Galicia, plantexamento dos voluntarios/as para a formación de ASF Galicia, propostas dos voluntarios/as.

#### Que é a formación para o voluntariado de ASF Galicia.

A formación dentro da demarcación considérase básica e fundamental. Enténdese como unha ferramenta para desenvolver capacidades persoais. Obsérvase tamén dende o punto de vista produtivo, para especializar aos traballadores e conseguir maior efectividade dentro do labor voluntario, mellorando o traballo dentro da organización.

#### Experiencia formativa dentro de ASF Galicia.

A formación dentro da demarcación non foi adecuada. Resulta caótica ao non estar estruturada e non existir unha planificación nin unha persoa responsable dela. Na maior parte dos casos a aprendizaxe foi autodidacta e externo á organización. Recoñécese a información puntual sobre cursos, pero considérase algo irreflexiva. Cabe destacar que se valora moi positivamente a aprendizaxe práctica dentro dos grupos de traballo e as achegas dos compañeiros/as.

#### Plantexamento dos voluntarios/as para a formación de ASF Galicia.

Búscase unha formación adaptada ao voluntario e aos grupos de traballo, que sexa flexible e ofrezca un abanico ordenado de posibilidades. Obsérvanse claramente dúas etapas na formación do voluntariado: unha xenérica para os novos voluntarios/as e unha específica e práctica para os grupos de traballo. Os contidos formativos deben sistematizarse e compartirse resultando accesibles e útiles. Valórase de novo especialmente a transferencia de coñecementos entre persoas voluntarias.

#### Propostas das persoas voluntarias de ASF Galicia.

Considérase fundamental a figura do responsable de formación que organice e estructure as necesidades dos voluntarios/as e os grupos de traballo. Hai que establecer un mínimo de horas para formación e que se dispoña de espazo para facilitar o transvasamento de coñecemento dos voluntarios veteranos. Vese importante a creación dun arquivo/cartafol que recolla toda os contidos formativos existente (cursos, talleres) e que se visibilice esta documentación.

Desta análise extráense os obxectivos actuais da demarcación para o seu plan de formación.

### **2.3. Obxectivos do plan de formación.**

- Desenvolver un modelo de formación adaptado á organización e as súas necesidades.
- Estructurar a xestión da formación do voluntariado de ASF Galicia.
- Definir o protocolo de formación: responsable, metodoloxía e ferramentas.
- Establecer o itinerario formativo 2015-2017 (plan bianual).

### **3. Itinerarios formativos e competencias.**

#### **3.1. Xustificación teórica dos itinerarios de competencias.**

O proceso formativo de cada voluntario dentro dunha ONG é diferente. Depende das súas calidades persoais, da súa formación previa, da súa dispoñibilidade, das tarefas ás que se vaia a dedicar... Por elo, este plan non plantexa definir un nin varios camiños lineais que todo voluntario ou voluntaria vaia a realizar, nin marcará unha serie de cursos a realizar secuencialmente. Este plan pretende dar unha serie de referencias que axuden ao voluntariado para decidir cal quere que sexa o seu itinerario formativo personalizado. Isto conseguirase coa información do plan e a asistencia do responsable de formación.

O punto de partida de cada itinerario será o propio voluntario ou voluntaria, que percorrerá o proceso formativo que decida percorrer, guiado pola persoa responsable de formación e acompañado por toda a entidade, ata alcanzar o horizonte de chegada que desexe, que non punto final.

Debemos ter en conta unha serie de factores importantes sobre a formación do voluntariado.

A persoa voluntaria debe ser o centro do proceso formativo, por elo, non podemos centrar a formación só en adquirir destrezas para facer ben a súa tarefa, senón que a formación debe axudar ao voluntario/a a desenvolverse como persoa. Se a formación se centra só nas destrezas, non se promove a participación nin o empoderamento e o voluntario non se involucra na transformación social que propón a entidade (Aranguren 2002).

Ningún itinerario formativo é neutral, e por elo é a organización a que debe definir os seus obxectivos. Do mesmo xeito, os voluntarios deben participar nesta definición de obxectivos.

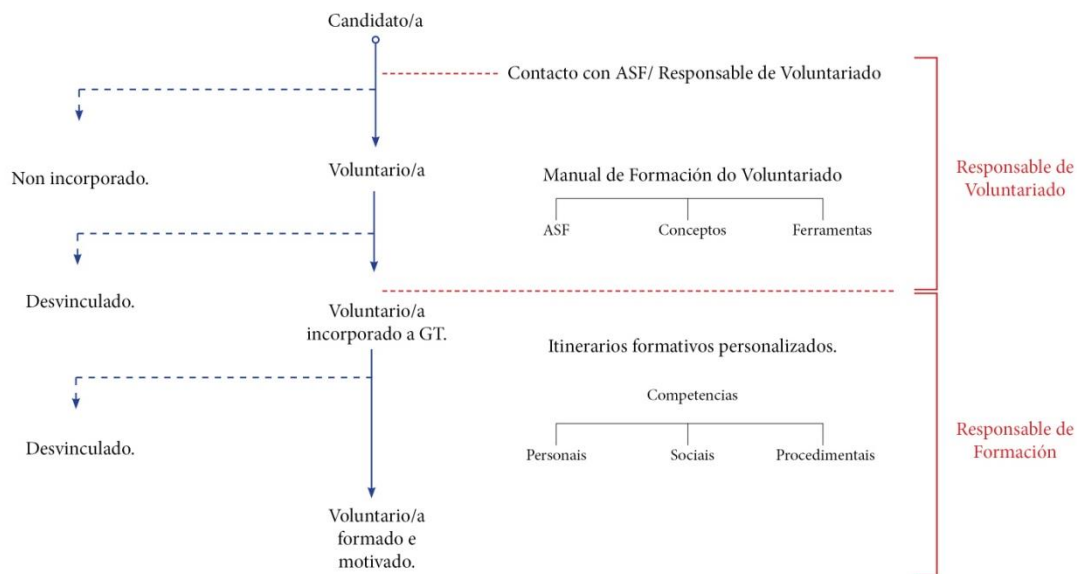
O proceso formativo non se levará a cabo só a través da educación formal (cursos regrados), senón tamén mediante educación non formal, compartindo espazo de reunións ou traballo en terreo, intercambiando experiencias entre persoas voluntarias e entre persoas voluntarias e técnicas, etc. A relación do responsable/voluntario con experiencia co voluntario/a é sempre educativa. A formación dos voluntarios/as aparece transversalmente en tódalas actividades da organización, por iso é importante que todos as persoas voluntarias, os responsables de grupos de traballo e os técnicos e xunta directiva o teñan en conta, sexan coprotagonistas desta tarefa, e asuman a responsabilidade que conleva.

#### **3.2. O voluntariado de Arquitectura Sen Fronteiras Galicia.**

O perfil do voluntariado que forma a base social de ASF Galicia é, en xeral, moi comprometido, traballador, altamente formado e dedicado á organización. Isto non ocorre en todas as ONGD de

voluntariado e é unha gran virtude para ASF. Con todo, iso non implica que os voluntarios non requiran acompañamento durante a súa colaboración coa organización.

Nunha primeira fase de contacto con ASF Galicia, será o responsable de voluntariado o encargado de explicar ao interesado o funcionamento da organización. Para iso axudarse do Manual de formación do voluntariado, que ofrece aos voluntarios toda a información necesaria para comezar a coñecer a organización e colaborar nalgún dos grupos de traballo.



Imaxe 1. Esquema do ciclo das persoas voluntarias..

### 3.3. Formación por competencias.

Despois desta primeira fase o desenvolvemento educativo dos voluntarios/as estruturarase en tres dimensións de competencias: persoais, sociais e procedimentais. As competencias son as capacidades que ten unha persoa de poñer en marcha de forma integral os coñecementos, habilidades, pensamentos, carácter e valores que posúe para enfrontarse a calquera aspecto da vida (García Martínez 2013).

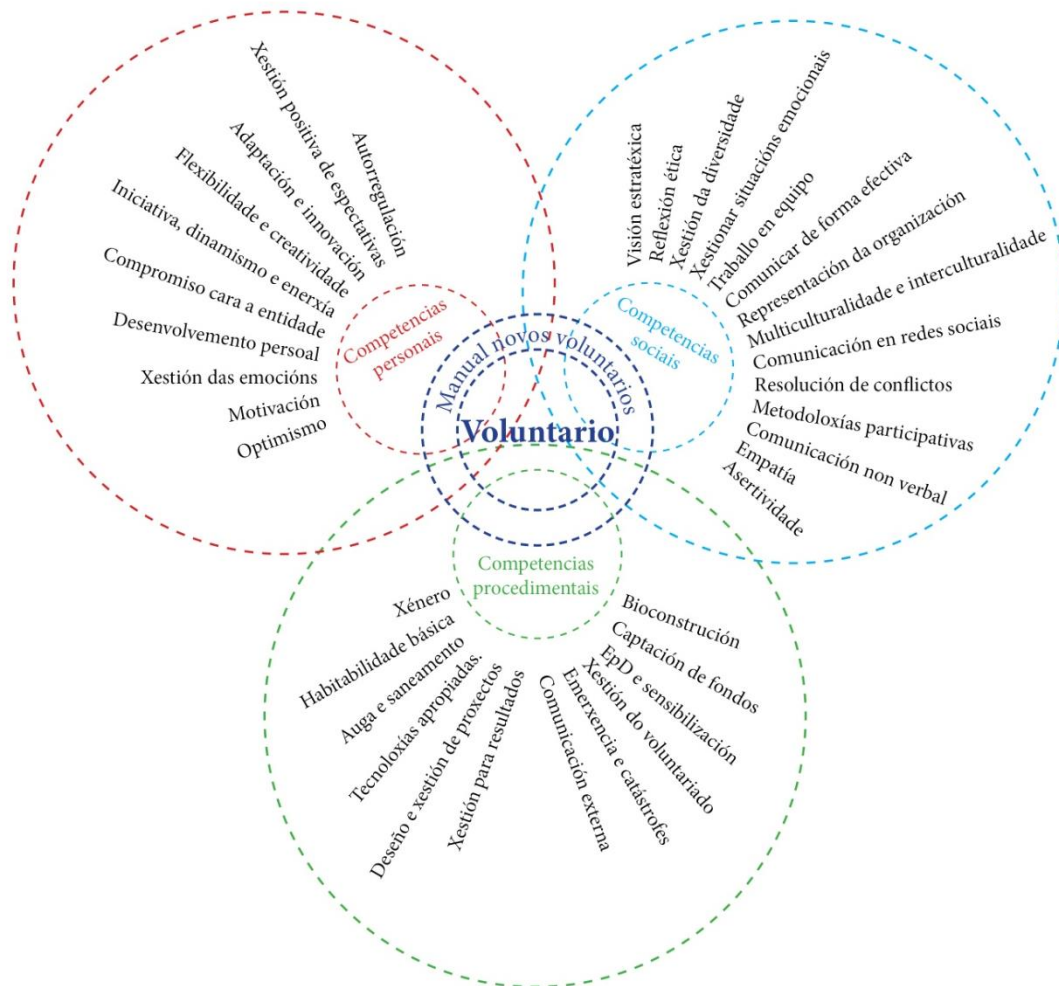
As **competencias persoais** son aquelas relacionadas co carácter do individuo. Están vinculadas aos valores da ONGD e que o voluntariado debe sentir como propios. Estes valores teñen que ser o motor do voluntariado, a orientación da acción voluntaria, xa que así conseguiremos persoas que non se conformen e que loiten polo cambio social que busca ASF.

As **competencias sociais** son aquelas que unha persoa precisa para desenvolverse nun contexto social determinado. Neste caso o contexto é o dunha organización de cooperación ao desenvolvemento que traballa distintas áreas de traballo en diferentes grupos independentes.



As **competencias procedimentais** son as habilidades que os voluntarios necesitan para desenvolver a súa tarefa. Neste caso trátase de desenvolver competencias relacionadas coas tarefas e funcións concretas que serán imprescindibles para conseguir os obxectivos de cada grupo de traballo e da organización.

Para que a persoa voluntaria desenrole adecuadamente as súas tarefas como voluntario, non só necesitará desenvolver competencias procedimentais, serán igual ou máis necesarias algunhas competencias persoais e sociais. Con todo, nos últimos anos en ASF a formación centrábase en competencias procedimentais. Ao dividir as competencias en tres grupos e estruturar a formación deste xeito farase visible o posible desequilibrio entre os tres eixos da formación e isto axudará a compensalo.



Imaxe 2. Esquema de competencias.

## 4. Protocolo de formación.

### 4.1. Responsable de formación.

Para levar a cabo o plan é imprescindible que exista unha persoa que sexa referente para tódalas persoas voluntarias en canto á súa formación. Por elo defínese a figura de Responsable de Formación.

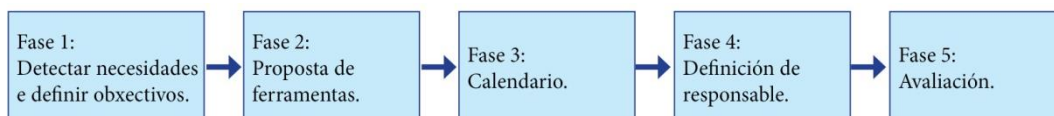
O Responsable de Formación formará parte do Grupo de Traballo de Voluntariado e Formación e coordinarase en todo momento co responsable de voluntariado para coñecer as necesidades e perfís dos voluntarios. Ao mesmo tempo, coordinarase cos responsables de cada grupo de traballo, para planificar, priorizar e facilitar as formacións adecuadas ás súas necesidades.

Recoméndase que a persoa responsable de formación teña experiencia en temas de formación e/ou xestión do voluntariado. Ademais a súa experiencia como persoa voluntaria poderá axudarlle a comprender o proceso de evolución no ciclo do voluntario ou voluntaria.

Tarefas específicas do/a Responsable de Formación.

- Planificar o itinerario formativo da organización xunto ás persoas voluntarias, os grupos de traballo, as persoas técnicas e a xunta directiva.
- Realizar o seguimento do itinerario formativo.
- Avaliar e expor melloras sobre os itinerarios formativos e as accións formativas.
- Informar sobre as ferramentas formativas dispoñibles.
- Actualizar as ferramentas formativas dispoñibles.
- Acompañar, informar e asesorar aos voluntarios no seu proceso de formación.

### 4.2. Metodoloxía de traballo.



Imaxe 3. Esquema de realización dun itinerario formativo.

#### 4.2.1. Planificación do itinerario formativo.

O primeiro paso é detectar as necesidades formativas das persoas voluntarias. A partir da identificación das necesidades dos diferentes perfís que conforman a organización planificarase todo o itinerario formativo. Existen dous niveis de coñecemento que interesa coñecer acerca das persoas voluntarias. (García 2013)

- Aspectos xerais.
- Necesidades sentidas e detectadas.

Despois de realizar unha análise das necesidades da entidade como das propias persoas voluntarias, débense priorizar cales destas necesidades van ser cubertas no itinerario formativo, establecendo os seus obxectivos. Á hora de exporse os obxectivos do itinerario de formación, tense que ter en conta que o impacto da formación vai ter efectos a dous niveis diferentes: a entidade e as persoas voluntarias.

Recollendo as necesidades para o itinerario formativo determínanse as accións formativas, en base aos recursos e ferramentas dispoñibles e defínese un cronograma.

O responsable de formación, apoiado polo grupo de traballo, será o encargado da planificación formativa. No apartado de ferramentas propóñense varias fichas modelo. As fichas deberán ser ampliadas, modificadas ou adaptadas ás distintas accións formativas.

#### **4.2.2. Execución e seguimento do itinerario formativo.**

Unha vez planificado o itinerario formativo o Responsable de Formación será o encargado de levalo a cabo apoiado polo grupo de traballo e polos responsables doutros grupos e a Xunta Directiva. O Responsable de Formación coordinará e dará seguimento ás accións formativas expostas.

No apartado de ferramentas recóllense os recursos actuais dos que dispón a organización para desenvolver accións formativas e os mecanismos de seguimento.

#### **4.2.3. Avaliación do itinerario formativo.**

A avaliación é un elemento indispensable en calquera plan, xa que permite valorar o seu impacto e resultados.

Proponse unha avaliación dividida en tres áreas (García 2013).

- A adquisición de competencias por parte das persoas voluntarias tras participar nunha formación.
- O desenvolvemento das accións formativas e os seus aspectos prácticos e o grao de satisfacción dos voluntarios e voluntarias que a recibiron.
- O impacto sobre a entidade e o alcance dos seus obxectivos. Mide como una certa formación mellorou un obxectivo da organización ou unha aprendizaxe aplicouse en actividades.

No apartado de ferramentas propóñense varias fichas modelo para poder realizar un avaliación destes tres aspectos. As fichas deberán ser ampliadas, modificadas ou adaptadas ás distintas accións formativas.

### 4.3. Ferramentas.

A continuación descríbense unha serie de ferramentas das que dispón actualmente o/a Responsable de Formación para a realización das súas tarefas.

#### 4.3.1. Mecanismos de planificación.

Para recoller necesidades formativas sentidas e detectadas pódense utilizar diferentes técnicas en función dos recursos e tempo da entidade. Poden ser:

- Entrevistas personalizadas. Realizadas directamente á persoa voluntaria, pero permitindo unha retroalimentación coas súas respostas.
- Cuestionarios individuais. Pregúntase directamente á persoa sobre as súas necesidades (ver *Anexo 03. Enquisa para a priorización de competencias*).
- Grupos focais. Reúnense ás persoas voluntarias para determinar entre todos as súas necesidades. Desenvolveranse de forma independente cos distintos grupos de traballo, os técnicos/as e a Xunta Directiva.

#### 4.3.2. Mecanismos de execución e seguimento.

Permiten desenvolver accións de formación establecidas no itinerario.

##### 4.3.2.1. Base de datos de recursos para formación.

Trátase dunha base de datos dixital que recolle sinteticamente os recursos de formación dos cales dispón a demarcación. En consonancia co resto do plan, están organizados segundo as competencias que traballe: persoais, sociais ou procedimentais. Ademais clasifícanse segundo a natureza da formación, a duración aproximada e o número de persoas aos que vai destinado. Tamén se acompañan dun breve resumo e a ligazón á súa localización no *drive*.

- Dinámicas.
- Textos e presentacións.
- Audiovisuais.
- Cursos. Están recollidas todas aquelas formacións recibidas por persoas voluntarias da demarcación. Compártese o material didáctico, os exercicios prácticos asociados, a bibliografía recomendada ou as notas tomadas.
- Transferencias entre persoas voluntarias. Aquela formación que algunhas persoas voluntarias veteranas están dispostas a trasladar a persoas recentemente chegadas ou con menos experiencia.

Esta base de datos é un arquivo modificable ao cal poden ter acceso tódolos voluntarios e voluntarias da demarcación para poder completalo e enriquecelo con novas achegas. O

Responsable de Formación encargarse do seu mantemento e revisión de forma continua e periódica.

#### **4.3.2.2. Intercambio de experiencias a través dos grupos de traballo.**

Unha das características máis valoradas dentro da demarcación é a aprendizaxe práctica que proporcionan os grupos de traballo. É unha ferramenta fundamental que debe coidarse e enriquecerse.

Ademais preveranse encontros entre os diferentes grupos de traballo para poder coñecer e intercambiar as súas propias formas de xestión interna sobre temas específicos.

#### **4.3.2.3. Proxectos de Coñecemento da Realidade e *Practicum*.**

Ademais das accións formativas internas téñense en conta aquelas oportunidades proporcionadas por outros organismos cos que ASF ten experiencia de traballo como é o caso das universidades. Destácanse dúas accións que están a xogar un papel fundamental actualmente na organización.

- Proxecto de Coñecemento da Realidade. A través dunha bolsa da universidade asociada a unha ONGD con presenza no exterior, as persoas voluntarias poden viaxar a terreo e desenvolver un proxecto vinculado ao traballo realizado pola súa organización nese lugar. Este foi e continúa sendo unha ferramenta fundamental para que os voluntarios e voluntarias do grupo de traballo de cooperación internacional poidan coñecer o contexto dos proxectos de ASF.
- *Practicum*. Posibilitase a incorporación de alumnos e alumnas que estean a cursar as súas prácticas finais de graos universitarios a proxectos de ASF que poidan resultar do seu interese. É unha ferramenta que permite aos voluntarios e voluntarias universitarios continuar a súa formación académica a través da colaboración coa organización.

#### **4.3.2.4. Ficha de seguimento.**

A ficha de seguimento (ver *Anexo 04. Ficha de seguimento*) será manexada tanto polo Responsable de Formación como polo Responsable de Voluntariado e nela estará recollida toda a información relativa ao proceso formativo das persoas voluntarias durante a súa traxectoria en ASF.

#### **4.3.3. Mecanismos de avaliación.**

Estas ferramentas permiten visualizar a avaliación nos seus tres aspectos.

Na ficha de Adquisición de competencias, as persoas voluntarias e o responsable de voluntariado valorarán a adquisición de competencias comparándoa coa situación previa á formación (ver *Anexo 05. Ficha de Adquisición de competencias*).

Esta avaliación poderá ser individual ou de grupo, se a actividade foi planificada para un grupo de traballo.

Na ficha Desenvolvemento de actividades formativas e o cuestionario modelo o voluntariado valorará unha acción formativa concreta. As preguntas e ítems deben ser adaptados á devandita acción formativa (ver *Anexo 06. Ficha de desenvolvemento de accións formativas*).

Na ficha de impacto sobre a entidade os grupos de traballo e/ou o conxunto da organización valorarán as consecuencias que tivo a acción formativa, se os coñecementos adquiridos aplicáronse na organización e se contribuíu a conseguir os seus obxectivos (ver *Anexo 07. Ficha de impacto*).

#### **4.3.4. O papel das reunións trimestrais.**

As reunións trimestrais son espazos de encontro entre os distintos grupos de traballo da demarcación de Galicia. Organízanse e convocan desde a Xunta Directiva aproximadamente cada tres meses co fin de que todos os voluntarios e voluntarias teñan unha visión global do que sucede na organización. É por elo que se considera o lugar idóneo para que o Responsable de Formación dispoña dun espazo propio onde poder desenvolver parte das súas tarefas.

#### **4.3.5. O papel dos proxectos de fortalecemento.**

Os proxectos de fortalecemento interno da organización son un dos medios dispoñibles para financiar aquela formación que se considera necesario recibir de forma externa. Ata agora, neles incluíase formación priorizada previamente polos grupos de traballo, sen estar asociada a ningún itinerario formativo xeral. Unha vez desenvolvido o plan de formación, os proxectos de fortalecemento, no que a formación refírese, haberán de recoller as pautas establecidas polo itinerario formativo vixente durante o momento da formulación.

## 5. Listado de anexos.

Recóllese un listado dos anexos referenciados nos apartados anteriores.

- Anexo 01. Enquisa para fase previa.
- Anexo 02. Respostas á enquisa para fase previa.
- Anexo 03. Enquisa para priorización de competencias.
- Anexo 04. Ficha de seguimento.
- Anexo 05. Ficha de adquisición de competencias.
- Anexo 06. Ficha de desenvolvemento de accións formativas.
- Anexo 07. Ficha de impacto.

## 6. Bibliografía.

Aranguren, Luís A. 2002. *Los itinerarios educativos del voluntariado*. Madrid: Plataforma para la promoción del voluntariado.

García Martínez, Laia. 2013. *Formación en Sensibilización para Voluntariado*. España: Fundación contra el Hambre.

1996. *Ley del voluntariado 6/1996*. Madrid: BOE.