



Volunteering for a Sustainable World

voww

R2 – DIRECTRICES para la formación de voluntarios de economía sostenible y sus formadores

29/02/2024



Co-funded by the European Union

Contenido

1. Introducción	3
1.1 Mapa de Competencias	3
2. El camino de la formación - Directrices	5
3. La plataforma	8
4. Primera prueba presencial: Madrid	13
5. Monitorización de rutas experimentales	15
5.1 Informe de actividad de las tablas sinópticas	15
CUADRO 1	15
CUADRO 2	16
5.2 Notas sobre los experimentos realizados	19
5.3 Sugerencias	20
5.4 Consideraciones finales	20
6. Definición de posibles modelos de validación de competencias para competencias de voluntariado	22
6.1 Uso de VOW R2 y métodos de evaluación de competencias relevantes	22
6.2 Razones organizativas para validar las competencias	22
6.3 Consideraciones de los voluntarios para la validación de competencias	23
6.4 Grupos de voluntarios relevantes	24
6.5 Oferta de validación de competencias relevantes	25
6.6 Conclusión	27

1. Introducción

El contenido del resultado anterior R1, es decir, la definición de las competencias para una visión actualizada del voluntario de economía sostenible, han sentado las bases para la realización de este resultado del proyecto. En esta fase se propuso desarrollar un proyecto formativo tanto para el voluntario de economía sostenible, como para sus formadores.

Al principio, los socios trabajaron juntos para enfocarse en lo que se identificó como las principales necesidades de capacitación en el camino del voluntariado en actividades de comercio justo.

Para ello, primero cumplimentaron un cuestionario centrado en las competencias, los conocimientos y las necesidades de formación, con el fin de facilitar un intercambio entre los socios, que luego concluyó con la presencia de un taller de formación en Bruselas, durante el cual los socios construyeron juntos el itinerario formativo para los formadores de nuevos voluntarios de economía sostenible.

El cuestionario, titulado "mapa de competencias", constaba de las siguientes preguntas que destacamos porque esta herramienta puede ser útil para establecer las directrices del curso de formación.

1.1 Mapa de Competencias

Motivación del voluntario

- ¿Qué competencias y conocimientos tienes para atraer, motivar, involucrar a los nuevos voluntarios? ¿Qué métodos/contenidos utilizan?
- ¿Qué te gustaría hacer para atraer, involucrar y motivar a nuevos voluntarios?
- ¿Cuáles son sus dificultades en este campo?

Conocimientos del voluntario

- ¿Qué competencias y conocimientos tienes para transferir conocimientos sobre economía sostenible y know-how organizacional a los nuevos voluntarios? ¿Qué métodos y herramientas utilizan?
- ¿Qué te gustaría hacer para transferir conocimientos sobre economía sostenible y know-how organizativo?
- ¿Cuáles son sus dificultades en este campo?

Potenciación del voluntariado

- ¿Cómo se mide la preparación y la implicación del voluntario? ¿Cómo valoras su compromiso? ¿Qué métodos y herramientas utilizan?
- ¿Qué te gustaría hacer para medir la preparación, la implicación del voluntario y premiar su compromiso?
- ¿Cuáles son sus dificultades en este campo?
- ¿Está en posesión de materiales de capacitación/información (y/o cualquier enlace) que puedan ser de interés para otros socios, para compartir con ellos, y que podrían tratarse durante la capacitación?

Se resumió la valiosa información recopilada a partir de los cuestionarios recopilados por los socios, que fue el punto de partida del laboratorio de formación de Bruselas. (véase el documento resumido en el Apéndice 1)

Se crearon 3 módulos de formación a partir de los socios:

1. **en el voluntariado**, que profundiza en los aspectos formativos de la captación, acogida y reconocimiento del voluntario
2. **La gestión de los voluntarios**: herramientas de formación para la gestión del individuo y del grupo, herramientas para la gestión de la tienda, comunicación interna y externa a su grupo.
3. **la economía sostenible**: principios del Comercio Justo y de los Objetivos Europeos de Desarrollo Sostenible.

Sobre la base de estos módulos, se creó una plataforma de formación para permitir a los formadores enviados por los socios formarse a distancia. El objetivo era que estuvieran listos para la fase experimental y, mientras usaban la plataforma, pudieran corregir, actualizar, mejorar.

En la última fase de este Resultado, los socios activaron a sus formadores, se actualizaron mediante la formación en la plataforma online, y luego llevaron a cabo la experimentación de campo de algunos módulos formativos incluidos en la propuesta formativa.

La experimentación ha resultado muy útil para mejorar y sistematizar el itinerario formativo y ha aportado nuevas sugerencias sobre las directrices para la implantación de la formación de nuevos voluntarios de economía sostenible y sus formadores.

2.El camino de la formación - Directrices

Power point sobre los ODS

Modules	Contents	Methodological tips	Resources ¹	
VOW TRAINING COURSE MODULE 1: Guide to the Volunteer's Journey	1.1 Volunteer's recruitment – In this Unit, you will see different tools we can use to attract volunteers and different examples on how to use them	1.1.1 Definition 1.1.2 Recruitment tools 1.1.3 Good practices 1.1.4 Inclusivity in the recruitment process	The theoretical content part can be realized with the frontal lesson, but it is important to verify the learning with exercises, in particular simulations, allowing participants to reflect on the effectiveness of the proposed instruments and to verify their capabilities in the field Power point on volunteer's recruitment EN – The Ultimate Guide to Volunteer Recruitment: 15+ Strategies. QVIG (USA) ^{[1][1][1]} _{[SEP][SEP]} EN – “Volunteer recruitment: a complete guide to power your work”. Mobilize (USA) ^{[1][1][1]} _{[SEP][SEP]} EN – 15 Types of Questions (With Definitions and Examples) Indeed (USA)	
	1.2 Welcoming New Volunteers – In this unit, you learn about how to properly welcome new volunteers. You will get an example of a welcoming process, as well as some tips for the first meeting with a new volunteer.	1.2.1 The key characteristics of a welcoming organisation 1.2.2 The people involved 1.2.3 The steps of the welcoming process 1.2.4 The tools to welcome volunteers 1.2.5 How to conduct a first meeting 1.2.6 Conclusion	For the duration of the whole module 1 a minimum duration of 2 hours is suggested, for the duration of each module at least 45 minutes.	Power points on new volunteers welcoming FR – Processus d'accueil - Oxfam-Magasins du Monde (BE) FR – Projet de document d'aide pour le 1er entretien - Oxfam-Magasins du monde (BE) FR – Document d'accueil- Oxfam-Magasins du monde (BE) FR – Check List de l'accueil et de l'intégration du bénévole – Plateforme Francophone pour le volontariat (BE)
	1.3 Recognition of volunteers – In this unit, you will learn about how to recognize the engagement of volunteers. As they offer their time for the cause of your organization, it is important to show volunteers how grateful the organization is for their engagement!	1.3.1 Basic principles of recognition 1.3.2 When to do recognition 1.3.3 The advantage of doing recognition 1.3.4 Tools/ideas to recognize volunteers 1.3.5 Example of good practices		Power point on recognition of volunteers Recognizing and Valuing volunteers. Volunteer Scotland. FR – La reconnaissance des bénévoles – Comment valoriser l'activité bénévole: le cas d'Oxfam-Magasins du monde – Oxfam-Magasins du monde (BE). FR – La reconnaissance et la valorisation des volontaires, Outil du réseau du volontariat local 2021.

¹ Todos los recursos que se enumeran aquí están contenidos en la plataforma en línea creada para compartir la formación y para su uso a distancia, de la que se hablará más adelante. En la plataforma puedes encontrar más recursos, con más detalles

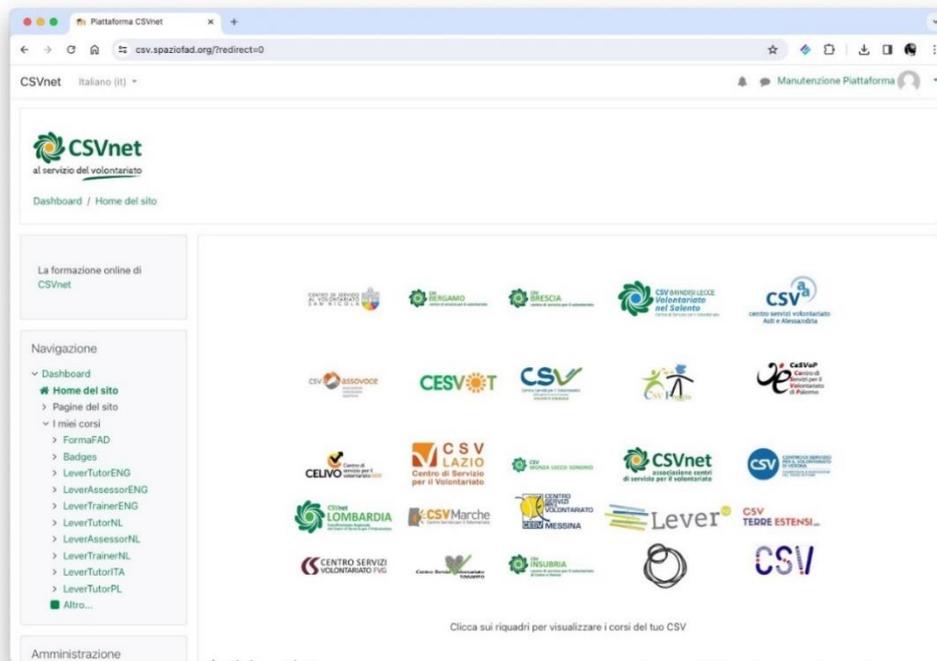
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">VoW TRAINING COURSE</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MODULE 2: Organising Volunteers</p>	<p>2.1 Managing volunteers – In this unit we will explore some methodologies and get some tips on how to manage volunteers.</p>	<p>2.1.1 Intro 2.1.2 What is management of volunteers 2.1.3 Keywords 2.1.4 Managing “regular volunteers” 2.1.5 Managing “flexible volunteers” 2.1.6 Conflict management 2.1.7 Team Building 2.1.8 Conclusions</p>	<p>Since this ‘role’ can be very different depending on the structure and purpose of the organization, what is described here must be accompanied by a face-to-face activity</p> <p>If module 2.1 wants to be fully realized, including in particular the content 2.1.6 on conflict a duration of at least 2 hours is suggested</p>	<p>Videos Managing volunteers – intro Overview of Volunteer Management Best Practices</p> <p>Tools Conflict Management – Celivo Training 2022 Team Building – Celivo Training 2022 Team Building – World Café method</p>
	<p>2.2 The Fair Trade shop – In this unit we will explore some aspects of how to volunteer in a Fair Trade shop.</p>	<p>2.2.1 Intro 2.2.2 What is a FT Shop 2.2.3 Keywords 2.2.4 Learning by doing 2.2.5 Good practices</p>	<p>Since the management of the various aspects within a store is learned by doing, what is described here must be accompanied by face-to-face activities (approximately lasting 2 meetings of 2 hours each)</p>	<p>Power point on volunteering in a FT Shop Checklist for the shift in the shop</p>
	<p>2.3 Communication In this unit, you will see different ways of communication, focusing on the volunteers’ team, both internal (within the organization) and external (towards the civil society, an introduction to some tools and practical examples on how to use them.</p>	<p>2.3.1 Introduction 2.3.2 Internal Communication 2.3.3 External Communication 2.3.4 Inclusive Communication</p>	<p>This unit allows participants to acquire new knowledge but it must also enable them to measure their own methods and effectiveness in communication, through exercises and role play.</p> <p>A minimum duration of 2 hours is suggested for module 2.3</p>	<p>Power point on communication EN – “A Complete Guide to Internal and External Communication”. Indeed (USA) EN- “Emoji Meanings: Different Types of Emojis Used on WhatsApp and Other Chatting Apps with Meanings”. MSP Digital Media Private Limited (IN) EN- “What is the cloud?”. Azure (USA) Videos EN- “How To Start A Newsletter From Scratch That Builds Community?”. HubSpot Inc. (USA) EN- “How can NGOs use social media to promote their work?”. FUNDSFORNGOS LLC (USA)</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">VOW TRAINING COURSE</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MODULE 3: Sustainable Economy</p>	<p>3.1 Fair Trade</p> <p>In this unit, you will have a look at the Fair Trade principles with examples of each of them, tools, and activities about Fair Trade with real examples of those in the Fair Trade organizations.</p>	<p>3.1.1 Introduction</p> <p>3.1.2 The 10 FT Principles</p> <p>3.1.3 Activities and tools about FT</p>	<p>In this unit, after having carried out an in-depth study of the principles of the FT with the participants, it is a question of experimenting with ad hoc training tools for learning the FT principles.</p> <p>A duration of at least 2 hours is suggested</p>	<p>Power point on FT principles</p> <p>Activities and tools for FT principles education (included in the ppt)</p> <p>Pictionary Categories and Words</p> <p>EN – “Definition of fair trade”.</p> <p>Fair Trade Advocacy Office (BE)</p> <p>EN – “10 Principles of Fair Trade”</p> <p>WFTO (NL)</p> <p>ES – “Informe divulgativo Empoderadas Mujeres del Comercio Justo.” Coordinadora Estatal de Comercio Justo (ES)</p> <p>Several videos on the subject</p> <p>Podcast</p> <p>EN – “Principle 2. Transparency and Accountability” WFTO (NL)</p> <p>EN – “Principle 3. Fair trade practices” WFTO (NL)</p>
	<p>3.2 Sustainable Development Goals</p> <p>In this unit you will learn about the 17 objectives that the United Nations have decided to go towards from 2015 to 2030. If you already know about the SDGs this unit can help you to improve your knowledge about it.</p>	<p>3.2.1 The definition of sustainable development</p> <p>3.2.2 The Sustainable Development Goals (SDGs)</p> <p>3.2.3 Activities related to the SDGs</p> <p>3.2.4 The Climate Fresk</p> <p>3.2.5 Other European project on Sustainability</p>	<p>For this unit is located in the power point a frontal lesson on the subject of the module, and activities are suggested that can be carried out in the presence and at a distance. The proposed exercises can be used for individual reflection, even at a distance, to be shared later with the group, and exercises that encourage comparison and group learning.</p> <p>A minimum duration of 2 hours is also suggested for this module</p>	<p>Power point on the SDGs</p> <p>We are a force card</p> <p>SDG Escape Room. Rotterdam School of Management. Online</p> <p>Online Climate Fresk Workshop</p> <p>The Sustainable Development Agenda. United Nations. Online:</p> <p>The 17 goals. United Nations. Online</p> <p>Progress chart 2022. United Nations. Online</p> <p>Sustainable Development Goals. Fairtrade International. Online:</p> <p>Glossary of sustainability. Online</p> <p>Videos</p> <p>What is sustainability? UCLA. Online</p> <p>Sustainable Development Goals explained with 3 useful tips Environment SDG Sustainability. Développement Durable Illustré.</p>

3. La plataforma

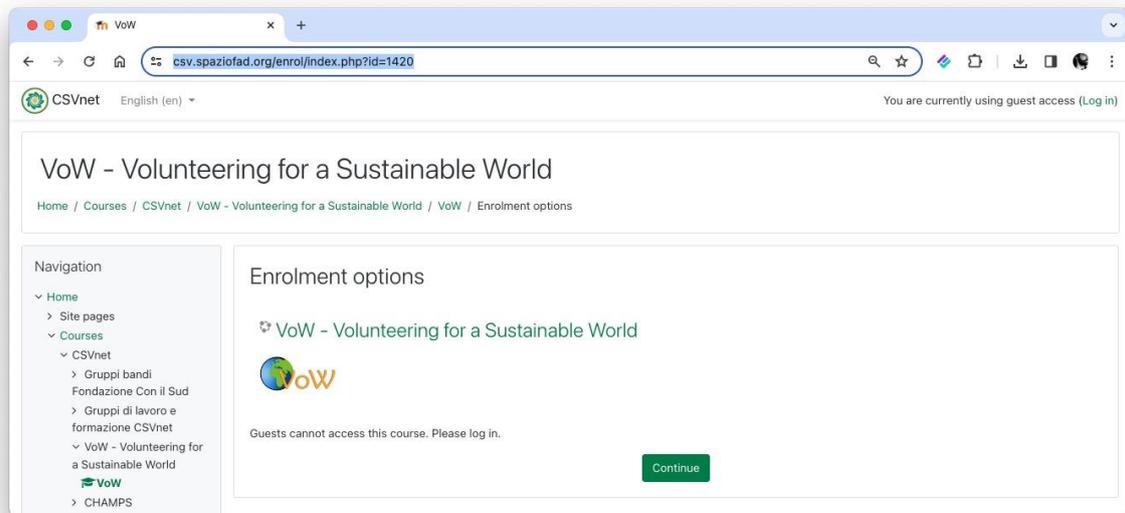
Como ya se ha mencionado, los módulos del curso ilustrados anteriormente se han utilizado para construir el curso en línea destinado a la formación a distancia de formadores elegidos por los socios para llevar a cabo la siguiente fase experimental.

CSVnet, que gestiona la plataforma de formación utilizada en el proyecto VoW, está activa desde 2014. Alberga los cursos de formación en línea de numerosos centros de servicios de voluntariado. Actualmente, son 23 los centros que cuentan con espacios de formación en la plataforma, para un total de 9579 voluntarios inscritos. La dirección de la plataforma es <https://csv.spaziofad.org/> y se basa en el software de código abierto Moodle (<https://moodle.org/>)



Para el proyecto VoW, se creó un espacio de formación solo disponible para los miembros del proyecto. El acceso se otorga a cualquier persona que sea reconocida por la plataforma con un nombre de usuario y contraseña.

Lo que sigue es la guía para cualquier persona que quiera participar en la capacitación en línea. Para acceder al curso vaya a <https://csv.spaziofad.org/enrol/index.php?id=1420&lang=en>

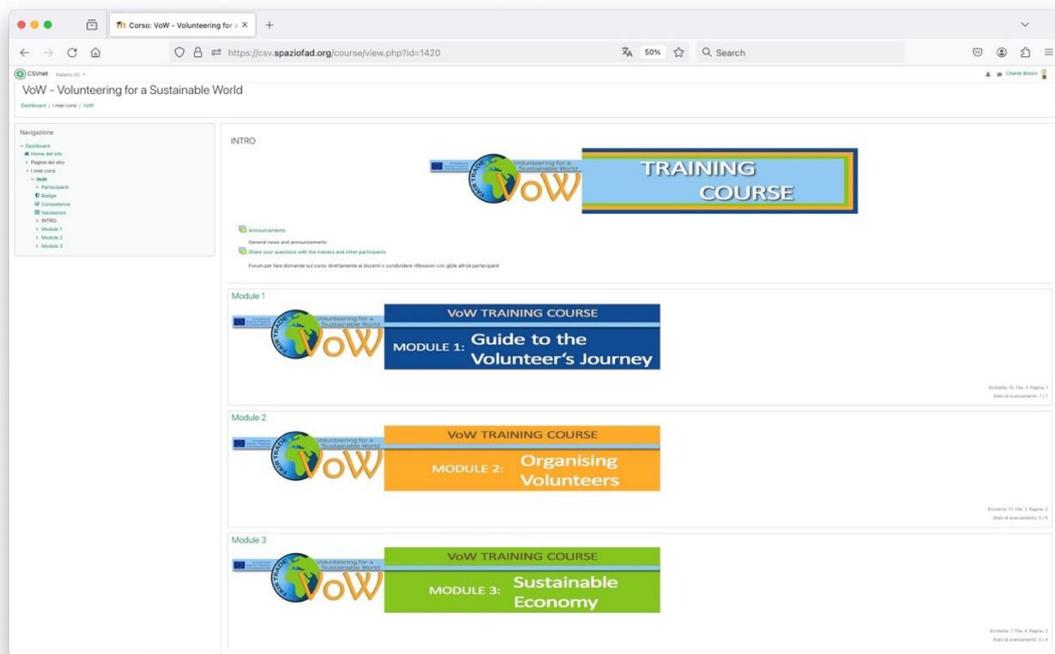


Después de hacer clic en el botón Continuar, ingrese su nombre de usuario y contraseña.



Los usuarios también pueden acceder desde la página de inicio <https://csv.spaziofad.org/> y encuentre el enlace al espacio VoW en su página de inicio (panel de control). El participante también puede ver el porcentaje de finalización del curso en el cuadro de acceso al curso.

Los cursos incluyen una introducción general y tres módulos.

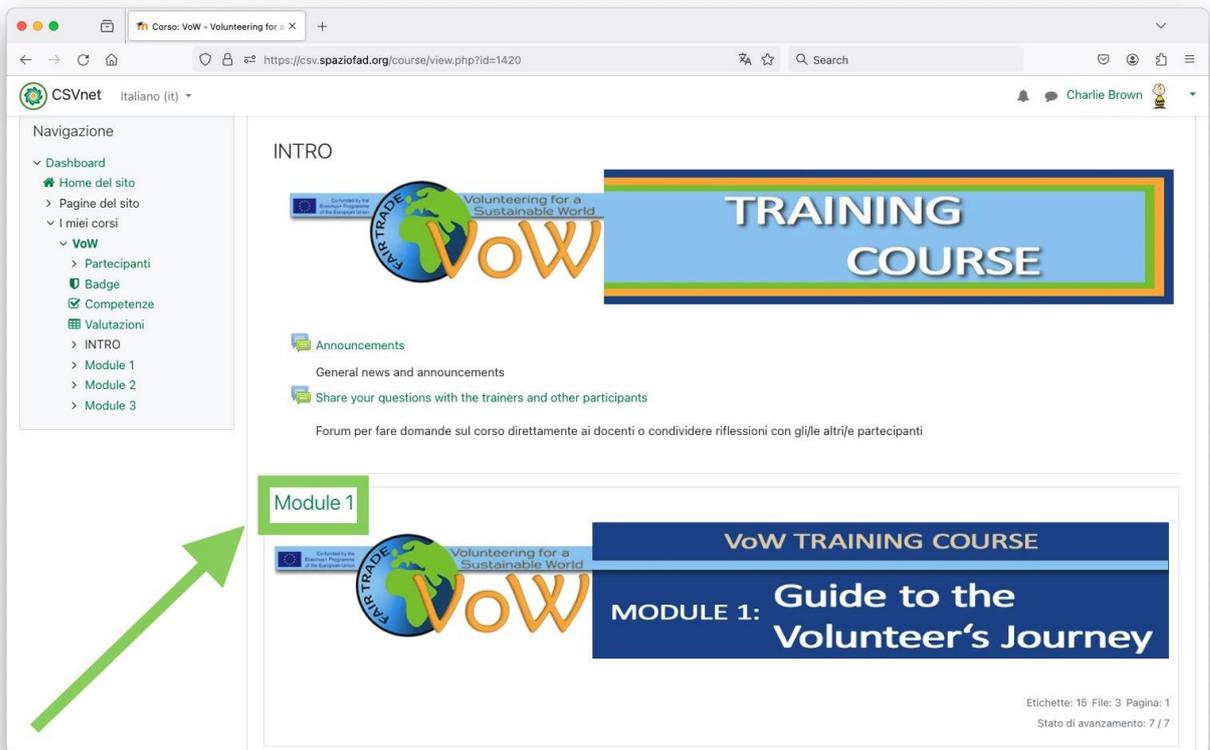


En la parte introductoria hay dos foros:

"Anuncios", para recibir información y novedades sobre el curso.

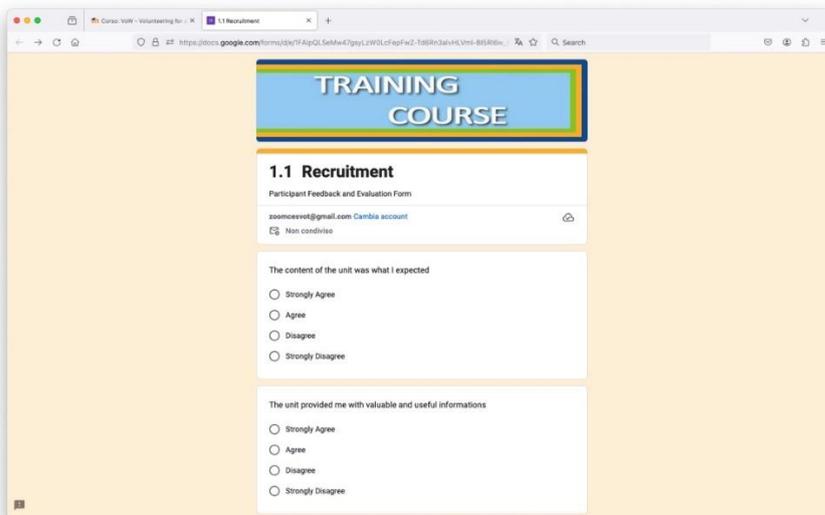
"Comparte tus preguntas con los formadores y otros participantes", para hacer preguntas sobre el curso directamente a los profesores o compartir reflexiones con los demás participantes.

Para acceder a un módulo, haga clic en el título, por ejemplo, "Módulo 1"



En el primer módulo, titulado "Guía para el viaje del voluntario", hay materiales relacionados con "Reclutamiento", "Bienvenida" y "Retención". Cuando se visualiza un recurso, la plataforma registra la finalización de la actividad. Para este módulo los materiales son recursos en pdf y páginas web. Haga clic en los recursos y las páginas web para abrirlo.

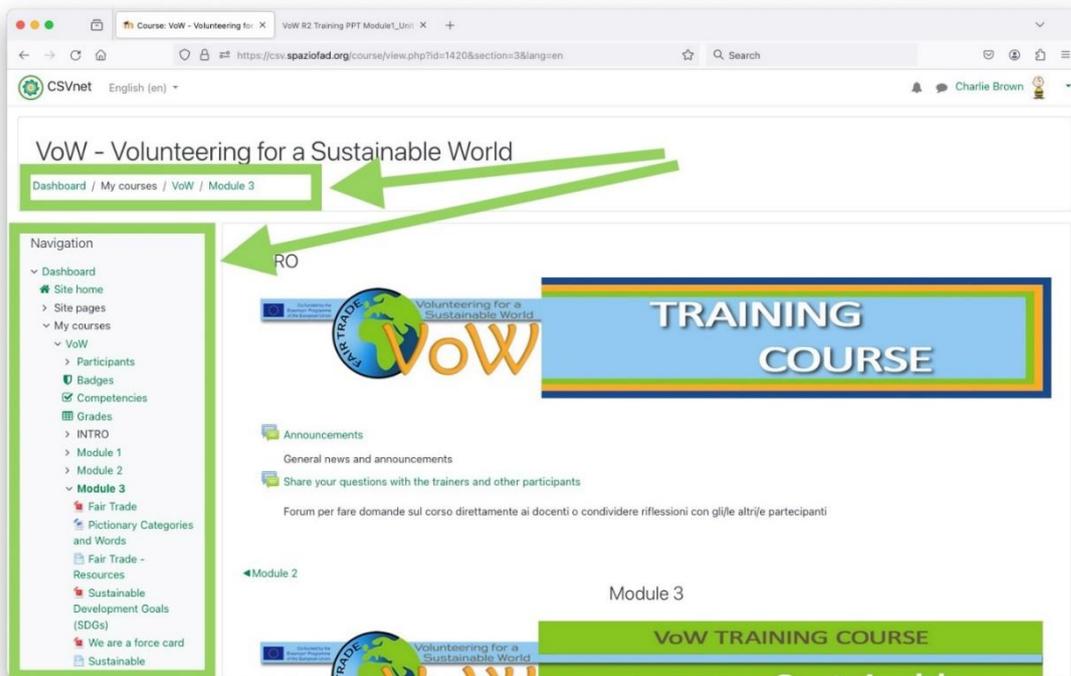
También hay un enlace a un formulario de Google que contiene un cuestionario de comentarios sobre el módulo completado. Cada módulo tiene uno.



El segundo módulo, titulado "Organización de voluntarios", reúne materiales relacionados con los temas "Gestión de voluntarios", "La tienda de comercio justo", "Comunicación". Este módulo también incluye videos de capacitación. Haga clic en los videos para abrirlos.

El módulo 3 titulado "Economía Sostenible" reúne materiales relacionados con los temas "Comercio Justo" y "Objetivos de Desarrollo Sostenible" con recursos en PDF, páginas web y formularios de Google.

Para navegar dentro del curso, puede utilizar el bloque lateral "Navegación" o la ruta de la página que se encuentra en la parte superior.



Una marca azul junto a un recurso indica que se ha visto. Si el cuadrado que contiene el cheque está punteado, el cheque aparece automáticamente cuando se visualiza el recurso; si se trata de una línea continua, la verificación debe colocarse manualmente después de que se haya completado la actividad (por ejemplo, para el formulario de comentarios de Google, debe verificar manualmente cuando complete los comentarios)

1.2 Welcoming

Bienvenue, Willkommen, Benvenuti, Welkom, Bienvenido,... This is how to say "welcome" in French, German, Italian, Dutch, and Spanish. In whatever language you speak, saying "welcome" to someone who just arrived in your organization is often one of the first words you will say. Beyond the words you express, how can you create a welcoming environment? In this unit, you learn about how to properly welcome new volunteers. You will get an example of a welcoming process, as well as some tips for the first meeting with a new volunteer. Do not spend any more time reading this introduction, and check this unit out!

 Welcoming new volunteers

[Answer to the feedback form](#)



4. Primera prueba presencial: Madrid

Tras la prueba de la plataforma de formación por parte de 75 usuarios, los socios se reunieron en Madrid, acogida por la Fundació Oxfam Interm ón (FOI), para hacer balance de la plataforma de formación, pero también para probar la formación de nuevos voluntarios de economía sostenible, por primera vez presencial.

Los formadores voluntarios de la FOI han llevado a cabo una formación de un día y medio (9 horas) para 13 participantes, de 60 años de media, en su mayoría mujeres, sobre cuestiones relacionadas con el Comercio Justo (módulo 3.1 del curso de formación). Los demás socios tuvieron la tarea de observar el curso, equipados con herramientas adecuadas para la observación, con el fin de proporcionar impresiones, sugerencias y preguntas sobre el progreso del experimento.

Al final del ensayo, la recopilación de observaciones en resumen arrojó los siguientes resultados:

Impresiones positivas

- La formación promueve un intercambio muy positivo entre los participantes
- importancia de la formación presencial, en grupo, después de los años de pandemia se enfatiza su valor
- Los sentimientos que se desarrollan durante el entrenamiento pueden aumentar la motivación
- El entrenamiento no presenta momentos de aburrimiento: un buen ritmo, mezcla de técnicas y metodologías da el mejor resultado
- Las actividades de formación parecen perfectas para cualquier grupo de voluntarios, incluso para los nuevos voluntarios
- importancia de la calidad de los formadores, preparados y comunicativos
- Las actividades sugeridas para los módulos son realmente efectivas

Sugerencias/directrices

- ✓ Con respecto a la participación de los jóvenes voluntarios desfavorecidos, la cuestión es si deberían adoptarse nuevas medidas para fomentar su participación en la formación
- ✓ También se plantea la cuestión de cómo se puede conseguir la formación gastando menos: para el experimento de Madrid se han desplegado 4 formadores y muchos medios que no todos, y no siempre, pueden ser
- ✓ Sobre la duración de la formación, se establece que se pueden considerar diferentes versiones de la formación y preparar la mejor agenda de formación teniendo en cuenta el objetivo que se busca
- ✓ Cómo entregar folletos a los participantes. Depende del objetivo: a las personas mayores también les puede gustar recibir textos en profundidad, tal vez digitales, no en papel. Para los jóvenes, es mejor proporcionar solo consejos de lectura
- ✓ Una de las actividades del experimento fue crear un video promocional sobre comercio justo, que sugería que para los participantes puede ser muy atractivo y motivador preparar durante la capacitación algo que realmente se utilizará
- ✓ Subraya la importancia de hacer un seguimiento de la formación de los participantes y pregunta cómo hacerlo.

- ✓ Se hace hincapié en el hecho de adaptar el entorno a los participantes objetivo: para los grupos jóvenes eliminar las mesas y cualquier tipo de barrera en medio del espacio que limite el dinamismo

5. Monitorización de rutas experimentales

Según lo previsto en el proyecto: la Fundació Oxfam Intermon (FOI), AltroMercato (AM) y Oxfam – Magasins du Monde (OMM) experimentaron, con la ayuda de sus formadores, a nivel local, los módulos diseñados para la formación del nuevo voluntario para una economía sostenible: implementación local de itinerarios para voluntarios de la economía sostenible, en varios lugares nacionales para ampliar los productos de pruebas y educación.

A continuación se muestra un resumen de los resultados producidos durante el ensayo. El informe completo está disponible en el apéndice.

Metodología

El juicio se llevó a cabo entre septiembre y diciembre de 2023. Para el seguimiento de las actividades realizadas, los socios involucrados disponían de dos herramientas (en los apéndices 2 y 3).

A. Formulario de informe de actividades; Documentación de las actividades compuesta por:

1. una breve relación de las actividades realizadas,
2. El informe del formador sobre cómo se ha llevado a cabo la actividad.

B. Cuestionario de retroalimentación y evaluación de los participantes, para recopilar comentarios de los participantes del curso

5.1 Informe de actividad de las tablas sinópticas

47 M

Partner	Title	Place	Name of trainer	Date	Overall duration	N participants	Average Age	Gender
Oxfam-Intermon	3.1 Fair Trade	Madrid	Claudia Carrasco	21, 22/06/2023	9 hours	13	60	3 M 10 F
	National volunteers meeting	Madrid	Claudia Carrasco	24/09/2023	45'	34	49	28 M 6 F
Oxfam-Magasins du Monde	Proforal - program "Elio"	Bruxelles	Louise Godard	13/09/2023	2 hours	13	25	3 M 10 F

Altromercato	Discover OMM 1	Wavre, OMM's offices Belgium	Louise Godard	21/09/2023	2 hours	17	55 – 60	3 M 14 F
	HE Condorcet FT principles	Charleroi, Belgium	Louise Godard	23/10/2023	1h 30	20	20	5 M 11 F 4 n/a
	Discover OMM 2	Marche-en-Famenne (Belgium)	Louise Godard	7/11/2023	2 hours	8	65	1 M 7 F
	Understand FT	Bruxelles Bureaux du CNC D 11.11.11	Louise Godard	28/11/2023	6 hours	13	45 very mixed from 24 to 65+	3 M 9 F 1 n/a
	FT principles Ex Aequo	Ex Aequo FT shop Bologna	Chiara Castella	23/10/2023	2 hours	5	Very mixed: 20, 23, 27, 47, 66	1 M 4 F
	FT principles Bottega Solidale	Bottega Solidale Office, Genova - Piazza Embriaci	Federica Rolandi	9/11/2023	3 hours	6	40	0 M 5 F 1 n/a
	Samarcanda 3.1 FT 3.2 SDGs 2.2 FT Shops	Istituto Superiore di Feltre	Piero Sbrovazzo	2/12/2023 4/12/2023 7/12/2023 20/12/2023	2 hours each training	73	16	73 n/a
Total	12 training, 1 meeting				36h 15	202	32	47 M 76 F 79 n/a

17

Partner	Title	Participants' background	Training recruiting	Did you ever volunteer?	Less opportunity
Oxfam-Intermon	3.1 Fair Trade	FOI volunteers who needed an update on the topics	All participants were inside volunteers	Y 13 N 0	no

Oxfam – Magasins du Monde	National volunteers meeting	volunteers from various cities from Oxfam Intermón	All participants were inside volunteers	Y 34 N 0	no
	Proforal - program "Elio"	Newcomers, that have been in Belgium for less than 3 years. International background (no Belgian people)	Participants are not volunteers. They take part in the program "Eilo" lead by Proforal. The training was part of their learning about volunteering in Belgium.	Y 0 N 13	13 newcomers trying to integrate into their new community
	Discover OMM 1	No informations	Training for new volunteer in Oxfam-Magasins du monde. They were recruited through e-mail sent with our training agenda	Módulos N 6 n/a 3	Contenido
	Recursos FT principles	All 3-year students in international business	1.1 Reclutamiento de voluntarios –	1.1.1 Definición 1.1.2 Herramientas de contratación 1.1.3 Buenas prácticas	La parte de contenido teórico se puede realizar con la lección frontal, pero es importante verificar el aprendizaje con ejercicios, en particular simulaciones, que permitan a los participantes reflexionar sobre la efectividad de los instrumentos propuestos y verificar sus capacidades en el campo
Discover OMM 2	1.2 Dar la bienvenida a los nuevos voluntarios:	1.2.1 Las características clave de una organización de acogida	Y 5 N 1 n/a 2	Power points sobre los nuevos voluntarios	

Altromercato	1.3 Reconocimiento de los voluntarios:	1.3.1 Principios básicos del reconocimiento 1.3.2 Cuándo hacer el reconocimiento 1.3.3 La ventaja de hacer reconocimiento 1.3.4 Herramientas/ideas para reconocer a los voluntarios	Emails to our volunteers and colleagues and a post on our website.	Power point sobre el reconocimiento de los voluntarios Reconocer y valorar a los voluntarios. Voluntariado Escocia. ES – Reconocimiento de voluntarios – Cómo valorar la actividad de voluntariado: el caso de Oxfam-Magasins du monde – Oxfam-Magasins du monde (BE).	1
	2.1 Gestión de voluntarios:	2.1.1 Introducción 2.1.2 ¿Qué es la gestión de voluntarios? 2.1.3 Palabras clave 2.1.4 Gestión de "voluntarios regulares"	Dado que este "rol" puede ser muy diferente dependiendo de la estructura y el propósito de la organización, lo que aquí se describe debe ir acompañado de una actividad presencial	Videos Gestión de voluntarios – introducción	no
	2.2.1 Introducción	Dado que el manejo de los diversos aspectos dentro de una tienda se aprende haciendo, lo aquí descrito debe ir acompañado de actividades presenciales (con una duración aproximada de 2 reuniones de 2 horas cada una)	Power Point sobre el voluntariado en una	Y 0 N 6	2.3 Comunicación

<p>Esta unidad permite a los participantes adquirir nuevos conocimientos, pero también debe permitirles medir sus propios métodos y su eficacia en la comunicación, a través de ejercicios y juegos de roles. Se sugiere una duración mínima de 2 horas para el módulo 2.3 3.2 SDGs 2.2 FT Shops</p>	<p>Power point sobre la comunicación</p>	<p>Hopefully aspiring volunteers</p>	<p>Y 0 N 73</p>	<p>3</p>
<p>3.1 Comercio Justo</p>	<p>Yes 75 No 117 n/a 10</p>	<p>3.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible</p>		

5.2 Notas sobre los experimentos realizados

- Se realizaron 12 actividades educativas, llegando a 202 personas: 76 mujeres, 47 hombres (79 n/a), de los cuales 75 ya habían sido voluntarios y 117 no.
- De ellos, 17 fueron participantes con menos oportunidades (1,2% del total)
- 5 formadores, de diferentes socios, se encargaron de la ejecución de las actividades
- 4 de estas actividades se abordaron dentro de la organización: actualización de voluntarios, formación de nuevos voluntarios (reunión de OxfamIntermòn, Discover OMM 1 y 2, principios de FT BS) llegando así a 64 personas.
- 2 de estas actividades se dirigieron tanto dentro como fuera de la organización (Comprender FT, principios FT Ex Aequo, 18 participantes en total).

- Se realizaron 6 cursos a petición dentro de programas educativos externos (HE Condorcet, Proforal, Istituto Superiore di Feltre: 106 participantes en total).
- Entre los participantes predomina el número de alumnos gracias principalmente al curso en las escuelas IS Feltre y HE Condorcet, y al encuentro nacional de Oxfam Intermón.
- En sus cursos, OMM ha presentado el módulo 3.1 pero con variaciones debido al objetivo de la formación, el tiempo disponible y la intención de mejorar la intervención.
- Además del Módulo 3.1 sobre el FT, se han probado el Módulo 3.2 sobre los ODS y el Módulo 2.2 sobre la organización de la tienda del FT y sus productos (Samarcanda/AM)

5.3 Sugerencias

- El curso es demasiado largo cuando las actividades no han permitido a los participantes enfriarse, con un público a menudo poco interesado en el tema (en particular los que participan en la formación obligatoria). Estos son participantes que te ponen a prueba y de los que aprendes más.
- El curso es demasiado corto cuando en realidad pones demasiado énfasis en el tiempo disponible; Todavía puede ser un indicador positivo de que a los participantes les hubiera gustado recibir más capacitación.
- Compruebe siempre los aspectos técnicos (rendimiento del ordenador) antes del inicio de la reunión
- Los formadores deben conocer y no abusar de las herramientas técnicas, en particular las digitales, que son muy útiles pero invasivas en la dimensión relacional
- Evite las jornadas de entrenamiento demasiado densas en contenidos.
- Hay que saber interpretar el clima del grupo y adaptarse a él, improvisando... Y por lo tanto, hay que estar muy preparado
- Más ejemplos de socios con los que trabaja nuestra organización: la dimensión experiencial de la formación es muy importante para las generaciones más jóvenes. Esto también significa permitir tantas reuniones como sea posible con los productores de FT que inmediatamente hacen que toda la teoría sea muy concreta
- Agregue una reunión de seguimiento para dar a los participantes la oportunidad de reunirse en frío, después de elaborar lo que aprendieron

5.4 Consideraciones finales

- La evaluación final de los instructores muestra que, en general, las actividades han sido exitosas y han alcanzado los objetivos de capacitación previstos. No solo la comprensión de los contenidos sino también la capacidad del módulo para despertar la participación del grupo, el dinamismo, las ganas de tener más.
- El grupo de participantes se agradece especialmente cuando es heterogéneo, reuniendo voluntarios nuevos y antiguos, personas con más experiencia y conocimientos y personas que no.

- La búsqueda de nuevos voluntarios se ve ciertamente favorecida por los convenios con otras instituciones educativas, escuelas, centros que apoyan el voluntariado u otros, pero haciendo que el compromiso por parte de los participantes no siempre sea fácil porque pueden percibir la formación como algo deseado por los demás.
- Todas las capacitaciones han logrado resultados (mediante cuestionarios de retroalimentación) entre lo bueno y lo excelente en comparación con la satisfacción de los participantes y el aprendizaje. La experimentación también ha demostrado la capacidad de mejorar el módulo corrigiendo sus errores, la capacidad de estimular a los participantes, hacerlos participativos y dinámicos, para querer más.

6. Definición de posibles modelos de validación de competencias para competencias de voluntariado

Introducción

Este informe ofrece una visión general del estado actual de los modelos de validación de competencias voluntarias tanto dentro como fuera de las organizaciones de Comercio Justo participantes.

Su función es proporcionar información y un conjunto claro de opciones para desarrollar aún más la validación de habilidades de los voluntarios en general y dentro del Comercio Justo. Después de leer este informe, los lectores están bien informados tanto sobre lo que ya existe como sobre las posibilidades concretas para sus propias organizaciones y voluntarios.

6.1 Uso de VOW R2 y métodos de evaluación de competencias relevantes

VOW R2 ha producido una serie de e-learning. Estos módulos en línea se presentan en forma de diapositivas. Para validar los aprendizajes de estas unidades, se debe crear un marco de validación. Sin embargo, cualquier evaluación creada para estas unidades también proporciona aprendizaje por sí misma.

Las organizaciones que opten por utilizar el material VOW R2 pueden integrar el material en sus medidas de capacitación existentes. El material se puede utilizar como material de autoaprendizaje obligatorio u opcional, pero también se puede utilizar en un entorno de tipo conferencia grupal. En ambos casos se podrían elaborar evaluaciones. Debido a la forma de este material, las pruebas de conocimiento escritas o las tareas escritas serían adecuadas. Las asignaciones también podrían conducir a productos que beneficien a la organización. Ejemplos de tareas podrían ser:

- Desarrollar una política de gestión de voluntarios.
- Desarrollar una estrategia de reclutamiento.
- Desarrollo de nuevas actividades de voluntariado.
- Desarrollar un evento de voluntariado.

6.2 Razones organizativas para validar las competencias

Las razones para validar las competencias de los voluntarios son múltiples. Sin embargo, las organizaciones deben decidir si la inversión realizada vale la pena.

La validación de las competencias de los voluntarios puede utilizarse como precursor para convertirse en voluntario, tanto con como sin la oferta de formación de voluntarios. Se puede utilizar como un medio para investigar a los voluntarios entrantes y ver si necesitarán asistencia adicional o si están a la altura de la tarea en general.

Por otro lado, la validación puede servir para, en parte, validar los aprendizajes ofrecidos al voluntario.

Desde la perspectiva de la organización, las razones para validar las competencias de los voluntarios podrían ser:

1. Mejor colocación de voluntarios
La validación de las competencias podría conducir a una mejor correspondencia entre el voluntario potencial y la actividad de voluntariado. Si bien al mismo tiempo no es toda la historia, las competencias no tienen que decir mucho sobre el interés y la voluntad de aprender.
2. Garantía de calidad
Asegurarse de que los voluntarios puedan hacer el trabajo puede limitar la cantidad de eficiencia perdida debido a una discrepancia en los niveles de competencia requeridos y reales.
3. Hacer que el voluntariado sea más atractivo
Ofrecer validación podría ser un incentivo para que los voluntarios existentes permanezcan más tiempo y se unan nuevos voluntarios.
4. Aumento de la eficacia
La validación, especialmente cuando se combina con la capacitación, puede conducir a un aumento en la efectividad de la organización. Más aún cuando las competencias que se están formando/validando aún no están presentes dentro de un equipo de voluntarios.
5. Mejora de la gestión de riesgos
6. Legitimidad

Los socios de las organizaciones coordinadoras de Comercio Justo opinan que, desde el punto de vista funcional, los beneficios de la validación para la eficiencia y la eficacia de las tareas voluntarias no superarían la implementación de la infraestructura de validación. Sin embargo, ciertos grupos de voluntarios pueden valorar la validación de competencias. Las organizaciones coordinadoras pueden beneficiarse en términos de hacer más atractivo el voluntariado.

La validación no tiene por qué ser obligatoria ni aplicarse de forma general a todos los voluntarios. Las organizaciones pueden implementar la validación para tareas, roles o competencias específicas, y pueden hacerlo por iniciativa propia o del voluntario. Solo la validación a petición del voluntario, podría garantizar que solo los voluntarios que se beneficien personalmente de la validación utilicen esta opción, sin introducir presión sobre la organización.

6.3 Consideraciones de los voluntarios para la validación de competencias

Las consideraciones para la validación de las competencias pueden variar en función de factores demográficos y socioeconómicos. En general, las razones y los beneficios de la validación para los voluntarios se pueden clasificar como:

1. Personal
 - a. Confianza
Los voluntarios pueden sentirse más seguros de sí mismos y de las tareas que tienen entre manos cuando han verificado sus competencias.
 - b. Valor
La validación de las competencias puede conducir a un mayor sentimiento de autoestima.
2. Organizativo
 - a. Afiliación
Tener competencias relacionadas con una organización específica, puede dar a los voluntarios un sentimiento más cercano de afiliación con la organización y/o su misión.
 - b. Reconocimiento
Tener sus competencias validadas, puede hacer que los voluntarios se sientan más reconocidos por la organización.
3. Profesional
 - a. Fortalecimiento de CV
La validación de competencias puede impulsar el CV de un voluntario al proporcionar pruebas claras a los posibles empleadores, sin el uso de referencias.

6.4 Grupos de voluntarios relevantes

Si la validación de competencias no es obligatoria y se realiza a través de la iniciativa de voluntarios, las organizaciones deben evaluar qué grupos de voluntarios pueden beneficiarse más de la validación por dos razones:

1. Presentar y promover de manera más efectiva la oferta de validación a los voluntarios.
2. Adaptar mejor la oferta de validación a los voluntarios.

Los voluntarios actuales

El voluntario típico de las tiendas de Comercio Justo en todos los países socios (Italia, España, Bélgica), y en muchas tiendas de caridad en general, es relativamente mayor. La mayoría de las veces, las voluntarias son mujeres de mediana edad o mayores, que suelen poseer un nivel más alto de educación.

La validación de competencias para este grupo puede ser menos valiosa, debido a su formación académica relativamente alta. Su edad significa que es menos probable que necesiten la validación para la creación de currículums, con la excepción de aquellos que desean hacer la transición a otro campo.

Sin embargo, cuando la validación de las competencias está conectada a un itinerario de formación real, lo que conduce a un mayor nivel de eficacia de la gestión del voluntariado que el que existe ahora en el entorno del voluntario, la validación de las competencias puede resultar muy atractiva también para los voluntarios actuales.

Recién Llegados

En los últimos años, los países europeos han acogido un flujo cada vez mayor de recién llegados de diversas partes del mundo. En muchos casos, no pueden ir a trabajar inmediatamente debido a su estatus legal, pero se les permite ser voluntarios. Las ONG tienen una posición única para permitir que los recién llegados se integren y desarrollen sus competencias / aumenten sus probabilidades de encontrar un trabajo remunerado cuando se les permita.

Jóvenes / estudiantes

Los jóvenes apenas están comenzando o aún deben comenzar su vida profesional. Algunos dentro de este grupo demográfico nunca han tenido un trabajo o han trabajado en un entorno profesional. La validación de las competencias puede dar a los jóvenes la prueba que necesitan para entrar en otros trabajos y puede aumentar su autoestima y su valor. Además, cuando se enfoca en competencias orientadas a la sostenibilidad, puede diferenciarlos de sus pares al mostrar dedicación al tema.

Aprendices de por vida

Algunos voluntarios pueden estar interesados en construir su perfil, agregando nuevas competencias desde una perspectiva de aprendizaje permanente.

La Comisión Europea ha designado [9 competencias](#) esencial para el aprendizaje a lo largo de toda la vida. La posible oferta de validación del voluntariado de Comercio Justo y el comercio minorista benéfico se ajusta a muchas de estas competencias, debido a la combinación de la experiencia directa con la gestión / mantenimiento de un negocio con un claro ángulo social / de sostenibilidad, donde la comunicación con los demás, incluidos otros voluntarios y clientes es esencial:

- Competencia en lectoescritura
- Competencia multilingüe
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
- Competencia digital
- Competencia personal, social y de aprender a aprender
- Competencia ciudadana
- Competencia emprendedora
- Conciencia cultural y competencia expresiva

6.5 Oferta de validación de competencias relevantes

Sobre la base de la combinación única de elementos que componen el voluntariado de Comercio Justo, se podría hacer una amplia gama de ofertas de validación de competencias. Las tareas de voluntariado van desde la gestión de tiendas hasta tareas más relacionadas con organizaciones sin ánimo de lucro, como la gestión de voluntarios y el activismo. A partir de la interactividad con otros voluntarios y clientes, se pueden desarrollar y potencialmente validar habilidades transversales como el storytelling y el trabajo en equipo. La siguiente es una selección de posibles "paquetes" de validación que las tiendas podrían elegir para desarrollar y ofrecer a los voluntarios.

Gestión de tiendas

Un paquete relacionado con las diversas facetas de la gestión de una tienda minorista (benéfica). Cubriendo los aspectos básicos, desde el manejo de la planta y el trabajo de una caja registradora, hasta el almacenamiento y la interacción con los clientes. Estas competencias se desarrollan

orgánicamente mediante la realización de tareas regulares de voluntariado en todos los talleres. Sin embargo, para alcanzar toda la gama de competencias, es posible que sea necesario capacitar a los voluntarios más allá de las tareas regulares de voluntariado y, potencialmente, adquirir más responsabilidad a nivel de gestión para obtener orgánicamente la competencia. En preparación para esto, se podría capacitar a los voluntarios, utilizando también las unidades de aprendizaje de VOW R2. La validación podría hacerse más que en otros casos a través de la observación.

Gestión de voluntariado

La gestión de voluntarios es una competencia distintiva que se adquiere a través de la experiencia y la formación. Los gerentes voluntarios se enfrentan a desafíos únicos relacionados con la motivación, el control y el desempeño que no surgen con el personal remunerado. La validación de estas competencias puede resultar valiosa para aquellos que desean continuar en ese campo o en campos adyacentes (en los gobiernos locales, por ejemplo). Además, a través de la utilización de las unidades de aprendizaje de VOW R2, aquellos que desean validar las habilidades de gestión de voluntarios pueden aprender sobre nuevas formas de gestionar voluntarios, en la línea de voluntariado de eventos y proyectos / voluntariado a corto plazo vs. voluntariado a largo plazo / voluntariado en línea y fuera de línea.

Principios de Comercio Justo y sistemas de sostenibilidad

Los voluntarios ya están capacitados con respecto a los principios del Comercio Justo. Uno de los módulos de aprendizaje creados durante VOW cubre explícitamente esto. Los voluntarios son embajadores del movimiento de Comercio Justo y comprender tanto los principios del Comercio Justo como los fundamentos del sistema de sostenibilidad (es decir, desarrollo sostenible) subyacente, los convierte potencialmente en embajadores mucho más efectivos. Los voluntarios que buscan otro tipo de voluntariado o trabajo remunerado podrían beneficiarse de la validación de este ángulo único del voluntariado de Comercio Justo, lo que los distingue de los demás.

Enseñando Sostenibilidad

La transferencia de conocimientos sobre el Comercio Justo y sus temas relevantes de sostenibilidad es una actividad clave de las tiendas de Comercio Justo, las organizaciones paraguas y las tiendas. Hay varias formas en que los voluntarios son parte de este esfuerzo. Enseñan a los estudiantes en las escuelas, durante el evento, educan a los clientes y a sus compañeros voluntarios, por ejemplo, a través del fresco de Comercio Justo desarrollado por VoW.

Validación lingüística

Las tiendas de caridad son un excelente lugar para que aquellos que no están familiarizados con el idioma local adquieran experiencia lingüística. La mayoría de las interacciones son simples, en cuanto al idioma, lo que las hace ideales para practicar. Obtener una mejor comprensión del idioma local puede ser un gran beneficio tangible para los voluntarios. La experiencia de la tienda podría enriquecerse con un curso de idiomas, posiblemente ofrecido por socios locales, y un certificado de idioma.

Validación de habilidades activistas

El movimiento de Comercio Justo está inextricablemente ligado al elemento minorista. En toda Europa, estas tiendas también se utilizan como centros activistas. El activismo viene con su propio conjunto de competencias que son únicas y raras. A través de la experiencia y el apoyo de la organización paraguas, los voluntarios pueden desarrollar estas competencias. La atención podría centrarse en movilizar a otros por una causa, coordinar, organizar eventos, facilitar el cambio (llegar a las personas adecuadas que pueden efectuar el cambio) e incluso provocar una comunicación relacionada a través de, entre otras cosas, carteles de protesta.

Organización de eventos

Cada año, el movimiento de Comercio Justo, formado por las organizaciones paraguas y las tiendas, organiza muchos eventos en toda Europa. La organización de eventos no solo es una parte importante del Comercio Justo, sino también un punto de gran potencial. El voluntariado en eventos está en auge, los voluntarios en una "pista" para validar las competencias de organización de eventos pueden tener la tarea de organizar eventos que impliquen el voluntariado con un objetivo de doble cara: el atractivo / causa principal del evento por un lado y atraer nuevos voluntarios por el otro. La introducción de un voluntario dedicado, que esté en camino de validar estas competencias, que organice simultáneamente eventos, podría aumentar en gran medida el número de eventos organizados y las personas a las que llegan las organizaciones / tiendas que lo implementan.

6.6 Conclusión

Los resultados de esta actividad indican que la validación de las habilidades adquiridas a través del voluntariado es un movimiento de voluntariado de comercio justo que aún está en pañales. Las tres organizaciones entrevistadas reconocen la importancia y el valor del voluntariado, pero no ven el proceso de validación como una prioridad.

Existe una cierta reticencia por parte de las organizaciones de voluntariado a presentar sus actividades como un crecimiento personal y profesional, piensan que podría reducir el valor de la gratuidad y llevar el voluntariado a una dimensión de lógica comercial. Otro obstáculo que dificulta la certificación de competencias en este contexto es la excesiva burocratización de este procedimiento, a menudo gestionado de forma centralizada por las autoridades nacionales o regionales, y que asusta a los trabajadores sociales y a los voluntarios, sobre todo en Italia.

Por último, los socios han expresado que creen que la validación de habilidades es un tema reservado a los voluntarios más jóvenes y que buscan empleo, en lugar del grupo de voluntarios actual, que está compuesto principalmente por personas mayores y no solicitantes de empleo.

A partir de los resultados recogidos y de la discusión mantenida en Rotterdam durante el LTTA (C1) podemos definir la siguiente conclusión:

- *En esta etapa, la validación no es una prioridad para las organizaciones de Comercio Justo. Antes es importante definir el perfil y los roles. La validación debe tenerse en cuenta para futuros desarrollos;*
- *hay una falta de comprensión de lo que es la validación tanto dentro de las organizaciones como dentro de los voluntarios;*

- *Por otro lado, la organización de comercio justo afirmó que deberían atraer a más jóvenes. Ofrecer validación podría ser una herramienta para este objetivo;*
- *El concepto utilizado por la organización de comercio justo es "valorización", es decir, una idea más amplia de dar valor y recompensar la actividad de voluntariado, la validación podría ser un aspecto de la misma. Pero ninguna de las organizaciones de comercio justo ha integrado ya la validación en su enfoque de valorización.*