

Herramientas para trabajar con voluntarios/as en el deporte



Herramientas para trabajar con voluntarios/as en el deporte

Autores: dr. Juan De Lucas
Arzu Kirayoglu
Daria Szulist
Marcin Kaszubowski
Murat Özer
Juan Cruz Alecci Santa Cruz

ISBN: 978-83-960618-2-9



La publicación fue hecha con la ayuda financiera de la Comisión Europea y bajo el programa Erasmus + KA2 – Estrategia cooperativa para jóvenes.

Sin coste



The collective way of life puts a duty on everyone.
Performing these tasks ensures order on the one hand and the elimination
of troubles on the other. Therefore, this duty based on mutual aid increases
the goodness and makes the society strong.

**„Człowiek jest wielki nie przez to, co posiada, lecz przez to, kim jest; nie
przez to, co ma, lecz przez to, czym dzieli się z innymi.”**

Jan Paweł II.

“Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, pueden
cambiar el mundo. “

Eduardo Galeano

“El eli yikar, Iki el yuzu.“

Turkish Proverb

Título del Proyecto:

Voluntariado activo para todos

Número de proyecto:

2018-3-PL01-KA205-061086

Tipo de proyecto:

KA2 - Cooperación estratégica para jóvenes

Tipo de actividades:

KA205 - Intercambio de buenas prácticas

Países participantes:

POLONIA, TURQUÍA, ESPAÑA

Organizaciones socias:

KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03 (POLONIA)

BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (TUQUÍA)

ASOCIACIÓN ARRABAL – AID (ESPAÑA)

ÍNDICE

1. Introducción	9
2. Resumen del proyecto “ACTIVE VOLUNTEERING FOR ALL”	
a) ¿De dónde surgió la idea para este proyecto?.....	10
b) Tres encuentros internacionales	11
c) Organización de una conferencia de expertos/as.....	13
3. Características de las organizaciones participantes en el proyecto, así como en la preparación de la publicación	
a) KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03 (POLONIA)	15
b) BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (TURQUÍA)..	18
c) ASOCIACIÓN ARRABAL – AID (ESPAÑA)	20
d) OTROS SOCIOS	24
4. <i>“Las necesidades de los jóvenes en relación con el voluntariado en el deporte”: presentación del resultado de las encuestas realizadas a 600 encuestado</i>.....	27
5. El voluntariado en el deporte visto a través de los ojos de las organizaciones asociadas: presentación de las herramientas utilizadas para trabajar con un voluntario.....	42
6. Resumen	48
7. Anexos	50

El objetivo de este proyecto es involucrar a todas las personas en el voluntariado y transferir ejemplos de buenas prácticas entre instituciones en el ámbito del voluntariado.

Introducción

La mayoría de nosotros/as probablemente nos hemos encontrado con el voluntariado o hemos sido voluntarios/as. En general, el voluntariado es una "actividad no remunerada, consciente y voluntaria en beneficio de otras personas, comunidades u organizaciones" y un/a voluntario/a es una persona que realiza estas actividades. Se puede suponer que no mucha gente ha oído hablar del Servicio Voluntario Europeo, que está cofinanciado por fondos europeos, incluido el programa Erasmus + o el Cuerpo Europeo de Solidaridad.

El presente trabajo fue creado gracias a uno de estos programas, en concreto a la acción 2 de Erasmus+, denominada cooperación estratégica para la juventud, dando lugar al proyecto titulado "Voluntariado activo para todos", desarrollado gracias a la cooperación de tres organizaciones asociadas, cuyas características se describen en detalle más adelante en este documento.

Esta publicación presenta un conjunto de herramientas que se pueden utilizar para ejecutar un proyecto de voluntariado más eficaz (incluido llegar a grupos de personas con menos oportunidades), realizar un análisis eficaz de las necesidades de los/as voluntarios/as, establecer horarios de común acuerdo (asegurando una educación no formal de alta calidad), para voluntarios/as a través de la experiencia), realizar actividades de evaluación y seguimiento.

A los efectos del proyecto, se realizó un cuestionario contestado por 600 personas de Polonia, Turquía y España. Al recopilar los resultados, hemos ampliado nuestro conocimiento en información relacionada con las necesidades de la juventud y su actitud con el voluntariado en el deporte.

Resumen del proyecto “VOLUNTARIADO ACTIVO PARA TODOS ”

¿De dónde surgió la idea de este proyecto?

Desde sus inicios, los proyectos de voluntariado en el deporte se caracterizan por tener importantes especificaciones en comparación con las actividades de voluntariado en otros campos como la cultura, la educación, la acción social, etc. Cabe señalar que en la actualidad, entre otras cuestiones, falta formación especializada, plataformas de intercambio de experiencias y publicaciones que se relacionen directamente con las actividades desarrolladas por grupos de jóvenes trabajadores/as que trabajan en este ámbito de voluntariado y deporte.

La innovación del proyecto, que fue presentado conjuntamente por organizaciones de Polonia, Turquía y España, se evidenció en el deseo de llenar estas carencias mencionadas y así responder a las necesidades de la comunidad local de clubes deportivos amateurs, no comerciales, de los tres países socios.



El proyecto titulado "Voluntariado activo para todos" estaba en consonancia con la prioridad estratégica del Programa Erasmus + Juventud en el ámbito de la promoción del trabajo juvenil de calidad, al mejorar la competencia de la coordinación de actividades voluntarias en el deporte por treinta trabajadores jóvenes de las tres entidades socias participantes.

En la implementación del proyecto, treinta trabajadores/as jóvenes (coordinadores/as de actividades voluntarias en sus entidades) de tres países del programa, iban a adquirir competencias clave en: captación de voluntarios/as, análisis de las necesidades y expectativas de los/as voluntarios/as, establecimiento de objetivos, apoyo a los procesos de integración del equipo, seguimiento del desarrollo de competencias particulares, así como la realización del proceso de evaluación de su actividad.

Una serie de tres encuentros internacionales

En la etapa de solicitud, el proyecto estaba programado para dos años, i. mi. de febrero de 2019 a enero de 2021, se asumió desde el principio un contacto constante entre las organizaciones (a través de correos electrónicos o videoconferencias), así como la organización de tres reuniones internacionales y una conferencia de expertos. A continuación se muestra una representación gráfica de la organización de proyectos específicos durante la vida del proyecto, i. mi. , todo el proyecto: durante un período de 24 meses.



Como parte de la implementación del proyecto, se previó la organización de tres reuniones internacionales del proyecto. A cada reunión asistieron quince coordinadores de actividades de voluntariado deportivo a corto y largo plazo (cinco representantes de cada una de las tres organizaciones asociadas).

Los principales objetivos de la implementación de las reuniones internacionales del proyecto fueron:

- Intercambio de experiencias sobre la organización de proyectos de voluntariado en el deporte por parte de los coordinadores de proyectos,

- Desarrollar un conjunto de herramientas que se puedan utilizar para: un proceso de reclutamiento de voluntarios más eficiente, un análisis efectivo de las necesidades de los/as voluntarios/as, el establecimiento de horarios para brindar a los/as voluntarios/as una educación no formal de calidad.
- Análisis continuo de informes de actividades de prueba que prueban nuevos métodos de trabajo con voluntarios.





Organización de una conferencia de expertos/as

La realización del seminario de formación "Active volunteering for all" permitió a los coordinadores de Polonia, Turquía y España mejorar sus competencias relacionadas con el trabajo con jóvenes en el marco de proyectos de voluntariado deportivo a corto y largo plazo, entre ellos/as:

- Establecer metas, cuyo logro proporcionará al voluntario/a satisfacción y desarrollo,
- Apoyar los procesos de integración y formación de equipos en un grupo internacional (entre voluntarios extranjeros y la comunidad local),

- Seguimiento del proceso de desarrollo de competencias por parte del voluntario/a,
- Evaluar y apoyar al/a voluntario/a en el proceso de aprendizaje autodirigido y evaluación del progreso.





Características de las organizaciones participantes en el proyecto, así como en la elaboración de esta publicación

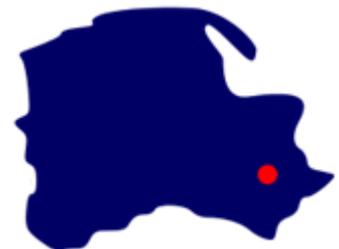


KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03 (POLONIA)

Dirección: Tadeusza Kościuszki 34b, 83-200 Starogard Gdański, POLONIA

Klub Sportowy Beniaminek 03 se estableció en 2003 y desde entonces ha estado operando en Starogard Gdański como una organización de beneficio público inscrita en el Registro de la Audiencia Nacional.

Probablemente poca gente sepa dónde está Starogard Gdański, por lo que esperamos que el diagrama a continuación aclare un poco este problema:



La actividad de KS Beniaminek 03 se centra en tres áreas:

1. Organización deportiva - actividades recreativas dentro de las secciones de fútbol, kick-boxing, tenis de mesa, equitación, gimnasia, deportes de puente; Los destinatarios de las actividades que ofrece el club son niños y adolescentes de 5 a 18 años y adultos. Las actividades de la organización están dirigidas principalmente a niños y jóvenes con menos oportunidades.



2. Organización de eventos deportivos y deportivos internacionales no comerciales y de integración; Desde 2013, KS Beniaminek 03 organiza un torneo internacional de fútbol infantil de la serie Deyna Cup Junior (a cada edición asisten unos 400 jugadores de Inglaterra, España, Alemania, Holanda, Rusia, Bielorrusia, Ucrania, Lituania, Letonia , República Checa, Turquía, Georgia y Polonia) y la Copa Beniaminek (a cada edición asisten unos 200 jugadores de Inglaterra, Francia, Alemania, Rusia, Bielorrusia, Lituania, Letonia, República Checa y Polonia).



3. Ejecución de programas de voluntariado juvenil en el deporte dirigidos a voluntarios locales y extranjeros. Desde 2015, KS Beniaminek 03 ha sido galardonado con la Acreditación de Servicio Voluntario Europeo. Cada año, alrededor de 5 voluntarios a largo plazo y 200 a corto plazo participan en las actividades de KS Beniaminek 03.



Además, el Club tiene un Certificado de Plata de la Asociación Polaca de Fútbol y, en cooperación con la PZPN, implementa el "Programa de Certificación PZPN para escuelas de fútbol", que es financiado por el Ministerio de Deportes. Realiza activamente actividades para niños y ancianos con profilaxis deportiva. El club también opera en un entorno rural, es decir, promueve el voluntariado, educa a los niños con discapacidades en campos relacionados con el deporte y organiza actividades para niños con menos oportunidades.





BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (TURQUÍA)

Dirección: Anadolu Mahallesi Kader Sokak No 13 Kat 2 Oda No 19

Yıldırım-Bursa, TUQUÍA

BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (BTBO) es una organización cívica y sin ánimo de lucro centrada en la preparación para el trabajo.

¿Dónde está Bursa? A continuación se muestra un diagrama con su localización:



La organización continúa sus actividades con 900 miembros registrados de la empresa y un centro educativo que consta de 8 aulas. Trabaja alternativamente en un equipo de 4 empleados y 9 profesores. El centro educativo está trabajando en varios proyectos para ganar profesiones y desarrollar la educación dentro del sindicato.

El objetivo principal de la BBTO es apoyar las actividades profesionales de acuerdo con las disposiciones legales 5362. En cada ocasión, las nuevas ofertas de cooperación en proyectos financiados por la Unión Europea están sujetas a un análisis y una evaluación detallados.

Las actividades en la BBTO se pueden describir y resumir en:

- ✓ Formadores/as experimentados/as participan en las conferencias sobre todas las ramas de la industria textil y de la moda. Algunas de las conferencias que se han dado hasta ahora se referían a: educación en diseño computarizado, diseño, planificación de photoshop y diseño, modelado,

estilismo, modelado listo, educación de cajero o capacitación de empleados minoristas

- ✓ Todos/as los/as estudiantes y aprendices, tanto de Polonia como del extranjero, reciben educación, pasantías y / o pasantías.
- ✓ Nuestro objetivo es brindar a los estudiantes internacionales servicios básicos como alimentación, transporte, alojamiento a precios muy asequibles.
- ✓ En las clases prácticas utilizamos los últimos sistemas, programas de formación y tecnologías.
- ✓ Nuestro centro de capacitación monitorea las cámaras de seguridad las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para ayudarnos a crear un entorno y un espacio de trabajo más seguros.
- ✓ Las empresas manufactureras son visitadas periódicamente para monitorear las aplicaciones textiles y de moda.

Además:

- ✓ En nuestro centro se organizan eventos culturales, históricos y sociales.
- ✓ El certificado de finalización de la formación se emite al final del período de formación.
- ✓ En IŞKUR y KOSGEB, organizamos formación en desempleo para emprendedores.
- ✓ Hemos establecido una cooperación con Holland Vocational Schools como parte del programa de pasantías en el marco del programa Erasmus + para estudiantes. También organizamos prácticas en varias empresas turcas en Bursa para estudiantes de los Países Bajos.

En 2015, la organización obtuvo la acreditación para la implementación de proyectos EVS (European Voluntary Service). Actualmente, están implementando 2 proyectos de SVE con Italia, Polonia y Túnez. Hasta ahora han enviado 13 voluntarios a varias ciudades para el SVE pero no se detienen ahí y todavía quieren realizar proyectos de voluntariado.

ASOCIACION ARRABAL – AID (ESPAÑA)



Dirección: Calle dos Aceras, 23, 25,
29012 Málaga, ESPAÑA



ARRABAL-AID es una organización social y sin ánimo de lucro.

Desde 1992, nuestra misión es trabajar por el pleno empleo y la integración social de las personas, especialmente las más vulnerables, apoyándolas a través de medidas y acciones de impacto en el entorno social. Debemos cuidar bien a todas las personas y cuidando la calidad

que damos en nuestros servicios, haciendo que la persona atendida salga de nuestra entidad habiendo satisfecho su demanda..

Arrabal AID Asociación ofrece de forma permanente, en las oficinas de Málaga y Chiclana de la Frontera, una serie de servicios diseñados para cubrir de forma integral todas las necesidades de programas de formación, empleo y dinamización social. En definitiva, estas acciones, de ámbito nacional e internacional, se pueden resumir brevemente como:



- **Información:** empleo y recursos sociales disponibles en Málaga, mercado laboral, ofertas laborales, emancipación juvenil (vivienda), formación, becas, recursos, autoempleo, voluntariado y actividades sociales a través de paneles informativos, prensa, etc.
- **Punto de empleo local.** El Servicio Andaluz de Empleo dispone de un Punto Local de Empleo a disposición de la población para los trámites relacionados con SAE (Servicios Andaluces de Empleo). Estos incluirán la renovación de la

demanda laboral, consulta de datos personales y puestos de trabajo. Todo esto a través de una computadora instalada con un identificador de huellas dactilares.

- **Orientación Laboral:** se ofrece a través de sesiones y talleres individuales. Todo lo necesario para una búsqueda de empleo exitosa se comunica a través de: planificación de objetivos profesionales, recursos y conocimiento del mercado, habilidades previas al empleo y búsqueda social, motivación, aspectos de desarrollo de herramientas, etc.

También proporcionamos orientación y apoyo durante todo el proceso de búsqueda y retención de empleo para aquellos que requieren más atención.

- **Emprendimiento y apoyo a la persona autónoma:**

Uno de los objetivos por los que trabaja Arrabal-AID es promover esta opción como alternativa al trabajo por contrato. Favorece la implementación de proyectos empresariales y motiva a los/as emprendedores/as que nos presenten

su idea de negocio. Apoyo en el desarrollo de planes de negocio y respuesta a consultas sobre subvenciones, planes de viabilidad, formas legales, financieras, fiscales y otros procedimientos de puesta en marcha. Además de fomentar paralelamente el emprendimiento social y crear metodologías innovadoras para trabajar con grupos vulnerables.



- **Área de autoorientación:** donde cualquier persona, de forma gratuita tiene acceso a un ordenador con conexión a Internet a todo lo relacionado con la búsqueda de empleo o recursos sociales, portales como el acceso al empleo, desarrollo de herramientas de búsqueda, consulta documental, etc.
- **Servicio de Relaciones con Empresas:** Promueve la contratación de personas en riesgo de exclusión social y la oferta de nuestros servicios haciendo personal

de preselección al negocio. Desde 2013, Arrabal-AID cuenta con una agencia de colocación que facilita el proceso de selección de personal para las empresas.

- **Promoción asociativa:** Se concede especial importancia a la participación social desde el compromiso con proyectos y colectivos relacionados con las asociaciones. Tiene el compromiso de aunar esfuerzos y recursos proporcionando información y herramientas de gestión.
- **Recursos de información - Movilidad internacional:** Todas las bases proporcionan información sobre becas y cursos de idiomas, ofertas de trabajo y prácticas, voluntariado y programas europeos. Asesoramos a entidades y organismos en programas internacionales, desarrollamos iniciativas Erasmus+ (K1, K2,K3), así como del Cuerpo Europeo de la solidaridad, entre otras.

- **Formación para el empleo:** Este programa busca la empleabilidad de los solicitantes de empleo a través de la formación mejorando y adaptando sus capacidades. Cuenta con el visto bueno de la Junta de Andalucía para impartir formación profesional para el empleo.



- **Formación en Nuevas Tecnologías de la Comunicación (Aula TIC).** Para promover el acceso de las personas a la exclusión tecnológica del uso de las nuevas tecnologías de la comunicación.
- **Formación asociativa,** con una amplia oferta formativa dirigida al ámbito social, y en particular a los miembros de asociaciones. Entre las materias que se imparten están todas las relacionadas con la gestión de alianzas y planificación

estratégica, diseño y evaluación, nuevas tecnologías aplicadas a asociaciones, etc.

- **Mediación intercultural**, actividades para acercar los recursos del enfoque preventivo a los inmigrantes.

- **Actividades de desarrollo social**, se organizan actividades de voluntariado como talleres y alfabetización, español para inmigrantes, y otras que tienen que ver con la mejora social de nuestro entorno.



- **AIDEI, Empresas de Inserción** Pretende ser una vía eficaz para promover la integración social y el empleo de personas en riesgo de exclusión. Todo ello a través de procesos que les ayuden a acceder a recursos, empleo, formación, nuevas tecnologías y promoción de la autonomía personal. AIDEI, empresa cuyo 100% del capital social pertenece a “Arrabal AID” y apuesta por abrir nuevas líneas de trabajo en las que se generen oportunidades para los usuarios de nuestros programas. www.aidei.es | www.hilodoble.com
- **Innovación social.** Desde “Arrabal AID” se apuesta por la experimentación y creación de nuevos modelos de trabajo para facilitar, mejorar y dar soluciones a los problemas sociales. www.innovacionsocialmalaga.es
- **Familias y niños:** Con el apoyo de 'la Caixa' y su programa CaixaProinfancia, se están tomando medidas para romper el ciclo de transmisión de la pobreza de padres a hijos garantizando el acceso a oportunidades educativas de calidad. CaixaProinfancia: Como parte del programa, se llevaron a cabo una serie de actividades para brindar a los niños y sus familias apoyo escolar, asesoramiento,

educación no formal y ocio en centros abiertos, campamentos o barrios urbanos, además de apoyo nutricional e higiene. , los niños recibieron material escolar y anteojos y / o audífonos. <https://www.facebook.com/arrabalaid.caixaproinfancia>



OTROS SOCIOS



KULTUR EGITIM VE PROJE DERNEGI

La organización fue fundada en 2017 con el fin de activar y desarrollar las actividades de la sociedad civil y apoyar a las personas y organizaciones que se ocupan de este tema e implementar proyectos en estas áreas a través de actividades y apoyo a los jóvenes, en particular en el campo de la cultura y la educación..

KEPDER trabaja por proyectos. El grupo destinatario son los jóvenes de entre 15 y 30 años. KEPDER ofrece diversos servicios y programas en los campos de la juventud y la educación, el deporte, la cooperación, el medio ambiente, la ciudadanía europea, la cultura, la historia, el desarrollo personal, el voluntariado y Erasmus +. Tenemos alrededor de 100 jóvenes activos. La presencia de voluntarios es una experiencia importante que agrega valor a KEPDER.



Otro objetivo es aumentar la participación y la ciudadanía europeas, la tolerancia y la solidaridad cívica. Tanto en el ámbito de la política de juventud como de la concienciación europea, de esta interacción se derivan las actividades juveniles que promueven la ciudadanía activa y la importancia de una Europa más unida. Los voluntarios europeos trabajan juntos para desarrollar las actividades planificadas. De esta manera, KEPDER desarrolla actividades e iniciativas juveniles y apoya a los jóvenes en acción.



Además, KEPDER lleva a cabo cursos de formación para residentes locales, jóvenes, ONG y organiza diversas actividades educativas y recreativas. También cuenta con la Marca de Calidad - acreditación del Cuerpo Europeo de Solidaridad, que le permite llevar a cabo proyectos de Servicio Voluntario Europeo. Trabaja activamente por la comunidad, colaborando, entre otros, con:

Bursa Profesyonel Futbolcular Derneği (Sindicato de futbolistas en Bursa);

- ✓ Nilüfer Belediyesi (comuna de Nilüfer);
- ✓ Yıldırım Belediyesi (comuna de Yıldırım);
- ✓ Tüm etkin girişimci iş adamlar derneği (Asociación de empresarios activos);
- ✓ Bursa sivil toplumla ilişkiler müdürlüğü (Dirección de Relaciones con las ONG en Bursa).



GOBIERNO DE NILUFER

El municipio de Nilüfer es uno de los siete municipios del distrito central de la metrópoli de Bursa. El nombre Nilüfer proviene del río Nilüfer que lo atraviesa. Según el censo de 2019, 465.956 personas viven en Nilüfer. Los cambios en la estructura de la población de Nilüfer a lo largo de los años muestran que este distrito es la región de urbanización más rápida de Bursa. A día de hoy, hay 64 distritos en el área de Nilüfer de 50.756 ha. Ser ciudad del deporte, ciudad sana, educación, ciencia y tecnología, ciudad de la producción, ciudad del compartir y la solidaridad, ciudad ecológica, ciudad planificada y en desarrollo, ciudad de la cultura y las artes es el lema de la comuna de Nilüfer, que se ha propuesto convertirse en una ciudad moderna y puntera.



DISTRITO DE STAROGARD GDAŃSKI

El condado de Starogard se encuentra en Polonia, en la parte sur de la provincia de Pomerania. Fue establecido en 1999 como parte de una reforma administrativa. La sede de Starogard Powiat es la capital de Kociewie, Starogard Gdański.

En cuanto al número de habitantes, nuestro powiat ocupa el segundo lugar entre los powiatos terrestres del Voivodato de Pomerania. Según datos del 31 de diciembre de 2019, el powiat está habitado por 128.186 personas.

Nuestro distrito de Kociewie es atractivo para los turistas: tiene dos áreas protegidas de paisaje, peculiaridades naturales, monumentos naturales, grandes complejos forestales con las riquezas de la naturaleza (caza, maleza) y lagos y ríos limpios para peces. Debido a su encanto, los bosques de Kociewie son un lugar de encuentro especial para los seres humanos y la naturaleza, y junto con lagos y ríos limpios, brindan oportunidades para unas vacaciones maravillosas.

"Necesidades de los/as jóvenes relacionados/as con el voluntariado en el deporte": presentación de los resultados de las encuestas realizadas entre 600 encuestados/as.

INTRODUCCIÓN

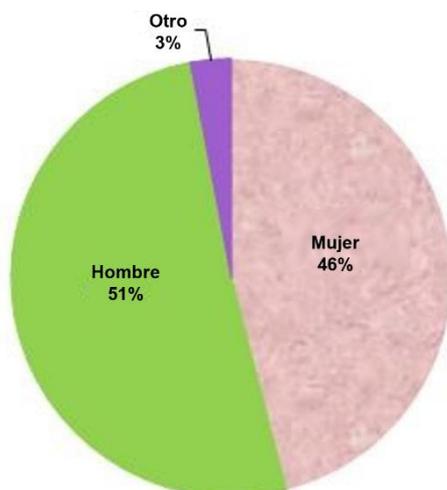
Hoy en día, es difícil encontrar a personas que quieran colaborar desinteresadamente. Hay muy poco interés en esta forma de trabajo social, de ahí la necesidad de promover la idea del voluntariado (educación voluntaria y gratuita para otros). Las personas primero satisfacen sus propias necesidades y solo en segundo lugar (o no satisfacen en absoluto) las necesidades sociales. El voluntariado deportivo no es muy popular. El compromiso social de los jóvenes también es bajo. Faltan ofertas organizadas, especialmente aquellas dirigidas a personas con menos oportunidades (con discapacidad física, dificultades educativas, con potencial intelectual limitado), que les permitan ayudar a otras personas enseñándoles cosas nuevas y dándoles la oportunidad de gastar tiempo activamente. También hay una escasez de voluntarios que quieran involucrarse en la organización de diversas actividades deportivas, hay una falta de apoyo para los jóvenes con menos oportunidades que deseen ser voluntarios. Las organizaciones y empresas sociales líderes no aprovechan todo el potencial de los jóvenes.

El objetivo principal del proyecto es preparar un nuevo programa de voluntariado que responda a las necesidades de los jóvenes que se presentan en las siguientes páginas de este documento. La implementación del proyecto implica ampliar el conocimiento del tema anterior estableciendo y luego continuando la cooperación estratégica entre organizaciones de Polonia, Turquía y España. El objetivo del proyecto es elevar las competencias de 30 coordinadores y mentores del voluntariado juvenil (a corto y largo plazo) en el ámbito de las actividades relacionadas con el deporte.

"LAS NECESIDADES DE LOS JÓVENES EN RELACIÓN CON EL VOLUNTARIADO DEPORTIVO" - ANÁLISIS DEL PROBLEMA

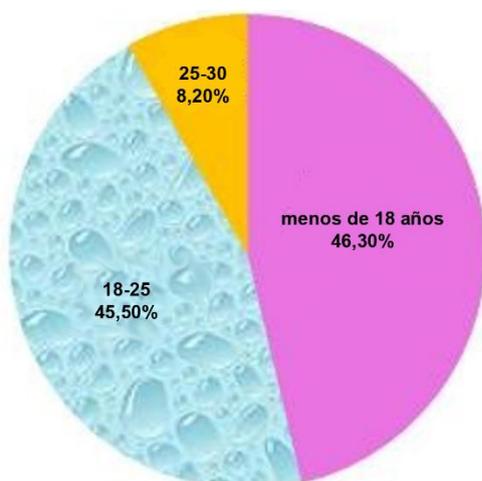
Las prospecciones se realizaron en las cercanías de Starogard Gdański, Málaga y Bursa. Participaron 600 personas en el estudio. Los cuestionarios contenían preguntas que permitían analizar las necesidades de los jóvenes relacionadas con el voluntariado deportivo. Presentamos los resultados a continuación.

1. Sexo (male: hombre, Female: mujer, Other: otro):



En el estudio participaron 276 mujeres (que representan el 46% de los/as encuestados/as), 306 hombres (51%) y 18 personas (3%) que describieron su género como no identificado.

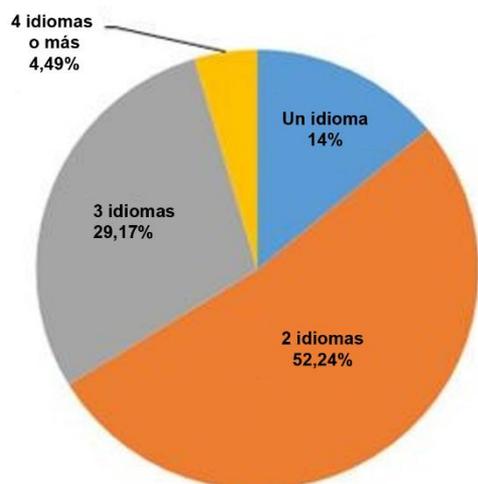
2. Edad de los/as encuestados/as:



Durante la encuesta nos centramos principalmente en los/as jóvenes, que aún no han cumplido los 25 años. El 91,8% (551 personas) de las personas examinadas no tienen más de 25 años. El resto de las personas tenían entre 25 y 30 años

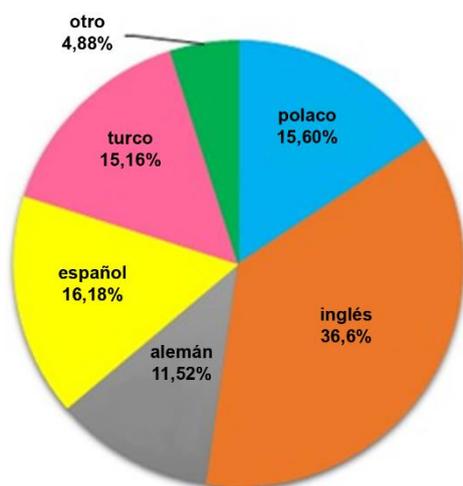
3. ¿Cuántos idiomas conoces?

(Ejemplo: Si conoces polaco y español = 2 idiomas)



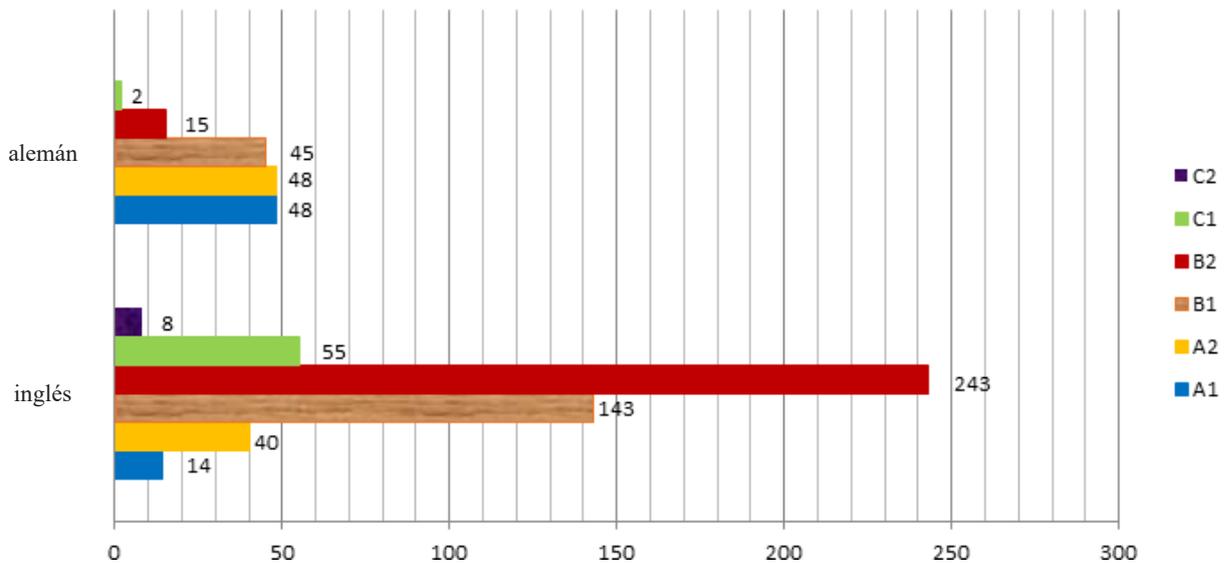
En esta pregunta podemos ver claramente que más de la mitad de los/as encuestados/as (52,34% = 314 personas) pueden comunicarse en dos idiomas. El segundo lugar (29,17% = 175 personas) lo ocupan personas que conocen tres idiomas.

4. ¿Qué idiomas puedes hablar?



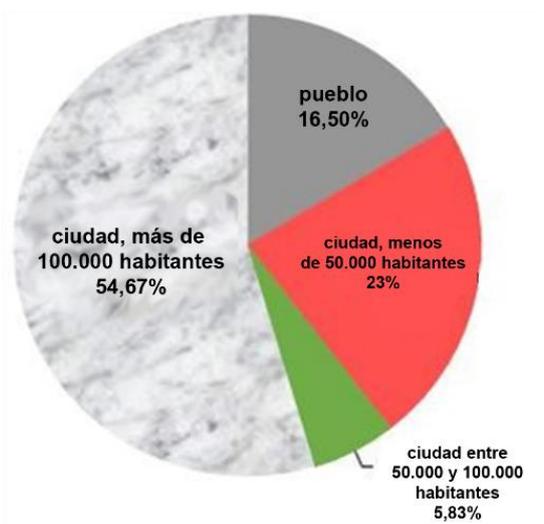
Comparando las habilidades de idiomas extranjeros entre nuestros encuestados, se puede decir claramente que 503 personas se comunican en inglés. Además, cabe destacar que también se conocen polacos, alemanes, españoles y turcos. La respuesta "otros" son italianos, rusos y franceses, que fueron elegidos por un total de 67 personas.

5. ¿Qué idioma extranjero usas más?



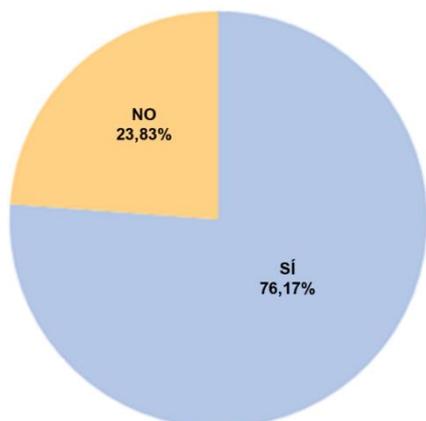
El gráfico muestra que 503 personas se comunican en inglés y 158 personas también hablan alemán. A partir del diagrama anterior, también podemos llegar a saber qué nivel de idioma particular conocen nuestros encuestados. Entonces, el nivel más recurrente en inglés es B2, que fue elegido por 243 encuestados y en alemán - A2 y A1, que fue elegido por 48 personas. Además, 111 personas indicaron que aún conocen otros idiomas extranjeros, lo que no se indica en el gráfico.

6. ¿Dónde vives?



El gráfico 6 muestra que la mayoría de encuestados/as proceden de ciudades con más de 100 000 habitantes: 54,67% (328 respuestas). 16,5% - 99 personas viven en el pueblo.

7. ¿Sabías que puedes realizar proyectos Erasmus+?



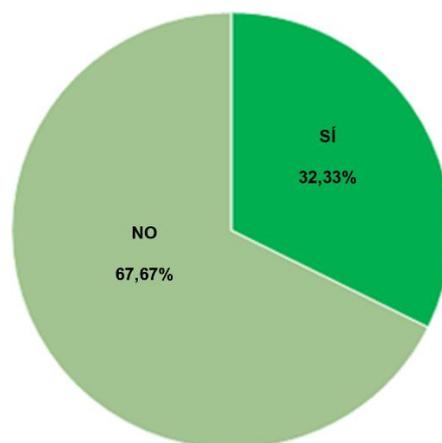
Para esta pregunta el 76,17% de los encuestados (457 personas) respondió SÍ, y el 23,83% - NO.

Entonces, esto significa que el programa de Erasmus es reconocido en Polonia, España y Turquía y la gente sabe que puede realizarlo.

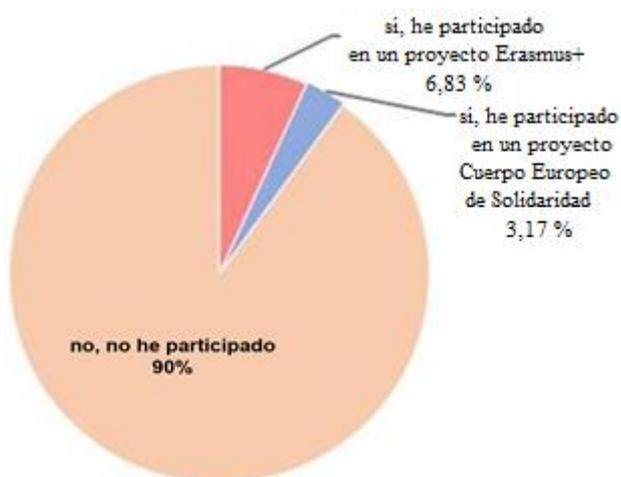
8. ¿Sabes cómo realizar un Proyecto del Cuerpo Europeo de la Solidaridad?

Para esta pregunta el 32,33% de los encuestados (194 personas) respondió SÍ, y el 67,67% - NO.

Entonces, esto significa que el programa del Cuerpo Europeo de Solidaridad no es popular en Polonia, España y Turquía y la gente no sabe que puede realizarlo.



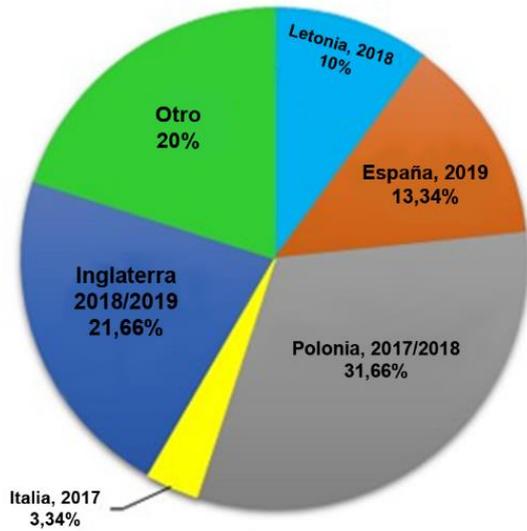
9. ¿Has participado en proyectos internacionales?



Analizando la participación de jóvenes de menos de 30 años en los proyectos Erasmus + y Cuerpo Europeo de Solidaridad, vemos que la mayoría de los encuestados (90% = 540 personas) respondieron que no han participado en ninguno de ellos.

Por tanto, podemos decir que la participación en programas como este sigue desarrollándose, ya que hasta el momento solo 56 personas (10%) han participado en proyectos de este tipo.

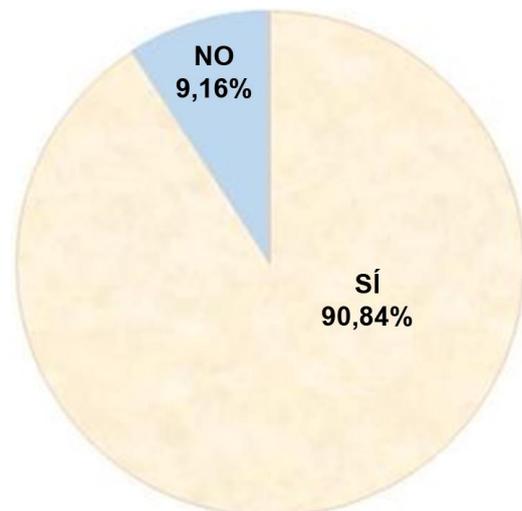
10. Si has respondido SÍ, a la pregunta número 9, por favor indica en qué país participaste:



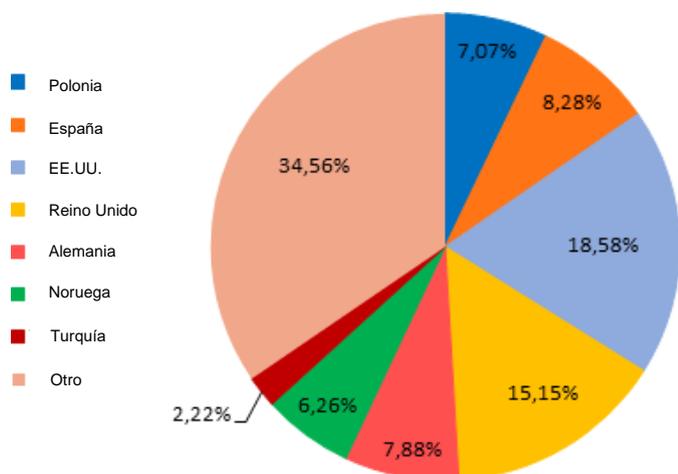
Para esta pregunta, el 10% de los encuestados respondió Letonia, el 13,34% respondió España, el 31,66% respondió Polonia, el 21,66% respondió Inglaterra.

11. ¿Te interesa participar en proyectos de este tipo en un futuro?

El 90,84% están interesados/as en participar en un proyecto de voluntariado en el futuro, el 9,16% de encuestados/as no están interesados en participar en un proyecto de voluntariado en el futuro.

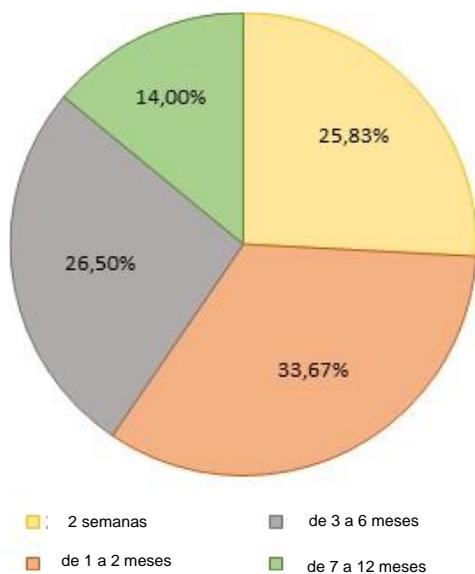


12. ¿A qué país te gustaría ir a participar en un proyecto?



Al 8,28% de los/as encuestados/as le gustaría ir al proyecto a España, al 18,58% le gustaría ir al proyecto a EE. UU., Al 15,15% le gustaría ir al proyecto a Gran Bretaña, al 7,88% le gustaría para ir al proyecto a Alemania, al 6,26% le gustaría ir al proyecto a Noruega, al 2,22% le gustaría ir al proyecto a Turquía, al 34,56% le gustaría ir al proyecto a otro país.

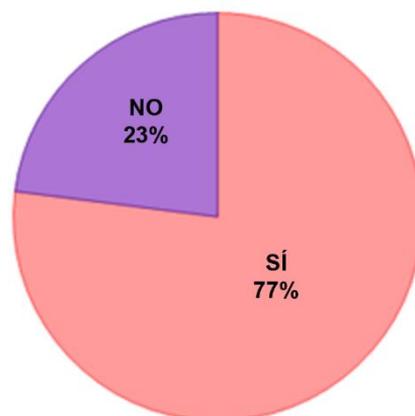
13. ¿Cuánto tiempo te gustaría que durara ese proyecto?



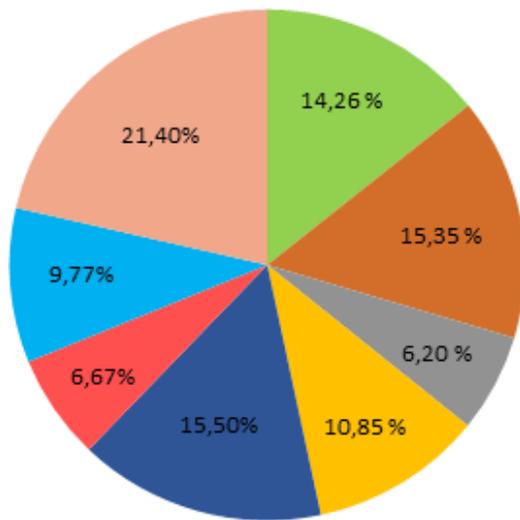
Para el 25,88% de los encuestados el período óptimo de implementación del proyecto es de 2 semanas, para el 33,67% de los encuestados el período óptimo de implementación del proyecto es de 1 a 2 meses, para el 26,50% de los encuestados el período óptimo de implementación del proyecto es de 3 a 6 meses , para el 14,00% de los encuestados, el período óptimo de implementación del proyecto es de 7 a 12 meses.

14. ¿Te gustaría que tu futuro profesional estuviera relacionado con el ámbito deportivo?

El 77% de los encuestados asocia su futuro profesional con el sector del deporte, el 23% de los encuestados no asocia su futuro profesional con el sector del deporte.



15. ¿Qué tipo de trabajo te gustaría realizar en el ámbito deportivo?

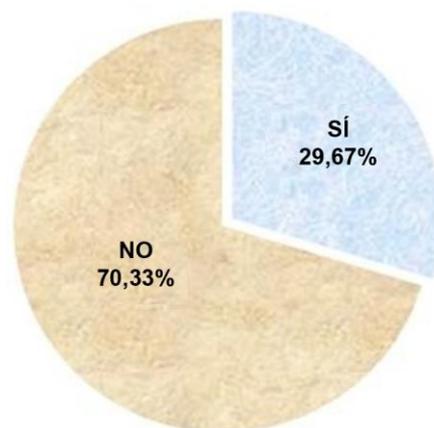


Al 14,26% de los encuestados le gustaría trabajar en el futuro como P.E. profesor, al 15,35% de los encuestados le gustaría trabajar en el futuro como entrenador en un club deportivo, al 6,20% de los encuestados le gustaría trabajar en el futuro como especialista, al 10,85% de los encuestados le gustaría trabajar en el futuro como dietista, al 15,50% de los encuestados le gustaría trabajar en el futuro como organizador de eventos deportivos, al 6,67% de los encuestados le gustaría trabajar en el futuro como director deportivo, al 9,77% de los encuestados quisiera trabajar en el futuro en otras áreas.

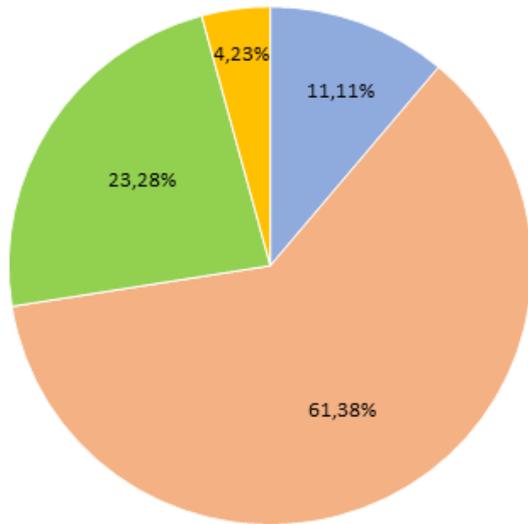


16. ¿Has tenido experiencia de trabajo en el deporte, o en el voluntariado deportivo?

El 26,67% de los encuestados tiene experiencia laboral en deporte o voluntariado deportivo, el 70,33% de los encuestados no tiene experiencia laboral en deporte o voluntariado deportivo.



17. Si has contestado SÍ, a la pregunta número 16, por favor describe tu experiencia:

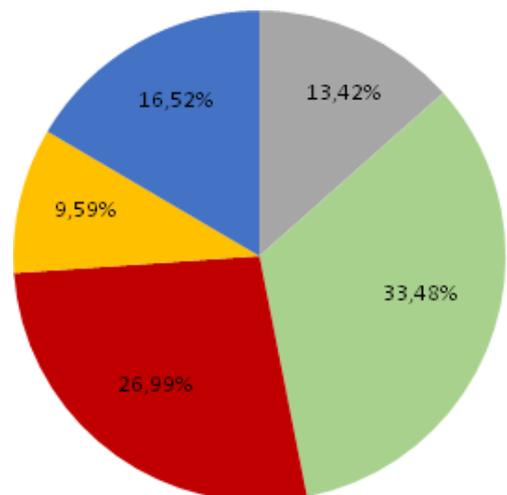


23,28% de los encuestados tiene experiencia como participante de entrenamientos en secciones deportivas (fútbol, kickboxing, tenis de mesa, tenis, balonmano, etc.), 11,11% de los encuestados tiene experiencia en trabajo / voluntariado en clubes deportivos, 61,38 % de los encuestados tiene experiencia como colaborador en eventos deportivos de organizaciones.

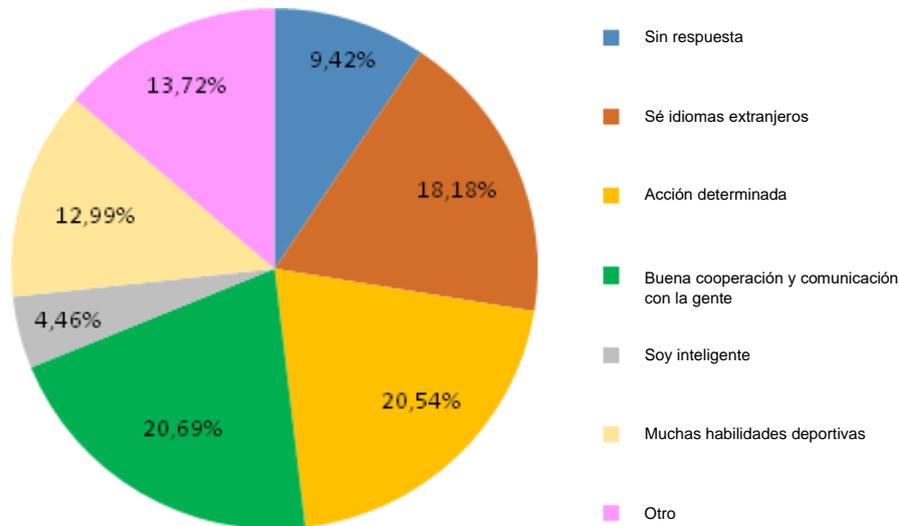


18. ¿Qué tipo de habilidades te gustaría mejorar durante un proyecto?

Al 33,48% de los encuestados les gustaría mejorar el desarrollo de las habilidades deportivas durante el proyecto, al 26,99% de los encuestados les gustaría mejorar la expansión del conocimiento durante el proyecto, al 9,59% de los encuestados les gustaría mejorar el desarrollo de las características volitivas durante proyecto, al 16,52% de los encuestados le gustaría mejorar el desarrollo de otras funciones (distintas de los deportes) durante el proyecto.

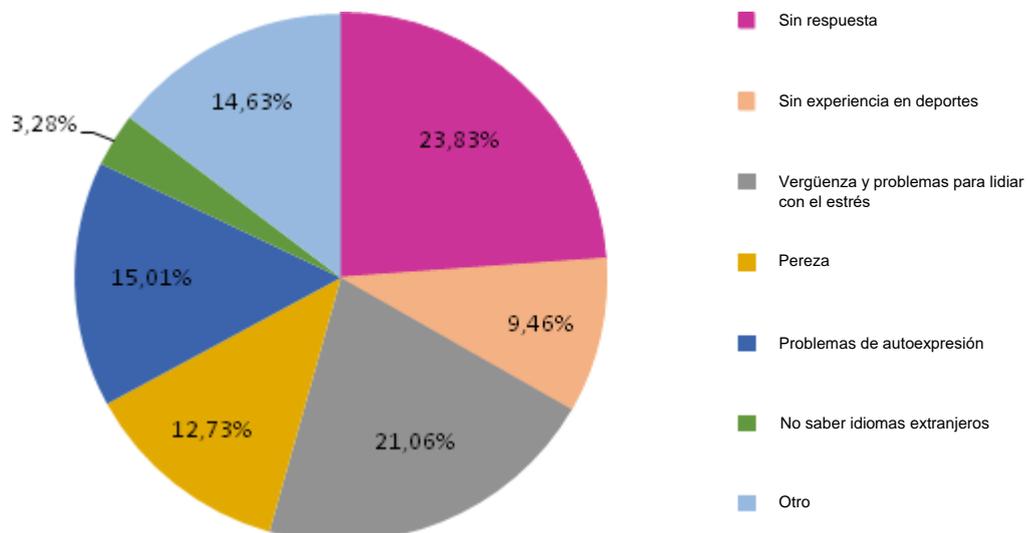


19. ¿En qué actividades eres bueno/a?



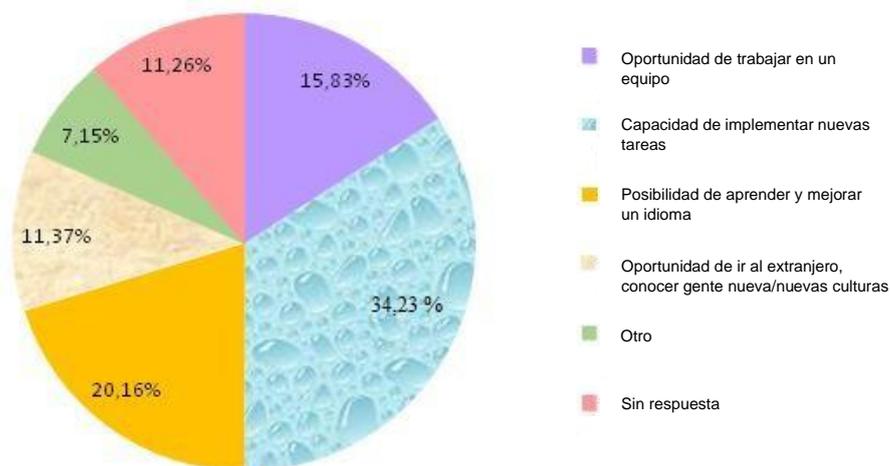
El 18,18% de los encuestados sabe idiomas extranjeros, el 20,54% de los encuestados tiene determinación de acción, el 20,69% de los encuestados tiene habilidades de buena cooperación y comunicación con las personas, el 4,46% de los encuestados es inteligente, el 12,99% de los encuestados tienen muchas habilidades deportivas.

20. ¿Qué habilidades son más débiles o necesitas mejorar?



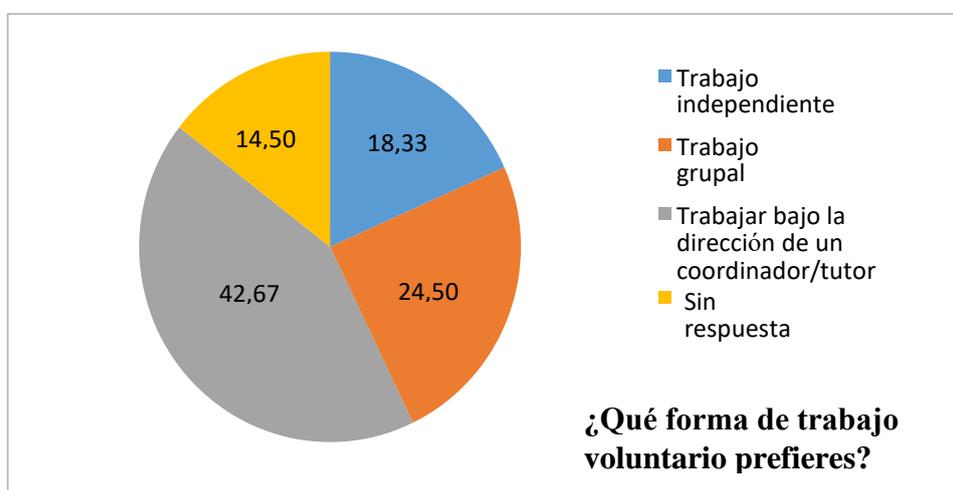
El 9,46% de los encuestados no tiene experiencia en el deporte, el 21,06% de los encuestados son timidez y tienen problemas para lidiar con el estrés, el 12,73% de los encuestados son perezosos, el 15,01% de los encuestados tiene problemas de autoexpresión. El 3,28% de los encuestados no saben idiomas extranjeros.

21. En su opinión, ¿qué tipo de actividades de voluntariado podrían darle la oportunidad de desarrollarse?



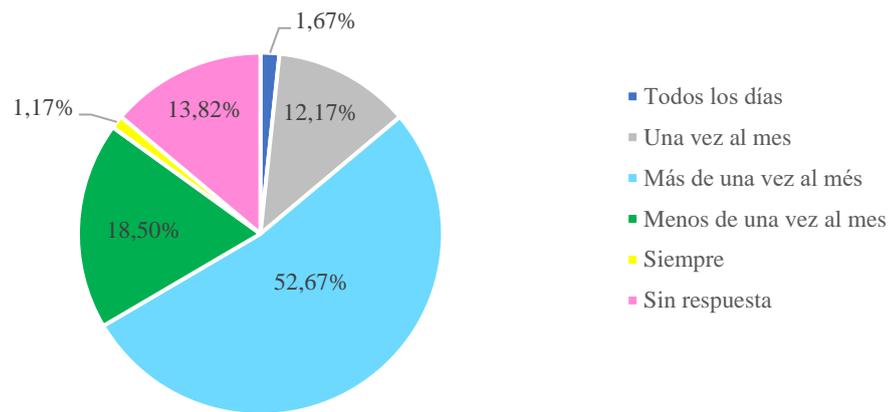
El 15,83% de los/as encuestados/as, la oportunidad de trabajar en equipo podría darles un cambio para desarrollarse, en opinión del 34,23% de los encuestados, la capacidad de implementar nuevas tareas podría darles un cambio para desarrollar, en opinión de 20, El 16% de los/as encuestados/as la posibilidad de aprender o mejorar los idiomas podría darles un cambio para desarrollarse, en opinión del 11,37% de los encuestados la oportunidad de ir al extranjero, conocer gente nueva / nuevas culturas podría darles un cambio para desarrollarse.

22. ¿Qué forma de trabajo voluntario prefieres? ¿Con qué frecuencia se deben verificar los resultados de su trabajo?



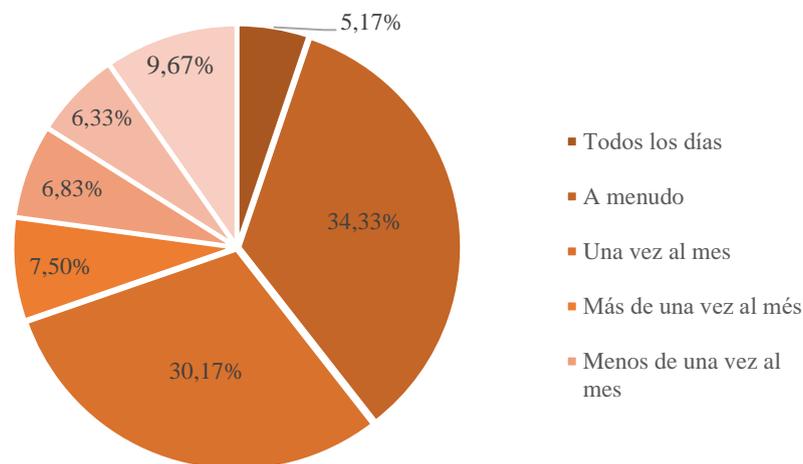
El 18,33% de los/as encuestados/as como forma de trabajo voluntario prefieren el trabajo independiente, el 24,50% de los/as encuestados/as como forma de trabajo voluntario prefieren el trabajo en grupo, el 42,67% de los/as encuestados/as como forma de trabajo voluntario prefieren trabajar bajo la dirección de un coordinador / tutor.

¿Con qué frecuencia se deben verificar los resultados de su labor en un proyecto?



El 12,17% de los encuestados piensa que los resultados del trabajo deben verificarse 1 vez durante 1 mes, el 52,67% de los encuestados piensa que los resultados del trabajo deben verificarse más de 11 veces durante 1 mes, el 18,50% de los encuestados piensa que los resultados del trabajo deben verificarse menos de 1 vez durante 1 mes, el 1,17% de los encuestados piensa que los resultados del trabajo deben verificarse siempre.

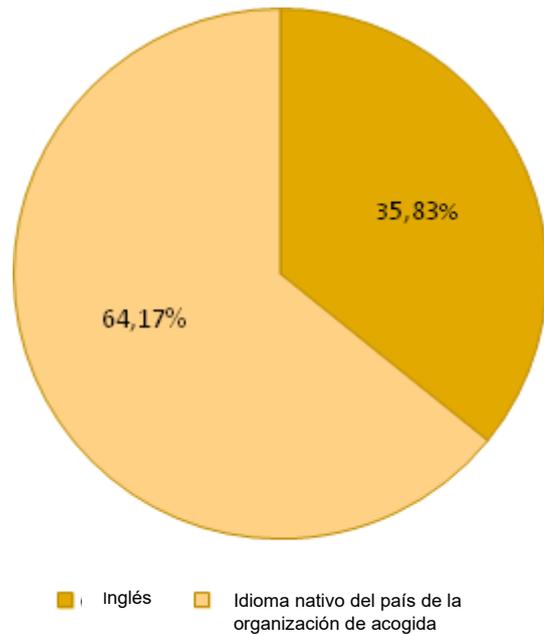
23. ¿Con qué frecuencia le gustaría hablar sobre el voluntariado con su mentor, persona que te asesora durante el proyecto?



Al 5,17% de los encuestados les gustaría hablar sobre el voluntariado con sus mentores todos los días, al 34,33% de los encuestados les gustaría hablar sobre el voluntariado con sus mentores a menudo, al 30,17% de los encuestados les gustaría hablar sobre el voluntariado con sus mentores 1 vez por 1 semana, al 7,50% de los encuestados les gustaría hablar sobre el voluntariado con sus mentores 1 vez al 1 mes, al 6,83% de los encuestados les gustaría hablar sobre el voluntariado con sus mentores más de 1 vez durante 1 mes.

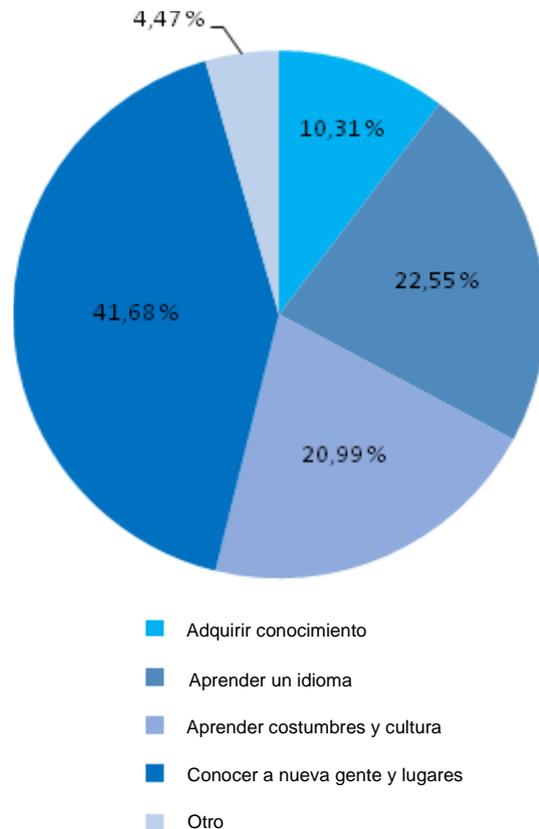
24. ¿Qué idiomas te gustaría aprender durante tu Proyecto de voluntariado?

Durante los proyectos de voluntariado, al 35,83% de los encuestados les gustaría aprender inglés, al 64,17% de los encuestados les gustaría aprender el idioma nativo del país de la organización de acogida.

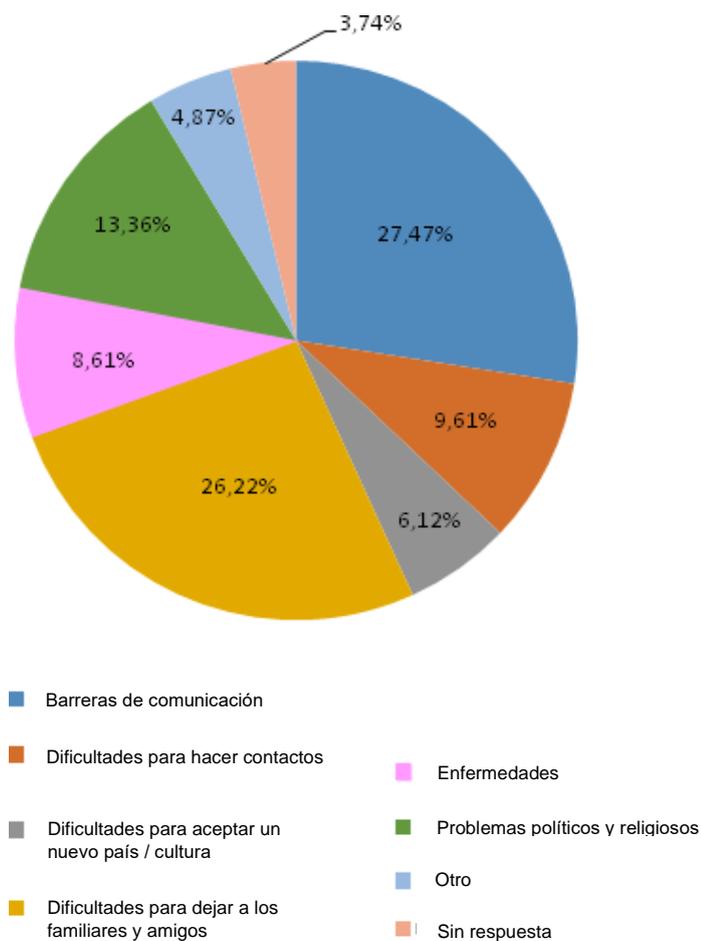


25. En tu opinión, ¿cuáles son los mejores beneficios de realizar un Proyecto de voluntariado?

Para el 10,31% de los encuestados, los mayores beneficios de ir a un proyecto de voluntariado es adquirir conocimientos, para el 22,55% de los encuestados los mayores beneficios de ir a un proyecto de voluntariado es el aprendizaje de idiomas, para el 20,99% de los encuestados los mayores beneficios de ir a un proyecto de voluntariado es aprender costumbres y cultura, para el 41,68% de los encuestados, los mayores beneficios de ir a un proyecto de voluntariado es conocer gente y lugares nuevos.



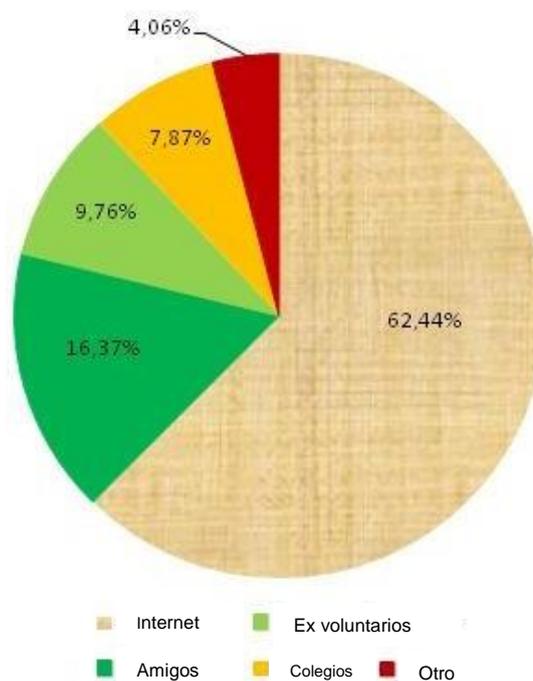
26. En tu opinión, ¿Qué dificultades pueden disuadirte a participar en un proyecto de voluntariado?



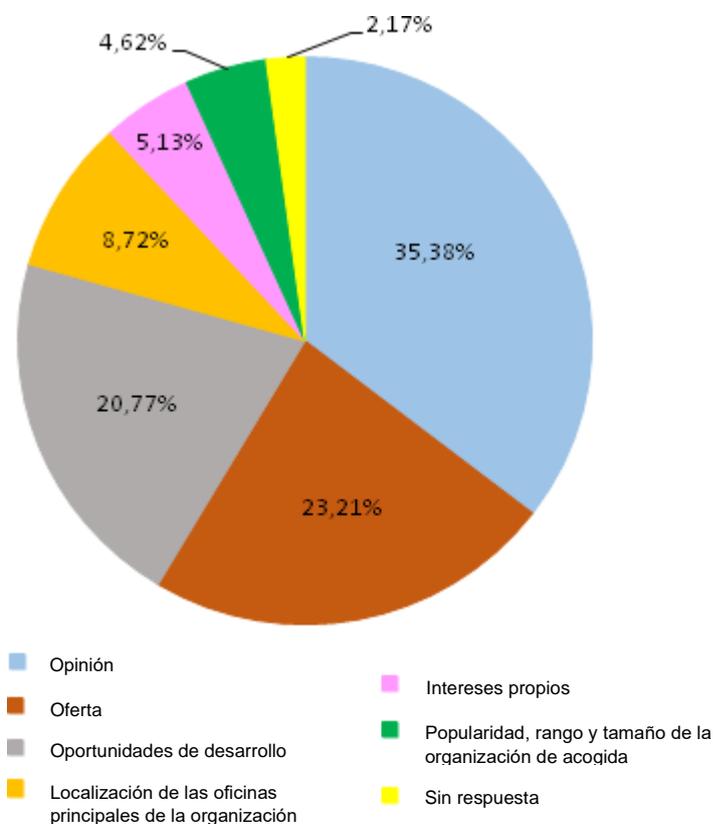
Los encuestados indicaron varias razones que pueden afectar su participación en el proyecto; las más comunes fueron las barreras de comunicación 27,47%; y la necesidad de dejar familiares y amigos 26,22%. Luego indicó problemas políticos y religiosos (13,36%), dificultades para hacer contactos (9,61%). El resto de las respuestas se presentan en el diagrama de la derecha.

27. Si decides participar en un proyecto de voluntariado ¿dónde buscarías información sobre ofertas de voluntariado?

En la pregunta sobre el lugar donde los potenciales voluntarios buscarán información, la respuesta más frecuentemente indicada es internet (62,44%), amigos (16,37%) y ex voluntario (9,26%).



28. ¿Qué es lo más importante, para ti, a la hora de seleccionar una entidad con la que participar?



A la pregunta sobre lo más importante a la hora de elegir una organización de acogida, los encuestados indicaron una opinión (35,38%), una oferta focalizada (23,21%), oportunidades de desarrollo (20,77%).

CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

El análisis de las necesidades de los jóvenes permitió señalar las principales áreas de interés de los jóvenes y ajustar los programas de voluntariado a sus necesidades. Los más importantes en la organización de proyectos de voluntariado de alta calidad son:

- Llevar a cabo un proceso de reclutamiento de voluntarios abierto, transparente y no exclusivo, que permita llegar con oportunidades de voluntariado también a los jóvenes con menos oportunidades (incluidos los jóvenes de familias de refugiados que, desde un margen social, tienen dificultades de aprendizaje),
- realizar un análisis significativo de las necesidades y expectativas de los voluntarios, definiendo sus fortalezas y debilidades y prioridades educativas,

- fijar, mediante consenso con el voluntario, metas ambiciosas, medibles y realistas, cuya consecución garantizará el desarrollo de la competencia del voluntario y le proporcionará satisfacción en el trabajo,
- apoyar los procesos de integración y formación de equipos en el grupo internacional, entre voluntarios extranjeros y la comunidad local,
- monitorear el desarrollo de habilidades duras y blandas por parte del voluntario, la alcanzabilidad de los objetivos parciales y estratégicos asumidos,
- realizar, junto con el voluntario, la evaluación ex ante y ex post de las actividades realizadas, apoyando al voluntario en el proceso de autoevaluación e indicando formas de mejorar las áreas de trabajo insatisfactorias por parte del voluntario.

El voluntariado en el deporte visto a través de los ojos de las organizaciones asociadas: presentación de las herramientas utilizadas al trabajar con voluntarios.

“Propongo la tesis de que los países que quieren que su civilización sea humanista y madura, no pueden hacerlo si no hay voluntariado en sus estructuras. Sin voluntariado real, no hay patriotismo ni democracia real. El voluntariado es la base del comportamiento construido sobre el desinterés que destruye el interés propio, común en las democracias jóvenes y en algunos círculos de la civilización contemporánea. Por eso, en las civilizaciones verdaderamente maduras, el voluntariado tiene su lugar y su forma de actividad. (...) En civilizaciones como la nuestra, que está marcada por el consumismo, con la ineficacia de la formación simultánea y la falta de un cuidado adecuado por parte de la familia (...) el voluntariado es una escuela de vida que enseña el sacrificio y cuidando a los demás. ”

**Bishop Jan Chrapek
Youth volunteering, "Świat na Tak" Foundation,
Warsovia 2002**

Las palabras anteriores no son infundadas. Actualmente, estamos siendo testigos de una disminución de las personas dispuestas a ayudar desinteresadamente. Aunque vemos la necesidad entre las personas, incluidos los ancianos, podemos pasar sin sentir ningún cambio importante en nuestro interior. Un buen ejemplo es la epidemia de coronavirus SARS-CoV-2, que nos ha derribado a todos en 180 ° ... cuántas personas han necesitado y / o todavía necesitan ayuda. No solo necesitamos voluntarios, sino también personas que carguen con la carga de organizar el trabajo de tal manera que todos los que quieran ayudar reciban tareas a realizar y todos los que necesiten ayuda las reciban. La ayuda se puede expresar de diversas formas. Algunas personas serán ayudadas por una conversación, gracias a la cual ganarán fuerza para actuar y, sobre todo, creerán en sí mismas y en sus habilidades. Para otros, la posibilidad de recibir ayuda en sus actividades será de gran apoyo.

Al realizar eventos deportivos, a menudo es necesaria la ayuda de voluntarios. Pero, ¿cómo eliges lo mejor? Una de las soluciones que probablemente se aplica a todas las organizaciones, pero cada una utiliza preguntas ligeramente diferentes. A continuación se muestra una descripción de la reunión / entrevista realizada por la organización socia polaca, KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03.

Reunión introductoria o entrevista con un/a voluntario/a

El objetivo principal antes de seleccionar un nuevo voluntario es tratar de conocer su personalidad y seleccionar un área de la organización donde el voluntario se sienta cómodo ayudando y trabajando.

Cuando comenzamos a buscar voluntarios, contactamos a las organizaciones de envío para decirles qué perfil estamos buscando, y compartimos información de reclutamiento con otros voluntarios que ya están participando en otros proyectos de nuestro club para involucrarlos, porque así podemos conseguir recomendaciones sobre candidatos potenciales.

El primer paso para nosotros es pedir al candidato un Curriculum Vitae y una carta de presentación en la que el voluntario se describa a sí mismo, explicando por qué quiere venir y participar en nuestro proyecto. También es una buena forma de presentarte (en inglés si es posible).

Después de recibir todos los Curriculum Vitae y cartas de presentación, procedemos a las entrevistas con los candidatos. Realizamos videoconferencias varias veces

antes de la llegada del voluntario a Polonia y nos mantenemos en contacto con ellos a través de las redes sociales. Cada vez que nos concentramos en nuestras acciones.

Durante estas videoconferencias, nuestros coordinadores realizan la primera entrevista con el nuevo voluntario, durante la cual se discuten los siguientes temas: cómo sería el voluntariado, qué condiciones tendría un voluntario. Entonces se disipan todas las dudas que el voluntario tiene hasta ahora. Nuestra organización utiliza una serie de preguntas que son muy útiles porque depending on the answers we will have detailed information about the volunteer.

- ¿Por qué quieres venir aquí?
- ¿Cuales son tus expectativas?
- ¿Cómo se enteró del proyecto?
- ¿Ha vivido solo antes?
- ¿Te consideras una persona de mente abierta?
- ¿Que idiomas hablas?
- Enumera sobre ti: 3 cualidades y 1 defecto.
- ¿Cuales son tus intereses?
- ¿Qué haces en tu tiempo libre?
- ¿Ha trabajado alguna vez con niños (o tema del proyecto)?
Te gustó
- ¿Cuándo puede empezar?

Pero cuando un potencial voluntario nos comparte información de que es futbolista, (puesto que el proyecto en Polonia es deportivo), también le preguntamos al candidato por un video donde está jugando al fútbol ya que esta es la mejor opción para tener una idea de su potencial y luego preguntas adicionales.:

- ¿En qué posición juegas?
- ¿Donde juegas?
- ¿Cuál es la categoría máxima en la que has jugado?
- ¿Ha tenido alguna lesión?
- ¿Con qué jugador te identificas?
- ¿Tiene la capacidad de adaptarse a una posición diferente?
- ¿Cómo puedes describir tu fútbol?

Después de las entrevistas y los contactos con todos los candidatos, es el momento de decidir juntos (con organizaciones asociadas, coordinadores, mentores y gerentes) y seleccionar tantos voluntarios como sean necesarios para el proyecto.

Para tomar una decisión sobre quién participará en el proyecto, nos apoyamos en las cualidades y conocimientos de los candidatos. Un aspecto muy importante para nosotros es también que son buenas personas que quieren aprender y descubrir cosas nuevas.

Otro elemento importante que está presente en todas las organizaciones que contribuyen a esta publicación es la firma de un acuerdo voluntario (**Acuerdo de Voluntariado**) (**anexo no 1**), que describe los derechos y obligaciones del voluntario y la organización no gubernamental, así como la principios de su cooperación y las tareas básicas que debe realizar el voluntario. Además, es un indicador específico del final de la etapa de establecimiento de la cooperación y, por lo tanto, del comienzo de la siguiente etapa, la etapa de acción, en la que se lleva a cabo la evaluación de las competencias que posee el voluntario.

EVALUACIÓN DE NUESTRAS COMPETENCIAS

Evaluar si alguien tiene competencias específicas no es una tarea fácil.

El cuestionario de autoevaluación se utiliza para diagnosticar las siguientes competencias: habilidades comunicativas (comunicación verbal y no verbal), trabajo en equipo (roles, liderazgo), creatividad, habilidades organizacionales (eficiencia), resolución de problemas, emprendimiento, interculturalidad, autoconciencia, habilidades de aprendizaje, valores y ética, competencia técnica. Son estas competencias las que se consideran necesarias para la realización de actividades en el ámbito del voluntariado.

Un cuestionario ejemplar se adjunta **como anexo n ° 2 a esta publicación** y le permite evaluar las primeras 10 competencias, entre las enumeradas anteriormente, e indicar fortalezas y oportunidades para el desarrollo de los voluntarios. Ayuda a identificar las competencias que son especialmente valoradas en las organizaciones no gubernamentales y, al mismo tiempo, constituye la base para una cooperación eficaz y satisfactoria entre una ONG y un/a voluntario/:

¿Cómo utilizar el cuestionario?

- 1. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN (Adjunto n ° 2):** Para que la investigación sea confiable, el Voluntario debe completar el documento de la manera más honesta posible. Debe marcar con un círculo las respuestas que lo describan con mayor precisión.
- 2. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO:** Después de completar el cuestionario, el voluntario y el tutor analizan el documento y suman los puntos obtenidos. El nivel de cada competencia de un voluntario se determina de cuatro maneras: no se puede evaluar si un voluntario tiene esta competencia / tiene esta competencia en pequeña medida / es bueno en eso / bueno / lo está haciendo bien.
- 3. Luego, el líder compara los resultados del cuestionario con la tabla destinada a los/as tutores/as (Anexo n° 3).** Se completa escribiendo una "X" junto a las respuestas que mejor describen al voluntario.

Cada tarea que emprende un voluntario en la organización tiene como objetivo cambiar en dos niveles. La primera dimensión - impacto en la sociedad, la segunda - es el desarrollo personal del voluntario. No cabe duda de que el impacto de las actividades en la comunidad local siempre irá acompañado del proceso de desarrollo personal y profesional de la persona involucrada en ella. Por tanto, a la hora de iniciar una movilidad por parte de un voluntario, merece la pena elaborar un plan de desarrollo.

CREACIÓN DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

El plan de desarrollo (**Anexo no 4**) consta de las siguientes partes:

- Descripción de los objetivos de aprendizaje: la responsabilidad principal del coordinador de voluntarios es ayudar a los aprendices a reflexionar sobre los objetivos de aprendizaje y formularlos de la manera más específica posible.
- "Describa el conocimiento o nivel de competencia actual": el voluntario debe indicar claramente el nivel de conocimiento o competencia actual (con descripción de ejemplos de habilidades, etc.).
- Metas / Motivaciones: esta columna de la tabla está relacionada con las motivaciones personales del voluntario: por qué quieren desarrollarse en una

determinada dirección. El papel del coordinador no es juzgar o sugerir posibles causas y motivaciones, sino ayudarlo a descubrir sus propias razones.

- “¿Cómo quieres lograr ciertos objetivos? ”, " ¿Con quién? (¿quién puede ayudarte?) ”, " ¿Cuándo quieres empezar? ”, " Tiempo de implementación "- estos son indicadores muy específicos del plan que el voluntario establece para sí mismo - él marca el ritmo del proceso, y los elementos enumerados lo ilustran; son factores importantes en el seguimiento del desempeño.
- Monitoreo - ocurrirá durante todo el proceso, pero es recomendable que el Coordinador organice reuniones especiales para este propósito; dos partes deciden sobre sus fechas desde el principio; se determinan en función de las necesidades del voluntario y factores como la duración del proyecto, etc. El proceso de control es una parte necesaria del plan educativo, ya que permite la constante adaptación y cambio de los objetivos planteados al inicio, en función de el curso de la actividad del voluntario (desde este punto de vista, los objetivos educativos son dinámicos, fácilmente adaptables y pueden cambiar en función de las necesidades del voluntario/a).

La fase de acción, o también llamada fase / tiempo de movilidad voluntaria por la mayoría de las organizaciones del ESC, es la más importante. Tiene que estar preparado de tal manera que la actividad del voluntario sea útil para la sociedad y que tenga la oportunidad de adquirir experiencia / alcanzar los objetivos educativos establecidos en los pasos anteriores.

Esta etapa consta de tres pasos principales: **introducción** (familiarización con la organización, tipo de trabajo y personas colaboradoras), *trabajo voluntario* (oficina o espacio donde el voluntario realizará su trabajo) y la **conclusión** (evaluación, retroalimentación, ofrecer más oportunidades para voluntario). Aquí también se utilizan varias herramientas que resultan útiles en todo el proceso de movilidad de los voluntarios::

1. **Tarjeta de puntuación ESC (Anexo n. ° 5):** se utiliza al principio y al final de cada programa de voluntariado para ayudar a indicar los avances / fracasos realizados por el voluntario a lo largo de su proyecto.
2. **Formularios de actividades:** "Mi movilidad el mes pasado" o "Ficha de actividad mensual": se utilizan para controlar el progreso en la ejecución del proyecto (**Anexo n° 6 y 7**).

RESUMEN

La publicación "Herramientas para trabajar con voluntarios en el deporte" es el resultado del proyecto "Voluntariado activo para todos". Voluntariado activo para todos "llevado a cabo por tres organizaciones asociadas de Polonia, Turquía y España en el marco del programa Erasmus + KA205 - Cooperación Juvenil Estratégica, Intercambio de Buenas Prácticas.

A lo largo del proyecto nos conocimos y nos mantuvimos en contacto constante para asegurar la mejor organización posible de todos los supuestos y actividades previstas en la aplicación. La comunicación fue fluida y, lo más importante, todas las ideas fueron bien recibidas, lo que fomentó el diálogo y el intercambio abierto de las propias ideas. Estas actividades permitieron no solo ampliar conocimientos sobre el voluntariado, sino también sobre la cultura y promoción de romper barreras mentales, conviviendo durante varios días en un equipo de personas con ganas de aprender y apoyar la promoción de la actividad cívica.

En esta publicación se presenta una breve descripción del proyecto, las organizaciones participantes, los socios y las herramientas utilizadas en el trabajo con voluntarios en el deporte, esperamos que sea una recopilación práctica de información útil a la hora de implementar proyectos de voluntariado.

Al trabajar con organizaciones y voluntarios, nos volvemos más abiertos de mente, obtenemos una mayor conciencia de la realidad que nos rodea, nos sentimos más emprendedores y motivados para actuar.

Con total responsabilidad por el contenido de esta publicación, podemos decir que vale la pena implementar proyectos financiados con fondos europeos. La oportunidad de implementar proyectos contribuye a la creación de un vínculo único entre las organizaciones participantes, que esperamos contribuya a la posibilidad de implementación conjunta de proyectos futuros.

Dr. Juan De Lucas
(Asociación Arrabal-AID, ESPAÑA)

Mrs. Arzu Kirayoglu
(BBTO Association, TURQUÍA)

Mrs. Daria Szulist
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLONIA)

Mr. Marcin Kaszubowski
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLONIA)

Mr. Murat Özer
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLONIA)

Mr. Juan Cruz Alecci Santa Cruz
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLONIA)



ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ADJUNTO N°1 ACUERDO DE VOLUNTARIO

HERRAMIENTAS DE APOYO A LOS VOLUNTARIOS	
NOMBRE DE LA HERRAMIENTA	ACUERDO DE VOLUNTARIO
CUANDO USARLO?	VOLUNTARIADO EUROPEO DANDO LA BIENVENIDA A LOS VOLUNTARIOS LOCALES EN LA ORGANIZACIÓN
CARACTERÍSTICA	<p>El contrato se firma antes de que comience el voluntario o inmediatamente después de que el voluntario llegue a nuestra organización. El formulario se entrega durante una reunión individual o grupal. Se completa en dos copias: una para el voluntario y otra para la organización.</p> <p>El documento define claramente los derechos y obligaciones de ambas partes.</p>

**EUROPEAN SOLIDARITY CORPS (ESC)
ACUERDO DE ACTIVIDAD DEL PROYECTO DE VOLUNTARIADO**

PARTE 1 Información sobre socios y voluntarios					
Título del Proyecto					
Proyecto nº ref.					
Fecha de actividad					
ORGANIZACIÓN DE ENVÍO Y APOYO (SO)					
Nombre oficial					
Dirección					
Persona Representante Legal					
Persona de Contacto		Teléfono		E-mail	
COORDINATING & HOSTING ORGANIZATION (HO)					
Nombre oficial					
Dirección					
Persona Representante Legal					
Persona de Contacto		Teléfono		E-mail	
DETALLES DE CONTACTO DEL VOLUNTARIO					
Nombre y apellido					
Fecha de Nacimiento				Nacionalidad	
Número de teléfono				Género	
E-mail				ID No	
ESC PRN Numero				Cigna Numero	
Dirección de residencia					
PERSONA DE CONTACTO EN CASO DE EMERGENCIA PARA VOLUNTARIO					
Nombre y apellido				Relación	
Dirección de residencia					
Número de teléfono				E-mail	

PARTE 2 Derechos y responsabilidades

1.1 Las responsabilidades del voluntario

- leer, verificar y firmar el Acuerdo de actividad y cumplir con los términos del Acuerdo de actividad,
- si es necesario, junto con la organización de envío establecerá los documentos para el visado,
- contribuirá con su tiempo, energía y entusiasmo hacia las metas y objetivos de las actividades del proyecto,
- llevar a cabo las tareas del proyecto desde el principio hasta la fecha de finalización del proyecto
- llevar a cabo las tareas del proyecto desde el principio hasta la fecha de finalización del proyecto,
- asiste a capacitaciones y reuniones de ESC,
- envía boletos originales, tarjetas de embarque (si es necesario), recibos y facturas en 2 semanas después de que todos los gastos se hayan realizado por correo postal al Club Deportivo Beniaminek 03 o entregándolo personalmente.
- respetar las leyes locales, así como las normas y reglamentos internos de la organización de acogida y la organización coordinadora (presentados al voluntario después de su llegada),
- El voluntario no debe comportarse de manera que corra el riesgo de sufrir lesiones o cualquier otro riesgo que ponga en peligro su vida y su salud, así como la salud de las personas que lo rodean.
- informa a la organización de envío, acogida y coordinación sobre cualquier necesidad o circunstancia especial que pueda afectar al proyecto (dieta, enfermedades, etc.) por las que es necesario tomar precauciones,
- cuidar bien el alojamiento, el espacio de trabajo y el equipo que se le ha proporcionado para su uso. Siga las reglas del lugar de trabajo y del hogar, que proporciona la organización anfitriona. En caso de daños en la propiedad de la organización o en el piso (por culpa del voluntario), el voluntario está obligado a cubrir los gastos realizados por la organización de acogida.
- tendrá que completar el informe de evaluación del voluntario y los documentos relevantes al final del proyecto ESC,
- deberá completar y firmar todos los documentos requeridos para el proyecto (declaración de dinero de bolsillo, documentos de evaluación, etc.)
- el voluntario no puede participar oficialmente en otro proyecto Erasmus + / Cuerpo Europeo de Solidaridad durante su proyecto ESC

1.2 Los derechos de los voluntarios

- recibir información sobre el proyecto, Organización de acogida (HO) y Organización de envío (SO)
- estar debidamente preparado para su proyecto ESC y participar en la formación previa a la partida
- estar cubierto por un seguro médico durante la duración de su proyecto ESC (CIGNA)
- terminar su proyecto antes del tiempo establecido si tiene una razón válida
- recibir dinero de bolsillo y para alimentos de la oficina central, según lo establecido por la Comisión Europea sobre una base mensual
- recibir un alojamiento apropiado, limpio y seguro durante el proyecto ESC
- recibir un mentor organizado por el HO

- Recibir un curso de idiomas de cualquier tipos (no siempre de manera oficial) y otra formación necesaria para la realización de actividades.
- asistir a la capacitación a la llegada y al seminario de mitad de período ofrecido por NA
- tener 2 días libres a la semana y 2 días de vacaciones por un mes de servicio, las vacaciones de los voluntarios dependen del tiempo de vacaciones de la organización anfitriona y no deben interrumpir las actividades planificadas.
- recibir un Youthpass del HO

1.3. Responsabilidades y derechos de la organización anfitriona (HO)

- Proporcionar al voluntario mensualmente su dinero de bolsillo y de comida, según lo establecido por la Comisión Europea
- Proporcionar al voluntario un alojamiento adecuado y seguro durante su proyecto ESC.
- Introducirlo en la organización, colegas, mentor, vecindario, ayudarlo con la orientación.
- Registrar la participación del voluntario en la formación de llegada y de mitad de período organizada por la NA
- Discutir el contenido del proyecto y hablar sobre los hábitos y expectativas laborales del voluntario.
- Definir los roles y derechos del voluntario en sus tareas.
- Debe proporcionar cursos de idiomas
- Hacer una reflexión periódica cada mes con el voluntario
- Crear el Youthpass junto con el voluntario antes de la salida del voluntario
- Proporcionar un mentor para el voluntario y debe tener contacto regular con él / ella.
- Mantenerse en contacto con SO e informar sobre cualquier cambio o problema.
- Esperamos que el voluntario siga las reglas relacionadas con la organización y la vivienda, pero también que tenga respeto por el coordinador, otros voluntarios, empleados de la organización y participantes del taller.
- Esperar del voluntario que llegue a tiempo al trabajo. En caso de una situación inesperada, cuando el voluntario no puede llegar a tiempo o está enfermo, debe informar al coordinador de antemano.
- Esperar que el voluntario participe activamente en el proyecto, esté dispuesto a aprender o probar cosas nuevas.
- Esperar del voluntario que esté realizando las tareas y actividades que están escritas en el contrato.
- Recibir comentarios regulares del voluntario sobre su trabajo, proceso de aprendizaje y necesidades, problemas de salud.
- Si el voluntario no sigue las reglas, crea problemas para el coordinador y la organización o no quiere obedecer las tareas que están escritas en el contrato, HO tiene derecho a detener las actividades del voluntario y en cooperación con el SO terminar el proyecto antes hora
- Esperamos que el participante cubra los gastos por cualquier tipo de daño que le dé a la propiedad que utiliza durante el proyecto.

1.4. Responsabilidades de la organización de envío (SO)

- proporcionar información relevante a los voluntarios y aclarar diferentes cuestiones relacionadas con el ESC (por ejemplo, técnicas, viajes, visas, financieras, Youthpass, culturales, etc.)
- ayudar a la organización anfitriona, si es necesario, a presentar el informe final del proyecto a la Agencia Nacional (NA)
- informar al voluntario sobre sus derechos y responsabilidades
- inscribir al voluntario en el seguro CIGNA
- informar a la organización de acogida (HO) sobre las fechas exactas de llegada y salida de los voluntarios
- asegurarse de que el voluntario asista a la formación previa a la partida o prepararlo individualmente
- comunicarse con el voluntario como mínimo una vez al mes y brindar asistencia y orientación
- mantenerse en contacto con HO durante el proyecto

1.5. Derechos de la organización de envío (SO)

- recibir toda la información sobre las actividades del proyecto y los arreglos prácticos de la organización de alojamiento
- estar en contacto regular y recibir comentarios regulares del voluntario
- solicitar un informe de evaluación del proyecto al HO y al voluntario.
- retirarse del proyecto, si el voluntario no participa en las actividades, crea problemas o si el HO realiza actividades irregulares e incompletas, o actúa en contra de las reglas del programa
- compartir los resultados del proyecto a través de sus canales de comunicación (sitio web de la organización, perfil de Facebook, etc.)

PARTE 3 Información Práctica	
HORAS LABORALES:	El voluntario trabajará un máximo de 8 horas diarias y un máximo de 35 horas semanales. El voluntario tendrá 2 días libres por semana: sábado y domingo (estos días pueden cambiar después de un acuerdo previo con el voluntario, a veces, para el caso de eventos que tienen lugar durante el fin de semana, se le puede pedir al voluntario que trabaje el sábado y / o domingo y luego tendrá uno (s) días libres en la semana).
DINERO:	El voluntario recibirá una ayuda económica mensual (dinero de bolsillo y dinero para comida) por un monto no inferior a PLN.
ALOJAMIENTO:	El voluntario se alojará en un piso de alquiler, en habitación doble.
SEGURO:	El seguro del voluntario debe ser realizado por SO de Cigna Company
VIAJE:	Los gastos de viaje internacional del voluntario serán reembolsados por la SO si el voluntario proporciona la factura original y las tarjetas de embarque.
VACACIONES:	Los voluntarios tendrán 2 días libres a la semana, y también 2 días de vacaciones al mes, las vacaciones de los voluntarios dependen del tiempo de vacaciones de la organización anfitriona y no deben interrumpir las actividades planificadas.
APOYO A LA INCLUSIÓN:	Para superar las dificultades, la organización de alojamiento y apoyo brindará un apoyo reforzado.
MENTOR:	Para apoyo personal, el voluntario contará con un mentor con quien mantendrá reuniones periódicas durante todo el período voluntario.

PARTE 4 Roles y tareas para el/la participante

Ayudará a KS Beniaminek 03 durante la preparación y conducción de todas nuestras actividades y para preparar intercambios internacionales de jóvenes sobre deporte, cultura y arte. Durante la preparación para los torneos de fútbol ayudará a preparar nuestros eventos como BENIAMINEK CUP y DEYNA CUP JUNIOR. Completará los programas de formación lingüística (OLS) en la oficina. Participará en actividades deportivas como entrenador ayudante. Asistirá a reuniones semanales y hará presentaciones en video para el informe. Puede actuar como maestro asistente en el jardín de infantes. Como jugador, puede jugar en la selección absoluta o asumir un rol diferente que contribuirá a esta área. Trabjará para medios y publicidad. Se espera buscar vínculos para apoyar la cooperación internacional y organizar contactos para incrementar la cooperación en su propio país. La mayor expectativa de nuestra organización será ser voluntaria y voluntaria para trabajar junto con nosotros.

PARTE 5 Declaración

Este acuerdo es vinculante para todas las organizaciones asociadas y voluntarios involucrados en la actividad. El contrato de actividad incluye 5 partes y 5 páginas. Declaramos que la información proporcionada en este formulario es completa y correcta. Las partes declaran haber leído y aceptado todas las reglas al firmar este acuerdo. En caso de modificaciones sustanciales, se debe firmar un nuevo acuerdo.

Al firmar el presente convenio de actividad, el voluntario manifiesta que:

1. Nunca participó anteriormente en una actividad de proyecto EVS o ESC (*)
2. No está registrado como alumno o estudiante en ninguna escuela o universidad durante la duración del servicio.
3. No tiene ningún contrato de trabajo por la duración del Programa Europeo de Solidaridad.

(*) excepciones a esta regla: cf. Guía del programa para los criterios de elegibilidad del Programa Europeo de Solidaridad.

FIRMAS

Para la/el participante:

.....

Para Hosting Organisation:

.....

Hecho en

Hecho en

Para representante de la organización de envío:

.....

Hecho en



ADJUNTO N° 2 CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

HERRAMIENTA DE APOYO A LOS VOLUNTARIOS	
NOMBRE DE LA HERRAMIENTA	CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN
¿CUÁNDO USARLO?	VOLUNTARIADO EUROPEO, DANDO LA BIENVENIDA A LOS VOLUNTARIOS, VOLUNTARIOS LOCALES EN LA ORGANIZACIÓN
CARACTERÍSTICAS	<p>El cuestionario de autoevaluación se utiliza para diagnosticar las siguientes competencias que posee un voluntario: habilidades comunicativas (comunicación verbal y no verbal), trabajo en equipo (roles, liderazgo), creatividad, habilidades organizacionales (eficiencia), resolución de problemas, emprendimiento, interculturalidad, autoconciencia, habilidades de aprendizaje, valores y ética, competencia técnica. Son estas competencias las que se consideran necesarias para la realización de actividades en el ámbito del voluntariado.</p> <p>Este cuestionario le permite evaluar las primeras 10 competencias de entre las enumeradas anteriormente e indicar fortalezas y oportunidades para el desarrollo de los voluntarios. Ayuda a identificar competencias que son especialmente valoradas en las organizaciones no gubernamentales y, al mismo tiempo, constituye la base para una cooperación eficaz y satisfactoria entre una ONG y un voluntario..</p>

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Agradeceremos las respuestas honestas. Indique la respuesta que mejor le describa, colocándola "X"

Ej.

0	1	2	3	X	5
---	---	---	---	---	---

→

Información:

Nombre y apellido:

Años:

Nacionalidad:

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

A continuación encontrará una serie de declaraciones para la autoevaluación. Elija un dígito en la escala que exprese la intensidad de una característica determinada (habilidades). A los dígitos individuales se les ha asignado un nivel específico de intensidad de una característica determinada:

- 0 - No sé respuesta o no puedo dar una característica / habilidad si no la tengo.
- 1 - Nivel básico: tengo esta habilidad / rasgo en un grado pequeño.
- 2 - Nivel medio: solo uso esta habilidad / rasgo a veces.
- 3 - Nivel alto: uso esta habilidad / rasgo con frecuencia.
- 4 - Nivel muy alto: uso esta habilidad / rasgo muy a menudo.
- 5 - Excelente: esta habilidad / rasgo me permite realizar la mayoría de mis tareas

1	Mis declaraciones son claras y comprensibles.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
2	Intento observar las emociones e intenciones de la persona con la que hablo.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
3	Soy responsable de mis decisiones.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
4	Designo claramente el trabajo en grupo y superviso el progreso.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
5	Me gusta buscar nuevas formas de resolver problemas.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
6	Sé planificar una acción a tiempo y encontrar fuentes que me permitan realizar una tarea.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
7	Puedo hablar sobre mis sentimientos, tanto positivos como negativos.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
8	Puedo establecer prioridades.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
9	Doy retroalimentación.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
10	No me desaniman las dificultades.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
11	Soy de mente abierta y acepto desafíos.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
12	Soy consciente de mis propios conocimientos, habilidades y actitudes.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
13	Puedo mirarme críticamente.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
14	Cuando aprendo algo nuevo, puedo poner en práctica este conocimiento inmediatamente.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
15	Cuando trabajo con otros, siempre sigo las reglas del juego limpio.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔
16	Intento comprender las intenciones del interlocutor.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ➔

17	Puedo seleccionar correctamente a las personas para cooperar.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
18	Siempre veo un problema como un todo mientras noto sus componentes.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
19	Puedo señalar las fortalezas de la organización para la que trabajo.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
20	Puedo recibir comentarios sobre opiniones y acciones.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
21	Para mí es importante influir en el grupo.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
22	Me gusta influir en las personas que me rodean.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
23	Puedo hacer muchas tareas simultáneamente.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
24	Puedo sacar conclusiones de mis propias experiencias.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
25	Asegúrese siempre de que los demás me entiendan bien.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
26	Veo diferentes aspectos de un caso	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
27	Soy capaz de comunicarme correcta y eficazmente con personas de diferentes culturas (con diferentes valores, normas, expectativas en relación a las relaciones, etc.), no las juzgo.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
28	Siempre sigo las reglas generalmente aplicables, incluso cuando trabajo solo.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
29	Sé que la experiencia de vivir en mi cultura influye en la forma en que hago ciertas cosas y comunico diferentes cosas (normas de la comunidad nacional, valores, estereotipos).	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
30	Me expreso expresiva y apasionadamente.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
31	Cuando tengo una conversación, recuerdo darles a todos los que participan la oportunidad de expresar su punto de vista.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶
32	Si no tengo suficiente información sobre un tema específico, siempre pregunto.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <hr/> ▶

33	Puedo designar una jerarquía de tareas.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
34	Intento comprender los argumentos de los demás para poder formular contraargumentos que logren (mi) objetivo o compromiso.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
35	Persigo mis propios objetivos de manera constante y persistente.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
36	Sé que los estereotipos sobre diferentes culturas influyen en mi comportamiento.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
37	Hablo sin pánico escénico.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
38	Puedo ver conexiones y relaciones entre elementos individuales del problema.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
39	Puedo ver los efectos de mis acciones (también a largo plazo).	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
40	Aprendo rápida y fácilmente adquiriendo nuevas habilidades.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
41	Considero importante que la organización defina sus valores y se adhiera a ellos.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
42	Siempre elijo y defino específicamente los métodos de trabajo.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
43	Reconozco y defino la posición y los intereses de ambos lados del conflicto.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
44	Confío en mí mismo y sé que tengo grandes oportunidades.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →
45	Puedo aprender mediante la observación.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 →

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE AUTODIAGNÓSTICO

Comunicación verbal: 1, 16, 25, 32	respuesta	Sum	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 - 2	20
Usuario básico	1 - 2	3 - 8	Tu puntuación: ... + ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 - 4	9 - 16	
Usuario profesional	5	17 - 20	

Comunicación no verbal: 2, 7, 30, 37	respuesta	Sum	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 - 2	20
Usuario básico	1 - 2	3 - 8	Tu puntuación: ... + ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 - 4	9 - 16	
Usuario profesional	5	17 - 20	

Trabajo en equipo: 4, 8, 17, 31	respuesta	Sum	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 - 2	20
Usuario básico	1 - 2	3 - 8	Tu puntuación: ... + ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 - 4	9 - 16	
Usuario profesional	5	17 - 20	

Creatividad: 5, 18, 38	respuesta	Sum	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 - 2	15
Usuario básico	1 - 2	3 - 6	Tu puntuación: ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 - 4	7 - 12	
Usuario profesional	5	13 - 15	

Habilidades organizativas (eficacia): 6, 19, 33, 42	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 2	20 Tu puntuación: ... + ... + ... + ... = ...
Usuario básico	1 – 2	3 – 8	
Usuario medio	3 – 4	9 – 16	
Usuario profesional	5	17 – 20	

Solución de problemas: 9, 20, 24, 26, 34, 43	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 3	30 Tu puntuación: ... + ... + ... + ... + ... + ... = ...
Usuario básico	1 – 2	4 – 12	
Usuario medio	3 – 4	13 – 24	
Usuario profesional	5	25 – 30	

Emprendimiento: 10, 21, 22, 23, 35, 39	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 3	30 Tu puntuación: ... + ... + ... + ... + ... + ... = ...
Usuario básico	1 – 2	4 – 12	
Usuario medio	3 – 4	13 – 24	
Usuario profesional	5	25 – 30	

Interculturalidad: 11, 27, 29, 36	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 2	20 Tu puntuación: ... + ... + ... + ... = ...
Usuario básico	1 – 2	3 – 8	
Usuario medio	3 – 4	9 – 16	
Usuario profesional	5	17 – 20	

Autoconciencia: 12, 13, 44	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 2	15
Usuario básico	1 – 2	3 – 6	Tu puntuación: ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 – 4	7 – 12	
Usuario profesional	5	13 – 15	

Aprendiendo a aprender: 14, 40, 45	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 2	15
Usuario básico	1 – 2	3 – 6	Tu puntuación: ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 – 4	7 – 12	
Usuario profesional	5	13 – 15	

Valores y ética: 3, 15, 28, 41	respuesta	Suma	Puntos (total)
Esto no se puede juzgar	0	0 – 2	20
Usuario básico	1 – 2	3 – 8	Tu puntuación: ... + ... + ... + ... = ...
Usuario medio	3 – 4	9 – 16	
Usuario profesional	5	17 – 20	



ADJUNTO N° 3

CUESTIONARIO DE CALIFICACIÓN PARA CARRERAS

Complete la tabla a continuación según las respuestas del voluntario del Cuestionario de autoevaluación. Debe escribir una "X" en el campo que describa mejor su nivel de habilidad.

Nombre y apellido de voluntario:

N°	Competencias	Descripción	Nivel			
			No se puede evaluar si un voluntario tiene esta competencia	Tiene esta competencia en pequeña medida (USUARIO BÁSICO)	Es bueno / bueno en eso (USUARIO PROPIO)	Lo hace perfectamente (USUARIO PROFESIONAL)
1.	Habilidades de comunicación: comunicación verbal	<ul style="list-style-type: none"> Sus declaraciones son claras y comprensibles. Intenta comprender las intenciones de los interlocutores. Si no hay suficiente información sobre un tema específico, solicítelo. 				
2.	Habilidades de comunicación: comunicación no verbal	<ul style="list-style-type: none"> Trate de comprender las intenciones y emociones de sus interlocutores. Puede comunicar sus emociones, tanto positivas como negativas. Se expresa clara y libremente. 				
3.	Trabajo en el equipo	<ul style="list-style-type: none"> Es capaz de definir prioridades y establecer los roles de los miembros del equipo y monitorea las actividades del grupo. Puede seleccionar adecuadamente a las personas para cooperar. Al dirigir la discusión, asegúrese de que todos tengan la oportunidad de presentar su propio punto de vista. 				

4.	Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Observa conexiones entre elementos del problema discutido. • Siempre ve el problema como un todo, sin dejar de notar sus componentes. • Busca buscar nuevas soluciones. 				
5.	Habilidades organizativas (eficacia)	<ul style="list-style-type: none"> • Saben planificar actividades y llegar a las fuentes que posibilitan la implementación de la tarea. • Puede establecer prioridades. • Selecciona y define específicamente métodos de trabajo. 				
6.	Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona y acepta comentarios. • Puede mirar el problema desde diferentes perspectivas. • Intenta comprender los argumentos de la otra parte para poder proporcionar contraargumentos para lograr la meta o el compromiso. 				
7.	Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Persigue constantemente sus objetivos, y los obstáculos no lo desaniman. • Le gusta realizar varias tareas simultáneamente, ve los efectos de sus acciones a largo plazo. • Lucha por el poder, le gusta influir en las personas que lo rodean. 				
8.	Interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica correcta y eficazmente con personas criadas en una cultura diferente (con valores y normas diferentes), no las juzga. • Se da cuenta de que su influencia está influenciada por estereotipos culturales. • Saber que crecieron en una cultura particular y luego, nuevas que actualizan los sitios web. 				
9.	Autoconciencia	<ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de sus conocimientos, habilidades y actitudes. • Confían en sí mismos y saben que tienen un gran potencial. • Tiene la capacidad de pensar críticamente (en relación a sí mismo). 				
10.	Aprendiendo a aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Asimila rápidamente nuevos conocimientos y nuevas habilidades. • Puede aprender observando a los demás. • Puede poner en práctica inmediatamente lo que aprende. 				
11.	Valores y ética	<ul style="list-style-type: none"> • Es responsable de sus decisiones. • Cuando trabaja en grupo, siempre sigue las reglas del juego limpio. • Cree que es importante establecer y seguir reglas para todo el equipo. 				



ADJUNTO N° 4 PLAN DE DESARROLLO

Nombre y apellido del Voluntario:.....

Fecha:.....

Años:.....

Organización:.....

Descripción de los objetivos educativos (qué habilidades, conocimientos, habilidades, competencias quiero adquirir o mejorar)	Describa su conocimiento o nivel de competencia actual	Objetivos / Motivaciones	¿Cómo quieres lograr ciertos objetivos?	¿Con quien? (quien te puede ayudar?)	¿Cuándo quieres empezar?	Tiempo de espera	Supervisión			Acciones tomadas
							2'	4'	6'	
<p>EJEMPLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Me gustaría desarrollar habilidades útiles en la organización de eventos públicos / deportivos: - Planificación, - Trabajo en equipo, - Habilidades de comunicación, - Administración de recursos 	Hasta el momento he participado en varias etapas de la implementación de eventos. Sin embargo, nunca he tenido la oportunidad de organizarlo todo (ni siquiera de observarlo). Trabajé en el departamento de promoción de un festival local.	Me gustaría ocuparme profesionalmente de la organización de diversos eventos, por eso quiero ganar experiencia en este campo.	Trabajando en equipo y aprendiendo sobre las siguientes etapas de la organización de varios eventos, así como preparando de forma independiente un evento específico (después de 5 meses).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinador de voluntarios 2. Voluntarios más experimentados 3. Fuentes de información 	En el primer mes de voluntariado	6 Meses				Coorganización de eventos realizados por la organización.



Erasmus+

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ADJUNTO Nº 5

TARJETA DE EVALUACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO EUROPEO

HERRAMIENTA PARA APOYAR A LOS VOLUNTARIOS	
NOMBRE DE LA HERRAMIENTA	TARJETA DE EVALUACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO EUROPEO
¿CUÁNDO USARLO?	VOLUNTARIADO EUROPEO ENVIAR O DAR LA BIENVENIDA A VOLUNTARIOS
CARACTERÍSTICA	<p>El formulario se entrega a los voluntarios que se quedan al inicio y al final del proyecto de voluntariado.</p> <p>Este documento muestra el progreso de los voluntarios durante su estancia en el extranjero.</p>

Complete el formulario con el nivel de competencias que cree haber adquirido.

numero 1 muy bajo,

numero 10 muy alto,

ej.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. **¿Cómo considera que son sus habilidades organizativas en este momento?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. **¿Cuál es el nivel de conocimientos de inglés que ha adquirido?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. **¿Cómo son sus habilidades de redacción de textos publicitarios en inglés en este momento?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. **¿Fue satisfactoria la comunicación con su equipo?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. **¿Qué tan satisfactoria fue la implementación de las reuniones?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. **¿Qué tan satisfactoria fue la implementación de los eventos públicos?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. **¿Cómo te sentiste cooperando y trabajando con adolescentes?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. **¿Cómo es su conocimiento sobre asuntos económicos y de gestión?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. **¿Qué tan bien puede motivar a otros a participar en las actividades?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. **¿Qué tan buena fue la cooperación con su asociación anfitriona?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ADJUNTO N° 6
FORMULARIO "MI MOVILIDAD EN EL ÚLTIMO MES"

UNA HERRAMIENTA PARA APOYAR A LOS VOLUNTARIOS	
NOMBRE DE LA HERRAMIENTA	FORMULARIO "MI MOVILIDAD EN EL ÚLTIMO MES"
¿CUÁNDO USARLO?	VOLUNTARIADO EUROPEO ENVIAR Y DAR LA BIENVENIDA A VOLUNTARIOS
CARACTERÍSTICA	<p>El formulario se proporciona a los voluntarios que implementan proyectos en el extranjero de más de 4 meses.</p> <p>Se utiliza para comprobar si el voluntario aprende y adquiere conocimientos como se esperaba.</p>

.....
Número del proyecto (puede haber los últimos 6 dígitos)

1. ¿Qué actividades realizó en el último mes?
2. ¿Cómo aumentó su conocimiento?
3. ¿Qué novedades aprendiste sobre el país, Europa, el mundo?
4. ¿Qué competencias ha desarrollado?
5. ¿Cuánto tiempo dedicaste a aprender polaco? ¿Qué 10 palabras aprendiste en el último mes?
6. ¿Qué logras con la implementación de un proyecto de voluntariado?
7. ¿Cómo se le apoya en la implementación de todas las actividades?
8. ¿Cómo se controlan sus actividades?
9. ¿Cuál fue la influencia de las acciones que realizó en usted / KS Beniaminek 03 / comunidad local?
10. ¿Cuál es el impacto (en su opinión) del proyecto a nivel local, regional, nacional, europeo y / o internacional?



ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ADJUNTO N° 7 TARJETA ACTIVIDAD MENSUAL

UNA HERRAMIENTA PARA APOYAR A LOS VOLUNTARIOS	
NOMBRE DE LA HERRAMIENTA	TARJETA ACTIVIDAD MENSUAL
¿CUÁNDO USARLO?	VOLUNTARIADO EUROPEO ENVIAR Y DAR LA BIENVENIDA A VOLUNTARIOS
CARACTERÍSTICA	<p>La tarjeta se utiliza en la organización cuando el voluntario presta servicios. El voluntario lo completa por su cuenta todos los meses y lo envía al coordinador.</p> <p>Su objetivo es ayudar a ajustar el número de tareas a las necesidades y habilidades del voluntario y demostrar su tiempo de trabajo.</p>

