

## LA FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO SOCIAL



### CUADERNOS DE LA PLATAFORMA PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA

M<sup>a</sup> Elena Afaro

#### I. INTRODUCCION

Creemos que abordar el tema de la formación del voluntariado es hoy un reto que no puede esperar, ya que es ésta una de las garantías de la calidad de la tarea voluntaria que, gracias a la intuición que despierta la solidaridad, viene desarrollándose con tanto entusiasmo desinteresado. Pero será a través de la formación, uno de los instrumentos aunque no el único, como el voluntario irá adquiriendo cada vez más fuerza social, ahorrando esfuerzos y rentabilizando su entrega gratuita.

Por ello estamos obligados a abordar no solamente su necesidad, sino que debemos intentar concretar el tema en la medida en que sea posible.

Cuando nos referimos a **Formación del Voluntariado** estamos hablando de un proceso constante de transformación, en el que el voluntario, con su grupo de acción, va dialogando con la realidad, va aprendiendo de ella, y va sistematizando sus conocimientos, sus hábitos de trabajo, y sus habilidades. Significa, por tanto, una revisión, un ahondamiento y una transformación de sus actitudes. La formación será el espacio propicio para que, gracias a la reflexión sobre la acción, sus motivaciones iniciales vayan creciendo hacia un "modo de ser", hacia "una manera diferente de ver la vida", hacia una búsqueda más sólida de "mejorar la calidad de vida", de una "transformación de la sociedad".

Por tanto, al hablar de formación nos referimos a la transformación del voluntariado en sus modos de hacer:

- En su "saber hacer" (sus hábitos y habilidades).
- En su "saber" (sus conocimientos, su información).
- En su "ser" (sus actitudes, su crecimiento personal, integral) de cara a la acción voluntaria.

Es decir, pretendemos utilizar el término "formación" en su significado más globalizante e integrador como conjunto o reunión de áreas que forman un todo ordenado hacia una finalidad.

La relación de la formación con la necesidad de "transformación" y "motivación" es debida a que todo proceso de formación se realiza en el seno de un grupo de formación, de un grupo de acción desde su elección personal, ayudado por otros agentes (un curso, una lectura, la misma realidad en que actúa, una persona significativa, un hecho determinado, una reunión de trabajo ...etc.) y con la finalidad de ofrecer a la sociedad su aportación.

Es decir, **no puede imponerse la formación** a los voluntarios sino más bien ofrecerse y acrecentar el deseo de elegirla y de asimilarla. Por ello no se debe entender por formación ese paso previo que es la sensibilización del Voluntariado en el que se le ayuda a tomar conciencia de la realidad circundante, de la propia realidad, pero aún falta la decisión de formarse para crecer en el ser, en el saber y en el saber hacer.

Este folleto, en síntesis, pretende entre sus objetivos:

- **Sistematizar** y abordar una visión de conjunto del significado de la Formación del Voluntariado.
  - **Contribuir** a tomar conciencia de la importancia de la Formación del Voluntariado.
  - **Compartir** una opción educativa.
  - **Ofrecer** breves pistas para llevar a cabo el proceso de formación.
  - **Abrir** un canal de diálogo con los voluntarios y los responsables de la formación.
  - **Concretar** una propuesta de formación del voluntariado.
- Después de esta breve introducción del término "formación" entendida como un todo, lo desglosaremos para seguir ahondando en él.

## **2. ¿QUE ES LA FORMACION DEL VOLUNTARIADO?**

### **2.1. La formación: un derecho del Voluntario.**

En el desarrollo y realización de su acción el voluntario tiene derecho a ser informado, apoyado, asesorado, acompañado, enriquecido para y por este diálogo constante con la realidad. Situar al voluntario en la responsabilidad de una tarea para la que no está capacitado sería violar un derecho, sería conducirlo a un hacer sólo intuitivo, a un hacer ineficaz o quizá a una desmotivación personal, a un abandono..., a un retirar su participación.

Observando este derecho, afirmamos, sin más, que es un deber de la organización de voluntarios ofrecer la formación necesaria para el desempeño de las tareas.

Un voluntario formado abrirá nuevos campos para nuevas participaciones y para el planteamiento de nuevos e ineludibles objetivos de la organización.

Un voluntario formado será factor de cambio de la misma organización, ya que su "poder participar" será cada vez mayor, y obtendrá mayor nivel de conciencia para poder tomar más y mayores decisiones. Un voluntario formado podrá ofrecer más eficazmente su servicio, y al mismo tiempo podrá trabajar más adecuadamente por erradicar las causas que producen los problemas.

Un voluntario escasamente formado puede correr el peligro de ser "súbdito" de la organización en la que ofrece su tiempo y su persona, no ya para los fines genuinos en los que se funda la organización, sino sirviendo a otros fines e intereses creados internos.

### **2.2. La formación: un camino para la participación.**

Así como en el apartado anterior sosteníamos que el voluntario tiene derecho a estar formado y capacitado para la acción que va a desempeñar, en éste afirmamos que el voluntario participará verdaderamente en aquello en lo que se sienta implicado y comprometido. Participará cuando se sienta parte integrante, cuando vivencie que su aporte, por pequeño que sea, es importante de cara al cambio que estamos construyendo entre todos.

Capacitar al voluntario es hacer más sólido su ámbito y su modo de participar. Darle a conocer su tarea y cómo hacerla es un modo de que vaya eligiendo por sí mismo su lugar de participación, es contribuir a que descubra campos nuevos para su compromiso solidario y nuevos recursos humanos que den respuestas. Es ofrecerle instrumentos para alimentar el sentido de unirse a otros que lo necesitan y al

mismo tiempo necesitar de ellos. Es ofrecerle un ámbito para ser un factor activo de verdadero cambio social.

Por otra parte, un voluntario que se sienta responsable de su participación salvaguardará otra variable en forma casi automática: la continuidad. Voluntarios participantes, que intercambian recursos humanos y fomentan mutuamente su optimismo, están destinados a continuar ya multiplicar su contribución.

### **2.3. La formación: un instrumento de lucha contra la pobreza y la marginación.**

Compartimos la convicción de que la concepción de la pobreza va mucho más allá de la carencia de recursos materiales. Sabemos que existen recursos personales aun en la situación de pobreza, que deben ser el punto de partida para poder salir de su círculo vicioso.

Sabemos también que el voluntario aporta al cambio social recursos que no son sólo económicos, sino principalmente humanos. ¿Qué mejor que la formación del voluntario para que éste vaya descubriendo todas las potencialidades que en él existen?

Hablamos, en este sentido, de una formación que potencia la creatividad y las iniciativas y que, lejos de ahogarlas en este proceso de sistematización, las ordena hacia una finalidad de lucha frente a la marginación ya los problemas sociales y no a su mantenimiento. Una formación que sistematice esa "labor artesanal" del voluntario para que pueda llegar a la denuncia social.

La mejor salvaguarda contra la manipulación es el terreno de la formación que, lejos de invadir talentos y estilos creativos, los potencie, los conjunte, los comunique y los haga tener mayor peso en la comunidad. La formación así entendida será factor de "contagio" para otros voluntarios que quieren aportar y no saben cómo.

Desde este punto de vista, la formación enriquece al voluntario al ayudarlo a descubrir sus posibilidades, su saberse útil e importante; por alimentar su motivación, su interés y su alegría en el compromiso.

### **2.4. La formación: un lugar de encuentro de valores para actuar coordinadamente.**

En el proceso de formación confluyen diversas realidades con sus valores y antivalores: la comunidad en la que se actúa o actuará, los afectados, los profesionales -o monitores- los voluntarios, y la realidad social más amplia.

Este punto de confluencia y diálogo de valores ofrece al voluntario la posibilidad de cambio y crecimiento. Si sólo nos refiriéramos a la instrucción necesaria para desempeñar una tarea, este diálogo estaría cercenado en una dimensión importante del Voluntariado: su ser de otra manera, su ser exponente significativo de una cultura alternativa. Nos referimos a una eficacia en el hacer -nada despreciable, por cierto, pero sí incompleta-. Sabemos que las soluciones que requieren nuestros problemas actuales no son simplemente técnicas, sino también humanas y cercanas.

Una formación en los valores:

- del "ser" frente al aparentar;
- del "dar", más que del utilizar;
- del "participar", "acoger" y no del "aislar" como si ese no fuera mi problema; - del juzgar críticamente y no del "consumir" pasivamente información;
- del "decidir" más que del permitir que otros decidan;
- del "denunciar valientemente" y no del dejar pasar para que todo siga igual;

y así podríamos seguir enumerando los valores alternativos que la cultura del voluntariado vive y promueve.

¿Por Qué insistir en el tema del valor? Porque desde ellos se irá conformando un determinado "modo de estar" en la realidad en "modo de morar", una "ética civil" del voluntariado que coordine y multiplique sus esfuerzos y sus efectos.

### **3.- ¿QUE OPCION EDUCATIVA PROPONEMOS?**

#### **3.1. Una formación integral:**

Es decir, que desarrolle con equilibrio los aspectos que debe contemplar y que al mismo tiempo sepa adecuar la mayor o menor relevancia que se le dará a cada uno de ellos en cada momento del proceso de formación. Equilibrio significará la distribución ordenada de las distintas áreas que debe abarcar un proceso de formación.

Las áreas o aspectos serían: personal, grupal, institucional, social y práctica.

#### **FORMACION PERSONAL**

- Las motivaciones.
- Las actitudes.
- Las aptitudes.
- El sentido de la responsabilidad.
- El sentido de la gratuidad
- El "talante" voluntario.

#### **FORMACION INSTITUCIONAL**

- La opción de la asociación o institución: sus objetivos.
- Historia y Estatutos.
- El "contrato" con la misma: la Carta del voluntario.
- Derechos y deberes:
- Los campos de acción.
- Las acciones posibles.

#### **FORMACION SOCIAL: La sociedad hoy.**

- Los problemas sociales.
- La legislación social.
- La acción social: los servicios sociales de base
- La acción voluntaria en este contexto.
- La prevención y la reinserción.
- Sensibilización y educación de la comunidad
- La denuncia social.
- El diálogo con la Administración.

#### **FORMACION GRUPAL**

- El trabajo en equipo.
- La dinámica de los grupos.
- Los roles dentro del grupo
- Los conflictos grupales
- La toma de decisiones.
- La relación voluntarios/trabajadores remunerados.

#### **FORMACION PRACTICO- TECNICA**

- El análisis de la realidad.
- La animación de la comunidad.

- La programación.
- El sentido de la participación.
- La relación de ayuda: técnicas y métodos.
- Los colectivos específicos donde se desarrolla la acción voluntaria.
- El seguimiento y la evaluación de los programas.

### **3.1.1. Si se limita a la formación personal:**

Obtenemos un proceso de formación intimista, quizá en ocasiones psicologista, en el que el objetivo pone su mira en el crecimiento de las motivaciones, actitudes y aptitudes del talante de gratuidad, elementos todos ellos valiosos, pero no pueden ser los únicos. Obtendríamos un voluntario que está creciendo para sí mismo, pero no se está preparando para el compromiso, para salir de "sí", para la entrega de sus potencialidades.

### **3.1.2. Si se limita a la formación para el trabajo grupal:**

Obtendríamos otro espejismo: un grupo muy cohesionado, abierto, dispuesto a abrir su yo a otros, a conocerse a sí mismo en el intercambio grupal, inclusive a resolver sus propios conflictos, pero cerrado en sí mismo a la hora de actuar. Acentuaríamos el valor del grupo, la importancia del desempeño de roles, y cultivaríamos una falsa actitud de sobrevaloración grupal, en detrimento del crecimiento de las demás áreas donde también reside la responsabilidad en el cambio de la sociedad. Idealizar al grupo es tan peligroso para la acción como trabajar por libre.

### **3.1.3. Si se limita a la formación institucional:**

La formación quedaría asimilada a un proceso de conocer la organización de voluntarios. De esta manera, una información exclusiva sobre los fines, objetivos, estatutos, tareas concretas para realizar, estaría muy lejos de la formación del voluntario. La finalidad de la formación va mucho más allá del conocimiento de la Institución por parte del voluntario.

Tampoco es la cuestión "vender un producto" o reclutar voluntarios a través de la formación, ni pintar con demasiado brillo a la Institución, como algo externo al voluntario, sino que se perseguirá el objetivo de que el mismo voluntario se sienta alguien integrante e integrado en ella.

Limitar la formación a los aspectos institucionales sería caer en el peligro de convertir un medio en un fin. La Institución sería el fin y la formación el medio, cuando lo que proponemos es justo lo contrario.

### **3.1.4. Si se limita a una formación social:**

Se corre el peligro de la paralización del voluntariado a la hora de hacer. La realidad puede ser muy 16 interpeladora y al mismo tiempo muy paralizante si no se sabe cómo intervenir en ella operativamente. Abordar esta área, sin desarrollar las demás, sería pretender que los voluntarios conocieran (a nivel intelectual) la realidad, pero no se comprometieran con ella por no saber desde dónde y cómo hacerlo.

### **3.1.5. Si se limita a la formación técnica:**

Si sólo se le forma para hacer, pero no desde un crecimiento personal, ni desde un hacer con otros, ni desde una asociación con una identidad y un norte, ni desde un conocimiento del entorno social, sería poner al voluntario en el peligro de querer resolver con su formación la acción de hoy, la inmediata, el cómo hacer, la respuesta que hay que dar, la receta que hay que obtener, cercenada del contexto general.

La "receta práctica" es seductora a primera vista. El voluntario quiere hacer cosas, pero lanzarse a la acción sin una reflexión y análisis continuo es destinarse a resolver el hoy quizá más técnicamente que antes, cuando lo hacía intuitivamente, pero sin conocer profundamente el sentido de su aportación voluntaria.

### **3.2. Una formación participativa:**

De poco nos sirve una formación academicista, pues, mientras el voluntario es llevado por "los que saben", se agrandan más las distancias entre el que "enseña" y el que "aprende".

Pretendemos que el voluntario en formación, por su participación en ella, pueda acceder a la independencia en la acción, a un saberse implicado en ella, un sentirse participativo en la medida que puede poner en común sus aciertos, sus dudas, sus errores como fuente importante de aprendizaje.

Participativa en el sentido de implicación activa en un verdadero proceso. Esta es una nota de la formación que atañe principalmente al formador que invierte fe en los voluntarios, que revaloriza la experiencia y la iniciativa que poseen, que retoma las intervenciones, sistematiza y completa los aspectos que faltan.

### **3.3. Una formación inductiva:**

Como punto de partida es fundamental que el voluntario sea formado en los aspectos necesarios para su acción. De ahí que ofrecer un Programa de formación a un grupo de voluntarios tiene el reto ineludible de ser una formación técnico-práctica que parta de la acción y se revierta en la acción.

El voluntario es en general una persona adulta que quiere aportar algo real, tangible y operativo, que traduzca el valor de la solidaridad en una acción concreta. Suele ser práctico y creativo y escapa de los grandes discursos para bajar a las más tangibles realidades.

La formación deberá contemplar estos dos canales; lo teórico, en la medida en que le abre un panorama, le muestra otra perspectiva más amplia de la donación de su tiempo y su persona; y lo práctico, en la medida en que la acción bien hecha será nueva fuente de motivación y responsabilización.

### **3.4. Una formación permanente:**

Esta cualidad hace referencia a la capacidad inagotable de aprendizaje que posee la persona. Una realidad cambiante y siempre nueva debe ser acompañada por una formación permanente, un proceso de aprendizaje que acompañe al voluntario y que se convierta en un autoaprendizaje. Despertar la necesidad de aprender y tender al autoaprendizaje es un objetivo a largo plazo de cualquier proceso de formación.

El cumplimiento de dicho objetivo se verá alimentado por el gusto que el voluntario vaya poniendo en su aprendizaje, en ese sentir que va avanzando. Una formación que se traduzca en una acción eficaz es el mejor aliciente para que el voluntario vaya optando por su autoformación. De modo que el período de formación sistemática será sólo el punto de partida para el cultivo de una permanente actitud de querer avanzar en la acción. La formación permanente estará entonces garantizada por todos esos instrumentos varios: reuniones de trabajo, folletos, lecturas, jornadas, publicaciones, encuentros, etc., que el mismo voluntario se procurará a sí mismo.

## **4. OBJETIVOS GENERALES DE LA FORMACION**

De lo dicho en el apartado anterior se desprenden las finalidades de la formación. De acuerdo con ellas, es preciso destacar como objetivos generales de la misma los siguientes:

A. De conocimiento (el "saber"). Que el voluntario social, a través de la formación:

- A. 1. Conozca el entramado social, sus problemas, desigualdades y recursos.
- A. 2. Conozca el lugar de la acción voluntaria en su contexto.
- A. 3. Conozca la institución o asociación a la que pertenece.
- A. 4. Conozca los campos y actividades en los que puede ofrecer su tiempo y su persona.
- A. 5. Conozca el colectivo específico en el que prestará su servicio.

B. De habilidades (el "saber hacer").

- B. 1. Adquiera hábitos de participación.
- B. 2. Posea instrumentos apropiados de trabajo.

- B. 3. Programe la acción interactuando con otros.
- B. 4. Participe en la organización y programación de las actividades de la asociación.
- B. 5. Adquiera hábitos de dinamización y animación de la comunidad.

C. De actitudes (el "ser").

- C. 1. Posea una conciencia crítica de la sociedad.
- C. 2. Profundice y crezca en sus motivaciones para la acción voluntaria.
- C. 3. Madure su sentido de gratuidad y responsabilidad.
- C. 4. Vaya adquiriendo un talante de vida alternativo al que existe en nuestra sociedad.
- C. 5. Refuerce actitudes para la complementariedad con los profesionales de la acción social.

Esta enumeración de objetivos generales deja una sensación de ambición y utopía. Sin embargo, habrá que ser ambicioso a la hora de plantear un proceso de formación que no se desarrollará en un cursillo, ni en unas jornadas intensivas de trabajo, sino con un trabajo paciente, constante y permanente.

## **5. ¿QUIENES EN LA FORMACION?**

El proceso de formación lo llevará la asociación a la que pertenecen los voluntarios y/o un equipo de personas capacitadas para ello, cuando el grupo de voluntarios no pertenezca a una Institución determinada. Estará coordinado por un equipo interdisciplinar para poder abarcar con objetividad todas las áreas.

### **5.1. La formación de los formadores:**

Este equipo de formación necesita también una formación paralela. No podremos abordar la formación del voluntariado sin fomentar la formación de los formadores. Es necesario que en el equipo haya también voluntarios para darle a la formación el sentido de realidad esperado. Es necesario también que los voluntarios a los que se destine la formación estén invitados a participar desde la programación.

Por ello proponemos un Encuentro "cero" en el que ambos, formadores y voluntarios, compartan inquietudes y objetivos, metas y necesidades. Un primer encuentro en el que se recojan las expectativas de ambos y en el que se lleguen a vivir los objetivos como propios, en el que se realicen los ajustes necesarios al "programa" inicial y se acomoden a las necesidades de los voluntarios.

¿Qué contenidos o áreas debería abarcar la Formación de los Formadores? A primera vista las áreas deberían ser aproximadamente las mismas que las contempladas en la formación del voluntariado. Pero se entiende que deben acomodarse los contenidos a la realidad de los formadores.

A modo indicativo, ofrecemos los elementos que deberían contemplarse:

## **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORMACION DE FORMADORES**

### **FORMACION PROFESIONAL**

- Motivaciones, aptitudes y actitudes del formador
- Educación en los valores.
- El "talante" educativo-formativo

### **FORMACION SOCIAL**

- Hacia una pedagogía social.
- Formación y prevención.
- Formación y denuncia social.
- Formación y sensibilización de la comunidad.

- Formación y servicio voluntario.
- El diagnóstico.

### **FORMACION GRUPAL**

- El equipo de formadores.
- Un grupo de formación.
- las necesidades personales y las necesidades grupales

### **FORMACION TECNICA**

- El aprendizaje y sus teorías
- Metodología activa.
- La animación del grupo.
- El proceso de inducción-deducción.
- Instrumentos y estrategias didácticas.
- Dinámicas de grupo.
- Materiales de formación.
- Programación
- Evaluación y seguimiento.

### **FORMACION INSTITUCIONAL**

- La opción institucional y la opción educativa.
- Papel de la formación en la institución.
- Lugar de la formación en la dinámica de la institución
- Es obvio que lo dicho para la opción pedagógica de la formación del voluntariado se reitera en la formación de formadores.

#### **5.1.1. ¿ Como llevarla acabo?**

La formación del equipo formador puede realizarse de múltiples maneras:

- A través de **reuniones de trabajo** en las que reparta su duración en bloques

- a) la revisión de la tarea realizada y las perspectivas para el futuro inmediato.
- b) la formación del equipo por otras personas invitadas.

- A través de **cursos complementarios**, de una o dos semanas de duración en horarios que todos puedan asistir. Los formadores suelen ser voluntarios también y su formación suele tener lugar en horarios tardíos o los fines de semana.

- A través de **jornadas** en las que se invite a expertos en el tema de la formación, de la creación y animación de equipos.

- A través de **material bibliográfico** seleccionado por el coordinador del equipo de formadores y su posterior análisis y discusión

- A través de **reuniones de intercambio de las experiencias** de los mismos formadores, en las que cada uno desarrolle uno de los temas de la formación del voluntariado para profundizar en él y hacerle los ajustes metodológicos necesarios

- A través de **reuniones de intercambio de materiales de formación** apropiado para los voluntarios.

## **6. ¿COMO LLEVAR A LA PRÁCTICA LA FORMACION DEL VOLUNTARIADO?**

No es posible, ni siquiera recomendable, que establezcamos un modelo único de formación, sobre todo en lo que a la práctica se refiere. Cada realidad con, sus recursos y necesidades será diferente de la otra, y es necesario que el proceso de formación sea adecuado a cada una de ellas. Es necesario tender hacia un equilibrio entre lo que los voluntarios necesitan y lo que los formadores crean también necesario.

El proceso es inductivo en la medida en que parte de las necesidades del grupo y vuelve a ellos; pero al mismo tiempo con una cierta dosis de utopía transformadora. Suponiendo que existiera un grupo de voluntarios que no plantea la necesidad de formación, si por inductivo entendiéramos solamente lo que el grupo siente como necesidad, la formación no existiría.

¿Cómo llevar adelante la formación?:

### **6.1. ¿A quiénes?**

La formación es para ese grupo de voluntarios que, ya sensibilizados, pertenecen a la asociación o pertenecen a un grupo motivado para hacer "algo". No podemos destinar el esfuerzo que la formación supone a grupos que están en una etapa de sensibilización y captación.

### **6.2. ¿ Cómo seleccionar los contenidos?**

Cualquier selección que hagamos será dentro del marco de las áreas propuestas. La selección se hará en función de las posibilidades de tiempo y compromiso de los voluntarios y de los formadores; pero lo importante será no caer en el reduccionismo de abarcar en la formación sólo aquellos aspectos para los que tenemos recursos.

Por decirlo con un ejemplo: si en el equipo de formadores tenemos sólo trabajadores sociales, el peligro sería acentuar el área de la formación social y descuidar las otras seis. Si sólo contamos con psicólogos, el peligro residirá en que la formación se reduzca a una formación personal y/o grupal, cuando la realidad del voluntariado es mucho más amplia.

### **6.3. Los momentos de la formación.**

No se podrá abarcar todo desde un primer momento, será necesario seleccionar en el tiempo:

- Existirá **un primer momento**, metodológicamente hablando, en el que el voluntario obtenga una visión general y básica, para su acción.

- **Un segundo** en el que profundizará.

-Y **un tercero** en el que traduzca en la acción lo aprendido.

Sin embargo, el voluntario necesita traducir en la acción lo aprendido porque está actuando, y desde el principio habrá que evitar la sensación de que la teoría va por un lado y la práctica por otro. La formación será una reflexión sobre la propia acción. Llámese período de prácticas, o como se le llame, la formación iluminará el aquí y el ahora del voluntario que está ya realizando acciones, sin descuidar la visión general.

### **6.4. La metodología.**

Al hablar de una formación integral, en la que tanto los conocimientos como las habilidades y las actitudes tienen importancia, la opción metodológica es también esencial. La metodología, el camino elegido para la formación, no es neutra. Si las metas están puestas en estas tres áreas, el camino para llegar a ellas será también triple:

- El camino hacia el saber
- El camino hacia el saber hacer
- El camino hacia el ser

Hablamos entonces de metodología activa y participativa, y no academicista y acumulativa de saber y habilidades que otros poseen.

Se partirá de lo que los voluntarios **saben, hacen** y son, para acompañarlos gradualmente hacia el fin. Se tendrá en cuenta lo que verdaderamente pueden. Se fomentará la confianza necesaria para que compartan sus logros y también sus fracasos. Se pondrá el acento en el cómo van realizando su contribución voluntaria, se fomentará una actitud de evaluación constante y de ninguna manera se reproducirá el modelo competitivo existente en otros procesos de formación, en los que se camina para llegar, olvidándose del caminar y de los tropiezos.

Es necesario aclarar el concepto de metodología activa:

- Activa en la medida que interpela, mueve al cambio y llama al compromiso.
- Activa porque es un aprendizaje verdadero que modifica realmente a la persona del voluntario, quien traducirá en la acción su aprendizaje porque ya le pertenece.
- Activa porque favorece el intercambio y el aprendizaje con otras personas y el sólo hecho de que otros existan hace que el voluntario crezca y entre en actividad.
- Activa en la medida en que el valor no es parte de una exposición que otros realizan, sino que el voluntario entrará en juego con ese valor para transformarse.

## **7. LA FORMACION DEL VOLUNTARIADO COMO "PROCESO".**

### **7.1. ¿Qué entendemos por "Proceso" de Formación?**

Con los términos "proceso" de formación -y según otros usos "escuelas" de formación- se quiere significar ese centro vivo de intercambio para el aprendizaje, en el que un grupo de voluntarios inicia y realiza de forma estable y continuada un período de formación, para aumentar la calidad de la acción. Período en el que se disponen a adecuar esas pautas educativas a su realidad concreta. Ese plan de formación será reflexionado de antemano conjuntamente por el equipo de formadores y el grupo de voluntarios.

El plan nacerá del diagnóstico previo que se realice con este grupo concreto y se adecuará a los principios, finalidades, opciones y objetivos que la asociación y/o el grupo se propongan.

Este plan de formación acompañará al programa de voluntariado en todo momento aunque en ocasiones más de cerca, en lo que se refiere a la práctica, y en otras más panorámicamente, en lo que se refiere a la teoría.

La formación acompañará permanentemente, pero no asumirá las funciones que no le sean propias. Es decir, concluida una etapa de formación, la formación acompañará una próxima etapa, pero el seguimiento de la acción del voluntario no le corresponde a la Formación.

Cuando no existe la figura del coordinador de voluntarios en la práctica suele haber un "corte", un "bache", un espacio no cubierto. Ese grupo queda motivado para llevar a la práctica lo aprendido, y no encuentra con quién confrontar y seguir aprendiendo.

Un proceso de formación debería "concluir" en un grupo comprometido, con un programa de trabajo y con alguien que los coordine y favorezca el intercambio. La tarea del seguimiento no corresponde a la formación básica, porque ésta absorbería la energía, y no la dejaría libre para nuevos grupos que quieran y necesiten formarse.

### **7.2. ¿Dónde nace la Formación?**

Con el diagnóstico del grupo. Evaluar y conocer la realidad será el punto de partida. Indicamos algunos aspectos para el diagnóstico:

**a) El grupo:** ¿existe?, sus relaciones, su forma de trabajar, las tareas que realiza, las personas que van "por libre", los animadores naturales, la coordinación, aspectos mejorables.

**b) Los voluntarios:** su motivación, su capacitación, el tiempo disponible, conocimiento de la asociación, grado de identificación, la necesidad de formarse, el grado de satisfacción, sus fracasos, resistencia al cambio, criterios de trabajo.

**c) El coordinador:** ¿existe? , ¿hay en el grupo quien puede serlo? apertura, disponibilidad, celo profesional.

**d) Los destinatarios de la acción voluntaria:** ¿implicados en el programa? , ¿qué características tienen como colectivo? , ¿qué necesidades? , ¿qué dificultades crean al voluntariado?

**e) La acción voluntaria:** ¿se realiza un servicio? , ¿es una acción de animación? , ¿se realiza programadamente? , ¿implica a la comunidad? , ¿se realiza en gratuidad? , ¿se hace para los afectados? , ¿se hace con los profesionales? , ¿se hace desde un proyecto de trabajo? .

**f) Los proyectos de trabajo:** ¿existen? , ¿son acordes a las necesidades? , ¿conducen con los recursos? , ¿poseen objetivos realizables? , ¿se evalúan? , ¿hay proyectos "heredados" de otros voluntarios anteriores? , ¿están colaborando en el grupo? .

**g) La formación:** ¿no existió hasta el momento? , ¿por qué? , ¿existe? , ¿en qué consiste? , ¿cómo se puede integrar en el programa? , ¿es oportuno iniciar la formación? .

**h) Los formadores:** ¿hay personas disponibles? , ¿hay personas capacitadas? , ¿qué medios se necesitan? , ¿qué recursos existen? , ¿hay otros grupos que tienen experiencia de formación? , ¿están capacitados para elaborar un programa? , ¿qué plan debería seguirse para poner en marcha la formación? .

Una vez aclarada la propia realidad habría que llegar a la síntesis final y adecuar la propuesta de formación a la realidad concreta.

### 7.3. Diagnóstico de situación.

Se plantea a continuación un diagnóstico hipotético y una programación adecuada al mismo, también hipotética y a modo de ejemplo.

**El grupo:** es un grupo de jóvenes estudiantes, entre 16 y 22 años, unido por lazos afectivos y una inquietud común. Se conocen de su convivencia en el Instituto, en el barrio, y algunos están realizando un curso de Monitores de Tiempo Libre. Su punto de encuentro es un bar.

Un profesor del Instituto, con inquietudes sociales y educativas, se reúne espontáneamente con el grupo en los ratos libres. Las inquietudes de este profesor empiezan a ser compartidas por el grupo, expresadas en el deseo de hacer algo por otros jóvenes del barrio que consumen su tiempo libre de otra manera.

**Los voluntarios:** sienten la necesidad de hacer algo, pero no saben cómo. Todavía no han intentado ninguna acción grupal, sólo puntuales contactos con otros jóvenes. Están llenos de entusiasmo y muy inquietos por contribuir a la mejora de su propio barrio. Disponen de poco tiempo durante la semana y algo más de tiempo los sábados y domingos.

Algunos padres también están inquietos, pero la preocupación les lleva a comentar o a querer hacer algo por sus hijos.

**El coordinador:** dicho profesor dispone de un tiempo, y está capacitado para llevar a cabo la formación del grupo. Es un coordinador natural. Su comunicación con el grupo es fluida y espontánea. Ocupa un lugar de importancia en el grupo. Es el coordinador la persona oportuna para iniciar la formación, ya que tiene claro que el grupo es una fuerza en el barrio que no hay que desaprovechar, muy por el contrario, hay que motivar y "cuidar" de su formación.

**Los destinatarios de la acción voluntaria:** en un primer momento sería otro grupo de jóvenes, que se reúnen en otros bares y esquinas, de distintas características del grupo voluntario; en general no estudian, ni trabajan, sus motivaciones principales son muy difusas, algunos ya son consumidores de droga, agresivos, con escasas esperanzas educacionales y laborales.

Necesitan sentirse parte integrante de un grupo en el que no se evidencia tanto el rechazo que causan al barrio.

**La acción voluntaria:** no se realiza ningún servicio hasta el momento.

**Los proyectos de trabajo:** existen sólo en las ideas e intenciones. Habrá que elaborarlos con el grupo.

**La formación:** no existió hasta el momento de una manera sistemática. El grupo se reúne y conversa con frecuencia. Hay mucha inquietud en los integrantes del grupo. El coordinador tiene una formación sólida. Existe la posibilidad de contactar con otros formadores.

#### **7.4. Un anteproyecto de formación**

##### **¿Quiénes?**

- \* Los **17** miembros del grupo.
- \* Algunos padres de los jóvenes.
- \* El coordinador natural.
- \* Voluntarios invitados.
- \* Profesores de la Escuela de Tiempo Libre que están comprometidos con el mundo de la marginación.

##### **¿Dónde?**

El Centro de Antiguos Alumnos les cede un local una vez a la semana para sus reuniones. ¿

##### **Cuándo?**

1ª Etapa: Preparación

- durante un mes.
- 1 vez a la semana.

2ª Etapa: Formación

- durante el trimestre.
- una vez por semana.

3ª Etapa: Elaboración de un proyecto de trabajo.

##### **¿Para qué lo hacemos? (Finalidad).**

Para que durante el año 1990 el grupo de jóvenes pueda poner en marcha un proyecto de acción voluntaria en el campo de la prevención con jóvenes del barrio.

#### **7.5. Objetivo general**

Que el grupo de jóvenes se capacite mediante el proceso de formación para dar una respuesta-proyecto a las necesidades detectadas.

#### **7.6. Objetivos específicos**

Que los jóvenes del grupo:

- **Conozcan** su propia realidad y la del grupo del barrio en el que desean intervenir.
- **Reflexionen** sobre los criterios de actuación sobre la realidad.

- **Conozcan** los recursos existentes: dentro de ellos mismos, en los jóvenes destinatarios de la acción y en la comunidad del barrio.
- **Conozcan** y se acerquen con menor temor a las realidades del paro, el tiempo libre, las drogodependencias, las desavenencias familiares, la desesperanza juvenil, etc.
- **Adquieran** hábitos de trabajo grupal de animación y promoción.
- **Programen** y evalúen sus iniciativas.
- **Crean** proyectos de acción para actuar con mayor eficacia.
- **Compartan** lo que son y lo que poseen con los demás miembros del grupo.
- **Crezcan** en sus motivaciones y valores para la cultura de la gratuidad.
- **Adquieran** una actitud de análisis crítico de la realidad.
- **Sean** creativos a la hora de ofrecer una alternativa.

Metodología:

1º Etapa: Preparación: 4 reuniones para analizar:

- Las motivaciones e inquietudes del grupo.
- La realidad del barrio: recursos y problemas.
- Expectativas de formación y programación de las mismas. Acuerdos de horarios. Cronograma
- Recursos para la formación humana, materiales.

2º Etapa: Formación básica propiamente dicha: aproximadamente 12 encuentros, un encuentro semanal durante un trimestre. Los temas a *desarrollar* (a modo indicativo) serían:

- A. ¿Quién soy yo?: posibilidades, limitaciones, motivaciones, actitudes y aptitudes de un voluntariado joven.
- B. Ser joven hoy: esperanzas e incertidumbres...
- C. La juventud marginada: el fracaso escolar, las drogodependencias, el problema laboral, etc. ... causas y consecuencias de la marginación.
- D. El voluntariado social: lugar de animación comunitaria. Signos que la caracterizan. La coordinación con otros agentes.
- E. El campo de acción: jóvenes de barrio, conocimiento de la realidad, recursos y necesidades. (Este tema llevaría más de dos encuentros).
- F. La acción voluntaria en este contexto: posibilidades de prevención, necesidad de asistencia, importancia de la denuncia.

3º Etapa: Un programa de trabajo: cómo elaborarlo, partes, finalidad, objetivos, actividades, recursos, responsabilidades, evaluación, etc.

- Su elaboración.
- Puesta en marcha.

Durante la puesta en marcha, se acompañará al grupo en otro momento de la formación que podría traducirse en reuniones de trabajo semanales para confrontar en el grupo lo que se va realizando.