



Reconocimiento de competencias Adquiridos por voluntarios

Catálogo

Proyecto nº 2020-1-AT01-KA202-077990

Coordinador del proyecto: Asociación E-C-C para la Educación y la Consultoría Interdisciplinarias



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

§

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Índice

Índice	2
1 Antecedentes del proyecto	4
1.1 Grupos destinatarios de nuestros proyectos	4
1.2 Reconocimiento de competencias en tiempos de Covid-19	4
2 Introducción	6
3 Marco teórico	7
3.1 El camino hacia el marco regulador europeo.....	7
3.2 Marco conceptual.....	8
4 Austria	13
4.1 Situación en Austria.....	13
4.2 Freiwilligenpass - Pasaporte voluntario de persona	13
5 España	16
5.1 Situación en España.....	16
5.2 Competencias Vol+ a través del voluntariado.....	16
5.3 La red reconoce	18
5.4 Talante Solidario.....	19
6 Eslovenia.....	20
6.1 Situación en Eslovenia.....	20
6.2 Nefiks.....	21
7 Eslovaquia.....	22
7.1 Situación en Eslovaquia.....	22
7.2 V-Capacidades para el empleo	23
8 Alemania.....	25
8.1 Situación en Alemania.....	25
8.2 Qualipass	26
9 Dinamarca	29
9.1 Situación en Dinamarca.....	29
9.2 Competencia desleal	29
10 Francia	31



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

10.1	Situación en Francia	31
10.2	Validación del acervo de experiencia positiva (VAEb)	32
11	Italia	35
11.1	Situación en Italia	35
11.2	Metodología de certificación de competencias para voluntarios.....	35
12	Portugal	37
12.1	Validación en educación y formación	37
12.2	Validación y mercado laboral	38
13	Herramientas de validación a escala europea	40
13.1	Pasaporte de competencias Europass (ESP)	40
13.2	Validación de los resultados del aprendizaje del voluntariado (eVA-VOL).....	41
13.3	Voluntariado juvenil (VOYCE).....	43
13.4	Youthpass	45
Apéndice: Ejemplos de buenas prácticas		46



1 Contexto del proyecto

Los voluntarios suelen tener dificultades para comunicar a un empleador qué conocimientos y cualificaciones clave han adquirido. Los empleadores, a su vez, suelen tener dificultades para identificar los conocimientos adquiridos al leer las credenciales de las organizaciones de voluntarios, ya que estos certificados suelen describir las actividades realizadas, pero no las competencias adquiridas.

El voluntariado en tiempos de pandemia es una oportunidad para combatir de forma proactiva el empleo limitado y la pérdida de ingresos, para ser socialmente activo y sentirse parte de la sociedad civil. Igualmente importante, es también una forma de adquirir nuevas habilidades blandas como el espíritu de equipo, la capacidad crítica, las habilidades comunicativas, la competencia intercultural, la gestión del estrés, la disciplina y la confianza en uno mismo. El voluntariado es un entorno de aprendizaje eficaz, especialmente para aquellas personas que han tenido que darse cuenta de que su actividad profesional no es en absoluto sistemáticamente relevante en términos de gestión de crisis. En sentido estricto, el voluntariado es una gran oportunidad, a saber, la de adquirir y validar competencias blandas para luego poder utilizarlas en cualquier entorno profesional como cualificación adicional. Este Catálogo ofrece una visión general sobre proyectos, iniciativas y métodos para el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, a través del voluntariado, e identifica instrumentos, modelos y esquemas que validan e identifican claramente las competencias clave adquiridas por los voluntarios.

Proporcionar este reconocimiento puede motivar a los voluntarios a participar en actividades de aprendizaje adicionales o también puede facilitar o mejorar su empleabilidad.

1.1 Grupos destinatarios de nuestros proyectos

1. Voluntarios que necesitan un documento significativo sobre su experiencia adquirida en el voluntariado para acceder al mercado de trabajo remunerado,
2. Organizaciones que trabajan con voluntarios y deben expedir certificados sobre sus actividades,
3. Empresarios que quieren saber qué tipo de experiencia han adquirido los solicitantes de empleo en entornos y tareas de voluntariado.

El proyecto se centra en reunir los instrumentos más relevantes en una plataforma y desarrollar instrumentos de acceso rápido para que los voluntarios puedan aprovechar al máximo los conocimientos adquiridos en la fase de solicitud de empleos remunerados.

1.2 Reconocimiento de competencias en tiempos de Covid-19

En pocas semanas, la crisis de Corona ha provocado una evolución en el ámbito del voluntariado que durante años parecía impensable y que ha convertido en todo lo contrario la evolución actual que era motivo de preocupación. Aunque no se dispone de muchos datos en el momento de elaborar



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

este Catálogo, ya es posible afirmar con certeza que el trabajo voluntario y la asunción de responsabilidades asociada al mismo en la sociedad civil han adquirido una apreciación completamente nueva.

Las herramientas desarrolladas para este fin (como las plataformas de colocación de voluntarios) se desarrollaron, activaron y utilizaron prácticamente "de la noche a la mañana" gracias a las tecnologías digitales.

La gente no sólo se ofrece voluntaria para el bienestar de sus vecinos, ofrece interacciones con personas que no pueden salir de casa o se encarga de hacer la compra. También asumen actividades que no tienen nada que ver con su trabajo real: Los afectados por la jornada reducida o la falta de encargos también se implican como voluntarios en ámbitos ajenos a su profesión donde se necesita ayuda urgente: en la asistencia, en la agricultura o en la economía de la movilidad.

Independientemente de lo diferentes que sean los antecedentes profesionales de los voluntarios, tienen una cosa en común: el voluntariado en tiempos de pandemia es una oportunidad para combatir de forma proactiva el empleo limitado y la pérdida de ingresos, para ser socialmente activo y sentirse parte de la sociedad civil. Igualmente importante, es también una forma de adquirir nuevas habilidades blandas como espíritu de equipo, facultades críticas, habilidades de comunicación, competencia intercultural, gestión del estrés, disciplina y confianza en uno mismo. El voluntariado es un entorno de aprendizaje eficaz, especialmente para aquellas personas que han tenido que darse cuenta de que su actividad profesional no es en absoluto sistemáticamente relevante en términos de gestión de crisis. En sentido estricto, el voluntariado es una gran oportunidad, a saber, la de adquirir y validar competencias blandas y luego poder utilizarlas en cualquier entorno profesional como cualificación adicional.

Sin embargo, ¿cómo puede un voluntario reconocer y validar esas nuevas competencias? ¿Cómo puede un empleador tomar conciencia de esas competencias como valor añadido para la creación de equipos, situaciones de estrés o tareas interculturales? Por consiguiente, es absolutamente fundamental validar adecuadamente esas "habilidades blandas", es decir, las nuevas competencias personales. Aunque la formulación sugiera lo contrario, son las "soft skills" las que pueden marcar la diferencia en la vida laboral.



2 Introducción

Actualmente existe una tendencia creciente en Europa a desarrollar mecanismos de validación para el aprendizaje no formal e informal, como se indica en la Recomendación del Consejo de 2012, y a vincularlos a los Marcos Nacionales de Cualificaciones, así como al Marco Europeo. Todos los Estados miembros ofrecen procedimientos de validación en al menos uno de los siguientes ámbitos: educación y formación, mercado laboral y tercer sector.

En los ámbitos de la educación y la formación, el vínculo más común es que la validación da acceso a la educación formal y conduce a la adquisición de una cualificación parcial o total en un contexto formal; sin embargo, muchos países aún no tienen esa conexión entre la validación y los Marcos Nacionales de Cualificaciones en los sectores del empleo y el tercer sector.

Los distintos países disponen de herramientas de evaluación y certificación, pero no existen procesos estandarizados internacionalmente para el procedimiento de validación: cada país (y a veces incluso cada Organismo de Certificación) establece cómo se llevará a cabo la validación de dicho aprendizaje. No obstante, se observan metodologías que se repiten en todo el continente europeo, lo que podría indicar cierto desarrollo de buenas prácticas.

Dado que las directrices regionales aún están en proceso de creación, no todos los países conceden la misma importancia al desarrollo de mecanismos de validación de competencias y, desde luego, cada país enfoca los procesos de manera diferente.

Ante esta situación, el objetivo de este documento es

Ofrecer una visión general sobre el marco normativo europeo y los avances normativos más relevantes en relación con el reconocimiento del aprendizaje formal, no formal e informal y la validación de las competencias adquiridas, y sobre el marco conceptual y las diferentes herramientas para la validación del aprendizaje no formal e informal (capítulo 3).

En los capítulos siguientes presentamos la situación en los países europeos que son socios de esta asociación Erasmus, a saber:

- los cuatro socios operativos de Austria, Eslovaquia, Eslovenia y España (capítulos 4 a 7);
- los socios asociados que participaron de Alemania, Dinamarca, Francia, Italia y Portugal (capítulos 8 a 12);
- Herramientas de validación a escala europea (capítulo 13)

En el Apéndice se enumeran todos los ejemplos de buenas prácticas que han sido identificados y recopilados por la asociación. También están disponibles en la base de datos, donde pueden buscarse por diversos parámetros, como el país, el tipo de buenas prácticas o el grupo destinatario.



3 Marco teórico

Debido a la rápida evolución tanto de la economía como de la sociedad en general, es crucial seguir aprendiendo cosas nuevas durante toda la edad adulta. La educación es sólo una de las formas de aprender; hay muchas otras, como el trabajo, el voluntariado, las actividades de ocio, el aprendizaje en línea y mucho más. Sin embargo, a muchas personas les cuesta mostrar estos aprendizajes, lo que puede ralentizar su progreso académico y profesional e impedirles aumentar su empleabilidad.

Un documento del CEDEFOP define el aprendizaje permanente como "una vía clave para el desarrollo personal y su reconocimiento puede aportar mayor valor a los logros individuales y a sus posibles contribuciones a la sociedad".

Por este motivo, la Unión Europea ha publicado Declaraciones, Resoluciones, Recomendaciones, Directrices, Dictámenes e Informes para respaldar su decisión de apoyar proyectos de reconocimiento, validación y certificación de competencias obtenidas a través de diversos tipos de aprendizaje.

3.1 El camino hacia el marco regulador europeo

En esta sección se ofrece una breve reseña histórica de los avances normativos más importantes en relación con la validación del aprendizaje formal, no formal e informal y las competencias adquiridas a través de dicho aprendizaje.

Para empezar, la Declaración de Bolonia de 1999 sirvió de piedra angular para el desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior, una región académica que pretende "facilitar la movilidad de estudiantes y personal, que la educación superior sea más inclusiva y accesible, y hacer que la educación superior en Europa sea más atractiva y competitiva a nivel mundial".

La Estrategia de Lisboa de 2000 marcó un antes y un después, al impulsar una serie de iniciativas que ponían de relieve el valor de la educación informal y no tradicional.

La Estrategia de Lisboa, cuyo objetivo es hacer de Europa una de las economías basadas en el conocimiento más competitivas y dinámicas del mundo, se publicó en 2002, y la Resolución del Consejo sobre el aprendizaje permanente confirmó que el aprendizaje permanente es un componente central de esta estrategia.

Desde su publicación en 2004, la Decisión del Consejo y del Parlamento Europeo relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) ha establecido un marco mediante la creación de un expediente de documentos coordinado y personal, conocido como Europass, que los ciudadanos pueden utilizar de forma voluntaria para mejorar la comunicación y presentación de sus cualificaciones y competencias en toda Europa.

En 2006 se publicó la Resolución del Consejo sobre el reconocimiento del valor del aprendizaje no formal e informal en el ámbito de la juventud europea. Esta resolución hacía hincapié en que esta



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

forma de educación aporta un valor añadido a la sociedad, la economía y la juventud europeas, e instaba a los Estados miembros a fomentar la identificación de las competencias adquiridas.

En 2008 se instó a los Estados miembros a promover la validación del aprendizaje no formal e informal y a establecer vínculos entre sus sistemas nacionales de cualificaciones y el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), en virtud de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

En 2009, el Parlamento Europeo y el Consejo impulsaron la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET), y en 2010, impulsaron la creación de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad para la EFP.

Se hizo un llamamiento a los Estados miembros para que establecieran acuerdos de validación del aprendizaje no formal e informal para 2018. Este llamamiento adoptó la forma de una Recomendación del Consejo de 2012 (Consejo de la Unión Europea, 2012).

La educación permanente ha sido reconocida como un principio central de las políticas europeas de educación y empleo desde 2015, cuando el Comité de las Regiones emitió un dictamen sobre el Reconocimiento de las capacidades y competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal.

Con el objetivo de reforzar los esfuerzos a escala europea para cultivar las capacidades esenciales, la Comisión revisó en 2016 una recomendación de 2006 como parte de la Revisión de la Recomendación de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

El Comité Económico y Social Europeo emitió en 2020 un dictamen titulado "Validación de las competencias y cualificaciones adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal", en el que instaba a los Estados miembros a hacer posible que a todos los ciudadanos, independientemente de su edad o nivel educativo, se les validara su aprendizaje no formal e informal.

El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente es una versión actualizada de una recomendación del Parlamento y el Consejo de 2008 cuyo objetivo era mejorar los sistemas de educación y formación, así como la empleabilidad, la movilidad y la integración social de los sectores laboral y estudiantil.

A la luz de estas revisiones, la Comisión adoptó una propuesta de nueva Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente en 2018 y, como resultado, se redactaron tres documentos: la Recomendación del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, un documento de trabajo de los servicios de la Comisión y un documento independiente sobre las competencias clave en el aprendizaje permanente.

3.2 Marco conceptual

La educación no formal e informal ha recibido más atención desde la Recomendación del Consejo de 2012, que también inspiró el desarrollo de diversas herramientas para validar dicha educación. Para



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

promover la apertura y la comprensión de los procedimientos que deben llevarse a cabo, este proceso dio prioridad a la precisión de los conceptos que componen la validación.

Algunos de los conceptos se introducirán en este capítulo con la esperanza de que sean más fáciles de comprender.

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) es un marco de ocho niveles para todo tipo de cualificaciones basado en los resultados del aprendizaje que puede utilizarse como herramienta de conversión para facilitar la interpretación y comparación de los distintos marcos nacionales de cualificaciones. Es exhaustivo, abarca todas las formas de cualificación y está estructurado de forma ascendente en ocho niveles de competencia progresivamente más difíciles, con estrechos vínculos con los marcos nacionales de cualificaciones.

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)

Se trata de una herramienta para organizar y normalizar los subsistemas nacionales de cualificaciones con el fin de impulsar la comerciabilidad, la equidad y la calidad de las cualificaciones en el contexto de la sociedad y el lugar de trabajo.

Para garantizar que el proceso de cooperación a escala europea esté firmemente arraigado en el ámbito nacional, la mayoría de los países europeos han optado por desarrollar Marcos Nacionales de Cualificaciones que reflejen y respondan al MEC.

Aprendizaje permanente

La definición de la Comisión Europea de 2001: "cualquier actividad de aprendizaje permanente con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes desde una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo" es una de las más comunes.

Los tres tipos de aprendizaje pueden desglosarse en función del entorno en el que tiene lugar el aprendizaje. A continuación figura una lista de lo que el Consejo recomendó en 2012:

Aprendizaje formal

Se dice que está formalizado el aprendizaje que suele impartir una escuela u otro programa de formación formal, que está organizado (según objetivos didácticos, duración o apoyo) y que culmina en una credencial. Desde la perspectiva del estudiante, la educación formal tiene un propósito "Esta categoría de educación abarca no sólo las escuelas primarias y secundarias, sino también los institutos y las universidades.

Aprendizaje no formal

Es "estudio independiente es cualquier forma de educación o formación que no procede de una escuela o universidad formal y no suele dar lugar a un título. Aunque organizada (en cuanto a objetivos didácticos, duración o apoyo). Desde la perspectiva del alumno, la educación no formal es deliberada "Esta categoría de educación incluye cosas como la formación profesional, clases ofrecidas por organizaciones sin ánimo de lucro y grupos comunitarios, y clases de educación básica y alfabetización para adultos que abandonaron la escuela a una edad temprana.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

Aprendizaje informal

En pocas palabras, son los "conocimientos adquiridos en la rutina diaria, ya sea profesional, personal o recreativa". Carece de estructura (en términos de objetivos educativos, duración del curso o apoyo del instructor) y no suele dar lugar a una certificación. La mayor parte del aprendizaje informal no se planifica, sino que se produce por casualidad".

Reconocimiento del aprendizaje previo (RAP)

Hay dos tipos de aprendizaje que entran dentro del RAP: en primer lugar, el aprendizaje formal, obtenido a través de una certificación oficial dentro del sistema de enseñanza superior, y en segundo lugar, el aprendizaje experimental, obtenido a través de experiencias en el lugar de trabajo, la acción voluntaria o cualquier otro ámbito.

Resultados del aprendizaje

El Marco Europeo de Cualificaciones define los resultados del aprendizaje como "declaraciones de lo que el alumno sabe, comprende y puede hacer al final de un proceso de aprendizaje", centrándose en los conocimientos, las destrezas y las competencias.

Competencias

Las competencias se definen de diversas maneras, pero una definición común se encuentra en la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente "integración del aprendizaje y del comportamiento en el que":

- Los hechos, cifras, conceptos, ideas y teorías que ya se han establecido y contribuyen a la comprensión de una materia constituyen conocimiento;
- La capacidad de realizar tareas y utilizar eficazmente los conocimientos previos es a lo que nos referimos cuando hablamos de competencias.
- Las actitudes caracterizan el estado de ánimo de una persona y su propensión a actuar en respuesta a ideas, personas o circunstancias.

La competencia se define como "la capacidad de aplicar conocimientos, aptitudes y habilidades, ya sean técnicos, prácticos, sociales o teóricos, en el aprendizaje, el trabajo o el desarrollo personal" (Marco Europeo de Cualificaciones).

Las competencias pueden clasificarse en tres grupos:

- **Competencias Técnicas:** Entendidas como aquellas competencias relacionadas con las tareas, contenidos y herramientas de un determinado trabajo o profesión.
- **Competencias transversales:** Entendidas como competencias comunes a diversas profesiones o puestos de trabajo, y que pueden transferirse de un contexto a otro.
- **Competencias clave:** Son las competencias básicas para el desarrollo personal y la plena participación en la sociedad. La Comisión Europea define las competencias clave como "una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto (...) que todas



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

las personas necesitan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo".

La Recomendación sobre la actualización de las competencias clave para el aprendizaje permanente establece ocho competencias clave para el desarrollo personal, la adopción de un estilo de vida saludable y sostenible, la empleabilidad, la ciudadanía activa y la inclusión social:

- Competencia en alfabetización;
- Competencia multilingüe;
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería;
- Concurso digital;
- Competencia personal, social y de aprendizaje para aprender;
- Competencia ciudadana;
- Competencia empresarial;
- Competencia en conciencia y expresión culturales.

Los responsables políticos, los proveedores de educación y formación, los interlocutores sociales y los estudiantes se benefician del marco de referencia europeo normalizado sobre competencias clave que ofrece esta Recomendación del Consejo. También sugiere formas eficaces de promover el desarrollo de competencias mediante estrategias pedagógicas novedosas, herramientas de evaluación y el refuerzo de los educadores.

Validación

En este contexto, "proceso" significa "un proceso mediante el cual un organismo autorizado confirma que una persona ha adquirido los resultados de aprendizaje medidos en un nivel pertinente".

Con el fin de producir pruebas de aprendizaje que puedan ser potencialmente intercambiadas en futuros aprendizajes o trabajos, la validación debe pasar por los pasos de identificación (identificación), documentación (documentación), evaluación (evaluación) y certificación (certificación), como se indica en las Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal. También se argumenta que el propósito de la validación es dar a las personas un sentido de agencia y que puede utilizarse como herramienta para dar una segunda oportunidad a quienes han sido marginados.

Las directrices europeas especifican cuatro etapas para el procedimiento de validación:

- Determinación (identificación) de los resultados de aprendizaje de una persona adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal;
- Documentación (pruebas) de los resultados de aprendizaje de una persona adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal;
- Evaluación de los resultados de aprendizaje de una persona adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal;



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

- Certificación de los resultados de la evaluación del aprendizaje de una persona adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal en forma de cualificación o créditos conducentes a una cualificación, o de otro modo, según proceda.

La acción voluntaria como espacio de aprendizaje

Organización, Organización del Tercer Sector y Organización Voluntaria hacen referencia a lo mismo: un lugar donde la gente se reúne para hacer el bien a los demás.

El sector del voluntariado, como menciona el CEDEFOP, desempeña un papel crucial en la promoción de la validación del aprendizaje informal, y la acción voluntaria ofrece un espacio para adquirir conocimientos en este contexto.

El trabajo voluntario suele considerarse como algo que los individuos hacen en su propio tiempo, por el bien de un grupo o comunidad y sin coste económico para ellos mismos. Las definiciones de voluntariado varían mucho de un país a otro. En España, por ejemplo, una de las características definitorias del voluntariado es que se realiza "sin contraprestación", en contraste con la situación en Francia, donde se considera una forma de voluntariado "remunerado".

El voluntariado es un concepto complejo de definir porque cada país de este estudio tiene su propia historia, visión, política y comprensión de lo que implica. Estas perspectivas divergentes sobre el voluntariado están relacionadas con los diversos modelos de reconocimiento y certificación, como veremos en capítulos posteriores.



4 Austria

4.1 Situación en Austria

La Ley de Voluntariado (Ley Federal de Fomento del Compromiso Voluntario de 2012) regula las condiciones de las actividades formales de voluntariado de interés general en Austria.

La promoción de las organizaciones de voluntariado, el Pasaporte del Voluntariado y un informe periódico sobre la situación del voluntariado en el país figuran en la primera sección de la Ley. A cambio de la financiación estatal, las organizaciones sin ánimo de lucro deben proporcionar a los voluntarios documentación sobre el tiempo que han pasado como voluntarios, las tareas que han realizado y las habilidades que han aprendido, de modo que los voluntarios puedan poner en práctica sus nuevas habilidades en el futuro. En un plazo de seis meses tras la finalización del periodo de actividad voluntaria, debe emitirse esta evaluación (Pasaporte de Persona Voluntaria).

En los últimos años se ha hablado mucho de las formas de dar credibilidad a las experiencias de aprendizaje permanente que no tienen lugar en un aula, en particular en relación con el marco nacional de cualificaciones y la estrategia para el aprendizaje permanente. Según el informe austriaco de 2019 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, desde 2016 se han logrado avances significativos, en particular con la aplicación de la estrategia nacional de validación y la creación del marco nacional de cualificaciones.

La estrategia nacional de validación, que sustenta la expansión de la validación en todos los sectores, hace referencia a los principios rectores de la Recomendación del Consejo. Cuando se trata de la validación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, Austria no cuenta actualmente con un marco jurídico uniforme. En 2019, se comenzó a trabajar en una estrategia nacional para abordar estos problemas.

No obstante, en los últimos años se han puesto en marcha varios esfuerzos legislativos para verificar la experiencia adquirida de manera informal :

- La Ley de Formación Profesional ofrece la posibilidad de realizar un examen de aprendizaje y el reconocimiento de la formación a aquellos que no han pasado por el tándem dual de escuela profesional y formación en la empresa, o que sólo han completado parcialmente el sistema dual.
- Una enmienda de 2002 al Código Industrial estableció que un "certificado de cualificación individual" podía sustituir a una licencia para ejercer un oficio concreto. Además, se rebajó a 18 años la edad de acceso al examen de maestro artesano.
- La experiencia laboral práctica se valora tanto como los logros académicos en la prueba de madurez profesional. Si tienes al menos 20 años y has completado cuatro años de formación profesional, puedes presentarte a la prueba de acceso a la universidad y obtener una admisión limitada a la universidad. Las escuelas de formación profesional también ofrecen la posibilidad de presentarse a exámenes externos para que se reconozcan las competencias y los conocimientos adquiridos previamente. Además, existen certificaciones de mercado como el Permiso Europeo de Conducción de Ordenadores (ECDL) o certificados de idiomas, así como certificaciones de personal de acuerdo con la Norma Europea 45013, que certifica determinadas competencias de las personas.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

4.2 Freiwilligenpass - Pasaporte voluntario de persona

En 2005, el Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales austriaco desarrolló este instrumento para certificar las competencias y experiencias adquiridas a través del trabajo voluntario, con la esperanza de que ello contribuyera al crecimiento profesional, la integración social y las perspectivas de empleo.

El Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales de Austria ha creado un formulario especial que puede cumplimentar el organismo de voluntariado para ayudar a mejorar la cartera del voluntario y obtener el reconocimiento oficial del sistema educativo nacional austriaco por las competencias desarrolladas a través del voluntariado.

El Pasaporte es un formulario digital que puede solicitarse al Consejo Austriaco del Voluntariado y forma parte de una herramienta en línea denominada Pasaporte.

El proceso de validación

Esta herramienta analiza las competencias técnicas y transferibles a lo largo de las cuatro fases del proceso de validación.

Se hace hincapié en la comunicación entre el voluntario y los representantes de la organización como medio de documentar la transferibilidad de las competencias adquiridas a través del trabajo voluntario. Los voluntarios, con la ayuda de personas que representan a las organizaciones de voluntarios, recopilan las pruebas en varios pasos, que se describen detalladamente en la sección de instrucciones para crear las pruebas del sitio web.

El compromiso de tiempo del voluntario, su posición dentro de la organización, sus responsabilidades, habilidades, competencias y capacidades (incluidas las competencias sociales y la capacidad para hacer frente al estrés, el compromiso, la voluntad de aceptar responsabilidades, la motivación, la autodisciplina, el liderazgo y las competencias de gestión) y todas las competencias profesionales pertinentes se detallan en el certificado (como las competencias lingüísticas o los conocimientos informáticos).

Pase digital voluntario

Se ofrecen dos documentos, el Formulario de Prueba de Actividades de Voluntariado y el Pasaporte de Persona Voluntaria, tanto en formato impreso como electrónico. En este último caso, los voluntarios y las organizaciones coordinan el registro de las actividades y competencias de voluntariado en una prueba o pasaporte digital a través de una aplicación web.

Así pues, el Pasaporte Digital del Voluntariado es un complemento del pase analógico que permite a las instituciones emitir registros electrónicos de las acciones de los voluntarios. Se puede acceder al Pasaporte Digital a través de una tarjeta ciudadana o un teléfono móvil visitando www.freiwilligenpass.at. Las organizaciones y los voluntarios disponen ahora de una herramienta



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

digital para intercambiar fácilmente pruebas de trabajo voluntario que antes sólo estaban disponibles en papel.

El Ministerio Federal de Asuntos Sociales y Protección del Consumidor expide un sello "probado" a todas las organizaciones activas y registradas. De este modo, en el futuro sólo las organizaciones o asociaciones registradas podrán expedir registros de actividades de voluntariado, lo que aumentará la confianza en su veracidad y transparencia.

Recursos

La plataforma ofrece una lista de comprobación tanto para voluntarios como para organizaciones. Consta de los siguientes puntos:

- La organización debe figurar en el directorio de organizaciones del sitio web de voluntariado para que los voluntarios puedan hacer pedidos y rellenar las pruebas de sus actividades de voluntariado.
- Una carpeta en la que los voluntarios pueden guardar sus pruebas de voluntariado cumplimentadas, directrices para documentar sus esfuerzos y modelos de documentos (como registros de habilidades y hojas de trabajo) que deberían facilitar la documentación de su tiempo dedicado al voluntariado. También se incluye en el paquete el "Pasaporte de la persona voluntaria", que sirve como prueba del trabajo voluntario.
- La documentación debe cumplimentarse con precisión y seriedad, idealmente con la ayuda tanto del voluntario como del responsable de la organización. Se requiere la firma de ambas partes en el justificante. La plataforma también ofrece formación para responsables de entidades que quieran acompañar a los voluntarios en la creación del Pasaporte del Voluntario. Estas formaciones se realizan en fechas concretas de las que se informa a través del calendario de eventos de la web.

El sitio web contiene documentos descargables en alemán, como el formulario de pruebas para la acción voluntaria, certificados, instrucciones para recopilar pruebas, ejemplos de competencias y cómo reconocerlas, y algunos cursos de formación e información sobre el aprendizaje permanente en Austria.



5 España

5.1 Situación en España

Los gobiernos central y autonómicos españoles han reforzado los procedimientos nacionales de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y el aprendizaje no formal en respuesta a una Recomendación del Consejo de 2012. Las instituciones educativas han establecido mecanismos similares para la aceptación de la experiencia profesional y laboral previa a efectos de la admisión de estudiantes (especialmente los mayores de 40 años) y la concesión de créditos académicos. Para obtener un título universitario, la experiencia laboral puede convertirse en horas de crédito en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 861/2010.

En España, los profesionales pueden obtener certificados que reconocen formalmente las cualificaciones profesionales enumeradas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales del país y que también acreditan la experiencia laboral pertinente y el aprendizaje no formal.

Desde 2015 está en vigor en España una Ley del Voluntariado actualizada, la ley 45/2015. Las competencias y conocimientos de los voluntarios deben validarse de acuerdo con las "normas generales sobre reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral o por medios no formales de formación", tal y como se recoge en las directrices para la acreditación y el reconocimiento del trabajo sin ánimo de lucro.

Además, existen mecanismos de RAP en la educación superior y la formación profesional en España para dar a los estudiantes créditos por lo que ya han aprendido. Aunque hasta ahora ha sido imposible regular a nivel estatal el proceso de validación de los aprendizajes basados en el voluntariado, están surgiendo iniciativas en el país que tratan de alcanzar este objetivo.

5.2 Competencias Vol+ a través del voluntariado

Vol+ es un programa de certificación gestionado por la Plataforma del Voluntariado de España (PVE). Es una forma de que los voluntarios y las organizaciones sin ánimo de lucro evalúen conjuntamente las habilidades y los conocimientos adquiridos en su trabajo conjunto, con el objetivo final de otorgar al voluntario un reconocimiento formal que pueda incluirse en su currículum (Plataforma del Voluntariado de España o PVE).

"Reconocer el impacto del voluntariado en el desarrollo de competencias; dejar claro que la práctica del voluntariado fomenta el aprendizaje y mejorar la empleabilidad de los voluntarios" es uno de los objetivos declarados de Vol+.

Vol+ es una herramienta que engloba las cuatro fases del sistema de validación incluido en las Directrices Europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal. Para ello, identifica el aprendizaje adquirido en términos de competencias transversales, que son universales en todos los ámbitos del voluntariado (seleccionadas a partir de algunas de las competencias clave propuestas por la Unión Europea) y, por tanto, pueden ser de mayor interés para mejorar el currículum de los voluntarios.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

El proceso de validación

- Formación: Todas las partes implicadas (voluntarios, tutores y responsables de entidades) cuentan con formación vinculada al contexto y metodología Vol+.
- Asignación: A cada voluntario se le asigna un tutor que le acompañará durante todo el proceso.
- Entrevista inicial: Se acuerda un calendario de trabajo común, fechas clave, se revisa el formulario de autoevaluación que debe cumplimentar el voluntario y se realiza una aproximación a los aprendizajes (competencias) que desea certificar.
- Cumplimentación de formularios: El voluntario cumplimenta el formulario de autoevaluación y el tutor realiza su primer informe en la primera entrevista.
- Revisión: Los tutores revisan el formulario de autoevaluación y, si no requiere modificaciones importantes, convocan otra reunión.
- Entrevista de contraste: Se valora toda la información recogida y se resuelven dudas. Tras esta instancia, el tutor cumplimenta un formulario con aclaraciones e incidencias relacionadas con la entrevista e información adicional al formulario cumplimentado por el voluntario.
- Propuesta de certificación: el tutor envía al PED una propuesta de identificación de competencias junto con los formularios.
- Expedición del certificado: La PVE revisa toda la información y expide (o no) el certificado Vol+.

Todos los implicados en el proceso, desde los formadores a los alumnos y los titulares de los certificados, se comunican y trabajan juntos en un área específica del Moodle de la PVE. Del mismo modo, diferentes pestañas o partes del procedimiento pueden ser inaccesibles para un usuario en función de su función.

Competencias validadas

Vol + identifica actualmente siete competencias transversales y las divide en tres grupos:

- Competencias de autogestión: análisis y resolución de problemas; iniciativa y autonomía; flexibilidad e innovación.
- Competencias organizativas: capacidad para dirigir iniciativas; planificación y organización.
- Capacidad de comunicación y relaciones personales: comunicación interpersonal; trabajo en equipo.

Evaluación de competencias en Vol+

Vol+ tiene en cuenta los niveles de alcance bajo, moderado y avanzado a la hora de evaluar las capacidades. A la hora de medir el nivel de competencias, la herramienta encuentra experiencias específicas que considera significativas y que, en función del nivel de exposición, actúan como indicadores. Por lo tanto, debe apoyarse en suficientes "experiencias importantes" con un grado mínimo intermedio de amplitud para determinar que se ha alcanzado una determinada competencia.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

Aunque incluye folletos en inglés, la herramienta sólo está disponible en español y es gratuita para los usuarios gracias a la financiación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

5.3 La red reconoce

El Proyecto Reconoce es un programa que pretende apoyar la empleabilidad de los jóvenes mediante el reconocimiento de las habilidades que desarrollan los voluntarios. El objetivo de la herramienta es "desarrollar una red nacional de organizaciones que fomenten el reconocimiento de las competencias, propiciando una conversación entre las administraciones públicas, las empresas y las organizaciones juveniles y de voluntariado, con el fin de ofrecer publicidad a las experiencias de voluntariado y a sus ventajas."

La Confederación de Centros Juveniles, Don Bosco de España, Scouts de España y Didania son las organizaciones que apoyan la Red (Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre). Las tres organizaciones reúnen a unos 15.000 voluntarios en toda España.

Descripción de la herramienta

Esta herramienta incluye los cuatro pasos del proceso de validación y analiza las competencias transversales. La red apoya un sistema de acreditación en línea en el que los voluntarios pueden acreditar las competencias que han adquirido a través de su labor de voluntariado una vez auditadas sus acciones. La herramienta cuenta con un personal de apoyo a la aplicación, un equipo de auditoría, una metodología de evaluación y un sistema de seguimiento externo.

Fases del proceso de acreditación

- Autoevaluación: Los voluntarios reflexionan sobre su experiencia y las lecciones aprendidas y las ponen en valor, facilitando así la búsqueda de empleo.
- Evaluación: El evaluador de la entidad realiza la evaluación al voluntario en el contexto habitual de sus funciones.
- Contraste: A través de un mecanismo de supervisión externo (equipo de auditoría).

De este modo, la persona voluntaria inicia el proceso de solicitud de las competencias, durante o al final de su experiencia de voluntariado. Posteriormente, la entidad de voluntariado recibe la solicitud y el evaluador la valora y valida internamente. A continuación, el equipo auditor del Reconocimiento, formado por personas pertenecientes a las Entidades Promotoras y al INJUVE, corrobora y valida la acreditación. Finalmente, la acreditación se envía en PDF al solicitante.

Competencias que deben certificarse

El Sistema Reconoce abarca un catálogo de 12 competencias transversales que responden a la demanda empresarial, desde un enfoque integral, agrupadas en tres clases.

Por último, cabe señalar que la herramienta está disponible en español y que el proceso de validación y certificación es gratuito.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

5.4 Talante Solidario

Talante Solidario es un proyecto creado por la Fundación Fade y ofrecido gratuitamente a los voluntarios. Consiste en una plataforma de formación y certificación de competencias transversales, dirigida a voluntarios de organizaciones sociales como complemento para mejorar el impacto de su acción social.

Los contenidos formativos se basan en teorías como las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner o la Programación Neurolingüística entre otras, y buscan lograr la deconstrucción de creencias limitantes para que la persona pueda potenciarse.

Una vez que el voluntario ha completado y aprobado los cursos, y ha puesto en práctica las habilidades a través de la acción voluntaria, Talante Solidario evalúa todo el proceso y genera la certificación.

Esta herramienta es un trabajo conjunto entre el tercer sector, el mundo profesional y la administración pública. El material formativo ha sido elaborado por César García-Rincón, experto en Educación Prosocial. Más de 100 voluntarios han sido formados, capacitados y certificados en competencias clave a través de la plataforma.



6 Eslovenia

6.1 Situación en Eslovenia

La principal organización encargada del voluntariado en Eslovenia es la Filantropía Eslovena, que coordina la Red Eslovena de Organizaciones de Voluntariado y ayuda a las organizaciones de voluntarios en el desarrollo y la aplicación de programas de voluntariado, así como en la contratación de voluntarios. El ámbito del voluntariado es supervisado periódicamente por el Servicio de Organizaciones No Gubernamentales del Ministerio de Administraciones Públicas. El Instituto Movit administra las funciones de la Agencia Nacional en los programas de juventud de la UE y concede acreditaciones en el sector del Servicio Voluntario Europeo (SVE). Desde 2002, el Consejo de la Juventud de Eslovenia anima a los jóvenes a prestar servicio voluntario mediante la celebración de un concurso al Mejor Voluntario. A través del voluntariado y los proyectos de voluntariado, el Instituto del Voluntariado difunde los conceptos de paz, justicia social, desarrollo sostenible, cooperación internacional y solidaridad. El mejor lugar para encontrar información sobre el voluntariado en el extranjero es este sitio web. La Ley de Voluntariado, revisada en 2011, ofrece fundamentos para la documentación de la actividad voluntaria e instrucciones para crear un certificado para voluntarios. También regula sistemáticamente el sector del voluntariado en Eslovenia.

Según las estadísticas más recientes de 2019, las mujeres constituyen la mayoría de los voluntarios (171 507 mujeres o el 55,82 %) en Eslovenia. El grupo de edad de personas entre 30 y 60 años representa la mayor proporción de voluntarios (102.543 personas o el 33,4 %), y las actividades sociales representaron la mayor parte de las horas de voluntariado. Estas horas se dedicaron principalmente a trabajar en organizaciones que apoyan a minorías, personas con discapacidad y personas con necesidades especiales a través de servicios sociales, asesoramiento y programación. El voluntariado relacionado con la educación ocupa el segundo lugar en número de horas. Estas horas suelen dedicarse a actividades extraescolares no exigidas por el plan de estudios o a ayudar a los compañeros a aprender. Algunas de ellas también incluyen actividades extraescolares que se reconocen en el contexto de los puntos adicionales para la acreditación. Las horas dedicadas al ámbito cultural y deportivo ocupan la tercera y cuarta posición, respectivamente. Este voluntariado está asociado a las comunidades rurales, donde la mayoría de los residentes participan en organizaciones de bomberos, culturales y deportivas. Además, participan en proyectos y programas de ONG si sus recursos económicos son insuficientes para mantener un nuevo empleo.

La base para la evaluación y el reconocimiento del aprendizaje informal y ad hoc en la educación formal la proporcionan documentos estratégicos como el Libro Blanco de 2011 y la Estrategia Eslovena de Aprendizaje Permanente de 2007. Sin embargo, en la práctica se plantean problemas con la falta de orientación profesional vertical del sistema educativo y su inadecuada integración con el mercado laboral, lo que impide que los jóvenes adquieran más experiencia laboral a lo largo de su periodo de estudios. Los institutos de Eslovenia utilizan el mismo marco legal, conocido como Normas para la Evaluación de Conocimientos en la Formación Profesional y la Formación Profesional Secundaria (Boletín Oficial de la República de Eslovenia, nº 79), con el fin de validar las competencias



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

y los conocimientos adquiridos de manera informal y esporádica. Sin embargo, en la práctica, el reconocimiento en el bachillerato es muy escaso.

6.2 Nefiks

Cuando las personas llegan a la edad adulta, se documentan muchos más procesos de evaluación de conocimientos no formales. Las dificultades que encuentran los jóvenes a la hora de demostrar su experiencia laboral llevaron a desarrollar el Nefiks, o índice informal, que pretende "traducir" sus capacidades y conocimientos al "lenguaje de los empleadores". Nefiks también ha sido aprobado por la Universidad de Liubliana para su uso en la aplicación de conocimientos informales en las facultades, aunque en la práctica siguen surgiendo problemas. Las directrices para la validación acaban siendo demasiado genéricas en su diseño, y surgen problemas por las distintas interpretaciones de lo que se puede validar y aceptar. El certificado indicado, "Mi experiencia", es un buen ejemplo de cómo pueden reconocerse las competencias adquiridas de manera informal en el campo de la economía. Pretende reconocer la experiencia profesional adquirida a través del trabajo estudiantil. Desde 2012 lo han utilizado 235 000 jóvenes en Eslovenia. A la hora de buscar perspectivas de trabajo estudiantil y posterior empleo a tiempo completo, el 35 % de las empresas lo solicitaron. Los jóvenes tienen fácil acceso y están familiarizados con herramientas de registro como el ya mencionado índice Nefiks-informal, el certificado "Mi experiencia" y Youthpass. Los dos destinatarios más frecuentes a los que la gente desearía demostrar sus competencias y conocimientos adquiridos a través de la educación no formal son los empleadores y las instituciones educativas, pero no reciben suficiente reconocimiento formal, lo que disminuye su valor beneficioso en esos contextos. Desde 2007, la experiencia laboral obtenida por medios no tradicionales (como un contrato de redacción u otros servicios o una recomendación de un estudiante) puede tenerse en cuenta a la hora de solicitar puestos en la administración pública. Esto es igualmente relevante para el puesto al que opta el candidato.



7 Eslovaquia

7.1 Situación en Eslovaquia

La Ley de Voluntariado (n.º 406/2011) de Eslovaquia regula el estatuto jurídico del voluntario y las relaciones jurídicas cuando realiza actividades de voluntariado tanto en el país como en el extranjero. Según esta definición, un voluntario es una persona que, basándose en su libre voluntad, presta asistencia voluntaria no remunerada a otra persona u organización durante su tiempo libre.

Sin embargo, la ley estipula con precisión lo que no se considera comportamiento voluntario. La normativa regula la situación jurídica de la organización de envío y sus responsabilidades para con el voluntario.

Según la Ley, si un voluntario no ha firmado aún un contrato con la organización de envío, el destinatario de la actividad de voluntariado elegirá, registrará y preparará a los voluntarios para la realización de la actividad. El consentimiento para el voluntariado puede expresarse verbalmente o por escrito. Si el voluntario es menor de 18 años o la oportunidad de voluntariado se ofrece en el extranjero, se requiere un contrato formal.

Existen tres tipos fundamentales de voluntariado:

- Actividad voluntaria: se trata de una variedad de actividades voluntarias irregulares en diferentes organizaciones (acuerdo verbal),
- Servicio voluntario: actividad voluntaria formalizada caracterizada por un límite de tiempo, un objetivo claro, contenido, tareas, estructura y marco organizativo, apoyo personal y protección legislativa y social, en la que el beneficiario puede confiar en la asistencia voluntaria del proveedor dentro de un marco acordado (acuerdo verbal o escrito),
- Autoayuda voluntaria -ayuda mutua, ayuda vecinal, grupos de niños y jóvenes entre sí- basada en el acuerdo mutuo fuera de la organización, caracterizada por la espontaneidad.

Eslovaquia ha elaborado un concepto para educar y preparar a niños y jóvenes para el trabajo voluntario a partir de 2018. El Concepto pretende crear las circunstancias para la aplicación de la educación y la formación para el voluntariado en todos los niveles de la educación en las escuelas e instituciones educativas, así como definir los objetivos y principios rectores de dichos programas y desarrollar estrategias de aplicación. El objetivo del Concepto y de su ejecución es ayudar a los eslovacos y a sus comunidades a integrar el voluntariado en la vida cotidiana, salvando las distancias entre las aulas y el mundo exterior.

La Estrategia de Juventud de la República Eslovaca para 2014-2020 también aborda el voluntariado. Según este documento, el objetivo estratégico del voluntariado es "implicar en el voluntariado al mayor número posible de jóvenes de diferentes grupos mediante la creación de diversas oportunidades de voluntariado que respondan a las necesidades actuales de los jóvenes y a las tendencias del voluntariado, y garantizar la sostenibilidad de los jóvenes en el voluntariado." Una de las medidas fue fusionar el voluntariado con el estudio académico. La metodología para educar y preparar a niños y adolescentes para el voluntariado utilizando un enfoque de "aprendizaje de servicio" se publicó en 2019.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

La Plataforma de Centros y Organizaciones de Voluntariado (PDCO), fundada en Eslovaquia en 2011, es una organización paraguas cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de un entorno favorable para el voluntariado en Eslovaquia. Actúa como portavoz de los centros y organizaciones de voluntariado que promueven el voluntariado, defendiendo sus necesidades e intereses y convirtiéndolos en requisitos sociales o legales. Defienden los principios de profesionalidad, ética, conocimiento, responsabilidad y orientación constructiva con el objetivo de proporcionar las mejores condiciones institucionales, financieras y legales que permitan el crecimiento sostenido del voluntariado en Eslovaquia. La Plataforma de Centros y Organizaciones de Voluntariado de Eslovaquia es miembro de la Global Network of Volunteering Leadership (GNVL), la International Association for Volunteer Effort y el Centre for European Volunteering (CEV) (IAVE).

Eslovaquia cuenta con centros de voluntariado en Banská Bystrica, Bratislava, Košice, Nitra, Prešov, Trenčín e Ilava, organizados por regiones. Cada región tiene un centro de voluntariado que ofrece servicios al público en general, a organizaciones que se ocupan de voluntarios, a personas interesadas en el voluntariado, a voluntarios y a organizaciones o proyectos que necesitan voluntarios. El Ministerio de Educación, Ciencia, Investigación y Deporte de la República Eslovaca, así como IUVENTA, el Instituto Eslovaco de la Juventud o el programa Erasmus+ son otros de los patrocinadores y colaboradores del PDCO.

El número de voluntarios en Eslovaquia ha crecido recientemente, y la tendencia del voluntariado se reconoce ahora como una contribución significativa realizada por un individuo en beneficio de la sociedad. Esto ha dado lugar a la creación de un programa de premios para voluntarios.

El Corazón en la Palma es un galardón que se concede a voluntarios excepcionales, tanto a título individual como colectivo, por sus esfuerzos desinteresados en apoyo de los demás en diversos ámbitos, como la vida social, el desarrollo comunitario, la protección del medio ambiente, la salud, la cultura, el arte, la educación y la educación, sin recibir compensación u honorarios. Además, honra iniciativas notables cuyos objetivos se traducen en cambios positivos.

Los premios se administran a nivel de condado/región y concluyen con una gala en cada región a finales de año. En 2020, los premios "El corazón en la palma" se entregaron por primera vez en cada una de las ocho regiones de Eslovaquia. Además, por primera vez estuvieron estrechamente relacionados con los galardones nacionales, a los que se presentaron los mejores cuentos de cada región. Las ocho regiones reunieron 287 candidaturas en 2020, y se entregaron 91 premios. De ellos, 60 pasaron a la fase del premio nacional al Voluntario del Año. Este honor se creó en 2008. Los socios de todos los eventos son CARDO - Centro Nacional del Voluntariado y la Plataforma de Centros y Organizaciones de Voluntariado (PDCO). Los premios regionales cuentan ahora con el patrocinio de la Plenipotenciaria del Gobierno para el Desarrollo de la Sociedad Civil.

7.2 V-Capacidades para el empleo

En lo que respecta a una iniciativa de ámbito nacional, existe un proyecto relativamente nuevo V-Skills for Employment (D-zručnosti pre zamestnanie), que es una herramienta en línea que permite a



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

los voluntarios reconocer, describir, demostrar y validar las competencias adquiridas a través del voluntariado. En esta iniciativa, los propios voluntarios evalúan las competencias adquiridas y apoyan su autoevaluación con fotos, vídeos, documentos y otros productos y resultados del voluntariado. El formulario cumplimentado es verificado por un coordinador local de la organización en la que se han llevado a cabo las actividades mencionadas. A continuación, las competencias adquiridas son evaluadas por la Comisión de la Universidad Matej Bel de Banska Bystrica, que expide un certificado con las competencias especificadas. Existe un formulario estructurado que contiene 34 posibles competencias, de las que el voluntario elige las que son aplicables a su experiencia. A continuación, el coordinador del voluntario confirma las competencias adquiridas y la Universidad expide el certificado.

También existe una iniciativa que promueve la importancia del voluntariado y las competencias adquiridas entre el gran público. La organización IUVENTA creó una "Declaración sobre el reconocimiento de la contribución de la educación no formal en el trabajo juvenil". Se trata de una herramienta que promueve la educación no formal y vincula a todos aquellos que se dan cuenta de que la educación no formal debe desempeñar un papel importante en la educación de la generación joven. Fue un hito significativo, cuando se atrajo a importantes socios para promover la educación no formal en el trabajo juvenil. Se trata de un documento en el que todos los convencidos declaran pública y oficialmente su apoyo a la educación no formal en el trabajo con jóvenes y su voluntad de cooperar.

Esta organización también lleva a cabo el Proyecto KomPrax (Competencias Prácticas), que es un conjunto de programas de aprendizaje para jóvenes, donde pueden adquirir nuevas habilidades y competencias. Tras completar con éxito la formación, cada participante aparece en una base de datos de voluntarios, donde se registra el nivel de competencias que ha alcanzado en la formación. Los participantes pueden decidir a quién facilitarán esta información y a quién presentarán las competencias adquiridas. Por lo tanto, es una herramienta sencilla para los empleadores y las instituciones educativas, donde pueden comprobar el nivel de competencias adquiridas.



8 Alemania

8.1 Situación en Alemania

Alemania es una República Federal compuesta por 16 estados *federados (Länder)*, cada uno con su propia constitución, parlamento y autoridad legislativa y decisoria. Los gobiernos estatales regulan la enseñanza superior, mientras que las instituciones nacionales y estatales se limitan a cogestionar la formación profesional. En consecuencia, existen numerosos marcos jurídicos aplicables para el reconocimiento de capacidades y cualificaciones, y es preciso llegar a un acuerdo entre los numerosos agentes del sistema a distintos niveles.

El sistema federal de Alemania determina las competencias compartidas del *Bund* (federación alemana) y los *Länder* (Estados federados) en materia de educación y formación. Según la *Grundgesetz* (Ley Constitucional Fundamental de la República Federal de Alemania), los *Länder* son los encargados de promulgar las leyes y supervisar las políticas educativas. El alcance de las funciones del gobierno federal en el ámbito de la educación también se establece en la *Grundgesetz*, que especifica que el *Bund* está a cargo de varias áreas de la educación. Alemania carece de un marco legislativo único y de un mecanismo normalizado para la validación del aprendizaje informal a escala nacional y en todos los sectores educativos debido a la estructura federal de competencias diferenciadas en materia de educación, por lo que su ejecución resulta más difícil que en otras naciones.

Los Ministerios de Educación y Asuntos Culturales proporcionan el marco rector y supervisan los numerosos procedimientos de validación universitaria en el ámbito de la educación superior (que son autónomos). De conformidad con la Ley de Evaluación de Cualificaciones Profesionales (BQFG), en vigor desde 2012, todas las personas con una cualificación obtenida en el extranjero tienen derecho legal a que un organismo competente verifique la equivalencia de dicha cualificación en un plazo de tres meses. Esta ley pretende garantizar la mano de obra cualificada, así como la integración de los inmigrantes en Alemania.

Alrededor de 450 profesiones se rigen por esta ley, que también cubre unas 40 profesiones y 41 oficios a nivel federal (véanse los artículos 3 a 61 de la Ley de Reconocimiento).

Los voluntarios deben cumplir los requisitos legales que regulan parcialmente el voluntariado con el fin de protegerlos de determinados riesgos, compensarles por cualquier desventaja como resultado de su actividad, promover el voluntariado mediante cualificaciones e incentivar el voluntariado. Esto se hace a través de la Ley de Promoción del Voluntariado de marzo de 2013. La Ley Federal de Voluntariado de 2011 especifica el tipo de voluntariado a realizar, en qué ámbitos se llevará a cabo, la figura del voluntario, la duración de la actividad y los lugares en los que se puede llevar a cabo. Sin embargo, existe un marco regulador más detallado para algunos voluntarios concretos. En él se establece que sólo las organizaciones reconocidas por el Estado pueden llevar a cabo actividades de voluntariado, que los voluntarios deben recibir apoyo y dirección de personal cualificado y que las organizaciones deben ofrecer un certificado por el trabajo realizado.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

8.2 Qualipass

La iniciativa se puso en marcha en 2002 y reconoce las competencias adquiridas a través del aprendizaje informal y no formal (incluido el voluntariado en esta última categoría). Desde su creación, ha sido gestionada por la Fundación para la Juventud de Baden-Württemberg, dirigida por el gobierno alemán. El Qualipass para jóvenes, el Qualipass para adultos, el Qualipass para adultos en lengua simplificada y el Qualipass para jóvenes en su versión nacional son las cuatro versiones disponibles.

Se trata de una carpeta de documentos en la que se recogen las competencias y experiencias que las personas han adquirido a través del voluntariado en organizaciones, entidades, proyectos comunitarios, cursos, aventuras en el extranjero, prácticas u oportunidades de crecimiento profesional. La institución en la que tuvo lugar la actividad de voluntariado expide un certificado del aprendizaje adquirido como resultado del proceso de validación.

En el sitio web de la herramienta se pueden descargar varias plantillas y modelos de certificación. No obstante, cada organización de voluntarios o centro escolar puede adquirir el Qualipass con todos los formularios y personalizarlos para adaptarlos a sus propias necesidades. Por otra parte, los inmigrantes y refugiados que hablan poco o nada de alemán son el público destinatario de la versión lingüística simplificada del Qualipass. También existe una versión para adultos, que recoge datos de actividades de voluntariado, empleo remunerado y educación.

Más de 500.000 niños y adultos han recibido el Qualipass desde 2002, y lo han utilizado para registrar su historial educativo.

El proceso de validación Qualipass consta de cuatro etapas: identificación, documentación, evaluación y certificación. Las competencias transversales y técnicas que se certifican.

Qualipass para jóvenes

La carpeta contiene varios documentos y formularios:

- Instrucciones de uso.
- Lista de actividades que pueden certificarse (incluido el voluntariado).
- Consejos para elegir una carrera u orientación.
- Formularios de actividades de orientación profesional.
- Lista de competencias (personales, sociales, metodológicas y profesionales) y plantillas para crear un perfil o cartera de competencias.
- Plantillas de tres perfiles profesionales para elegir carrera.
- "Tabla de contenido de las pruebas": se trata de una visión general de las actividades realizadas por orden cronológico (cinco documentos como prueba de los trabajos prácticos y tres para las pruebas de los cursos de formación).

También puede guardar en Qualipass o en él documentos de terceros, como referencias laborales, el Permiso Europeo de Conducción de Ordenadores, documentos Europass y diplomas específicos de



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

asociaciones, seminarios, concursos y empresas. En la sección "Tabla de contenido de las pruebas", deben enumerarse por orden cronológico.

El solicitante deberá seleccionar los certificados de la cartera que mejor se ajusten al trabajo, programa de estudios o formación al que desea acceder para las solicitudes que desee presentar.

En el portal puede adquirir tipos de certificados y plantillas para registrar las pruebas de competencias. Es crucial tener en cuenta que la persona encargada de regular la práctica voluntaria debe recopilar las pruebas. Cabe destacar que una explicación más exhaustiva de las tareas, las aptitudes consideradas o el material de formación dará lugar a una prueba más valiosa y al reconocimiento de lo realizado.

Qualipass en lenguaje simplificado

Esta versión del Qualipass está pensada para inmigrantes y refugiados que hablan poco alemán, como ya se ha dicho. El lenguaje se ha simplificado considerablemente en comparación con la versión estándar de la herramienta, y la información se ha adaptado al público destinatario. Esta versión es una herramienta utilizada con frecuencia por numerosas personas y organizaciones que ayudan a la inserción laboral de inmigrantes y refugiados.

Toda la documentación necesaria para buscar asesoramiento profesional y empleo o formación se encuentra en la carpeta de documentos:

- Pruebas de prácticas/pasantías en una empresa.
- Prueba de cursos de idiomas o exámenes de idiomas.
- Prueba de la voluntariedad.
- Probar un curso de informática u otros cursos profesionales o de educación superior.
- Resultados de las pruebas de aptitud.
- Certificado de fin de estudios.
- Certificado de cualificación profesional o título universitario.
- Referencias laborales.
- Curriculum vitae actualizado.

Junto con un consultor, se crea el perfil de competencias y, en la última página, se definen de forma sencilla frases clave como "contrato de formación", "beca de formación profesional" y "cualificación de nivel inicial".

Bajo la dirección del Centro de Trabajo de Stuttgart, el estado de Baden-Württemberg y la ciudad de Stuttgart crearon esta versión de la herramienta, accesible desde julio de 2017. Además de la edición normal, existen ediciones específicas para Stuttgart y Karlsruhe.

Los certificados son los mismos que los utilizados por el Qualipass para jóvenes, cuyas plantillas también pueden descargarse del sitio web, rellenarse e imprimirse.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

Qualipass para adultos

Esta versión incluye referencias laborales, certificados de formación profesional y acciones de voluntariado.

Los documentos más importantes son dos plantillas de certificado diferentes:

- Pruebas de acción voluntaria.
- Pruebas de formación: oportunidades de desarrollo profesional y cualificación del voluntariado.

Los certificados registran el tiempo dedicado, la función desempeñada, las principales áreas de actividad, las competencias requeridas o el contenido de la formación, los datos del proveedor de prácticas o formación y los datos de una persona de contacto. También hay una sección en la carpeta de documentos donde se pueden añadir referencias laborales y un currículum actualizado.

Como en los demás Qualipass, los certificados se colocan por orden cronológico en la sección "Contenido del cuadro de evidencias". Todas las fichas (pruebas de acción voluntaria, pruebas de formación, pruebas de prácticas) pueden descargarse en línea desde el sitio web de la herramienta.



9 Dinamarca

9.1 Situación en Dinamarca

Un componente crucial del fomento del aprendizaje permanente en Dinamarca es la validación del aprendizaje no formal e informal, que lleva más de 20 años en la agenda política del país. Desde 2007 existe un marco jurídico (Ley nº 556) para la convalidación de los aprendizajes previos (RAP), que garantiza a las personas el derecho a recibir la convalidación de los mismos, independientemente de dónde o cómo hayan adquirido esas competencias. Esta ley da a las personas la opción de obtener tanto una cualificación completa como una parcial.

Según la legislación danesa, la institución educativa que imparte los planes de estudios pertinentes debe evaluar la solicitud de validación, aunque otros organismos o instituciones pueden encargarse de proporcionar información, identificación, orientación y asesoramiento en un sentido más amplio durante la fase previa al proceso de evaluación (denominada "fase previa"). En otras palabras, el voluntario se encarga de reunir y presentar la documentación aunque la validación la gestione una institución educativa.

Aunque existen normas y reglamentos que establecen las condiciones que deben cumplir las entidades para ser consideradas legítimas, optar a financiación o estar exentas del pago de impuestos, no hay legislación que defina y regule el voluntariado, el papel del voluntario o las organizaciones de voluntarios.

9.2 Frivillighedskompetencer

En esta plataforma (Volunteering skills) se incluyen tres herramientas para validar las capacidades adquiridas a través del voluntariado. Estas herramientas se centran en las fases de identificación (identificación) y documentación del proceso de validación. En primer lugar, una baraja de tarjetas de competencias que puede utilizarse para identificar y describir competencias genuinas. En segundo lugar, el Juego de las Competencias, un juego instructivo para tres a seis jugadores. Por último, un perfil o cartera de competencias puede utilizarse como instrumento electrónico para la documentación previa al aprendizaje (RAP).

Disponibles en danés e inglés, las tarjetas de competencias y los conjuntos de aptitudes pueden utilizarse de forma independiente o como punto de partida para elaborar un perfil de competencias utilizando la herramienta electrónica.

Esta herramienta sólo cubre las fases de determinación y documentación del proceso de validación, y las competencias que se reconocen son las transversales. Aunque forman parte del Juego de las Competencias, se pueden utilizar por separado. Ayudan a verbalizar y hacer visibles:

- habilidades sociales,
- competencias de aprendizaje,
- competencias creativo-innovadoras,
- competencias comunicativas,



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

- habilidades de autogestión,
- competencias interculturales,
- competencias organizativas
- competencias democráticas.

En total, se crearon 120 fichas de empleos posibles, con 80 fichas de competencias (10 por cada categoría), 20 de las cuales están en blanco para que los voluntarios puedan añadir los empleos que deseen.

Los enunciados de cada ficha de concurso describen diversas características del mismo (una especie de indicadores). El proyecto aconseja utilizar ambas, ya que resulta más cómodo (el voluntario puede tenerlas "a mano" mientras rellena el formulario en línea). Son las mismas líneas que se repiten en la herramienta electrónica.

Juego de competencias

Se trata de un juego que fomenta la conversación sobre los talentos transversales, cómo se adquieren y qué pueden utilizarse para diversas funciones dentro del voluntariado o en diversas ocupaciones. Las mismas competencias que se tienen en cuenta son las de las tarjetas de competencias.

El objetivo del juego es aumentar la conciencia de los jugadores sobre cuáles son las competencias reales del grupo, qué competencias poseen y el grupo en su conjunto. Las reglas se facilitan en la plataforma. Pueden participar en el juego entre tres y seis personas.

Herramienta para describir el preaprendizaje (RAP)

Se trata de una herramienta de autoevaluación en línea cuyo objetivo es definir las competencias adquiridas a través del voluntariado. El voluntario puede rellenar el formulario solo o con ayuda de un socio o guía, y para seguir adelante con el procedimiento debe describir al menos dos de las ocho competencias básicas.

El resultado es el perfil de competencias del voluntario, que puede utilizarse, por ejemplo, si tiene que preparar una solicitud de empleo o pedir la admisión en un programa. La plataforma aconseja utilizar las tarjetas de competencias para preparar el formulario, e incluye un modelo de perfil de competencias que los usuarios pueden utilizar como guía.

Aunque las fichas de competencias y el juego del concurso también están disponibles en inglés, la herramienta es de uso gratuito y la plataforma web sólo está disponible en danés.

(frivillighedskompetencer.dk).



10 Francia

10.1 Situación en Francia

El Bénévolat y el Volontariat son las dos categorías de voluntariado que existen en Francia.

Aunque el estatuto jurídico del voluntariado es extremadamente complicado, no existe en Francia un marco jurídico general que regule el voluntariado. Por un lado, existen varias disposiciones entre diversas leyes que conceden a los benévolos derechos específicos en relación con su actividad. Por otro lado, existen numerosas leyes que regulan las distintas formas de voluntariado.

El Bénévolat es un contrato libre que no plantea exigencias en materia de educación, por ejemplo. No hay contrato, pero es necesario acatar las normas de la organización en la que se desarrolla la acción voluntaria. Es una obligación moral que exige que la persona dedique tiempo a sus actividades y contribuya a los objetivos de la organización. El voluntario, sin embargo, no puede ser coaccionado a participar en ninguna actividad ni penalizado. Los voluntarios no están obligados a seguir ningún procedimiento formal para poner fin a su participación. Este estatus no da derecho a prestaciones de seguridad social (enfermedad, maternidad, accidentes, etc.). No está remunerado, pero ocasionalmente las organizaciones ofrecen dietas. Como ya se ha mencionado, no existe un marco jurídico específico para este tipo de voluntariado; no obstante, entre las organizaciones denominadas "Acuerdos de Compromiso" que fomentan los derechos y obligaciones recíprocos entre voluntarios y organizaciones se encuentra France Bénévolat.

El voluntariado es un contrato jurídicamente vinculante. En la mayoría de los casos, el voluntario debe tener al menos 16 años en Francia y al menos 18 para ser voluntario en el extranjero. Los voluntarios reciben una remuneración mensual. Los impuestos y las cotizaciones a la Seguridad Social no se aplican a este salario, que también puede incluir una asignación de reintegración. La remuneración del voluntariado oscila entre 115 y 770 euros. El coste del voluntariado internacional oscila entre 100 y 810 euros. Además, el voluntario puede recibir prestaciones que incluyen alojamiento, comida, transporte y seguro médico de repatriación. Aunque el voluntario reciba una remuneración, no se le considera empleado ni trabajador contratado. El participante debe avisar con al menos un mes de antelación si quiere dejar de participar. Esta condición confiere el derecho a la protección social (enfermedad, maternidad, accidentes, etc.).

Validación del aprendizaje no formal e informal

La validación del aprendizaje informal y no formal se denomina en Francia "Validación de las Lecciones Aprendidas" (VAE) desde 2002. Es el cuarto método legal de certificación, tras la formación inicial y la formación continua. La Ley de Modernización Social de 2002 estableció la VAE como un derecho personal en Francia, y ahora está protegida por el Código Laboral y el Código Educativo. Es un proceso de obtención de la totalidad o parte de una cualificación reconocida (título universitario, diploma profesional o certificado de cualificación profesional) mediante el reconocimiento y la acreditación oficiales de las competencias obtenidas a través de la experiencia y el aprendizaje previos, en particular la experiencia laboral.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

El VAE se estableció desde un punto de vista nacional y se articula explícitamente con las políticas de aprendizaje permanente, empleo y formación. Se trata de un sistema integral que conecta tanto con el Marco Nacional de Cualificaciones como con el Directorio Nacional de Cualificaciones Profesionales, abarcando los niveles 2 a 8 del MEC. El proceso está recogido en leyes y decretos ejecutivos que garantizan la uniformidad en todos los sectores. También se ha incorporado al Código Laboral y Educativo.

El sistema de VAE ha experimentado varios cambios significativos como resultado de la Ley n.º 2016-1088 sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de la carrera profesional, incluido el requisito de que las solicitudes de VAE sean presentadas por cualquier persona con un mínimo de un año (en lugar de tres años) de actividad, continua o no, a tiempo parcial o completo, bajo uno o varios estados (trabajadores por cuenta ajena, autónomos, voluntarios, solicitantes de empleo, etc.). El diploma profesional, título profesional o certificado de cualificación profesional para el que se presente la solicitud debe estar directamente relacionado con la experiencia adquirida a través de esta actividad.

10.2 Validación del acervo de experiencia positiva (VAEb)

Mediante el instrumento de "validación de la experiencia voluntaria adquirida" (VAE) a nivel nacional, las experiencias de aprendizaje distintas del voluntariado también pueden optar a un certificado oficial. Un jurado lo evalúa tras revisar el expediente completo de documentación que acredita las capacidades del solicitante.

Cualquier persona que tenga al menos un año de experiencia directamente relacionada con la certificación que pretende obtener, independientemente de su edad, país, cargo o grado de formación, puede solicitar una VAE. En el Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales debe figurar esta certificación, que puede ser un diploma, un título o un certificado de cualificación profesional (RNCP). En la web francesa de Competencias, donde actualmente se mencionan más de 20.525 tipos de certificaciones diferentes, puede encontrar una lista de las competencias y certificaciones que se ofrecen.

Esta herramienta analiza tanto las competencias técnicas como las transversales e incluye los cuatro pasos del procedimiento de validación. El objetivo principal de la herramienta es obtener una certificación adecuada al nivel de responsabilidad de la persona, que valide su experiencia, reconozca sus competencias adquiridas, le permita cambiar de empleo o acceder a una formación de nivel superior, le ayude a progresar profesionalmente, a obtener un ascenso o a ganar más dinero y, por último, le permita reforzar su autoestima. La certificación obtenida a través de la VAE tiene el mismo valor que la obtenida a través de la educación formal.

Las competencias y conocimientos requeridos para los certificados, así como los métodos de evaluación para la formación inicial, las evaluaciones en servicio y la VAE, son determinados por los organismos de certificación. Un Ministerio, una Cámara Consular, un organismo de formación público o privado, o una agrupación profesional pueden actuar como organismos de certificación (conjunto



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

de empresas de un mismo sector o actividad comercial que tienen algún tipo de acuerdo definido por los sindicatos, que puede ser colectivo).

Procedimiento

El ministerio o la autoridad certificadora debe recibir un documento en el que conste la experiencia de los candidatos. A continuación, en función de la certificación solicitada, se procede a la evaluación, en la que deberán exponer su expediente de experiencia o comparecer ante un jurado profesional. El jurado se reunirá entonces con los candidatos en ambas situaciones y decidirá si concede la validación total o parcial o deniega la validez. Desde la definición del proyecto hasta las pruebas finales de validación, todo el procedimiento dura entre ocho y doce meses. La web aconseja prepararse con antelación porque es un proceso que lleva mucho tiempo y proporciona herramientas como tablas para ayudar a una mejor arquitectura del procedimiento.

Le Passeport Bénévole

La ONG France Bénévolat desarrolló esta técnica en 2007, y consiste en rellenar una "hoja de misión" o portafolio resumiendo la experiencia de la acción voluntaria. En una serie de apartados, el voluntario debe aportar detalles sobre su experiencia, como dónde ha evolucionado, cómo ha adquirido sus competencias, etc. El método VAE mencionado en la sección anterior puede entonces utilizarlo como expediente en el proceso oficial de validación de la experiencia obtenida.

El Pasaporte es un paso inicial hacia diversas formas de certificación, más que un certificado formal. Sin embargo, dado que el voluntario rellenó parte del formulario y lo firmó, no hay ninguna organización externa que autentique la experiencia. Por lo tanto, para que el papel sea válido, la dirección de la organización debe figurar en él.

Esta herramienta sólo examina las competencias transversales y los tres primeros pasos del proceso de validación (decisión, documentación y evaluación).

El Pasaporte Voluntario sirve de conducto entre el voluntario y las organizaciones, aportando pruebas de las capacidades y la experiencia de los voluntarios en diversos contextos de voluntariado y con diversas organizaciones de voluntariado. Incorpora estos componentes en una cartera y certifica las capacidades y competencias adquiridas a través del trabajo voluntario.

El pasaporte es una colección de registros que incluyen información sobre la persona, información sobre su trabajo voluntario (descripción, habilidades que ha desarrollado, notas especiales), información sobre los certificados que ha recibido de organizaciones (descripción del logro, habilidades que ha desarrollado y cualquier nota especial), una lista de todas las funciones de voluntariado que ha asumido e información sobre cualquier formación, certificación o desarrollo profesional continuo que haya realizado.

Los principales destinatarios del programa Pasaporte Voluntario son los jóvenes que realizan cualquier tipo de voluntariado, los empleados que buscan un cambio de carrera y los desempleados que desean mejorar su formación y experiencia. El Pasaporte permite al voluntario mantener un



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

registro extenso e imparcial de las acciones realizadas, que son verificadas por la dirección de la organización. El Pasaporte es útil a la hora de buscar trabajo, obtener un diploma o cambiar de trayectoria profesional.

La organización también se beneficia del Pasaporte Voluntario en la medida en que clarifica su objetivo y valora las contribuciones de cada voluntario. France Bénévolat recomienda a las organizaciones que utilicen el Pasaporte como herramienta para ayudar y retener a los voluntarios a la hora de reconocer su actividad, ya que afirma que un voluntario que se siente reconocido querrá permanecer permanentemente en la organización.



11 Italia

11.1 Situación en Italia

La creación de una política nacional está relacionada con la Ley 92/2012 de Reforma del Mercado de Trabajo (también conocida como Ley Fornero), que identifica como uno de los componentes esenciales para garantizar y poner en práctica el aprendizaje permanente la validación del aprendizaje informal y no formal en el marco del sistema nacional de certificación de competencias. Para proporcionar transparencia, facilidad de uso y accesibilidad generalizada a los servicios de validación o certificación, la ley impone reglas y requisitos reglamentarios (normas) sobre las cualidades y las partes implicadas.

En respuesta a esta ley se aprobó el Decreto Legislativo nº 13/2013 sobre "Certificación y Validación de Competencias Nacionales de Aprendizaje No Formal e Informal". En este decreto se definen las directrices generales y los parámetros de desempeño fundamentales para la identificación y validación del aprendizaje informal y no formal, así como los requisitos mínimos de servicio del sistema nacional de certificación de competencias. Este decreto establece además que las organizaciones autorizadas o con licencia del organismo público y calificadas como empresas públicas o privadas pueden ofrecer servicios de identificación, validación y certificación.

Según el Decreto Interministerial 13/2013, se definió el Marco Regional de Normas Profesionales (MREP). Este marco estableció procesos, avales y procedimientos operativos estándar del sistema para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal y los servicios de certificación de competencias, por un lado, y un mecanismo de reconocimiento mutuo entre cualificaciones regionales, por otro.

Animador, animador social, animador senior de residencia, formador, experto en relaciones públicas, organizador de eventos, intérprete de lengua de signos, experto en comunicación juvenil, orientador, experto en inserción laboral de personas desfavorecidas, coach, experto en captación de fondos, reclutador, secretaria, operador de entrada de datos, conductor de ambulancia, mayordomo, etc. son sólo algunas de las 25 profesiones que componen el Marco Regional de Referencia Profesional (MREP) de la región de Lombardía.

11.2 Metodología de certificación de competencias para voluntarios

La estructura de un primer grupo de 12 evaluadores y la exitosa ejecución del sistema de la Región de Lombardía para la certificación de competencias de 100 voluntarios sirvieron de base para la metodología de certificación de competencias para voluntarios. Para poder utilizarla posteriormente en el proceso de certificación, era importante compilar una lista de habilidades típicas adquiridas a través del voluntariado, junto con sus correspondientes indicaciones y vínculos con el MEC. También era importante establecer una conexión clara entre las competencias y los MREP. La validación se centró en las competencias transversales:

- Personal: sentido práctico; empatía; disponibilidad; autocontrol; sensibilidad.
- Social: gestión de la diversidad; capacidad de escucha; comunicación; liderazgo.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

- Cognitivas: organización-investigación; resolución de problemas; capacidad de síntesis; pensamiento creativo.
- Organización: planificación; organización; capacidad de control/verificación; orientación a resultados; gestión del cambio.

El proceso de validación se explica en cinco pasos, basados en el procedimiento de Lombardía:

- Presentación de la solicitud: presentación de la solicitud por parte del candidato, con referencia al MREP y al nivel EQF de las competencias seleccionadas para ser certificadas.
- Evaluación de la solicitud: por el Organismo de Certificación con respecto a los niveles del MEC; entrevista de orientación/información.
- Portafolio de pruebas: Recopilación de evidencias por parte del candidato: de tácitas a explícitas, herramientas de apoyo, puntos de referencia, ejemplos de evidencias.
- Evaluación: realizada por el evaluador y el Organismo de Certificación: evaluación de las pruebas y definición de la evaluación final, presencial, con puntos de referencia.
- Certificación: expedición del certificado por el organismo de certificación.



12 Portugal

12.1 Validación en educación y formación

El sistema nacional de educación y formación para el reconocimiento, la validación y la certificación de competencias (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências en portugués) RVCC incorpora la validación del aprendizaje no formal e informal. Abarca todas las etapas de la educación primaria y secundaria. Todos los Centros Qualifica establecieron estos procedimientos especiales. Los Estándares de Competencia son la base de la validación. Aunque esta situación no requiere el uso de herramientas diferenciadas para la validación del aprendizaje no formal e informal, estos centros, que pueden estar conectados a organizaciones sectoriales de formación o a entidades que operan en campos económicos específicos, así como una amplia gama de proveedores, incluyendo escuelas regulares, centros de FP, ayuntamientos y asociaciones de desarrollo local, han desarrollado estos procesos de validación.

En el crecimiento del reconocimiento, la validación y la certificación de competencias, se han producido algunas mejoras en la certificación escolar desde 2016. Uno de estos cambios se refiere al requisito de que los alumnos adultos completen al menos 50 horas de formación sobre temas relacionados con las normas de competencia. Esta formación se desarrolla en el Centro Qualifica o en formación impartida por proveedores de formación, uniéndose a cursos de corta duración, y es necesaria para adquirir las competencias requeridas para completar el proceso y permitir la validación de una competencia que no se haya desarrollado previamente.

Los estudiantes adultos también deben dedicar 25 horas adicionales a prepararse para el examen final del jurado de certificación. Al evaluar el portafolio y las competencias de los alumnos adultos, los procesos de reconocimiento, validación y certificación de competencias (escolar y profesional) también contienen una escala de 0 a 5 que respalda el juicio de certificación del jurado. Los profesores llevan utilizando esta escala para la validación escolar del RVCC desde 2012, cuando se crearon los Centros de Cualificación y FP. Desde su creación, la escala forma parte de las herramientas de validación del RVCC profesional.

Los niveles 2 y 4 del Catálogo Nacional de Cualificaciones están cubiertos por el RVCC en la EFP. En lo que respecta a la certificación de la educación básica y secundaria y la EFP, los acuerdos nacionales de validación abarcan las cuatro etapas de la validación (identificación, documentación, evaluación y certificación).

No se ha dado la máxima prioridad a ningún sector o ámbito político en particular.

En muchas etapas de la vida/crecimiento profesional de una persona, la certificación puede obtenerse mediante la validación del aprendizaje no formal e informal. Por ejemplo, una persona puede haber obtenido una determinada certificación mediante la verificación de su educación informal y no formal. Si la persona sigue aprendiendo cosas nuevas, puede solicitar que se reconozca su nuevo aprendizaje para avanzar a un nivel superior de certificación (hasta el nivel 4 del MNC). Esto pone de relieve un punto fuerte del sistema de validación portugués que mencionó un entrevistado.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

Las prácticas de convalidación actuales del RVCC no se basan únicamente en materiales de cursos en línea gratuitos (REA). Aunque ocasionalmente puede establecerse mediante el uso de herramientas de educación a distancia, los acuerdos y procedimientos presenciales son lo que implica principalmente el RVCC en la educación general y la EFP.

El acceso en línea a la información sobre las prácticas de validación del RVCC permite a los estudiantes familiarizarse con la configuración actual. Los conocimientos adquiridos a través de MOOCs o REA también pueden verificarse en este aprendizaje y compararse con los Estándares de Competencias actuales.

Dentro de la política pública de educación y formación de adultos, se ha dado prioridad al RVCC de educación general (y no tan obviamente de EFP) desde el año 2000 hasta la actualidad; esta posición también es clara en cuanto a los fondos asignados y la cantidad de recursos humanos, etc. Aunque la educación general y la EFP RVCC no recibieron prioridad como resultado de los cambios en la política pública, el acceso de los estudiantes adultos a los centros que crean RVCC se redujo significativamente como consecuencia de ello.

12.2 Validación y mercado laboral

En el caso de los métodos de validación del aprendizaje no formal e informal empleados en el RVCC en la educación general y la EFP, existe un plan de certificación personal por parte de los alumnos adultos. Su finalidad es determinar las trayectorias profesionales que siguen los alumnos adultos, así como las posibles orientaciones futuras de la educación y la formación que podrían influir en esas decisiones.

Es importante señalar que los Consejos Sectoriales de Cualificación debatieron los Estándares de Competencia Profesional que forman parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones en FP RVCC. Los Consejos Sectoriales trabajan para mantener el Catálogo Nacional de Cualificaciones, por ejemplo desarrollando o mejorando los recursos que pueden utilizarse para conceder certificaciones profesionales a los alumnos adultos. Estos consejos están formados por expertos, representantes gubernamentales, interlocutores sociales, empresas, centros de formación y centros tecnológicos. Se concentran en varios sectores económicos, como la industria agroalimentaria, la artesanía y la joyería, la empresa y el marketing, la construcción y el urbanismo, la cultura, el patrimonio y la creación de contenidos. La política de gestión de los recursos humanos incluye la preparación de la mano de obra portuguesa para contribuir al desarrollo de una economía nacional más fuerte desde mediados de los años ochenta, impulsada por la globalización y la adhesión de Portugal a la Comunidad Económica Europea/Unión Europea en 1986. Los actuales procedimientos de convalidación tienen por objeto promover el acceso de los estudiantes adultos al mercado laboral y su permanencia en él, así como, a largo plazo, su desarrollo académico y profesional. Las condiciones económicas y laborales, que en general no han sido favorables en los últimos años debido a la crisis económica y financiera, son un factor importante para que estos objetivos puedan alcanzarse. Las elevadas tasas de desempleo de los estudiantes adultos que sólo poseen un título de enseñanza secundaria son una realidad persistente. Aunque se ha producido un aumento en el número de



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

alumnos adultos dispuestos a conseguir la EFP RVCC, la situación puede ser diferente si lo que está en juego es la obtención de una certificación profesional a través de la EFP RVCC. En consecuencia, la obtención del reconocimiento, la validación y la certificación de competencias que permite una certificación escolar no parece tener un impacto claro en la vida profesional de los alumnos adultos. Cabe destacar que la certificación lograda mediante la validación del aprendizaje no formal e informal no incluye necesariamente determinadas salidas profesionales regidas por organizaciones sectoriales, como es el caso de la agricultura. Algunos de estos casos no producen resultados de certificación aceptados por las normas del sector.

Como resultado, los alumnos se ven obligados a crear dos certificaciones profesionales distintas: una que incorpora la educación general y/o la validación de la EFP, y otra que está relacionada con un campo concreto de actividad profesional.

Si se aprueba su solicitud de convalidación, los estudiantes reciben créditos ECTS, que pueden utilizar para renunciar a algunos requisitos de los cursos técnicos superiores profesionales, grados, másteres o doctorados. El plan de estudios en el que están matriculados los estudiantes es el único por el que se concederán créditos.

El dinero para los procedimientos de validación debe proceder de las propias instituciones de ES. Además, son ellas las que eligen las tarifas exactas que deben pagar los estudiantes por los procedimientos de validación y acreditación, que varían considerablemente de una universidad a otra.



13 Herramientas de validación a escala europea

13.1 Pasaporte de competencias Europass (ESP)

El Pasaporte de Competencias Europass (PAS) es una cartera electrónica que ayuda a estudiantes, trabajadores y solicitantes de empleo a compilar una lista de sus competencias y certificaciones personales que han acumulado a lo largo de su vida. El ESP puede incluir una serie de documentos (pasaporte lingüístico, copias de diplomas, certificados de trabajo, etc.). Un CV Europass puede incluir el Pasaporte ESP como documentación acreditativa de las habilidades y credenciales especificadas.

En Europa, el ESP es un conjunto gratuito de recursos en línea para gestionar las capacidades y organizar el aprendizaje y el empleo. La aplicación ofrece sugerencias de oportunidades laborales y educativas en toda Europa, plantillas personalizables para la creación de CV y cartas de presentación, información sobre cómo trabajar y estudiar en Europa, enlaces a diversas redes de apoyo y permite a las personas reflexionar sobre sus capacidades y experiencias.

La nueva Plataforma Europass, que se lanzó en junio de 2020, ofrece a los usuarios de todas las edades acceso a una variedad de herramientas y recursos de cartera electrónica en línea para gestionar su aprendizaje y su carrera profesional. En 2021 también se añadió una nueva parte del CV Europass que menciona el voluntariado.

La Comisión también ha colaborado con 18 naciones como parte del nuevo Europass para probar las credenciales digitales Europass, que son credenciales digitales reales e intocables (por ejemplo, cualificaciones, diplomas, certificados). Las credenciales digitales Europass pueden contribuir al reconocimiento y comprensión de las cualificaciones en toda la UE. Una de las 12 iniciativas centrales de las competencias de la Agenda Europea que fueron aprobadas por la Comisión Europea el 1 de julio de 2020 es Europass. Con el lanzamiento de esta plataforma, la Comisión da el primer paso para hacer realidad el objetivo de la Agenda de convertir el aprendizaje permanente en una realidad para todos.

Proceso de validación

Esta herramienta analiza las competencias e incluye las cuatro etapas del proceso de validación.

Inicialmente se elabora un perfil Europass, que recopila en línea todos los talentos, credenciales y experiencias. De este modo, es posible hacer un seguimiento de toda la experiencia laboral, la educación y la formación, así como de las capacidades lingüísticas y digitales, los detalles de los proyectos, las actividades de voluntariado y cualquier logro que se considere significativo. La biblioteca personal de Europass también puede utilizarse para guardar títulos, cartas de recomendación y otros documentos.

A continuación, la persona estudia las oportunidades laborales o educativas que se ajustan a su perfil tras determinar sus intereses y objetivos. Si encuentra una oferta que le interesa, puede presentar su candidatura y compartir las partes pertinentes de su perfil Europass a través de un enlace.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

Además, ESP tiene una credencial digital, que es un documento electrónico proporcionado por un centro en el que se ha realizado una investigación. Ofrece una descripción de las credenciales del titular y también puede dar detalles sobre los cursos que ha realizado, sus proyectos y otros logros. Las instituciones educativas son libres de ofrecer cualificaciones digitales y otras credenciales de aprendizaje porque las credenciales digitales Europass tienen el mismo valor jurídico que los certificados impresos. Estas credenciales pueden utilizarse para diversos fines, lo que simplifica la obtención de títulos, diplomas y certificados digitales de diferentes organizaciones educativas y de formación. La persona en cuestión tiene la opción de pedir que se le transfiera el archivo a su dirección de correo electrónico, a otro lugar, o de conservarlo en su biblioteca Europass.

Cualquier organización que necesite información sobre las credenciales de una persona podrá recibirla de ella utilizando sus credenciales digitales Europass. Podrán confirmar automáticamente que las credenciales son válidas y calibrar mejor la amplitud de las capacidades y experiencias de cada persona. La Comisión Europea supervisa el uso gratuito del sistema de credenciales digitales Europass.

Movilidad Europass

La herramienta de movilidad Europass de la EPS es una característica intrigante adicional. Se trata de un registro de la información y las capacidades adquiridas al participar en prácticas laborales, programas de intercambio académico o voluntariados de corta duración con ONG en otras naciones europeas. Independientemente de la edad o el nivel educativo, esta herramienta se creó para cualquier persona que haya visitado cualquier país de Europa para estudiar, hacer voluntariado u obtener experiencia laboral.

En la iniciativa participan dos organizaciones asociadas, la primera del país de origen y la segunda del país de acogida. Las organizaciones asociadas pueden ser colegios, escuelas, empresas, ONG y centros de formación.

El sitio web de ESP contiene las plantillas de los documentos de movilidad Europass:

<https://europa.eu/europass/es/europass-mobility-examples>

13.2 Validación de los resultados del aprendizaje del voluntariado (eVA-VOL)

Una plataforma multilingüe en línea llamada Validación Electrónica de los Resultados del Aprendizaje a través del Voluntariado (eVA-VOL), accesible en inglés, español, portugués e italiano, ayuda a los estudiantes a identificar y documentar el aprendizaje que han adquirido a través del trabajo voluntario de una manera que puede ser adecuada para las solicitudes formales de validación en sus estudios académicos formales.

Las universidades o las organizaciones de certificación pueden analizar y certificar los resultados de aprendizaje obtenidos a través del voluntariado mediante la técnica eVA-VOL. Con el fin de establecer un lenguaje común para que los resultados del proceso sean transferibles y útiles en toda la Unión Europea, el contenido de la plataforma se centra en el uso de herramientas y procedimientos de validación europeos en lugar de nacionales.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

En esta herramienta, que reconoce competencias transversales (determinación, documentación y evaluación), sólo se contemplan las tres primeras etapas del proceso de validación. Sin embargo, al avanzar en el proceso de validación, eVA-VOL descubrió una quinta etapa y le dio el nombre de "fase de conversión", al pasar de la fase de documentación a la de evaluación. La transición del aprendizaje del voluntariado a la escolarización formal se produce durante esta fase adicional.

Tres etapas componen la organización de la plataforma en línea:

- **Identificación:** El voluntario identifica los aprendizajes obtenidos a través del voluntariado que están relacionados con el currículo para el que desea obtener la convalidación. Esta etapa cuenta con herramientas que facilitan la reflexión sobre los aprendizajes obtenidos.
- **Documentación:** Una vez identificado y definido el aprendizaje a través del voluntariado como compatible con el plan de estudios, se recopilarán pruebas que respalden y demuestren la existencia del aprendizaje.

La herramienta "Incorporación del aprendizaje en el voluntariado en respuesta a los resultados del aprendizaje" se utiliza en las dos primeras etapas, y permite a los voluntarios señalar el aprendizaje que han obtenido durante el voluntariado y vincularlo al plan de estudios que debe seguirse.

- **Evaluación:** Tras recopilar y organizar las pruebas, se presentará previamente un Portafolio a las universidades o entidades certificadoras. La plataforma ofrece una herramienta de auto-reflexión y evaluación para el voluntario, así como otra evaluación orientada a la institución educativa para evaluar con precisión el aprendizaje adquirido a través del voluntariado. Con el uso de estos instrumentos, las instituciones educativas pueden llevar a cabo evaluaciones precisas y útiles de los voluntarios de forma presencial. El Portafolio consta de tres secciones:
 - El CV
 - Aprendizaje adquirido a través del voluntariado
 - El inventario de pruebas

Para facilitar la preparación del material, el área de evaluación también incluye ejemplos de plantillas editables y ejemplos de portafolios. Se ofrecen guías en distintas etapas tanto para organizaciones sin ánimo de lucro como para instituciones educativas. Como resultado, eVA-VOL sirve de puente para que los voluntarios pasen de las organizaciones benéficas a las instituciones educativas.

Además, eVA-VOL ofrece un curso en línea de base teórica con diversas evaluaciones que, si se superan, darán lugar a la expedición de un certificado que podrá adjuntarse al CV. Este curso ayudará a los usuarios a adquirir todos los conocimientos necesarios para validar adecuadamente su aprendizaje, y es enriquecedor en cuanto a los métodos de validación del aprendizaje.

eVA-VOL aconseja realizar el curso para avanzar en el procedimiento de validación.

El sitio también ofrece un foro de orientación bidireccional en el que todos los usuarios pueden debatir cuestiones e intercambiar experiencias para abordar las de los demás. Si el voluntario desea estudiar más sobre el tema, la plataforma también ofrece una biblioteca con todos los antecedentes de validación del aprendizaje informal y no formal en Europa.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

El área de Buenas Prácticas de eVA-VOL incluye historias de éxito que animan a los usuarios y mejoran la validación de su aprendizaje a través del voluntariado.

Las versiones portuguesa, italiana, española e inglesa de la herramienta son gratuitas.

El curso está disponible en: <https://www.es.evavol.eu/curso-online>

13.3 Voluntariado Juvenil (VOYCE)

VOYCE es una herramienta de certificación de competencias obtenidas en el voluntariado emitida por CSV Lazio , y consiste en la validación de las competencias que los jóvenes adquieren al realizar actividades de voluntariado. La metodología VOYCE identifica y documenta el aprendizaje adquirido a través de la experiencia de voluntariado.

El objetivo de esta herramienta es mejorar los resultados de aprendizaje de los jóvenes voluntarios fomentando su empleabilidad. En este sentido, el proyecto pretende

- desarrollar herramientas prácticas e innovadoras para validar las competencias adquiridas por los jóvenes voluntarios;
- promover el uso de estas herramientas entre las organizaciones que se ocupan de los jóvenes voluntarios y entre las instituciones públicas;
- aumentar, a ojos de los empleadores, la credibilidad de la certificación de las competencias adquiridas a través del voluntariado.

La evaluación se centra en las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente identificadas por la Comisión Europea:

- Comunicación en lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Capacidades matemáticas y competencias básicas en ciencia y tecnología
- Competencias digitales
- Aprender a aprender
- Habilidades sociales y cívicas
- Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial
- Sensibilización y expresión cultural

Cada concurso incluye subcompetencias, en total 27.

El proceso de validación consta de cuatro etapas:

- Formación: Como primer paso, todos los participantes reciben formación sobre la Metodología VOYCE, para que estén informados y conozcan los objetivos, plazos y herramientas del proceso de validación. Los tutores y supervisores deben leer detenidamente el manual de procedimientos.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

- Emparejamiento: Cada voluntario es asignado a una organización y a un tutor. Este último puede ser un voluntario o un miembro del personal de la organización donde tiene lugar la experiencia del voluntario. El principal requisito del tutor es pasar un mínimo de cuatro horas al mes con la persona voluntaria durante el periodo de voluntariado.
- Evaluación: la evaluación se lleva a cabo mediante tres herramientas:
 - Cuestionarios cumplimentados tanto por el voluntario (autoevaluación) como por otras partes implicadas: tutores y eventualmente acompañantes y usuarios (otros evaluadores).
 - Tras rellenar los cuestionarios, será útil que el voluntario y el tutor se reúnan, discutan por qué han expresado un juicio y busquen un acuerdo para cualquier diferencia de opinión.
 - Reunión con la persona responsable del voluntariado. Al final del proceso, será crucial reunirse con la persona supervisora, que, en caso necesario, desempeñará el papel de mediador imparcial.

El primer paso implica que el voluntario cumplimente los cuestionarios de autoevaluación por primera vez. En los dos primeros meses, el tutor cumplimentará su respectivo cuestionario de evaluación. La metodología recomienda que el tutor y el voluntario se reúnan y comparen las opiniones expresadas, lo que también brindará la oportunidad de pedir aclaraciones sobre terminología y metodología.

El segundo paso, la autoevaluación y evaluación del tutor, se repetirá al cuarto mes y al final del año, cumplimentando el mismo cuestionario. La metodología recomienda de nuevo una reunión entre el voluntario y el tutor para comparar los cuestionarios intermedio y final. Los objetivos serán:

- Identificar los progresos realizados por el voluntario mediante la adquisición de competencias;
- Identificar los márgenes de mejora y, por tanto, las competencias a trabajar;
- Resolver posibles desacuerdos sobre la evaluación de distintas subcompetencias.

El tercer paso consiste en una reunión con el supervisor. Antes de la reunión, se sigue elaborando toda la documentación relacionada con la ruta de validación y, en particular, el cuestionario inicial, intermedio y final.

Al final del itinerario de evaluación, el supervisor expedirá y entregará los certificados a los voluntarios. En el certificado sólo figurarán las competencias clave y las subcompetencias que hayan recibido una evaluación positiva. La evaluación de una subcompetencia se considerará positiva cuando coincida tanto con la autoevaluación como con otras evaluaciones acordadas. Por otra parte, el certificado no informará de las subcompetencias (y competencias clave relacionadas) consideradas "no adquiridas" o "en curso" tanto por la autoevaluación como por la evaluación del tutor.

Las competencias enumeradas no se puntúan, ya que la herramienta pretende evitar cualquier riesgo de generar dinámicas competitivas y jerárquicas que contradigan la cultura del voluntariado.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

La herramienta es gratuita para los usuarios, su desarrollo se financió externamente y está disponible en inglés, español, francés, italiano, portugués y polaco.

13.4 Pase para jóvenes

Youthpass es una herramienta europea de reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en el trabajo con jóvenes, desarrollada por SALTO, inicialmente para el programa Juventud en Acción.

La herramienta está destinada a los proyectos financiados por los Programas de Juventud Erasmus+ y ayuda a los voluntarios que participan en ellos a registrar su aprendizaje y el desarrollo de sus capacidades, que luego pueden utilizar para respaldar sus solicitudes de empleo o de cursos adicionales.

Youthpass ayuda a definir y describir los resultados del aprendizaje. El uso de esta herramienta puede añadir valor de varias maneras, ya que la reflexión sobre la estructura del aprendizaje refuerza el valor educativo del proyecto. Al ser más conscientes de sus habilidades, a los participantes les resulta más fácil utilizarlas en el futuro.

Además, al hacer hincapié en los procesos de aprendizaje (voluntario) y en los resultados del trabajo de los jóvenes, el uso del Youthpass contribuye a aumentar la denominada competencia de aprender a aprender, establecida como clave de competencia para la Unión Europea.

Estructura del certificado

Los certificados Youthpass son específicos para diferentes tipos de proyectos de aprendizaje no formal e informal, pero la estructura general del certificado es la misma. Se divide en tres secciones:

- La primera página confirma la participación en un proyecto determinado y enumera los datos principales del mismo. También proporciona información básica sobre el contexto general y el valor de la actividad. Debe ir firmada por una persona que sea representante legal de la organización.
- La segunda sección informa del proyecto con más detalle. Se mencionan las organizaciones responsables y se describen los objetivos, actividades y resultados del proyecto. Esta parte del certificado debe ir firmada por el responsable del proyecto.
- En la tercera sección, los participantes reflexionan sobre su aprendizaje y sus resultados. Se les anima a describir lo que han aprendido en el transcurso del proyecto, uniéndose a las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente. Si procede, también se invita a un interlocutor a firmar la tercera sección. No hay límite de caracteres para que los participantes describan su aprendizaje y no es necesario incluir todas las competencias.

Los certificados son expedidos por la organización o por un animador juvenil que participe en el proyecto.



Reconocimiento de las competencias adquiridas por los voluntarios

Apéndice: Ejemplos de buenas prácticas

En la versión final de este Catálogo, esta sección contendrá todos los ejemplos de buenas prácticas que los socios operativos y asociados hayan identificado y recopilado en el transcurso de la asociación estratégica, es decir, entre septiembre de 2020 y agosto de 2022.

Actualmente, presentamos estos ejemplos en la base de datos interactiva, donde pueden buscarse en función de diversos parámetros: <https://e-c-c.at/recovol>



EVALUACIÓN DE APTITUDES INTERPERSONALES Y VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS (ERASMUS+)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación / aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaco
- Esloveno
- Español
- Otros:



El proyecto ha desarrollado una herramienta de evaluación detallada de 18 competencias interpersonales, que incluye 92 competencias básicas en 4 cuestionarios. En total, la selección de más de 400 afirmaciones ofrece una visión profunda de las competencias del evaluado en los siguientes sectores:

Autoconciencia (autoconcepto, puntos fuertes y débiles, automotivación)

Inteligencia emocional (empatía, integridad, autorregulación EMO, ...)

Resiliencia (manejo del estrés, afrontamiento de situaciones difíciles, relajación, ...)

Desarrollo personal (positividad, ética, autoevaluación, desarrollo de nuevas habilidades, ...)

Autogestión (equilibrio entre vida personal y profesional, mejora de las competencias, ...)

Habilidades de comunicación, resolución, interculturales

Habilidades de presentación (confianza en uno mismo, retórica, cara a cara, por escrito, a través de Internet) Habilidades orientadas al cliente (rendición de cuentas/responsabilidad, etc.)

Trabajo en equipo

Adaptabilidad y flexibilidad

Capacidad para resolver

Conflictos cooperación y trabajo

Innovación

Planificación

Estratégica

Pensamiento analítico

Además, una detallada herramienta de autopromoción ofrece a los voluntarios abundantes ideas sobre cómo utilizar las competencias interpersonales que han adquirido en situaciones de crisis. También proporciona acceso a través de fuentes digitales a otras herramientas que ya se utilizan en toda Europa.



KOMPETENZPROFIL / BALANCE DE COMPETENCIAS (AUSTRIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

KOMPAZ está orientado al estándar de calidad de la empresa CH-Q (Programa Suizo de Cualificación para la Carrera Profesional) y es un marco conceptual para la certificación de personas en cuatro niveles. El nivel 1 consiste en la creación de un perfil de competencias individual.

Condiciones de admisión:

Ningún requisito para el nivel 1, salvo la propia motivación, la voluntad de desarrollar un perfil de competencias personales, ...

Evaluación del rendimiento:

Para el nivel 1: cuatro talleres de trabajo en grupo, al menos 20 horas de trabajo independiente.

Intensificación:

Evaluación en grupo de 1 día para la evaluación de las competencias sociales comunicativas

4 talleres de 5 unidades cada uno con 1 - 2

entrenadores Paso 1: Inventario (orientación y seguimiento)

Paso 2: Evaluación del potencial y balance de competencias Paso 3: Perfil personal y concepto de objetivo

Etapas 4: Presentación, formación para la aplicación y reflexión final

Autorización:

Perfil de competencias personales, conocimiento de las propias capacidades, certificado (confirmación de la capacidad de gestión autónoma de las competencias).

Costes de una serie de talleres Nivel 1: 195 EUR, -

Evaluación del portafolio personal y resumen de resultados por parte del formador: 50 EUR, - Certificado CH-Q, Nivel 1: 35 EUR,

Kompetenzprofil



Entdecken Sie Ihre Kompetenzen >>

PÁGINA WEB: <http://www.kompetenzprofil.at> (ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



ACADEMIA DE FORMACIÓN CONTINUA / ÖSTERREICHISCHE WEITERBILDUNGS-AKADEMIE (AUSTRIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

La Academia Austriaca de Educación Continua es una institución asociada para la educación de adultos en Austria, que verifica y certifica las competencias de los educadores de adultos de acuerdo con normas definidas. La wba expide el "educador de adultos certificado" (certificado wba) y el "educador de adultos graduado" (diploma wba).

La Academia Austriaca de Educación Continua es una institución asociada para la educación de adultos en Austria, que verifica y certifica las competencias de los educadores de adultos de acuerdo con normas definidas.

Condiciones de admisión: Se requiere una formación profesional completa (por ejemplo, un certificado de fin de estudios) o un certificado de fin de estudios obligatorios (AHS, BHS, BMS). Debe demostrarse la práctica en el ámbito de la educación de adultos.

Evaluación del rendimiento:

Consulta inicial y determinación de la ubicación, después evaluación de competencias en el "taller de certificación": evento obligatorio de tres días con evaluación y examen tipo test. La wba certifica a los educadores de adultos proporcionándoles normas en forma de plan de estudios. Las personas que se dedican a la educación de adultos pueden presentar sus competencias y experiencia práctica adquirida de diversas maneras. Estos certificados se evalúan y reconocen sobre la base del plan de estudios. Las competencias que falten pueden introducirse mediante visitas a cursos u otras pruebas. Los titulados reciben un certificado o diploma reconocido.

Autorización:

Certificado o diploma acreditativo: "Educador de adultos certificado" (certificado wba), "Educador de adultos graduado" (diploma wba).

El wba ofrece elementos de interpenetración entre la educación de adultos y la enseñanza superior. El reconocimiento de las competencias reconocidas en el wba es posible en los siguientes cursos de máster:

- "educación de adultos", curso universitario con título de máster (Master of Arts, MA)
- "gestión educativa y desarrollo escolar", curso universitario con titulación de máster (Master of Education, MEd)
- "Educación y globalización - IPED Profesionales Internacionales de la Educación".

PÁGINA WEB: <https://wba.or.at/de/> (FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



POTVRDA O KOMPETENCIJAMA STEČENIM KROZ VOLONTIRANJE (CROACIA)

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input checked="" type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input checked="" type="checkbox"/> Otros: Croata
---	--	--	---

El certificado de competencias adquiridas a través del voluntariado es un documento que confirma la participación voluntaria de una persona, las tareas realizadas y el aprendizaje y las competencias adquiridas durante el voluntariado. El documento se inscribe en el Marco Nacional de Cualificaciones de Croacia. La peculiaridad de este certificado es que no se expide con carácter retroactivo; los voluntarios deben informar a la organización de que desean recibir el certificado cuando comienza el voluntariado, ya que tienen que ser orientados y evaluados durante su servicio. Una vez definida la finalidad del certificado y las tareas que van a realizar, la organización debe supervisar las actividades en las que participan los voluntarios y recopilar la información necesaria. Por último, la organización crea el certificado.

Este proceso puede hacerse en línea y es sólo para voluntarios de larga duración (más de 3 meses). Las competencias que certifica esta herramienta son las 8 competencias clave de la UE para el aprendizaje permanente:

- Comunicación en lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
- Competencia digital
- Competencia para aprender a aprender
- Competencia social y ciudadana
- Competencia empresarial
- Conciencia cultural y competencia de expresión

PÁGINA WEB: https://kompetencije.hcrv.hr/en/o_kompetencijama (FECHA DE ACCESO: 9/11/2021)



APLICACIÓN IM-PROVE (REPÚBLICA CHECA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaco
- Esloveno
- Español
- Otros: Checo, francés

El objetivo de este proyecto internacional "Upgrade Yourself" era crear una aplicación en línea basada en un diario de aprendizaje que ofreciera a los voluntarios la oportunidad de seguir su propio crecimiento personal y traducir sus experiencias en términos de competencias interpersonales. La aplicación en línea IM-PROVE puntúa las competencias de cada voluntario. Ayuda a los voluntarios a reflexionar sobre las competencias que han desarrollado.

durante diversas actividades de voluntariado (campos de trabajo, intercambios juveniles, formaciones, proyectos nacionales, SVE, prácticas...) en distintos papeles (participantes en el proyecto, líderes, gestores, formadores, facilitadores...). Los voluntarios registran su experiencia de voluntariado, luego su experiencia se transforma en competencias y los voluntarios pueden crear un plan para su desarrollo personal.



Elaboración de un diario de aprendizaje en línea

La aplicación en línea puntúa las competencias de cada voluntario. Ayuda a los voluntarios a autorreflexionar sobre las competencias que han desarrollado durante diversas actividades de voluntariado (campos de trabajo, intercambios juveniles, formaciones, proyectos nacionales, SVE, prácticas...) en distintos roles (participantes en el proyecto, líderes, gestores, formadores, facilitadores...).

Aplicación IM-PROVE:

- traduce las experiencias de los voluntarios en competencias (los usuarios pueden añadir situaciones concretas, ocurridas durante cualquier proyecto de voluntariado, y la app traduce estas situaciones en 14 competencias identificadas en la app)
- enumera estas situaciones una detrás de otra y permite filtrarlas - como un Diario de Aprendizaje
- permite a los voluntarios planificar su próximo progreso mostrando situaciones por las que no han pasado
- genera un "perfil público", que puede compartirse en el exterior
- está disponible en inglés, checo y esloveno

Manual para el trabajo a largo plazo con voluntarios

Este manual va dirigido a los trabajadores en el ámbito de la juventud y a las organizaciones no gubernamentales interesadas en el trabajo continuo a largo plazo con los jóvenes y en vincular el voluntariado con la educación. En este manual, presentamos los conocimientos técnicos que se han logrado durante la existencia de los Clubes de Voluntariado de INEX-SDA (República Checa) y Zavod Voluntariat (Eslovenia). Creemos que la experiencia de estas dos organizaciones puede servir como ejemplo de buenas prácticas e inspiración para otras ONG e instituciones que busquen una estrategia para implicar a los voluntarios a largo plazo y ayudarles a mejorar sus competencias para alcanzar una mejor posición en su vida personal y profesional. El Manual está disponible en checo, esloveno e inglés. Otras actividades Actos educativos conjuntos para mentores y coordinadores de voluntarios de la República Checa y Eslovenia representados por la organización socia del proyecto Zavod Voluntariat. Su objetivo es compartir experiencias, motivarse y formarse mutuamente para poner en marcha los mejores proyectos de voluntariado y aprender de ellos.



KEY TO LIFE / KLÍČE PRO ŽIVOT (REPÚBLICA CHECA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación / aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input checked="" type="checkbox"/> Otros: Checa

Este conjunto de herramientas de autoevaluación guía a través del proceso de detección de las competencias que las personas han adquirido a través de las actividades con niños y jóvenes (ya sea en calidad de participantes activos o de empleados de una organización), pero también cómo desarrollar y cómo "traducir" las competencias adquiridas al lenguaje de los posibles empleadores.

Además de los ejemplos extranjeros, en el marco del proyecto "Key to Life - Development of Key Competencies in the field of informal and non-formal education", también se desarrolló una herramienta checa - Personal Competency Portfolio. El propósito de este portafolio es dar cuenta de tus conocimientos, competencias, habilidades blandas, experiencia, educación en el campo del ocio y la educación no formal, tu práctica, y también aprender a nombrarlo y luego presentarlo a educadores y empleadores, y así aumentar tu valor en el mercado laboral y tu éxito en la vida. La guía está disponible aquí: <http://crdm.cz/download/KPZ-sebeevaluacni-nastroje.pdf>

El Portafolio Personal de Competencias es una herramienta para capturar competencias y un lugar para almacenar documentos sobre conocimientos y habilidades desarrollados a lo largo de la vida. Su resultado es un currículum vitae que puede imprimirse desde el formulario en línea de la herramienta en la forma que más le convenga: ofrece una selección de las experiencias y competencias que debe presentar. Para que resulte lo más útil posible, no sólo ofrece una descripción de tu recorrido por la educación informal, sino también de todos los demás CV "estándar".

Con mucho, el mayor valor añadido de la Cartera es el saber hacer desarrollado en cooperación con expertos del Instituto Nacional de la Infancia y la Juventud, el Instituto Nacional de Formación Continua y representantes de ONG que trabajan con niños y jóvenes. El Portafolio se basa en la filosofía de que lo más importante es lo que uno sabe hacer y no dónde y cuándo lo aprendió. Con este espíritu, las competencias ocupan el primer lugar en el CV. Para que su descripción no sea comprensible sólo para el redactor, el Portafolio añade un completo sistema de textos de ayuda y orientación basados en perfiles de competencias probadas para puestos en el ámbito del trabajo con niños y jóvenes. Puede crear su propia cartera en este enlace: <http://znv.nidv.cz/okp/vypln-si-okp>

A la hora de planificar su desarrollo personal, es importante saber tres cosas: dónde estoy ahora (qué he hecho ya), dónde quiero llegar y qué me atrae hacia allí y, por último, cómo lo hago. En este sitio encontrarás muchas sugerencias y actividades que te ayudarán a clarificarlo, dibujarlo o registrarlo de otra manera. Así te resultará más fácil dar pasos y tomar decisiones en los momentos difíciles.

- En la página "Autoestudio" encontrará actividades centradas en su personalidad, sus puntos fuertes y sus competencias.
- La página "Motivación, valores y necesidades" trata de sus deseos, de lo que es importante para usted y de lo que su motivación es lo que te impulsa a seguir adelante.
- La página "El objetivo, el plan, la forma de cambiar" sirve para aplicar tus motivaciones y puntos fuertes a tu trayectoria vital única. Te ayudará a planificar los cambios y alcanzar tus objetivos. Las páginas individuales te ofrecen una muestra de los métodos que se han seleccionado del proyecto K2 titulado METODOLOGÍA - Competencia, calidad, cualificación, (auto)concepto para la educación no formal.

PÁGINA WEB: <http://crdm.cz/download/KPZ-sebeevaluacni-nastroje.pdf> (ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



EVA-VOL (UNIÓN EUROPEA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input checked="" type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español Otros: Portugués, italiano

La Plataforma EVA-VOL ayuda a los voluntarios universitarios a obtener el reconocimiento de su aprendizaje a través del voluntariado de su universidad. Al final del proceso, pueden obtener créditos ECTS.

Para obtener los créditos ECTS, deben completar un curso de formación en línea sobre el aprendizaje informal durante el voluntariado. A continuación, la plataforma les guía paso a paso para crear su portafolio de voluntariado. El portafolio es un documento con el que pueden mostrar las competencias y aprendizajes adquiridos a través de su voluntariado en su universidad. Lo describen como una "colección de información y documentación que apoya una solicitud de convalidación y proporciona pruebas del aprendizaje".

Las fases de creación del portafolio son: Identificación, Documentación y Evaluación. Durante la fase de Identificación, los voluntarios reflexionan sobre las actividades que les permitieron obtener Resultados de Aprendizaje específicos utilizando una herramienta diseñada a tal efecto por el proyecto. A continuación, recopilan pruebas que demuestren su aprendizaje, lo que constituye la fase de Documentación. Por último, preparan un portafolio para la fase de Evaluación. El portafolio consta de tres partes:

1. CV personal
2. Aprendizaje alcanzado: refleja el aprendizaje adquirido a través de las actividades de voluntariado.
3. Inventario de la cartera: proporciona los justificantes.

El portafolio lo elabora el voluntario junto con la organización en la que ha participado. El proyecto ofrece una plantilla para el portafolio y la herramienta antes mencionada, así como una guía para las instituciones educativas sobre cómo evaluar o juzgar adecuadamente el aprendizaje previo del voluntario.

PÁGINA WEB: <https://www.evavol.eu/> (FECHA DE ACCESO: 9/11/2021)



PUENTE LABORAL (UNIÓN EUROPEA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input checked="" type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español Otros: Francés, búlgaro, italiano

Job Bridge es un proyecto europeo destinado a desarrollar la capacidad de los proveedores de educación de adultos y las organizaciones que trabajan con voluntarios para mejorar y reconocer las competencias de los voluntarios. El proyecto también pretende orientar sobre el apoyo al itinerario de aprendizaje de los voluntarios, desde la identificación de sus necesidades y progresos hasta la evaluación, mediante la creación de Proyectos de Aprendizaje.

El proyecto ha desarrollado una herramienta de evaluación y certificación de las competencias de los voluntarios. Esta herramienta ayuda a los formadores a evaluar las competencias de sus voluntarios, elaborar un plan de aprendizaje y entregar un certificado al final del proceso. Job Bridge utiliza el enfoque de validación LEVEL5, diseñado específicamente para validar la evolución de las competencias personales, sociales y organizativas en entornos de aprendizaje más bien no formales e informales. Se basa en un enfoque tridimensional para validar los resultados de aprendizaje cognitivos, relacionados con la actividad y afectivos: el cubo LEVEL5. También aprovecha otras herramientas como el Portafolio Animafac, el pasaporte de voluntariado y competencias, las insignias Open, etc.

Para conocer el concepto JOB BRIDGE de validación y aprendizaje orientado a las competencias en el voluntariado, el proyecto ha desarrollado un curso de formación en línea de cinco módulos:

1. El voluntariado como medio para aumentar la preparación para el empleo
2. Aprendizaje orientado a las competencias
3. Validación y vinculación al mercado laboral
4. Validación de competencias con LEVEL5
5. Proyectos de aprendizaje

PÁGINA WEB: <https://job-bridge.eu/> (FECHA DE ACCESO: 9/11/2021)



PROYECTO LEVER (UNIÓN EUROPEA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español Otros: Neerlandés, polaco, italiano, francés

El Modelo LEVER UP se ha creado con el fin de ayudar a las personas a valorar las competencias transversales adquiridas durante su voluntariado y su participación en otras actividades en beneficio de la comunidad y la sociedad. Se ha diseñado sobre la base de la Validación del Aprendizaje Previo (VPL) gracias a la experiencia de los socios participantes en el "Proyecto LEVER - Modelización del aprendizaje informal y las competencias transversales adquiridas a través de la experiencia voluntaria para aumentar el empleo y la movilidad de los ciudadanos".

El proceso LEVER UP es el siguiente:

En primer lugar, el voluntario se pone en contacto con un Centro de Validación, donde un tutor profesional le guiará a través del proceso LEVER UP. Con el apoyo del tutor, el voluntario identificará las competencias adquiridas durante experiencias pasadas y aprenderá a validarlas. El tutor ayudará al voluntario a crear un portafolio personal que será evaluado a continuación por un evaluador LEVER. Una vez finalizado el proceso, el Centro de Validación entregará al voluntario un Certificado Internacional LEVER, que podrá adjuntar a su CV. El proyecto LEVER valida hasta 13 competencias:

- Competencias personales
 - Empatía
 - Compromiso
 - Flexibilidad y adaptabilidad
 - Iniciativa
 - Responsabilidad
- Competencias metodológicas
 - Innovación y creatividad
 - Capacidad de aprender a aprender
 - Capacidad de resolución de problemas
- Competencias sociales
 - Comunicación
 - Gestión intercultural y de la diversidad
 - Liderazgo
 - Trabajo en equipo
- Competencias organizativas
 - Pensamiento digital
 - Planificación
 - Orientación de los resultados

PÁGINA WEB: <http://www.leverproject.eu/> (FECHA DE ACCESO: 9/11/2021)



REFERENCIA PARA LOS VOLUNTARIOS (UNIÓN EUROPEA)

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros
--	---	--	--

Ocho ONG de Alemania, Reino Unido, República Checa, Eslovenia, Eslovaquia, Rumanía, Malta y Bulgaria, todas ellas trabajando con voluntarios, formaron la Asociación de Aprendizaje Grundtvig "Referencias para voluntarios". Los socios han desarrollado un formato europeo como base para una **carta de referencia profesional** para voluntarios en ONG. El principal producto de esta asociación ha sido una **directriz europea para las ONG que trabajan con voluntarios** sobre cómo identificar y documentar las competencias, los conocimientos y la experiencia de los voluntarios.

experiencia de sus voluntarios de una manera que sea comprendida, reconocida y valorada por los empleadores locales, nacionales y europeos.

El objetivo de este proyecto es ofrecer unas directrices con ejemplos para ayudar a todas las ONG a redactar referencias profesionales de interés en el mundo comercial e industrial moderno. La versión completa de las directrices está disponible en el sitio web para su descarga gratuita en inglés, checo y alemán. La versión completa contiene 4 capítulos:

- Introducción,
- Cómo escribir una referencia profesional (carta) para voluntarios,
- Cómo sensibilizar a los empresarios,
- La plantilla europea.

Puede descargarse la guía completa del proyecto en inglés. También hay versiones abreviadas en alemán, rumano, esloveno, búlgaro y checo.



Logo	Letterhead
Title „Reference Letter“	Place, Date
Salutation: To whom it may concern	
Declaration statement on volunteering, e.g. „Volunteers contribute 5% of EU GDP annually“	
Name of employer / organisation and	
Description of organization (very short, but stressing being worth recommending)	
Name of employee / volunteer + relation to employers	
Duration of engagement	
Volunteer's tasks and responsibilities	
Achievements and result of tasks and responsibility	
Promotions and upgrades during engagement, participation in further training	
Professional skills	Link skills with tasks and responsibilities and if possible in relation to new potential job
Social skills	
Reason for termination of engagement	
Expression of recommendations	
Closing remark	
Signature, name & positions + stamp	

PÁGINA WEB: <http://references-for-volunteers.eu> (ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



PROYECTO VALIDVOL (UNIÓN EUROPEA)

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input checked="" type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español Otros: Italiano, Griego
--	--	---	---

El Proyecto ValidVol tiene como objetivo reforzar las habilidades y competencias de los voluntarios mayores de 50 años para mejorar su empleabilidad. Para ello, el proyecto reconoce y certifica el aprendizaje y las competencias logradas gracias a su labor de voluntariado.

El Proyecto reconoce ocho competencias clave:

- Comunicación en lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
- Competencia digital
- Competencia para aprender a aprender
- Competencia social y ciudadana
- Competencia empresarial
- Conciencia cultural y competencia de expresión

La guía ValidVol se ha desarrollado para ayudar a las organizaciones en el proceso de reconocimiento y acreditación de las habilidades y competencias que las personas adquieren a través del voluntariado, incluyendo estrategias y conceptos eficaces que pueden utilizarse para mejorar el proceso de aprendizaje y la empleabilidad.

PÁGINA WEB: <https://www.validvol.eu/index.php/> (FECHA DE ACCESO: 9/11/2021)



YOUTHPASS (UNIÓN EUROPEA)

GRUPO DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Futuro empleador<input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario<input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc.<input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud<input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Red / organización<input type="checkbox"/> Programa / proyecto<input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía<input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla<input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Premios<input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias<input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inglés<input checked="" type="checkbox"/> Alemán<input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco<input checked="" type="checkbox"/> Esloveno<input checked="" type="checkbox"/> EspañolOtras: 27 lenguas europeas
--	--	---	--

El certificado Youthpass confirma y reconoce que una persona ha realizado un servicio como voluntario en las actividades apoyadas por los programas Erasmus+: Juventud en Acción y el Cuerpo Europeo de Solidaridad. También ratifica algunas de las competencias adquiridas y desarrolladas durante ese servicio de voluntariado.

Los certificados Youthpass son específicos de los distintos tipos de proyectos de aprendizaje no formal, pero la estructura general del certificado es la misma. El certificado Youthpass se divide en tres secciones:

- La primera página confirma la participación en un proyecto determinado y enumera los principales datos sobre el mismo. También proporciona información de fondo sobre el contexto general y el valor de la actividad.
- La segunda sección informa con más detalle sobre el proyecto. Se mencionan las organizaciones responsables, los objetivos, las actividades y los resultados del proyecto descrito.
- En la tercera sección, los participantes reflexionan sobre su aprendizaje y los resultados. Se les anima a describir lo que han aprendido en el transcurso del proyecto, ciñéndose a las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente.

Las ocho competencias clave incluidas en los certificados Youthpass son:

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

PÁGINA WEB: <https://www.youthpass.eu/en/> (FECHA DE ACCESO: 11/11/2021)



REFERENCIA PARA VOLUNTARIOS (ALEMANIA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros: Maltés, rumano

Las ONG que trabajan con voluntarios deben ser más conscientes de la importancia de las referencias laborales. Sólo mediante la emisión de referencias laborales cualificadas pueden los voluntarios demostrar adecuadamente los conocimientos aportados o adquiridos durante su trabajo, con el fin de abrir nuevas oportunidades laborales o profesionales.



Los socios del proyecto **Referencia para los Voluntarios** han elaborado plantillas y una guía para las ONG que trabajan con voluntarios sobre cómo identificar y documentar las competencias, los conocimientos técnicos y la experiencia de sus voluntarios de forma que sean comprendidos, reconocidos y valorados por los empleadores locales, nacionales y europeos.

Las directrices y plantillas pueden descargarse en varios idiomas: <http://references-for-volunteers.eu/2-guideline-references-for-volunteers>

PÁGINA WEB: <http://references-for-volunteers.eu> (FECHA DE ACCESO: 23.09.2021)



RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS NO FORMALES E

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input checked="" type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

El presente informe dirigido al Consejo de Dirección del BIBB ha sido elaborado para ayudar a los agentes de la formación profesional en el debate sobre la inclusión de los resultados del aprendizaje no formal e informal en el Marco Alemán de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (DQR). Para ello, se presentan brevemente ideas, conceptos y términos esenciales relacionados con el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal. El objetivo principal del informe es

- proporcionar una comprensión y una aclaración conceptual sobre el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, reflejando el estado de los debates, recomendaciones y procedimientos internacionales y nacionales,
- documentar ejemplos de países vecinos,
- aportar sugerencias para seguir debatiendo en Alemania,
- estimular la innovación, y - analizar críticamente los pasos de los trabajos futuros.

El informe aborda las siguientes cuestiones (entre otras):

- ¿Cuál es la importancia del aprendizaje no formal e informal en el MEC, el ECEVET y otras recomendaciones de la UE?
- ¿Cómo se entiende y se utiliza el aprendizaje no formal e informal en la UE?
- ¿Qué se entiende en Alemania?
- ¿Cuáles son los marcos jurídicos específicos para el fomento del aprendizaje no formal e informal y el reconocimiento de sus resultados en los Estados miembros de la UE?
- ¿Qué instituciones aceptan actualmente el reconocimiento de competencias no formales e informales?
- ¿Existen ya enfoques o conceptos para asignar las competencias no formales e informales adquiridas al MEC?
- ¿Cómo pueden asignarse al DQR las competencias no formales e informales adquiridas?
- ¿Cómo puede garantizarse que cumplen los requisitos descritos en el MEC, así como cualificaciones formales comparables?



PÁGINA WEB: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/6258>

(FECHA DE ÚLTIMO ACCESO: 15/01/2022)



ESTUDIO: DE LAS COMPETENCIAS A LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO (ALEMANIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input checked="" type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal	<input type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros: Maltés, rumano

En Alemania -como en otros países europeos- se está debatiendo cómo identificar y certificar mejor los conocimientos prácticos de relevancia profesional. Hasta ahora, han sido sobre todo los cursos de formación formal los que han abierto oportunidades en el sistema educativo y en el mercado laboral. Por el contrario, las competencias adquiridas de manera informal en el trabajo o en el tiempo libre o en la formación continua sin recibir una cualificación formal han tenido menos importancia, a pesar de ser a menudo más beneficiosas para la propia competencia profesional que los conocimientos certificados formalmente. Este estudio ("Reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en Alemania") es uno de los resultados del proyecto "Educación permanente para todos" de la Fundación Bertelsmann. El objetivo del proyecto es ofrecer un sistema educativo accesible también a las personas con escasa cualificación formal.



En el estudio, expertos nacionales de siete países europeos ofrecieron una visión general del estado actual de los aspectos del reconocimiento del aprendizaje no formal e informal. A partir de ahí, utilizaron estudios de casos para ilustrar cómo los sistemas de reconocimiento han demostrado tener éxito en esos países. Las experiencias de los demás países podrían servir a Alemania de orientación y de impulso de transferencia selectiva en su intento de introducir procedimientos de reconocimiento propios. Este último aspecto también se abordó en el estudio. Los principales criterios de prueba para un sistema de reconocimiento en Alemania fueron:

1. el grado de obligatoriedad jurídica de los procedimientos de validación,
2. aceptación de certificados en el sistema de educación y empleo,
3. sensibilización sobre las posibilidades de reconocimiento (no sólo) para las personas formalmente poco cualificadas y facilidad de acceso.

SITIO WEB: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/LL_Wenn_aus_Kompetenzen_berufl_Chancen_werden_19.05.15.pdf
(FECHA DE ACCESO: 23.09.2021)



DESTINO eVALIDATION (ALEMANIA)

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros
---	--	--	--

El objetivo de este proyecto era la visualización, documentación y reconocimiento de las competencias adquiridas en el ámbito del voluntariado y el desarrollo de una herramienta en línea para la validación de las competencias de voluntariado. El proyecto Destination eValidation (DesTeVa) quería encontrar una forma de reconocer y validar el aprendizaje y las experiencias informales de los voluntarios de manera que pudieran utilizarse para ayudar a un voluntario a encontrar empleo, ya fuera como desempleado o como

como emigrante económico a un nuevo país. La herramienta de validación se ha completado y ya se utiliza para validar las competencias de voluntariado.



El proyecto había adoptado una perspectiva individual en lugar de institucional, ya que no se dirige al sistema educativo, sino que se centra en voluntarios individuales. Los objetivos eran:

- recopilar, comparar y difundir información sobre los Marcos Nacionales de Cualificaciones, su relación con el Marco Europeo de Cualificaciones y sobre las herramientas de validación.
- mejorar el acceso y la información sobre validación (herramientas) para los grupos desfavorecidos mediante la creación de un sitio web y un libro electrónico, que incluye información sobre diferentes herramientas y metodologías
- creación de una herramienta en línea para la validación de las competencias del voluntariado
- sensibilizar sobre las competencias adquiridas a través del voluntariado y la necesidad de validarlas
- facilitar el reconocimiento de las competencias de voluntariado por parte de las partes interesadas pertinentes mediante su participación en seminarios/conferencias.

La herramienta en línea debe ofrecer al voluntario la posibilidad de crear un perfil individual que pueda conectarse a otras herramientas de medios sociales (por ejemplo, facebook, xing). Los voluntarios pueden rellenar un formulario que lleva a un resultado estadístico y muestra un perfil personal o escribir textos individuales sobre sí mismos o sus experiencias. También se pueden vincular instituciones de voluntariado.

PÁGINA WEB: <http://www.validationforvolunteers.eu/> (FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



EFFECTVPL - EFICACIA DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE VPL PARA LA INCLUSIÓN Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO LABORAL

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input checked="" type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación / aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

El proyecto Erasmus+ "Effectiveness of VPL Policies and Programas de inclusión y movilidad en el mercado laboral - Perspectivas individuales y de los empleadores (EffectVPL) pretende evaluar la eficacia de la validación



EffectVPL

en términos de cómo el reconocimiento del aprendizaje previo beneficia al individuo. De este modo, la atención se centrará en determinar si los procedimientos y programas de validación favorecen la inserción laboral, la empleabilidad y el aprendizaje complementario de las personas, y cómo lo hacen. Mediante la introducción de perspectivas biográficas en el proceso de validación y la identificación del papel de los empleadores en la validación y el reconocimiento del aprendizaje previo (VPL), el proyecto pretende mejorar la eficacia de la práctica del VPL en Dinamarca, Alemania, Polonia y Turquía. Además, el proyecto revisará el avance de las políticas y programas de VPL durante el periodo del proyecto. Los resultados de la revisión, las investigaciones empíricas y varios estudios de casos de empresas se canalizarán hacia el diálogo político en curso sobre la VPL y también se reflejarán en un módulo de formación desarrollado conjuntamente para apoyar a los profesionales de la VPL.

Como Asociación Estratégica para la Educación de Adultos, el proyecto potencia el intercambio así como la cooperación entre las ocho organizaciones socias participantes en el proyecto que combinan experiencia práctica y conocimientos teóricos de base. Basado en un proceso de aprendizaje común, el proyecto contribuye a mejorar la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones y a facilitar la inclusión en el mercado laboral mediante el acceso a la formación y el reconocimiento de las competencias para todos. El proyecto está coordinado por el Centro de Educación Laboral y Política de la Universidad de Bremen.

El resultado intelectual del proyecto, un módulo de formación para profesionales de la validación de aprendizajes previos, está disponible para su descarga en inglés: https://blogs.uni-bremen.de/effectvpl/files/2019/09/EffectVPL_Training-Module.pdf. El módulo de formación se centra en los aspectos beneficiosos para el individuo de la VPL e introduce el papel de las transiciones y las perspectivas y enfoques biográficos en el proceso de validación, así como el papel de los empleadores.

La duración del proyecto fue del 1 de septiembre de 2016 al 31 de agosto de 2019.

PÁGINA WEB: <https://blogs.uni-bremen.de/effectvpl/> (FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



GRETA - FUNDAMENTOS PARA EL DESARROLLO DE UN PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO TRANSVERSAL DE LAS COMPETENCIAS DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN DE ADULTOS/EDUCACIÓN CONTINUA (ALEMANIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no fo	<input type="checkbox"/> Inglés <input checked="" type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español

Los responsables de los cursos, los conferenciantes, los formadores -en pocas palabras, los profesores- contribuyen de manera significativa a la calidad y al éxito de los programas de formación continua. Sin embargo, lo que significa ser capaz de "enseñar" en la educación de adultos todavía no existe en las normas generales. Además, el reconocimiento de la docencia profesional sigue siendo demasiado escaso. El proyecto de investigación y desarrollo GRETA pretende sentar las bases de un procedimiento de reconocimiento transfronterizo de la competencia de los profesores de educación de adultos y de formación continua.

educación. Se trata de un gran paso hacia la profesionalización de este sector educativo.



¿Qué cuestiones aborda el proyecto?

- ¿Qué competencias son relevantes para la docencia y cómo pueden operacionalizarse para su reconocimiento?
- ¿Qué procedimientos de validación son adecuados para el reconocimiento de las competencias no formales e informales de los profesores?
- ¿Cómo se pueden relacionar los cursos de formación interdisciplinar para profesores con el modelo de competencias y cómo se pueden identificar las oportunidades de desarrollo para los proveedores?
- ¿Qué retos plantean las correspondientes estrategias de profesionalización?

¿Qué procedimiento se ha elegido?

Para desarrollar un sistema de reconocimiento que goce de amplia aceptación, el proyecto se llevará a cabo en estrecha colaboración con ocho organizaciones federales y paraguas de todos los ámbitos importantes de la educación y el perfeccionamiento de adultos. El enfoque transversal es una novedad en este ámbito y pretende contribuir decisivamente al éxito del proyecto. El proyecto de investigación y desarrollo desarrolla, sobre una base científica y en cooperación con profesores, proveedores de formación y socios del proyecto, instrumentos y procedimientos que permitan el reconocimiento de las competencias de los profesores. Para ello se aplica un enfoque multimetodológico consistente en análisis de material y bibliografía, debates en grupo y entrevistas a expertos y especialistas. Los datos se evalúan y se trasladan a la práctica.

Investigación

Los resultados se traducen en recomendaciones de actuación para un procedimiento de reconocimiento de la competencia del profesorado, considerando un análisis de oportunidades y riesgos.

¿Qué quiere GRETA y qué ha conseguido ya?

El objetivo del proyecto es la profesionalización y el reconocimiento de las competencias de los profesores en la

educación de adultos y la formación continua. El núcleo del proyecto es un modelo de competencias que refleja todas las competencias básicas necesarias para la docencia. El modelo de competencias según GRETA se divide en aspectos de competencia, áreas de competencia y facetas de competencia. Refleja todas las competencias que son importantes para la puesta en práctica de una buena oferta de aprendizaje de adultos.

PÁGINA WEB: <https://www.greta-die.de/> (ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: ¿QUÉ SENTIDO Y QUÉ CAMINO EN EL VOLUNTARIADO? (ITALIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input checked="" type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español Otros: Italiano

El voluntariado, que se encuentra entre las formas más difíciles de actividades consideradas como un momento formativo eficaz, entra ciertamente en la categoría del aprendizaje informal. Sin embargo, hojeando los principios fundadores

contenido en la Carta de Valores del Voluntariado podemos leer que "el voluntariado propone a todos ser responsables, cada uno por su parte, tanto de los problemas locales como de los globales y, a través de la participación, aportar una contribución al cambio social. Así, el voluntariado produce vínculos, bienes relacionales, relaciones de confianza y cooperación entre individuos y organizaciones contribuyendo a aumentar y potenciar el capital social del contexto en el que opera". Si un experto en el campo de los Recursos Humanos leyera esta frase, probablemente asociaría estas palabras con competencias específicas adquiridas a través de estas actividades. Por lo tanto, puede adivinar inmediatamente que el voluntariado puede ser una oportunidad no sólo para el crecimiento personal y emocional, sino también profesional, gracias a las actividades que permiten el desarrollo y el aumento de competencias requeridas también desde el mercado laboral.

bollettino **ADAPT**.it

Una investigación encargada por el Foro de la Juventud y realizada por la Universidad de Bath y GHT Consulting (Study on the Impact of Non formal Education in youth Organisations on Young People's Employability, 2013) en la que participaron más de 1000 jóvenes y unas 245 organizaciones juveniles, afirma que muchas competencias adquiridas durante las experiencias de voluntariado parecen ser requeridas por el mercado laboral, en particular las competencias comunicativas, organizativas, de toma de decisiones, la capacidad de trabajar en equipo y las competencias lingüísticas.

Por lo tanto, es necesario que los sistemas de validación y certificación de competencias - que contribuyen a la transparencia y la portabilidad de los resultados del aprendizaje en otros ámbitos como, por ejemplo, el ámbito laboral - puedan hacer reconocibles los resultados del aprendizaje realizado en el marco del voluntariado. El uso sistemático de las competencias desarrolladas en los sistemas de certificación de experiencias de voluntariado ayudaría también a mejorar la profesionalidad de los operadores del sector, ofreciendo la posibilidad a quienes participan en las actividades de obtener reconocimiento y prescindibilidad de lo realizado.

La difusión de prácticas de validación y certificación de competencias en el sector del voluntariado, por otra parte, encuentra obstáculos no sólo en el prejuicio de la superioridad de la formación reglada. Los estudios europeos revelan, de hecho, una cierta reticencia por parte de las organizaciones de voluntariado a presentar sus actividades como una posibilidad de crecimiento no sólo humano sino también profesional, temiendo que puedan negar el empuje y la razón perfecta del voluntariado (como actividad gratuita), en detrimento de un deseo de crecimiento profesional.

Luego hay otros dos obstáculos que hacen que la certificación de competencias sea un proceso difícil en este contexto. El primero consiste en la excesiva burocratización de este procedimiento, a menudo gestionado de forma centralizada por las autoridades nacionales o regionales, y que asusta a los trabajadores sociales y a los voluntarios. El sistema italiano es sin duda un ejemplo de procedimiento de derecho público que dificulta el desarrollo y la aplicación del sistema de certificación.

PÁGINA WEB: <https://www.bollettinoadapt.it/certificazione-delle-competenze-quale-significato-e-quale-percorso-nel-volontariato/> (ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



NORMAS DE PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES ADQUIRIDOS DE MANERA INFORMAL (ESLOVENIA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / aprendizaje no

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español



UNILJ > University > Organization, legal framework and reports > Statutes of UL and regulations

RULES ON THE PROCEDURE AND CRITERIA ON THE RECOGNITION OF THE KNOWLEDGE AND SKILLS OBTAINED THROUGH INFORMAL LEARNING

Based on ZVIS, Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 67/1993, and the amendment, the official consolidated text: Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 119/2006, the Criteria for credit assignment to study programmes, Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 124/2004, the Criteria on accreditation of higher education institutions and study programmes, Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 101/2004, and the provisions of the University of Ljubljana Statute, Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 8/2005, and the amendment, the University of Ljubljana Senate, at its 15th session dated 29 May 2007, adopted the following

Rules on the procedure and criteria on the recognition of the knowledge and skills obtained through informal learning

Article 1 Contents

These Rules govern the procedure of establishing, assessing, confirming and recognising knowledge, and the criteria on the recognition of knowledge and skills obtained by the candidates through informal learning prior to enrolment and while studying at a University of Ljubljana member (hereinafter: "UL member").

Esta práctica representa 11 de los 24 artículos de las "Normas de procedimiento y criterios para el reconocimiento de conocimientos y competencias adquiridos de manera informal", que aprobó el Claustro de la Universidad de Liubiana el 29 de mayo de 2007. Proporciona una visión detallada del proceso de validación que las facultades (miembros de la Universidad de Liubiana) utilizan para el reconocimiento de las competencias que los estudiantes han adquirido en formaciones y proyectos de educación no formal.

Artículo 1: Contenido

El presente Reglamento regula el procedimiento de establecimiento, evaluación, confirmación y reconocimiento de los conocimientos, así como los criterios sobre el reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos por los candidatos a través del aprendizaje informal antes de la matriculación y durante los estudios en un miembro de la Universidad de Liubiana (en lo sucesivo, "miembro de la UL"). El aprendizaje informal es una actividad educativa intencionada llevada a cabo como parte de las instituciones educativas o fuera de ellas. Las actividades educativas, los programas, los cursos y otros tipos de educación informal no proporcionan a los estudiantes un título o cualificación de educación aprobado por el Estado. La categoría de conocimientos obtenidos a través del aprendizaje informal incluye los conocimientos obtenidos como parte de la experiencia laboral, los conocimientos obtenidos a través del autoaprendizaje o como parte de actividades de aficionados, así como los conocimientos obtenidos a través del aprendizaje experimental.

Artículo 2: Reconocimiento de los conocimientos y las competencias adquiridos mediante el aprendizaje informal

El procedimiento de establecimiento, evaluación, confirmación y reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos a través del aprendizaje informal es el mismo para los candidatos que pretenden matricularse en un miembro de UL que para los estudiantes que ya están matriculados en un miembro de UL. Los candidatos que deseen que sus conocimientos y competencias obtenidos de manera informal sean reconocidos como requisitos de admisión o como parte de las obligaciones del programa de estudios en el que ya están matriculados pueden solicitar el procedimiento de reconocimiento. El término "candidato" se aplica a los estudiantes.

Artículo 3: Principios aplicados en el proceso de reconocimiento de los conocimientos y competencias informales

Un miembro de la UL reconoce y atribuye a los candidatos los conocimientos y habilidades obtenidos de manera informal cuyo contenido, volumen y nivel de dificultad se ajustan, total o parcialmente, a las competencias generales o específicas de la materia determinadas pertinentes para el programa de estudios en el que el candidato desea matricularse.

Artículo 4: Bases para el reconocimiento

El reconocimiento se basa en un certificado u otro documento, en el que se especifican la fecha y la institución, el número de ECTS (si se determina) y el programa con sus contenidos, y que acredita que el candidato ha completado



el programa. Cualquier certificado u otro documento que pueda servir como prueba de los conocimientos obtenidos por el candidato.

a través de programas educativos informales incluyen:

- un certificado de los instructores de educación y formación sobre el programa educativo superado con éxito;
- un certificado sobre educación informal;
- certificado expedido por una empresa sobre prácticas, ejecución de proyectos, etc;
- la presentación de productos, publicaciones y otros tipos de trabajos independientes elaborados por los candidatos.

Artículo 5: Cesión de créditos

Si los conocimientos y competencias obtenidos de manera informal se reconocen como una obligación de estudios cumplida, deberán evaluarse de acuerdo con los criterios de asignación de créditos a los programas de estudios según el ECTS.

Artículo 6: El organismo designado para la aplicación del procedimiento de reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos a través del aprendizaje informal

Los conocimientos y competencias obtenidos por los candidatos a través del aprendizaje informal son establecidos, verificados, confirmados y reconocidos por el organismo competente de un miembro de UL.

Artículo 7: Criterios aplicados en el procedimiento de reconocimiento

En el procedimiento de reconocimiento se aplican los siguientes criterios - la evaluación de las competencias adquiridas debe basarse principalmente en los objetivos educativos o los requisitos de admisión del programa de estudios en el que el candidato desea matricularse; - las competencias adquiridas por el candidato deben estar debidamente documentadas y reconocidas, independientemente de dónde y cómo las haya obtenido.

Artículo 8: Casos especiales que requieren la acreditación de conocimientos y competencias obtenidos a través del aprendizaje informal

Entre los casos especiales que requieren una prueba de los conocimientos y competencias obtenidos mediante el aprendizaje informal figuran los siguientes:

- El candidato presenta un certificado u otro documento que sólo acredita su asistencia a un curso de formación, pero no también que se evaluaron sus conocimientos;
- El candidato no puede presentar un certificado u otro documento porque el proveedor de educación pertinente no emitió tal documento;
- O bien el candidato no puede conseguir el material impreso del programa educativo correspondiente o dicho material es insuficiente hasta el punto de que no se puede realizar la comparación.

Artículo 9: Reconocimiento de los conocimientos y competencias adquiridos en el trabajo, mediante autoaprendizaje y aprendizaje informal

Un candidato puede solicitar el reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos en el trabajo, a través del autoaprendizaje y del aprendizaje informal. El proceso de establecimiento, evaluación, confirmación y reconocimiento de dichos conocimientos es diferente porque no suele haber certificados u otros documentos que respalden los conocimientos adquiridos ni descripciones de un programa educativo que permitan la comparación. En el proceso de establecimiento, evaluación, confirmación y reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos de manera informal, el organismo competente de un miembro de UL decide:

a) Evaluar los conocimientos y competencias obtenidos de manera informal con evaluaciones de conocimientos y competencias:

Para verificar los conocimientos y competencias obtenidos de manera informal, el organismo competente de un miembro de UL selecciona el método más adecuado en función de los objetivos y las normas de los conocimientos que se van a evaluar. Los conocimientos pueden evaluarse de las siguientes maneras:

- Con una entrevista, debate o defensa;
- Defendiendo un trabajo de seminario o un proyecto preparado a tal efecto, o evaluando un producto;
- Con un examen oral o escrito.
- Evaluando los procedimientos llevados a cabo por un candidato durante una prueba práctica (trabajo, tarea, etc.), demostración, presentación o simulación;

b) Establecer, evaluar y confirmar los conocimientos y competencias obtenidos a través del conocimiento informal mediante la evaluación de los productos y servicios resultantes. Un candidato puede haber preparado ya un producto que demuestre que domina una parte del programa de estudios (módulo, curso) en el que se matricula. La comisión puede utilizar dicho producto como base para la preparación de la evaluación sobre los resultados del aprendizaje y las competencias logradas por el candidato. Mediante la evaluación de dichos productos y servicios, se puede establecer, verificar y confirmar lo siguiente:

- El trabajo práctico realizado;
- Un trabajo escrito;
- Un servicio realizado en el trabajo (la ejecución de un proyecto, etc.)

Artículo 10: Aplicación

El procedimiento de reconocimiento se inicia a petición del candidato, que presenta una solicitud en el formulario adecuado, que forma parte integrante del presente Reglamento, en la Oficina de Asuntos Estudiantiles. Si la solicitud está incompleta, la Oficina pedirá al candidato que la complete y fijará un plazo para ello.

Artículo 11: Componentes obligatorios de la solicitud de reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos a través del aprendizaje informal

La solicitud de reconocimiento de los conocimientos y competencias obtenidos a través del aprendizaje informal (en lo sucesivo:

"solicitud") debe incluir:

- certificados;
- otros documentos (documentos diversos, expedidos por el empresario y que sirven para acreditar la experiencia, certificados de asistencia a seminarios y cursos de formación, etc.);
- una carpeta en la que los candidatos preparan sus CV con información sobre su formación, empleos y otras experiencias y conocimientos obtenidos anteriormente;
- otras pruebas (productos, servicios, publicaciones y otros trabajos independientes elaborados por los candidatos; proyectos, inventos, patentes, etc.).

SITIO WEB: https://www.uni-lj.si/university/organization_legal_framework_and_reports/statutes_of_ul_and_regulations/2016102414583479/

(FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



HERRAMIENTA PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:

BIOGRAFÍA

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Trabajador social o juvenil
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTIC :

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros

Es una exposición sistemática y cronológica de la trayectoria educativa de un individuo. La biografía educativa recoge y analiza las distintas formas de adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias en diferentes circunstancias vitales. Este método tiene un valor especial en la detección de conocimientos ocultos, y se sugiere utilizarlo en la fase inicial del proceso de evaluación - diagnóstico o preparación del CV-. Podría elaborarse en forma de ensayo estructurado, entrevista dirigida o, preferiblemente, una combinación de ambos. El uso del método biográfico es especialmente adecuado en situaciones en las que los individuos se encuentran en una situación completamente nueva e impredecible, como un nuevo empleo, la transición del sector público al privado y muchas otras.

Opomnik za prepoznavanje neformalno pridobljenih kompetenc iz življenjske zgodbe

Socialno okolje

Značilne interakcije	Kompetenca

Interesno področje – zanimanja, konjčki, razvedril

Značilne interakcije	Kompetenca

Prejete življenjske prelovice – nove življenjske okoliščine, nove vloge

--	--

El método biográfico consta de varios pasos:

- Paso 1: Preparación de las instrucciones para escribir la biografía y motivación del candidato para participar. Las instrucciones deben ser breves y no deben preguntar por los detalles, sino limitarse a llamar la atención sobre determinadas situaciones y acontecimientos de la vida. No hay una forma prescrita ni el alcance de la narración. Cuando el candidato escriba su biografía debe disponer de espacio suficiente para poder expresarse libremente de acuerdo con sus emociones internas y sus propios puntos de vista. Si el candidato se niega a escribir la historia de su vida, el asesor puede decidir utilizar una entrevista abierta. Si es posible, el asesor graba cada conversación o escribe una breve nota para recordar información que, de otro modo, podría pasarse por alto más tarde. El papel del asesor en esta parte consiste únicamente en escuchar activamente y orientar discretamente con preguntas breves.
- Paso 2: Lectura en profundidad de las historias de vida. En la segunda parte el asesor analiza la historia escrita o sus notas y prepara preguntas para una entrevista guiada de las áreas que en su opinión todavía son necesarias discutir para una determinación fiable de los conocimientos, habilidades y competencias del candidato.
- Paso 3: Entrevista guiada. En el diálogo, el asesor intenta averiguar más detalles que son importantes para una explicación y descripción de los conocimientos y competencias no formales del candidato. El análisis reflexivo de la situación vital, la historia laboral con el aprendizaje que la acompaña son importantes para el diagnóstico de las competencias que más tarde se pueden editar y, si es necesario, evaluar.
- Paso 4: Recogida de pruebas adicionales. Muchas de las competencias que los asesores identifiquen junto con los candidatos pueden estar respaldadas por pruebas adicionales como certificados diversos, recomendaciones, documentación fotográfica, etc.

PÁGINA WEB:

http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/ACS_Razvoj_pismenosti/RAZVOJ_PISMENOSTI_38Pripomocek_za_samoevalvacijo_kompetenc.pdf
(ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



CARTERA ELECTRÓNICA EP (ESLOVENIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input checked="" type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

El portafolio electrónico (PE) es una aplicación web desarrollada en el centro Andragogic de Eslovenia para la identificación y el reconocimiento del aprendizaje no formal. El portafolio está diseñado para que los candidatos puedan presentar todas las aplicaciones y actividades de aprendizaje realizadas en la vida laboral y privada. Puede constar de varios documentos: de los que tratan sobre la cualificación individual preparados por otros (p. ej.: profesores, asesores, empleadores), reflexiones sobre las actividades de aprendizaje, especialmente el aprendizaje

logros y productos del candidato, proyectos u otras formas de trabajo protegido por derechos de autor. La cartera electrónica permite la creatividad y la presentación de la individualidad.

Para utilizar E-portfolio necesitamos un PC (fijo, portátil, netbook, tablet, smartphone) y un sistema operativo (Linux, Mac, Windows), que esté conectado a Internet y tenga cargado el navegador web adecuado. Para trabajar cómodamente, se recomienda una conexión de banda ancha a Internet, independientemente del navegador, que debe ser la última versión de Firefox, Chrome, Safari, Opera o IE 8-10.

Es necesario registrarse con un nombre de usuario y una contraseña. Antes de utilizarlo, los usuarios deben leer los términos, condiciones de uso y declaración de privacidad y estar de acuerdo con ellos.

Un portafolio consta de herramientas para la recopilación y compilación de datos y documentos, donde los usuarios pueden crear sus perfiles, CV, documentos cargados y diarios de aprendizaje. Existen herramientas para la organización de los documentos, en las que los usuarios pueden ordenar los elementos que desean incluir en su carpeta o elegir entre distintas vistas de la carpeta para distintos grupos destinatarios.

También hay herramientas disponibles para compartir y trabajar en red: aquí los usuarios pueden editar la privacidad, encontrar amigos, unirse a grupos o debatir sobre diferentes temas.



PÁGINA WEB: <https://www.acs.si/en/fields-of-work/validation/> (ÚLTIMA FECHA DE ACCESO: 15/01/2022)



CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE (ESLOVENIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input checked="" type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

Se trata de un cuestionario para la identificación y evaluación de la competencia clave "aprender a aprender". Se trata de un cuestionario de autoevaluación para adultos que ayuda a identificar y evaluar distintos tipos y niveles de competencias en el ámbito de "aprender a aprender". El objetivo es que los adultos sean más conscientes de cómo necesitan aprender para tener éxito en su vida profesional y privada.



El cuestionario se ha elaborado en el marco del proyecto "Desarrollar la alfabetización y determinar la oferta de aprendizaje no formal y el reconocimiento" en 2011. Las competencias de "aprender a aprender" incluyen:

- área motivacional con el contexto social de factores internos (valores, actitudes, sentimientos) y externos (entorno social), que afecta al aprendizaje.
- estrategias cognitivas y de aprendizaje: habilidades de pensamiento complejas, hábitos mentales, aprendizaje directo de estrategias de aprendizaje exitosas, conocimiento del aprendizaje en tres niveles: Sé a) cómo aprender; b) por qué / cuándo utilizar determinados aprendizajes;
- El área metacognitiva, que abarca el desarrollo de estrategias metacognitivas y la capacidad de aprendizaje metacognitivo mostrando si los adultos pueden reflexionar, supervisar, controlar y navegar por su aprendizaje.

El cuestionario consta de 60 afirmaciones, diseñadas para evaluar las tres áreas de competencia "aprender a aprender" de acuerdo con los objetivos operativos definidos: 15 afirmaciones están relacionadas con el área motivacional y el contexto social, 28 afirmaciones con el área cognitiva y las últimas 17 con las habilidades metacognitivas. Las 20 primeras afirmaciones del cuestionario se refieren a la preparación para el aprendizaje, otras 20 a la puesta en práctica del aprendizaje y las 20 últimas a la reflexión sobre la enseñanza. El formulario electrónico de los cuestionarios permite un mejor análisis de los datos y una mejor interpretación de los resultados, ya que la impresión presenta los puntos obtenidos para cada competencia y la suma de competencias en un área determinada. El formulario electrónico es accesible mediante contraseña a través del Centro de Educación de Adultos de Eslovenia en la dirección web: <http://vpnz.acs.si/vprasadnik/index.php/survey/index/sid/88328/lang/en>. El número de puntos en determinadas áreas puede indicar si los objetivos educativos actuales se han establecido correctamente y hasta qué punto la persona está motivada y es consciente de sus estrategias de aprendizaje. La interpretación detallada de los resultados del cuestionario proporciona información sobre cada competencia: cuáles están bien desarrolladas y cuáles deben mejorarse. Uno de los aspectos importantes del cuestionario es que motiva a los adultos a responsabilizarse de su aprendizaje permanente. El cuestionario ayuda (a):

- identificar valores y actitudes ante la educación, el aprendizaje y el conocimiento;
- identificar las características de un buen entorno de aprendizaje y tomar conciencia de cómo crearlo;
- Ser consciente de los intereses fundamentales (deseos, expectativas en materia de educación y ocupación);
- establecer y mantener la motivación para el aprendizaje;
- hacer frente a las emociones y desarrollar habilidades sociales;
- controlar y evaluar su propio aprendizaje y sus progresos;
- explicar el proceso del propio aprendizaje (estructura, estrategia, comparación de experiencias, identificación de lagunas de conocimiento, búsqueda de las causas del éxito y del fracaso, conocimiento del estado de ánimo y de la motivación internos)
- desarrollar la capacidad de pensamiento complejo y desarrollar estrategias de aprendizaje (planificación de los objetivos de aprendizaje, centrar la atención en la tarea de seleccionar las estrategias cognitivas adecuadas y estructurar la información, y memorizar y procesar la información, el uso de medios adecuados para mostrar lo que se ha aprendido)



MI EXPERIENCIA (ESLOVENIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input checked="" type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input checked="" type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros

Moje izkušnje es una herramienta de validación y reconocimiento de la experiencia laboral, adquirida mediante el trabajo estudiantil para estudiantes y alumnos de secundaria. El certificado **Moje izkušnje** incluye experiencias pasadas y competencias para ayudar a los jóvenes a aumentar su empleabilidad. Por otra parte, **Moje izkušnje** ofrece a los empleadores una revisión fácil y creíble de todas las experiencias laborales de un alumno/estudiante durante los estudios. Los jóvenes pueden acceder al **Moje izkušnje** electrónicamente como portafolio digital y exportar el certificado a un archivo PDF o imprimirlo.



Moje izkušnje consiste en la información de todas las actividades estudiantiles que ha realizado una persona:

- sobre el empleador/empresa donde trabajó el estudiante;
- sobre el tipo de trabajo;
- sobre la duración y el número de horas de trabajo de los estudiantes;
- sobre las competencias básicas adquiridas por el trabajo de los estudiantes (por ejemplo, conocimientos de informática, lenguas extranjeras, capacidad para realizar tareas administrativas básicas, comunicación con los clientes, etc.);
- sobre las competencias adicionales adquiridas por el trabajo de los alumnos. Todos los datos se recogen automáticamente, por lo que los estudiantes y alumnos sólo tienen que exportarlos a un archivo PDF o imprimirlos. **Moje izkušnje** está validado por el sistema de certificación Nefiks. Además, otras agencias de empleo para la intermediación laboral de estudiantes en Eslovenia ofrecen una especie de impresión de trabajos anteriores y referencias de estudiantes. Actualmente, 135.000 jóvenes en Eslovenia tienen **Moje izkušnje**.

El empresario puede ver:

- revisión de toda la experiencia laboral de un alumno/estudiante durante los estudios, que le ayuda en el proceso de selección y contratación de jóvenes (para trabajos de estudiante y para empleo regular);
- nombre de la empresa/empleador;
- el año de trabajo del estudiante en la empresa;
- el tipo de trabajo realizado por los estudiantes;
- el número de horas de trabajo de los estudiantes en cada empleador (la información exacta basada en el número de horas en las facturas pagadas de los formularios de remisión - Moje izkušnje son creíbles);
- Competencias adquiridas (habilidades interpersonales, competencias específicas del trabajo, lenguas extranjeras, conocimientos informáticos): los empleadores obtienen una mejor visión general de los conocimientos del candidato a través de **Moje izkušnje**, es un añadido al CV del candidato.

Moje izkušnje está disponible para los miembros y ex miembros de la agencia de empleo e-Študentski Servis en el sitio web www.studentski-servis.com llamado Osebni Servis (Servicio Personal). Está preparado para ayudar a los jóvenes a registrar sus conocimientos y habilidades adquiridos a través del trabajo estudiantil de la forma más fácil y rápida posible. Sirve como herramienta para planificar la trayectoria profesional: Puede ser:

- guardado en un archivo PDF y adjuntado a las solicitudes electrónicas de empleo;
- imprimir como documento y adjuntarlo a la solicitud de empleo junto con el CV y la carta de motivación;
- llevado a la entrevista de trabajo como certificado de las experiencias adquiridas;
- presentado al orientador profesional del Servicio Público de Empleo, ya que ayuda a preparar los planes de carrera profesional y permite tener una visión de conjunto de las experiencias de los jóvenes.



PROYECTO VOYCE (ERASMUS +)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input checked="" type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros idiomas: Italiano, portugués, polaco, francés

VOYCE - Volunteering Youth: routes and tools for Competence's Emersion fue un proyecto Erasmus +. El objetivo principal era validar las competencias adquiridas por los jóvenes voluntarios.

Los grupos destinatarios del proyecto eran:

- Jóvenes europeos voluntarios interesados en que se validen sus competencias; se prestó especial atención a los jóvenes desfavorecidos;
- las personas que dentro de las organizaciones tutelan a los voluntarios;
- Institución pública encargada de planificar y aplicar las políticas educativas y de empleo;
- empresas que contratan a jóvenes.

Se crearon 5 salidas diferentes:

- O1 investigación sobre la validación de las competencias adquiridas en el voluntariado previo
- Manual O2 para la validación de competencias
- O3 plataforma interactiva para la validación de competencias en línea (<http://intranet.voyceproject.eu/>)
- O4 Guía para "Mentores de vías de emergencia del aprendizaje"
- Módulo de formación O5 Habilidades en acción

PÁGINA WEB: <http://www.voyceproject.eu/> (FECHA DE ACCESO: 8.11.2021)



MARCA DE CALIDAD - ZNAČKA KVALITY (ESLOVAQUIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:

El **Sello de Calidad** en la Gestión del Voluntariado es una herramienta única para evaluar y establecer normas de calidad para las organizaciones que trabajan con voluntarios y desean mejorar su gestión o confirmar su calidad. El sello es también una referencia útil para los propios voluntarios a la hora de elegir una organización con la que trabajar.

Los Estándares de Calidad para la Gestión del Voluntariado son una marca de calidad de la gestión del voluntariado que una organización puede obtener si supera un proceso definido de autoevaluación y evaluación externa de la gestión del voluntariado por parte de evaluadores formados. El sello de calidad se concede por tres años.

Las Normas de Calidad se desarrollaron en 2014 y han pasado a formar parte de la oferta de voluntariado de los centros de voluntariado. Los voluntarios potenciales pueden ver cuántas estrellas tiene una organización que ha publicado una oferta de voluntariado o qué estándar cumple.

Para obtener la marca de calidad (de 1 a 3 estrellas), es necesario verificar el sistema de trabajo de la organización con los voluntarios en las fases de seguimiento:

- En primer lugar, la organización autoevalúa su actuación mediante un formulario de autoevaluación y envía el formulario cumplimentado a la PDCO (Plataforma de Centros y Organizaciones de Voluntariado).
- El evaluador externo se pondrá en contacto con la organización y solicitará los materiales/documentos adicionales que la organización necesite tener de acuerdo con el formulario cumplimentado.
- Una vez completado el material, el evaluador otorgará/no otorgará una nota de calidad y consultará sobre cómo mejorar la calidad de la gestión del voluntariado en la organización.

El proceso de evaluación externa dura aproximadamente de 1 a 3 meses, dependiendo de que la organización disponga de todos los materiales para demostrar si cumple una determinada norma.

PÁGINA WEB: <https://www.dobrovolnickecentra.sk/sk/aktivty/značka-kvality> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



V-COMPETENCIAS (ESLOVAQUIA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Trabajador social o juvenil
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaco
- Esloveno
- Español
- Otros

V-competencias es una herramienta en línea que ayuda a los voluntarios a darse cuenta, nombrar, registrar y demostrar las competencias adquiridas o desarrolladas a través del voluntariado. Los voluntarios apoyan su autoevaluación con fotos, vídeos, documentos y otros productos y resultados del voluntariado. El formulario cumplimentado es verificado por un coordinador local de la organización en la que se han llevado a cabo las actividades mencionadas. A continuación, las competencias adquiridas son evaluadas por la Comisión de la Universidad Matej Bel en

Banska Bystrica, que expide un certificado con las competencias especificadas. Los voluntarios pueden adjuntar este certificado a su CV y demostrar a sus futuros empleadores las competencias verificadas que han adquirido a través del voluntariado. La herramienta se desarrolló en el proyecto VOLWEM - Volunteering as Way to Employment.



Las ocho competencias clave del formulario se inspiran en las Competencias clave para el aprendizaje permanente definidas por el Parlamento Europeo y el Consejo:

1. Competencias de comunicación
2. Competencias digitales
3. Competencias para la resolución de problemas
4. Aprender a aprender
5. Competencias sociales y personales
6. Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial
7. Competencias sociales y cívicas
8. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología

Dentro de las competencias individuales, se mencionan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes específicas, con breves explicaciones y ejemplos de actividades en las que los voluntarios podrían adquirir o desarrollar estas competencias.

Un ejemplo de Competencia Clave:

Competencias de comunicación

1. La capacidad de comunicarse adecuadamente en la lengua materna significa comunicarse de forma hablada y escrita en diferentes situaciones, adaptando las propias expresiones a los requisitos de la situación. Ejemplos de actividades: comunicación personal con clientes, socios, trabajadores del personal y organizaciones de distintos grupos, con personas de distintas edades, sexo, procedencia, etc.; llamar a los clientes; redactar informes; presentaciones del propio trabajo o presentación de la organización, ... (se enumeran muchas más).

2. La capacidad de trabajar con información significa ser capaz de distinguir y utilizar distintos tipos de textos, buscar, recopilar y procesar información. Ejemplos de actividades: Búsqueda de información sobre un tema concreto, Creación de textos sobre un tema elegido, Preparación y elaboración de material promocional y presentaciones sobre el tema, Trabajo administrativo.
3. La capacidad de escuchar activamente a los demás significa prestar atención a sus expresiones, comprenderlas y reaccionar en consecuencia.
Ejemplos de actividades: Comunicación con otras personas, escucha de sus problemas, escucha de sus historias y respuesta activa, empática y sensible en la audiencia; Proporcionar retroalimentación a las personas; Comunicación con un cliente que requiere escucha activa y respuesta en una audiencia.
4. Capacidad para participar en el debate significa participar eficazmente en discusiones, expresar y defender puntos de vista, argumentar adecuadamente un diálogo constructivo. Ejemplos de actividades: gestión de discusiones/debates con otros voluntarios, trabajadores o clientes centrados en diversos temas; participación en trabajos/debates en grupo.
5. Capacidad para comunicarse en una lengua extranjera significa comprender y expresar ideas y opiniones de forma oral y escrita en diversas situaciones sociales y laborales, capacidad para escuchar, hablar, leer y escribir en una lengua extranjera. Ejemplos de actividades: Comunicación personal y/o escrita con otras personas en una lengua extranjera; Elaboración de informes en una lengua extranjera; Búsqueda de información en una lengua extranjera; Estudio en una lengua extranjera; Traducción de textos; Interpretación.

PÁGINA WEB: <http://www.dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk/> (FECHA DE ACCESO: 23.09.2021)



CIVCIL - COMPETENTE EN EL VOLUNTARIADO, COMPETENTE EN LA VIDA (ERASMUS+)

GRUPO DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Futuro empleador<input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc.<input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud<input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Red / organizaciónPrograma / proyecto<input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía<input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla<input checked="" type="checkbox"/> Material de formación / aprendizaje	TEMAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Premios<input type="checkbox"/> Certificados / referencias<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inglés<input type="checkbox"/> Alemán<input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco<input type="checkbox"/> Esloveno<input type="checkbox"/> Español<input type="checkbox"/> Otros:
---	--	---	--

Competent in Volunteering, Competent In Life fue un proyecto Erasmus + (2015 - 2017) con el objetivo de involucrar a los jóvenes con menos oportunidades en el voluntariado y así integrarlos en la sociedad. Dentro del proyecto, se plantearon reconocer las competencias y habilidades adquiridas a través del voluntariado y aumentar la empleabilidad de estos jóvenes. El segundo objetivo era informar sobre las herramientas de validación de competencias adquiridas a través del voluntariado ya existentes en Europa.

En el proyecto CIVCIL, además de desarrollar la herramienta en línea, han creado un sitio web general www.civcil.eu sobre herramientas en línea similares en Europa y han elaborado publicaciones y material de formación sobre la gestión de jóvenes voluntarios y voluntarios con discapacidad.

PÁGINA WEB: <http://www.civcil.eu/aboutcivcil/> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



E-LEARNING - E-VZDELÁVANIE (ESLOVAQUIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación / aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:

El e-learning en entorno Moodle es otra de las actividades del PDCO en Eslovaquia. Los interesados pueden encontrar cursos (2021) sobre los siguientes temas:

- Aprendizaje servicio **en la educación** y formación de niños y jóvenes para el voluntariado **(1,2)** - el objetivo principal del programa de formación es desarrollar y ampliar los conocimientos y habilidades del personal pedagógico y profesional de las escuelas e instituciones educativas en la aplicación de la educación y formación de niños y jóvenes para el voluntariado a través de la estrategia de aprendizaje servicio de acuerdo con el Concepto de Educación y Formación de Niños y Jóvenes para el Voluntariado.
- **Curso de gestión del voluntariado - LEVOL-APP**
- **Medir y comunicar el impacto del voluntariado**
- **Formación para evaluadores de la Escuela Comprometida y el Aprendizaje-Servicio Regional AWARD en la región CEE**

El portal fue creado y funciona gracias al apoyo de la subvención del Ministerio de Educación, Ciencia, Investigación y Deporte de la República Eslovaca "Programas para la Juventud 2014 - 2020", administrada por IUVENTA - Instituto Eslovaco de la Juventud.

PÁGINA WEB: <https://evzdelavanie.dobrovolnickecentra.sk/> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



EDUCACIÓN EN EL VOLUNTARIADO - VZDELÁVANIE V DOBROVOĽNÍCTVE (ESLOVAQUIA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:

La plataforma PDCO tiene un compromiso de larga data con la educación y el desarrollo de competencias clave en el ámbito del voluntariado. Ofrece una serie de programas de formación destinados a mejorar la calidad de la gestión del voluntariado, reuniendo a expertos y profesionales que llevan muchos años dedicados a la práctica, la teoría y la legislación del voluntariado.

La Plataforma ha ampliado recientemente su oferta para incluir cursos en línea, haciéndolos aún más accesibles a cualquier persona en Eslovaquia. El contenido se corresponde con el de las formaciones presenciales clásicas, aunque también incluye consultas personales.

Los cursos individuales están abiertos por la Plataforma al público en general, mientras que los cursos privados también están disponibles para escuelas, organizaciones o instituciones.

Oferta de formación actual (2021):

- Gestión de voluntarios
- Aprendizaje servicio en la educación y formación de niños y jóvenes para el voluntariado
- Medir y comunicar el impacto del voluntariado
- Gestión de voluntarios jóvenes y desfavorecidos

PÁGINA WEB: <https://www.dobrovolnickecentra.sk/sk/aktivity/vzdelavanie> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



ESCUELA COMPROMETIDA - ANGAŽOVANÁ ŠKOLA

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:
---	---	--	---

El Premio Escuela Comprometida - Proyecto Nacional de Aprendizaje Servicio tiene por objeto destacar y reconocer la labor de los centros de educación infantil, primaria y secundaria que llevan a cabo proyectos de aprendizaje servicio, promueven la ciudadanía activa entre los jóvenes y realizan actividades de servicio a la comunidad que alcanzan objetivos educativos.

Los Premios Nacionales son elaborados por la Plataforma de Centros y Organizaciones de Voluntariado bajo los auspicios del Ministerio de Educación, Ciencia, Investigación y Deporte.

El premio está abierto a centros de educación infantil, primaria y secundaria que lleven a cabo proyectos de voluntariado centrados en el servicio a la comunidad en conjunción con objetivos educativos y promuevan la ciudadanía juvenil activa. Al poner en marcha estos proyectos, las escuelas cumplen el Concepto de Educación y Formación de Niños y Jóvenes para el Voluntariado, aprobado por el Ministerio de Educación, Ciencia, Investigación y Deporte en 2018.

Se trata del primer premio de este tipo, que quiere visibilizar y destacar la importancia de la labor de los centros educativos que utilizan el método de aprendizaje servicio para promover la implicación de los alumnos en actividades de la sociedad civil. Este método utiliza los conocimientos y habilidades que los alumnos y alumnas adquieren durante sus estudios para identificar los problemas que aquejan a la comunidad en la que opera el centro educativo y aplicar soluciones a los mismos.

El premio pretende destacar el papel de la escuela como institución que no sólo imparte contenidos académicos, sino que prepara a los jóvenes para participar en la vida democrática de la sociedad fomentando la participación en la mejora de la calidad de vida de la comunidad y la sociedad.

Los ganadores de la ronda nacional serán nominados para los premios a nivel de Europa Central y Oriental del llamado Premio Regional a las Prácticas de Aprendizaje-Servicio de Éxito en Europa Central y Oriental (CEE SL Network).

PÁGINA WEB: <https://angazovanaskola.sk/> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



FUTVOL (ERASMUS +)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / aprendizaje no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros:

El proyecto FutVol (Futuras Competencias para el Voluntariado) aborda los futuros retos en materia de competencias en el ámbito del voluntariado en Europa. El proyecto FutVol aborda estas cuestiones diseñando y probando un nuevo concepto de competencias dirigido a los estudiantes adultos que son voluntarios. El proyecto reunió a instituciones educativas, organizaciones del tercer sector y otros agentes de 10 países (BG, FI, HU, IT, LV, PO, PT, RO, TK y UK). El concepto de competencias combina un conjunto de competencias definidas para el futuro del voluntariado, el aprendizaje entre iguales y actividades de prospectiva:

- Habilidades FutVol - Sistema STAR
- Modelo de aprendizaje entre iguales
- Facilitar un taller sobre el futuro de las ONG
- Herramienta de prospectiva

PÁGINA WEB: <https://futvolproject.eu/results> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



CURSO DE INFORMÁTICA PARA MAYORES - (ESLOVAQUIA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

- Premios
- Certificados / referencias
 - Aprendizaje informal / aprendizaje no formal

- Inglés
- Alemán
- Eslovaco
- Esloveno
- Español
- Otros:

El curso de informática se centró en el desarrollo de las capacidades informáticas de las personas mayores, a través de las cuales pudieron mejorar sus habilidades para trabajar con un ordenador, una tableta o un smartphone, familiarizarse con las tecnologías modernas y utilizarlas para mejorar su calidad de vida.

Idea de proyecto

La principal motivación para la creación de la actividad fue una petición indirecta de la comunidad, pero también del propio 1er Gimnasio Privado de Bratislava. El Gimnasio lleva mucho tiempo intentando abrir la comunidad escolar a un entorno más amplio, con el objetivo de que los alumnos y estudiantes conozcan a gente corriente y experimenten un entorno diferente al de su casa o al de la escuela. De este modo, la escuela crea y busca situaciones y contactos en los que los alumnos salen de su zona de confort y conocen a personas desfavorecidas y que viven en circunstancias diferentes a las suyas.

El 1er Gimnasio Privado de Bratislava recibió la etiqueta de Escuela Comprometida por su proyecto "Curso de informática para mayores" como finalista del primer premio nacional de 2020.

La actividad premiada de la escuela se centró en ayudar a los mayores del distrito de Bratislava - Ružinov. También respondió a un artículo de la revista mensual Ružinovské echo del distrito municipal, que describía el gran interés de los pensionistas de la Autoridad Local de Ružinov por la formación en TI. En cooperación con la autoridad local, la escuela identificó a un grupo de personas mayores y se dirigió a ellos con la oferta de un curso centrado en el desarrollo de habilidades informáticas. Cada anciano tenía un **estudiante voluntario** que era también su asistente personal.

PÁGINA WEB: <https://angazovanaskola.sk/ocenovanie/ocenene-skoly/2020/1-sukromne-gymnazium-v-bratislave>
(FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



LEVOL-APP (ERASMUS +)

GRUPO DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Futuro empleador<input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc.<input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud<input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Red / organizaciónPrograma / proyecto<input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía<input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla<input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Premios<input type="checkbox"/> Certificados / referencias<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inglés<input type="checkbox"/> Alemán<input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco<input type="checkbox"/> Esloveno<input checked="" type="checkbox"/> EspañolOtros: Italiano, portugués
--	---	---	--

"Levol-app: learning app for the VET on volunteering management programmes" surgió para superar la falta de nuevas vías de aprendizaje orientadas a cubrir las necesidades profesionales reales de las organizaciones sin ánimo de lucro y sus equipos. Se trataba de una asociación estratégica de 28 meses a escala de la UE financiada por Erasmus+ y su Acción Clave 2 para el desarrollo de la EFP.

El proyecto creó una plataforma en línea en 5 idiomas para apoyar a las ONG en la creación o mejora de programas para involucrar mejor a los voluntarios como ciudadanos activos y mejorar las competencias y habilidades profesionales de los gestores de voluntarios. Además del formato en línea y la formación ofrecida por los socios del proyecto a sus usuarios, la plataforma combina diferentes metodologías formales y no formales junto con materiales interactivos y audiovisuales para garantizar un autoaprendizaje eficaz de quienes la utilizan. La plataforma contiene nueve unidades de aprendizaje que incluyen una parte teórica, ejercicios prácticos y abundante material externo y plantillas sobre: 1. Planificación del programa de voluntariado; 2. Organización del programa de voluntariado; 3. Diseño de los puestos de voluntariado; 4. Captación de los voluntarios adecuados; 5. Adecuación de los voluntarios a la función; 6. Preparación de los voluntarios para el éxito; 7. Apoyo y supervisión en la gestión de los voluntarios; 8. Seguimiento y evaluación de los programas de voluntariado; y 9. Reconocimiento de los voluntarios.

PÁGINA WEB: <https://www.levol-app.eu/outputs/> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



DE LOS BANCOS AL VOLUNTARIADO D (ESLOVAQUIA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaco
- Esloveno
- Español
- Otros:

De los bancos al voluntariado son consejos de actividades para 2nd grado de Primaria sobre el tema del voluntariado.

El Centro de Voluntariado de Nitra presenta material didáctico sobre cómo trabajar el tema del voluntariado en la escuela primaria. En tiempos de pandemia, el contacto directo con los profesores no es posible, por lo que este material en formato pdf pretende ayudar a los profesores de primaria de 2nd grado a trabajar con el tema del voluntariado.

Las actividades son prácticas, diseñadas para llenar el tiempo de los 45 minutos (1 hora lectiva).

Para cada actividad hay una lista de herramientas y una breve explicación.

PÁGINA WEB: https://www.ncdnitra.sk/fileadmin/user_upload/_nove-centra/nitra/dokumenty/II._stupen_Od_lavic_k_dobrovolnictvu_-_II._stupen_ZS_2_.pdf (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



PORTUGAL VOLUNTÁRIO (ERASMUS +)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input type="checkbox"/> Profesor o formador	Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español Otros: Portugués

El Portugal Voluntário es una plataforma que pretende facilitar el encuentro entre quienes desean participar en una acción de voluntariado y las organizaciones que la promueven.

La plataforma ofrece varios tutoriales, información sobre legislación, registros y formularios de inscripción de voluntarios:

- Registro de organizaciones que promueven el voluntariado
- Tutorial de inscripción para organizaciones promotoras de voluntariado en la Plataforma de Voluntariado de Portugal
- Registro de Iniciativas Locales de Voluntariado
- Tutorial para registrar iniciativas de voluntariado local en la Plataforma de Voluntariado de Portugal
- Inscripción de voluntarios
- Tutorial de inscripción para voluntarios en la Plataforma de Voluntarios de Portugal

PÁGINA WEB: www.portugalvoluntario.pt (FECHA DE ACCESO: 8.11.2021)



SoVOL (ERASMUS +)

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. Trabajador social o juvenil <input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <input type="checkbox"/> Premios <input type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input checked="" type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input checked="" type="checkbox"/> Eslovaco <input type="checkbox"/> Esloveno <input type="checkbox"/> Español Otros: Polaco, neerlandés, rumano, húngaro, croata.
---	--	--	--

SoVol - *CAPACITY BUILDING IN THE SOCIAL SECTOR through the Development of Volunteer Programs at Social Institutions in the CEE Region* es un proyecto Erasmus+.

El objetivo principal era reforzar la capacidad de las instituciones de trabajo social para prestar ayuda de buena calidad a los grupos desfavorecidos, como los que viven en la pobreza, los ancianos, las personas con discapacidad y las minorías étnicas de la región de Europa Central y Oriental. Las instituciones sociales de Europa Central y Oriental se vieron influidas por el comunismo de manera muy similar. La sociedad civil en los países comunistas era obviamente demasiado débil para servir al propósito de movilizar a los ciudadanos para la acción voluntaria espontánea. El voluntariado estaba bajo control estatal, por lo que con bastante frecuencia era obligatorio en lugar de voluntario. El programa quería crear experiencias de aprendizaje e intercambio para las organizaciones participantes, generar materiales didácticos de alta calidad para apoyar a los ciudadanos que quisieran implicarse en la vida de las instituciones sociales públicas. Al mismo tiempo, el proyecto quería capacitar y animar a las instituciones sociales a abrirse y utilizar el valor añadido que pueden aportar los voluntarios.

El proyecto obtuvo varios resultados:

- **Guía paso a paso sobre la gestión del voluntariado** que explica cómo poner en marcha programas de voluntariado en instituciones sociales. Contiene las directrices clave que deben seguirse y proporcionarse para que un programa de voluntariado tenga éxito en cualquier institución social.
- **Manual para formadores: Beneficios del voluntariado en las instituciones sociales Taller de sensibilización - formación para beneficiarios, empleados de instituciones sociales y miembros de la comunidad/partes interesadas** - los socios del proyecto han elaborado manuales para que los formadores impartan una serie de talleres de sensibilización para beneficiarios, comunidad local y empleados de instituciones sociales sobre cómo cooperar con los voluntarios.
- **Formación para gestores voluntarios de instituciones sociales** - Manual del formador
- **Formación de guías voluntarios de instituciones sociales** - Manual del formador
- **Formación de voluntarios de instituciones sociales** - Manual del formador
- **Manual sobre medición y comunicación del impacto del voluntariado** en las instituciones sociales

Los resultados están disponibles en todas las lenguas de los socios: en croata, húngaro, eslovaco, polaco, rumano y neerlandés....

PÁGINA WEB: <https://sovol.wordpress.com/> (FECHA DE ACCESO: 3.11.2021)



VOLEXPO (ERASMUS +)

GRUPO DESTINATARIO: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Futuro empleador<input type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc.<input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud<input checked="" type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Red / organización<input type="checkbox"/> Programa / proyecto<input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía<input type="checkbox"/> Herramienta / plantilla<input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Premios<input type="checkbox"/> Certificados / referencias<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Inglés<input type="checkbox"/> Alemán<input type="checkbox"/> Eslovaquia<input type="checkbox"/> Esloveno<input type="checkbox"/> Español<input type="checkbox"/> Otros idiomas: Búlgaro, finés, húngaro, italiano, polaco, portugués, rumano y turco.
---	--	---	---

El principal objetivo del proyecto VolExpo era:

- Proporcionar una caja de herramientas para los gestores de voluntarios en la que los métodos y las herramientas estén organizados temáticamente (parcialmente traducido a 10 idiomas (inglés, búlgaro, finlandés, húngaro, italiano, polaco, portugués, rumano y turco).
- Mejorar la capacidad de las organizaciones asociadas y de sus interlocutores para ofrecer a los voluntarios una mejor gestión y supervisión, lo que puede dar lugar a mejores resultados de aprendizaje informal.

El proyecto ofreció: dos "expediciones", cursos en línea para gestores de voluntarios, pruebas prácticas de las herramientas y un

caja de herramientas en línea, disponible a través de este enlace: <http://www.volexpo.eu/toolbox.php>

PÁGINA WEB: <http://www.volexpo.eu/> (FECHA DE ACCESO: 8.11.2021)



VOLUNTARIADO Y ESTRATEGIA (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación / aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros:

La organización Voluntariado y Estrategia desarrolla metodologías basadas en competencias a través del voluntariado corporativo. Ofrecen voluntariado basado en habilidades y trabajo pro bono que permite a los empleados adquirir nuevas competencias. A través de los servicios pro bono, los profesionales ofrecen sus capacidades a personas u organizaciones que intentan alcanzar un objetivo solidario pero no pueden permitirse esos servicios.

Para asegurarse de desarrollar el talento específicamente buscado para estas misiones, la organización cuenta con una herramienta analítica bidireccional. Por un lado, permite identificar las actividades que fomentan las competencias objetivo. Por otro, indica qué competencias se desarrollan con cada actividad. Por último, ofrecen un certificado que reconoce formalmente el aprendizaje adquirido a través del voluntariado.

Su experiencia en el desarrollo de metodologías basadas en competencias a través del voluntariado corporativo les ha servido para guiar a los Voluntarios de las Naciones Unidas en el proceso de diseño de su propio Programa de Certificación de Competencias. Las personas que optan por el voluntariado consiguen alcanzar y consolidar competencias de gran valor para la sociedad. Esta innovadora iniciativa quiere reconocer formalmente esas habilidades y competencias adquiridas para mejorar la empleabilidad de los voluntarios de la ONU. En concreto, el programa certifica las siguientes seis competencias que son las más valoradas en los procesos de contratación:

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Planificación y organización
- Respeto de la diversidad
- Compromiso con el aprendizaje continuo

PÁGINA WEB: <https://voluntariadoyestrategia.com/> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



COCEMFE (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación / aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros:

La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) cuenta con un proceso de certificación y acreditación de competencias para sus voluntarios denominado COCEMFE Valora. Este sistema certifica las competencias desarrolladas a través del voluntariado de discapacidad física y orgánica. Las seis competencias son transversales en cualquier programa o proyecto de voluntariado realizado por COCEMFE o su movimiento asociativo. Dadas las características de este voluntariado, evalúan competencias muy específicas centradas en la atención a las personas y la diversidad humana: compromiso, sensibilidad interpersonal, trabajo en equipo, autonomía, comunicación y perspectiva de discapacidad.

El voluntario que solicita el certificado debe haber realizado al menos 50 horas de voluntariado en COCEMFE. Debe participar en un curso y asistir a un mínimo de dos reuniones para completar el proceso. En estas reuniones se evalúan las competencias. A continuación, la organización presenta un informe a un equipo de validación encargado de verificar que la persona ha adquirido las competencias incluidas en la certificación. Por último, el voluntario recibe el certificado.

Si el nivel de adquisición de la competencia está por debajo del nivel establecido para la certificación, la persona recibe un informe de recomendaciones para seguir mejorando con todo el apoyo de la organización.

PÁGINA WEB: <https://www.cocemfe.es/> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



CVOL (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:

El Portafolio de Competencias del Voluntariado (Portafolio CVOL) es un sistema de acreditación de las competencias de los voluntarios que participan en los programas de las entidades sociales de Aragón (España). Se trata de una innovadora red social orientada a la promoción, visibilidad, conexión y acreditación de la labor solidaria de voluntarios de todas las edades. Este Portafolio sirve como herramienta para que los voluntarios muestren las competencias que han adquirido y desarrollado a través de su voluntariado en entidades sociales.

CVOL propone una estructura basada en cuatro grupos de desarrollo del voluntariado vinculados a las siguientes competencias: personal, relacional, social y profesional. Estos cuatro clusters se dividen a su vez en dos grupos. Por un lado, el grupo 1 incluye las competencias personales y relacionales y, por otro, el grupo 2 contiene las competencias sociales y profesionales. En total, el CVOL reconoce once competencias, a saber

Grupo 1: Competencias personales y relacionales

- Desarrollo personal:
 - Crecimiento personal
 - Inteligencia emocional
 - Iniciativa y espíritu empresarial
- Desarrollo relacional:
 - Comunicación
 - Trabajo en equipo
 - Resolución de conflictos

Grupo 2: Competencias sociales y profesionales

- Desarrollo social:
 - Compromiso social
 - Ciudadanía, inclusión y diversidad
 - Innovación
- Desarrollo profesional:
 - Organización y planificación
 - Aprendizaje funcional

PÁGINA WEB: <https://gobiernoabierto.aragon.es/agoab/voluntariado/programas> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



FUNDACIÓN HAZLO POSIBLE (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros:

Hacesfalta.org, de la Fundación Hazlo Posible, es la plataforma de referencia del voluntariado en España y permite conectar cada año a miles de voluntarios con las necesidades específicas de las ONG participantes.

Todo usuario que haya realizado un voluntariado gracias a la plataforma puede descargarse en cualquier momento un certificado de voluntariado y competencias. La plataforma envía un mensaje al voluntario solicitando una valoración de la ONG en la que ha participado. A continuación, la persona puede descargarse el certificado al final del mensaje. Este documento contiene la actividad o actividades que la persona ha realizado durante el voluntariado, y las competencias reforzadas con esas actividades. Las competencias incluidas en el certificado son las que la ONG seleccionó al publicar su oferta de voluntariado en la plataforma.

PÁGINA WEB: <https://www.hacesfalta.org/noticias/detalle/?IdPost=12036> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



PROYECTO MOVILIZA-T (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación / aprendizaje

TEMAS:

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal / aprendizaje no formal

IDIOMAS DISPONIBLES:

- Inglés
- Alemán
- Eslovaquia
- Esloveno
- Español
- Otros:

El proyecto Moviliza-T es la única aplicación de voluntariado del mundo con una herramienta de geolocalización que te permite acceder a las ofertas de tu entorno. También es una de las 5 mejores aplicaciones de voluntariado de Europa.

Para participar en el proyecto, las organizaciones deben certificar las competencias y aprendizajes que los voluntarios han adquirido a través de su voluntariado, utilizando recursos (aprendizaje no formal y dossier de competencias) proporcionados por la organización. De este modo, se certifica al voluntario por las competencias adquiridas y las tareas realizadas durante el periodo de voluntariado.

El proyecto desarrolla una Guía de Competencias Transversales que permite acreditar el conjunto de competencias construidas en cualquier acción de voluntariado. De esta forma, cualquier voluntario que realice su acción de voluntariado desde la APP Moviliza-T podrá certificar su aprendizaje a través de una herramienta validada y contrastada.

PÁGINA WEB: <https://www.movilizat.org/> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO DE ESPAÑA - PVE (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO: <input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS: <input type="checkbox"/> Red / organización Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	TEMAS: <input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	IDIOMAS DISPONIBLES: <input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:
--	---	---	---

La PVE es una red formada por 81 entidades sociales españolas, plataformas regionales y plataformas provinciales que promueven la acción voluntaria en todo el territorio nacional. La red proporciona formación gratuita a los voluntarios en diferentes modalidades y cuenta con dos programas diferentes de reconocimiento de competencias:

Vol+

Vol+ es el programa de PVE que certifica las competencias que las personas adquieren a través del voluntariado. Su objetivo es reconocer la importancia del voluntariado en el desarrollo de competencias, llamar la atención sobre el hecho de que el voluntariado promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales, y mejorar la empleabilidad de los voluntarios. Las competencias que certifica este programa son las siguientes competencias transversales en voluntariado:

- Capacidad de análisis y resolución de problemas
- Iniciativa y autonomía
- Flexibilidad e innovación
- Liderazgo
- Organización y planificación
- Comunicación interpersonal
- Trabajo en equipo

El proceso de reconocimiento de competencias está alineado con las Directrices Europeas para la Validación del Aprendizaje No Formal e Informal. Todo el proceso de certificación se desarrolla en un espacio integrado Moodle y se contemplan tres niveles de logro: bajo (que no se certifica), intermedio y avanzado. Con este certificado, los voluntarios podrán enriquecer su CV o demostrar los conocimientos y la experiencia que han adquirido con su labor solidaria a la hora de solicitar un empleo.

Certificado

Se trata de un "sello de calidad" que ofrece la PVE a las entidades sociales que ofrecen a sus voluntarios una formación que cumple sus requisitos. Uno de estos requisitos es que la formación incluya al final una evaluación del aprendizaje. Este certificado pretende acreditar las mismas competencias que el programa Vol+.

PÁGINA WEB: <https://plataformavoluntariado.org/> (FECHA DE ACCESO: 05/10/2021)



RED RECONOCE (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input type="checkbox"/> Aprendizaje informal / no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:

El proyecto Reconoce es una iniciativa compartida destinada a mejorar la empleabilidad de los jóvenes con el reconocimiento y la puesta en valor de las habilidades y competencias que los voluntarios desarrollan gracias a su participación solidaria en la red asociativa.

El principal objetivo de Reconoce es articular una red nacional de organizaciones que promuevan el reconocimiento de estas competencias, con la colaboración de la administración pública, las empresas privadas y las organizaciones juveniles y de voluntariado, para dar a conocer la experiencia del voluntariado y sus beneficios.

La red Reconoce promueve un Sistema de Certificación Online. Las personas que lo soliciten obtendrán un certificado de las competencias que han adquirido a través del voluntariado tras completar un proceso auditado. El Sistema reconoce 12 competencias transversales, clasificadas en tres grupos, que responden a las demandas de los empleadores:

- Autogestión
 - Capacidad de análisis y resolución de problemas
 - Iniciativa y autonomía
 - Capacidad de aprendizaje
 - Optimismo y entusiasmo
 - Flexibilidad (adaptabilidad)
- Capacidad de organización
 - Liderazgo
 - Organización y planificación
 - Fiabilidad técnica y personal
- Comunicación
 - Comunicación interpersonal
 - Trabajo en equipo
 - Negociación
 - Tacto y prudencia

PÁGINA WEB: <https://reconoce.org/> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



TALANTE SOLIDARIO (ESPAÑA)

GRUPO DESTINATARIO:	TIPO DE BUENAS PRÁCTICAS:	TEMAS:	IDIOMAS DISPONIBLES:
<input type="checkbox"/> Futuro empleador <input checked="" type="checkbox"/> (Futuro) Voluntario <input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones, ONG, etc. <input type="checkbox"/> Asistente social o de juventud <input type="checkbox"/> Profesor o formador	<input type="checkbox"/> Red / organización <input type="checkbox"/> Programa / proyecto <input type="checkbox"/> Estudio / publicación / guía <input checked="" type="checkbox"/> Herramienta / plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Material de formación/aprendizaje	<input type="checkbox"/> Premios <input checked="" type="checkbox"/> Certificados / referencias <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizaje informal / aprendizaje no formal	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Eslovaquia <input type="checkbox"/> Esloveno <input checked="" type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/> Otros:

Talante Solidario es una plataforma online de formación y certificación de habilidades para voluntarios. El objetivo del proyecto es mejorar el impacto del trabajo de los voluntarios. Se estructura en torno a diez competencias básicas:

- Capacidad de análisis y resolución de problemas
- Asertividad
- Comunicación interpersonal
- Empatía
- Flexibilidad e innovación
- Iniciativa y autonomía
- Liderazgo
- Organización y planificación
- Responsabilidad y compromiso
- Trabajo en equipo

Es un requisito que el usuario ya sea voluntario en una entidad social porque es la formación sobre el terreno la que permite la adquisición y el desarrollo de estas competencias.

El usuario tiene que completar un curso por cada competencia. Cada curso puede realizarse en ocho horas, y recomiendan dedicar una hora a la semana para que el curso pueda completarse en ocho semanas. Al finalizar un curso, el usuario obtiene una insignia. Cuando el usuario consigue las diez insignias, la organización de voluntariado envía el Certificado Talante Solidario. El título lo expide la Universidad de Murcia.

PÁGINA WEB: <https://talantesolidario.org/> (FECHA DE ACCESO: 05/11/2021)



PREMIO INTERNACIONAL DEL DUQUE DE EDIMBURGO (REINO UNIDO)

GRUPO DESTINATARIO:

- Futuro empleador
- (Futuro) Voluntario
- Organizaciones, ONG, etc.
- Asistente social o de juventud
- Profesor o formador

- Red / organización
- Programa / proyecto
- Estudio / publicación / guía
- Herramienta / plantilla
- Material de formación/aprendizaje

- Premios
- Certificados / referencias
- Aprendizaje informal

- Inglés
- Alemán
- Eslovaco
- Esloveno
- Español
- Otros

El Premio Internacional del Duque de Edimburgo es un marco de educación y aprendizaje no formal que funciona en más de 130 países y territorios de todo el mundo, a través del cual se reconocen y celebran los logros de los jóvenes fuera del ámbito académico.



El programa se dirige a los institutos, donde los estudiantes planifican, organizan y realizan su desarrollo personal en 4 áreas: talento, deporte, voluntariado y expedición aventurera. Tras completar con éxito el programa de aprendizaje y los objetivos fijados, los participantes reciben un certificado que valida las competencias adquiridas. Este certificado es aplicable en el procedimiento de admisión a algunas universidades, en particular las de países de habla inglesa. Superar con éxito el programa también puede atraer a un futuro empleador, dado que el propio certificado es una prueba del trabajo honesto del joven para desarrollar sus propias competencias.

La información está disponible en lenguas habladas en 130 países de todo el mundo, incluidas las siguientes lenguas europeas: Inglés, alemán, eslovaco, esloveno, español, francés, búlgaro, checo, danés, neerlandés, estonio, finés, griego, húngaro, irlandés, italiano, letón, maltés, noruego, polaco, portugués, rumano, ruso, serbio, sueco y turco.

Si le falta un idioma concreto, compruebe la disponibilidad aquí: <https://intaward.org/do/regions-locations>

PÁGINA WEB: <https://intaward.org/> (FECHA DE ACCESO: 23.09.2021)