

## Necesidades de formación en el tercer sector

---

II Congreso Nacional sobre tercer sector y economía social

## Funciones del tercer Sector (I)

---

APORTAR INNOVACIONES	Dar respuestas nuevas y originales a situaciones o problemas con instrumentos o métodos no utilizados
PRESTAR SERVICIOS	Cubriendo una carencia en ausencia de servicios. Ofreciendo una elección entre varios y estimulando la competencia. De forma temporal hasta demostrar su utilidad. Asumiéndolos como prestación propia
ACTUAR COMO DEFENSOR	Defender los intereses de un grupo particular. Luchar contra actitudes. Actuar para que se tomen o no medidas o se efectúen cambios.
GARANTIZAR VALORES	Propagar las ideas de iniciativa, voluntariado, participación, pluralismo, etc.
MEDIADOR	Entre el individuo y las instituciones complejas de la vida pública Estimular actitudes activas de participación

Dirk Jarre (1991)

## Funciones del Tercer Sector (II)

---

- Acogida
  - Información y orientación
  - Apoyo
  - Promoción y gestión de servicios
  - Mentalización social
  - Prevención
  - Control
  - Reivindicación
  - Formación
  - Promoción del voluntariado
- 

Por lo tanto el Tercer Sector Actúa como

---

- Actor en la formación hacia otros colectivos
  - Sujeto con necesidades de formación para poder desempeñar sus funciones.
-

## Podemos hablar de diferentes ejes

---

- Colectivos
    - Internos y externos
  - Contenidos
    - Para la acción
    - Para la gestión
    - Para la inserción
    - Principios, valores, hábitos, comportamientos
  - Métodos
    - Activos y participativos
    - Sistemas modulares
- 

## Ámbitos de formación del tercer sector

---

- Hacia la población en general
  - Hacia colectivos en situación de vulnerabilidad
  - Formación para la acción
  - Formación para el desarrollo organizacional
-

## Algunos criterios de formación interna

---

- ❑ Contribuir al proceso de incorporación eficaz de nuevos miembros.
  - ❑ Fomentar una cultura organizativa común al conjunto de sus miembros.
  - ❑ Asegurar que sus miembros conocen en profundidad el proyecto institucional. El voluntariado y personal laboral ha de conocer a fondo la naturaleza, fines, prioridades, objetivos y estrategias de la organización de la que forman parte.
  - ❑ Motivar a sus miembros para el cumplimiento de su papel y la consecución de sus objetivos. La formación ha de servir para reforzar la motivación de los miembros de la Institución, para estimular su implicación y participación activa y en el desempeño de sus funciones y tareas.
  - ❑ Configuración de itinerarios formativos modulares y ágiles en función de su disponibilidad, permitiendo la incorporación de la persona voluntaria a la actividad sin perder por ello la calidad de la formación necesaria para su intervención.
  - ❑ Capacitar a sus miembros para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas. Ha de facilitar oportunidades de aprendizaje inicial y continuado, de contraste entre lo que "debe ser" y lo que es en la práctica la función que se desempeña.
- 

## Formación para la acción

---

- ❑ Trata de lograr que todas las personas que van a iniciar una u otra actividad, hayan adquirido los mínimos conocimientos y habilidades para su desempeño.
  - ❑ La formación para la acción está en conexión directa con los diferentes programas y proyectos que desarrolla la organización.
  - ❑ Las personas y grupos destinatarios de la formación son las personas remuneradas o voluntarias que trabajan directamente con los colectivos o en los ámbitos de acción.
  - ❑ Principalmente los contenidos abordarán las necesidades y características de los colectivos de intervención, la legislación y leyes que regulan, protegen o influyen en cada uno de los colectivos, y por último las estrategias y habilidades relacionados con el modelo de intervención
  - ❑ Es una formación focalizada en temas como intervención social, socorros y emergencias, medio ambiente, salud, derechos humanos, cooperación al desarrollo, etc.
  - ❑ Cumple una triple función :
    - Capacitar para la acción.
    - Reforzar la vinculación e identificación con el proyecto institucional.
    - Motivar a quienes forman parte de la Organización.
-

## Formación para el desarrollo organizacional

---

- La formación en este ámbito debe garantizar una mayor eficacia en los sistemas de gestión, organización y dirección, así como un mayor sentimiento de pertenencia e implicación.
  - Fomentar entre los miembros el conocimiento de la institución, sus principios, sus actividades, sus proyectos y su historia.
  - Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección, gestión, para el desempeño de tareas de responsabilidad.
  - Capacitar a todas aquellas personas que adquieren un nivel de responsabilidad en la institución para el desempeño adecuado de sus funciones
  - Capacitar a voluntarios y personal laboral para la impartición adecuada de la formación de la institución.
  
  - Cumple la función de
    - Garantizar que voluntarios y personal laboral realicen adecuadamente sus tareas de gestión interna.
    - Utilizar la formación como un elemento de cohesión organizacional.
    - Reforzar la motivación e identificación con el proyecto
    - Garantizar la comprensión interna los Valores y Fines de la organización,
    - Capacitar a los responsables y directivos para el adecuado desempeño de sus funciones
    - Lograr formadores con una capacitación adecuada para dar a conocer y proyectar, no sólo los contenidos técnicos necesarios sobre las tareas propias de la institución, sino también los elementos de la cultura organizativa (fines, objetivos, estilos...)
- 

## Algunos criterios de formación externa

---

- Mostrar las señas de identidad propias
  - Garantizar una información completa de la actividad formativa que realiza la Institución.
  - En la formación externa la formación de formadores es una garantía de coherencia con los Principios y fines de la institución. El desarrollo de las acciones formativas requiere contar con profesionales de gran polivalencia en lo que a conocimientos y experiencias de carácter metodológico se refiere.
  - Promoción del reconocimiento externo. Buscar las acreditaciones oficiales y reconocimiento público y privado de la formación impartida.
-

## Formación para la inclusión y la participación social

---

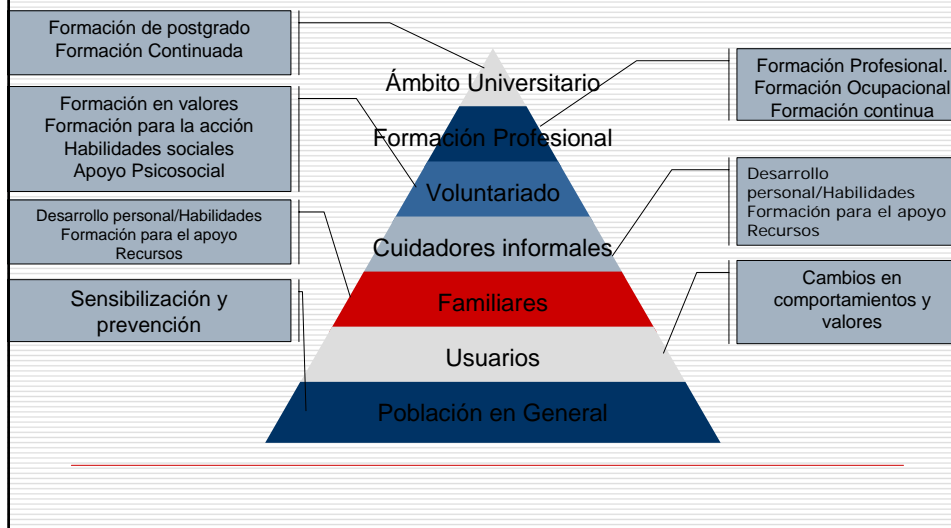
- Este tipo de formación trata de favorecer la inclusión social, la participación social y de mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo a adecuar sus competencias personales y profesionales a las necesidades del mercado de trabajo,
  - Las acciones formativas de educación no formal se relacionan con la promoción de hábitos saludables y la reducción de riesgos, la mejora de las competencias personales y sociales, así como a la promoción del asociacionismo y la participación.
  
  - Cumple la función de:
    - Capacitar los usuarios para que se impliquen en la definición de necesidades formativas y como formadores.
    - Acciones formativas dirigidas a desarrollar las competencias personales y laborales que faciliten su inserción social.
    - Apoyar la inclusión de aquellos colectivos que viven en condiciones de aislamiento físico y espacial, mediante proyectos que contemplen la capacitación en nuevas tecnologías.
- 

## Formación para la población en general

---

- Esta formación se desarrolla fundamentalmente en aquellos ámbitos en los que la organización tiene una gran experiencia. Se centra fundamentalmente en la concienciación de las autoridades públicas y privadas y en la influencia sobre el comportamiento de la comunidad, en ámbitos como la salud, la prevención de accidentes o la primera intervención.
  
  - Cumple la función de:
    - Ofertar acciones de formación para la cualificación profesional y el reciclaje.
    - Formar a la población para que pueda convertirse en el primer eslabón de ayuda.
    - Difundir los valores de la Institución y su cultura para la acción
    - Enseñar métodos, procedimientos y técnicas propias de la acción de la organización, que pueden ser útiles en otros ámbitos o desde otras organizaciones.
    - Transmitir una imagen coherente al exterior que facilite/potencie el reconocimiento de la institución, por tanto, aumente el prestigio social de la misma.
-

## Niveles de formación en el tercer sector



## Algunos principios metodológicos

- La formación es grupal.
- Partir de los conocimientos y experiencias previas de los miembros del grupo para identificar las necesidades de formación.
- Potenciar la transmisión de los principios y valores de la organización.
- Favorecer la búsqueda de conocimientos para producir un avance cualitativo en el aprendizaje.
- Orientar el aprendizaje hacia la práctica asociativa y de la acción.
- Facilitar la autoevaluación del aprendizaje, de manera que el grupo sea consciente de su proceso y pueda controlar lo aprendido y valorar cómo lo ha hecho.
- Favorecer el desarrollo personal y competencial.
- Una metodología que motive a seguir aprendiendo, atractiva, que genere interés por la materia y con los nuevos aprendizajes relacionados.
- Crítica y permisiva con la reflexión continua por parte de los participantes y el análisis de la realidad.
- Organizar la formación desde una metodología que incorpore estos criterios tanto en su planificación como en su seguimiento y evaluación.

# Sistemas de aprendizaje

## Tradicional

- Exposición
- Pasividad
- Repetición



## Métodos Activos

- Descubrimiento
- Participación
- Experimentación

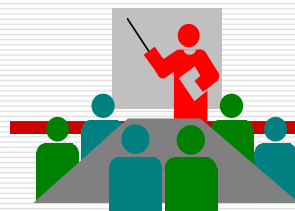
## COMPETITIVIDAD

## COLABORACIÓN

## Individual



## Grupal



## METODOLOGIA

### FORMARSE ¿Para qué? ¿En qué?

- ✓ Para el desarrollo personal.
- ✓ Para la cohesión de los miembros.
- ✓ Para comprender y conocer la realidad.
- ✓ Para realizar con eficacia las tareas.
- ✓ Para la organización, gestión y funcionamiento de la organización.

- ✓ Participativa (partir de los conocimientos del grupo)
- ✓ Practica (partir de la acción de la realidad).
- ✓ Util y realista (estar integrada en la organización)
- ✓ Flexible (incorporar cualquier cambio de la realidad)



<b>DIFERENTES SISTEMAS DE APRENDIZAJE</b>	
<b>TRADICIONAL</b> Animal Racional	<b>METODOS ACTIVOS</b> Organismo inteligente actuando en medio social.
<b>INTELIGENCIA</b> (Memoria)	<b>ACTIVIDAD</b> (Practica)
<b>CONOCIMIENTOS</b> Actividad: Enseñanza. Desarrollo de habilidades en el profesor. Métodos lógicos	<b>EXPERIENCIAS</b> Actividad: Aprendizaje. Desarrollo de habilidades en los sujetos (y diferentes en el profesor) Método científico.
<b>AUTOCRACIA</b> Fin externo	<b>DEMOCRACIA.</b> Fin inmanente a la actividad
<b>CULTURA ESTATICA.</b> Verdad hallada. Lección (repetición) 45 minutos. Materias aisladas Aprender: repetir lo que poseen los libros. Examen: comprobación de conocimientos de la memoria. Individuo	<b>CULTURA DINAMICA.</b> Verdad a descubrir. Sesiones de trabajo 5', 15', 30', 80' (variable) Unidades de trabajo (áreas). Aprender: resolver problemas. Examen: demostración de capacidades efectivas para resolver problemas Grupo (Dinámica de grupos)

## Principios de los métodos activos

- ✓ Los conocimientos se adquieren más fácilmente cuando están ligados a situaciones que se perciben como **PROBLEMA.**
- ✓ Comprender es **INVENTAR-DESCUBRIR.**
- ✓ Los conocimientos se adquieren más fácilmente en la medida en que estos enriquecen la **EXPERIENCIA.**
- ✓ La **PRACTICA** es fundamental.
- ✓ Se dan respuestas a **INTERROGANTES.**
- ✓ La educación es un **DIALOGO** y se realiza en **GRUPO.**
- ✓ El programa se elabora a partir de las **NECESIDADES DEL GRUPO.**

## PROCESO FORMATIVO

### ✓ FORMACION BÁSICA.

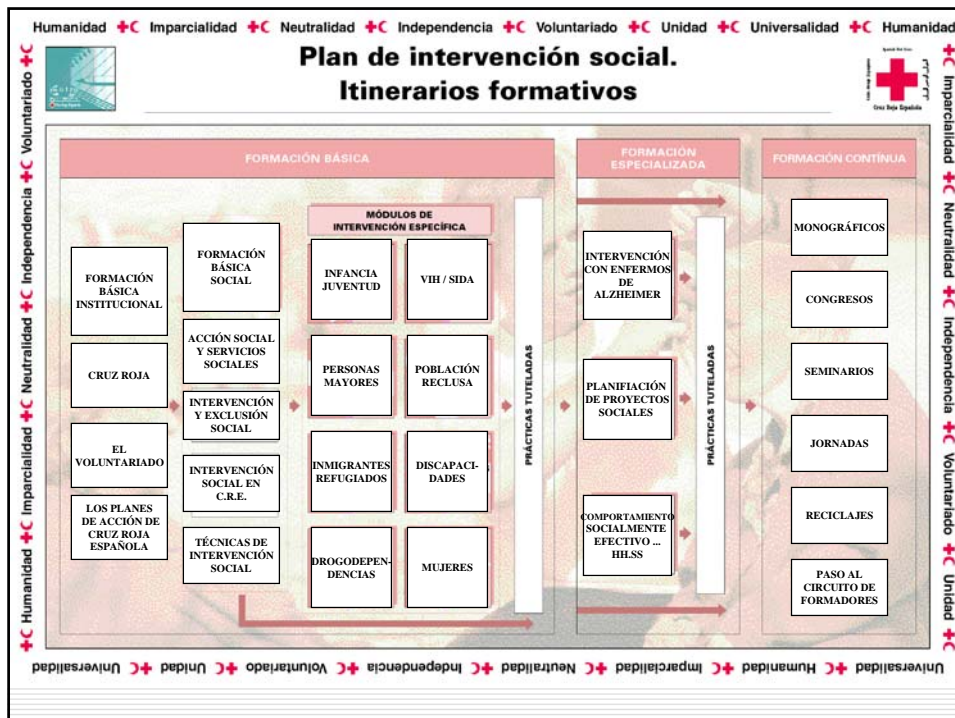
- ✓ La asociación, sus objetivos, programas.
- ✓ El voluntariado, su papel, sus derechos y deberes.
- ✓ Técnicas y elementos básicos de intervención.

### ✓ FORMACION ESPECÍFICA

- ✓ Ambitos, temas y técnicas específicas del área de actuación.
- ✓ Dinámicas para el funcionamiento interno de la asociación, dinámica de grupos, comunicación.
- ✓ Técnicas de administración, gestión, organización.

### ✓ FORMACIÓN PERMANENTE

- ✓ Dinámica continuada de profundización y nuevo conocimiento.
- ✓ Evaluaciones continuadas, nuevas necesidades, etc...



## Política de formación de la organización

---

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>❑ Propósitos de la formación</li><li>❑ Cómo se relaciona con los objetivos de la organización.</li><li>❑ Determinación de un presupuesto.</li><li>❑ Cómo se valoran las necesidades individuales de formación.</li><li>❑ Cómo se valoran las necesidades a nivel de grupo, equipo u organización</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>❑ Quién establece las prioridades y con qué criterio.</li><li>❑ Quién decide cuanto tiempo debe dedicarse a la formación.</li><li>❑ Quién decide quién debe asistir a sesiones o cursos específicos</li><li>❑ Quién establece los objetivos y los criterios de evaluación</li></ul> |
|--|---|

## Como hacer mas fácil el aprendizaje

---

- ✓ Ambiente que favorezca la **comunicación**.
  - ✓ Se debe permitir que las personas descubran y expresen sus **necesidades**.
  - ✓ Debe ser un proceso que aproveche las ideas de todos y que acepten las **diferencias de opinión**.
  - ✓ Derecho de las personas a **equivocarse**.
  - ✓ **Dar tiempo** para aprender.
  - ✓ **Evaluar** los proyectos.
  - ✓ Debe existir un sentimiento de **aceptación**.
-