



PROGRAMA D'ADULTS

Federació d'Escoltisme Valencià



COMMONS DEED -Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 2.5 Espanya

Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra



fer-ne obres derivades

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el licenciator (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.

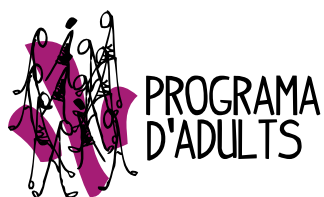


Compartir amb la mateixa llicència. Si altereu o transformeu aquesta obra, o genereu obres derivades, podeu distribuir l'obra generada amb una llicència idèntica a aquesta.

Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència de l'obra. Algunes d'aquestes condicions pot no aplicar-se si obteniu el permís del titular dels drets d'autor. No hi ha res en aquesta llicència que menyscabi o restringeixi els drets morals de l'autor.

ISBN: 978-84-616-6434-4

Dipòsit legal: V2620-2013



PROGRAMA
D'ADULTS

Índex

1. INTRODUCCIÓ	3
Com s'estructura el PdA?	6
Com ha sigut el procés de creació del PdA?	7
2. ESPAIS DE VOLUNTARIAT DINS DE LA FEV	9
2.1. Voluntariat en l'agrupament i els seus perfils.	11
2.2. Voluntariat en equips de voluntariat federatius i els seus perfils.	26
2.3. Voluntariat en l'escola lluerna i els seus perfils.	29
2.4. Voluntariat d'equips directius i els seus perfils.	36
3. PLANIFICACIÓ DEL RECORREGUT	56
3.1. Fase de definició i preparació	60
3.2. Incorporació	63
3.3. Desenvolupament	66
3.4. Maduresa	68
3.5. Desvinculació i reconeixement	70
3.6. Fases transversals	73
4. DEURES I DRETS DE LA PERSONA VOLUNTÀRIA	77
Totes les persones voluntàries de la fev tenen dret a...	78
Totes les persones voluntàries de la fev tenen el deure de...	80
5. BIBLIOGRAFIA	82
Bibliografia	83
ANNEXOS	84
Annex 1: posada en pràctica de la proposta en els agrupaments escoltes.	85
Annex 2: proposta d'idees per al desenvolupament del PdA a nivell federatiu	89
Annex 3: anàlisi de la realitat.	91
Annex 4: infografia anàlisi prèvia	100

PUBLICA:



C/ Balmes, 17 - 46001 Valencia (Espanya)
Telf: 96.315.32.40 - Fax: 96.315.32.42
fev@scoutsfev.org

2013

COORDINACIÓ:

García Benet, Benjamín
García Martínez, Laia
Navarro Beltrán, Francisco

REDACCIÓ:

Aparici González, Carme
Cabanés González, Javier
Casterá Tortajada, Belén
García Benet, Benjamín
García Martínez, Laia
López Fernández, Juan
Morant Mafe, Ideal Juan
Navarro Beltrán, Francisco
Redondo Pérez, Carla
Rodríguez Lino, Nùria

COL·LABOREN:



TRADUCCIÓ I REVISIÓ:

Ruzo Gibanel, Rocio
Sena García de Eulate, Carlos V.

DISENY I MAQUETACIÓ:

García Benet, Benjamín

1. introducció

El Programa d'Adults de la FEV (PdA) és una estratègia de voluntariat que busca garantir la gestió adequada de tots els voluntaris que participen en qualsevol espai de la FEV. El PdA pretén aconseguir un doble efecte, d'una banda, potenciar i millorar l'impacte del voluntariat en el nostre fi últim d'educar a xiquets i joves i, d'altra banda, oferir als nostres voluntaris un espai de desenvolupament personal on se senten realitzats, a gust i motivats.

PROGRAMA D'ADULTS

La finalitat del PdA és “desenvolupar un escoltisme de qualitat mitjançant el treball dels voluntaris”. Açò vol dir que en la FEV apostem fermament pel valor humà que oferixen els voluntaris i que creiem que sense aquesta aportació mai podríem aconseguir la nostra missió, educar per a la transformació social.



Sense els educadors dels agrupaments, els comitès de pares i mares, els coordinadors de comarca, els formadors de Lluerna i els equips directius, la FEV no podria desenvolupar la seua tasca. Per això, perquè la FEV no existiria sense els seus voluntaris, és necessària una estratègia que definisca com és el voluntariat en la FEV, quins són els espais de participació, quins perfils són necessaris, quines són les fases del voluntariat i quins són els drets i deures de tots els voluntaris.

Amb açò aconseguirem uns **voluntaris més motivats**, més implicats i amb un compromís amb l'entitat molt més fort. Volem oferir un escoltisme on els voluntaris puguen desenvolupar-se personalment, progressar, posar en pràctica els seus valors i on se senten partícips d'alguna cosa més gran que treballa pel canvi social. El PdA busca promoure que en la FEV dediquem el temps i l'esforç necessari a que l'experiència dels nostres voluntaris siga positiva i fructífera, perquè açò repercutirà directament en la qualitat de l'educació en valors que oferim als xiquets i joves dels agrupaments escoltes.

A més, la motivació dels voluntaris i la seua implicació repercutirà directament en la pròpia FEV, ja que, com hem dit, no podríem aconseguir la nostra missió si no existira el capital humà, totes eixes persones voluntàries que dediquen el seu temps i esforç al canvi social.

En conclusió, amb el PdA busquem millorar i potenciar aquesta relació de benefici mutu en que la persona voluntària trobe un espai de voluntariat on desenvolupar-se personalment i donar resposta a les seues inquietuds, i on la FEV compte amb uns voluntaris motivats que permeten aconseguir el nostre objectiu final: **la transformació social a través de l'educació en valors.**

LA FINALITAT DEL PDA ÉS “DESENVOLUPAR UN ESCOLTISME DE QUALITAT MITJANÇANT EL TREBALL DELS VOLUNTARIS”.

ELS SEUS OBJECTIUS SÓN QUATRE:

- 1.- IMPLICAR ALS VOLUNTARIS EN EL SEU PROCÉS DE CREIXEMENT PERSONAL DINS DE L'ESCOLTISME.**
- 2.- FOMENTAR EL DESENVOLUPAMENT DELS ESPAIS DE PARTICIPACIÓ DELS VOLUNTARIS.**
- 3.- DOTAR D'EINES ALS VOLUNTARIS PER A DESENVOLUPAR DE FORMA ÒPTIMA EL SEU TREBALL.**
- 4.- PROMOURE UNA GESTIÓ ADEQUADA DELS MITJANS DE LA FEV PER A COBRIR LES NECESSITATS DELS VOLUNTARIS.**



COM S'ESTRUCTURA EL PDA?

El desenvolupament propi del PdA s'ha estructurat basant-se en els quatre espais de voluntariat amb què compta la FEV:

- Els agrupaments escoltes.
- Els equips de voluntariat.
- Els formadors i col·laboradors de Lluerna.
- Els equips directius associatius i federatius.

En un primer moment, es defineix com és el voluntariat dins de cada un d'aquests espais, és a dir, si es tracta d'activitats amb xiquets i joves, d'oferir formació o de representar a l'entitat, per exemple. A més, s'han definit els diferents perfils de voluntariat dins de cada espai, açò significa definir quina persona necessitem que desenvolupe cada tasca. Una persona que acaba d'entrar en l'agrupament no complirà el perfil per a ser coordinador de l'agrupament escolta.

En un segon apartat es definixen les cinc fases del cicle del voluntariat: definició i preparació; incorporació; desenvolupament; maduresa i; reconeixement i desvinculació. Per a cada fase hi ha una definició general que explica aspectes clau a tindre en compte i posteriorment aspectes concrets per a cadascú dels quatre espais de voluntariat.

En el tercer apartat, es definixen els drets i deures de tots els voluntaris de la FEV i s'especifiquen els drets i deures per a cadascú dels espais. Amb açò s'aclareix quins aspectes generals s'espera dels voluntaris i que poden esperar ells del seu espai de voluntariat.

En els annexos trobem una explicació de com posar en pràctica aquesta proposta en els agrupaments escoltes i com incorporar la proposta de forma progressiva. En el segon annex es proposen eines que es puguem crear a nivell federatiu per a poder desenvolupar el PdA. , es presenta l'anàlisi de la realitat on es mostra com són els voluntaris en la FEV, que necessitats tenen, quins són els seus problemes i quines són les seues motivacions. Per últim s'adjunta l'infografia resum de l'anàlisi realitzat a las entitats de voluntariat afins.



COM HA SIGUT EL PROCÉS DE CREACIÓ DEL PDA?

La proposta del Programa de Joves ens dóna una base per a treballar de forma progressiva amb els nostres joves. Però una vegada aquests joves superen la branca de companys de ruta i els seus objectius, deixen de participar d'aquesta proposta. Davant d'aquesta situació els agrupaments i els diferents àmbits voluntaris de la FEV, van observar algunes dificultats en el treball dels voluntaris, ja que no teníem una proposta que estructurara i orientara el treball del voluntariat en la FEV. En la majoria dels casos es van observar problemes generalitzats que es donen en la majoria dels agrupaments, i des d'ací d'on sorgeix la necessitat de revisar la nostra proposta de voluntariat i concretar-la en un programa d'adults que done resposta a aquestes situacions i als ràpids canvis que s'estan produint en el nostre entorn social.

El **procés es va iniciar al juny de l'any 2011** amb la definició dels passos que cal seguir per a desenvolupar la proposta. Estos passos i el seu desenvolupament han sigut:

ANÀLISI DE LA REALITAT.

Abans de plantejar-nos les solucions cal tindre coneixement de en quina realitat ens trobem, quines son les necessitats dels voluntaris, les seues sensacions i punts de vista, per a crear una estratègia que responga al que som a la FEV.

Per a analitzar la realitat i les necessitats de la FEV respecte als seus voluntaris es van realitzar dos qüestionaris, un destinat a voluntaris en agrupaments escoltes (76 respostes) i un altre per a voluntaris de la FEV (27 respostes). Estos qüestionaris ens van permetre saber quins eren els perfils dels voluntaris, les motivacions, problemes i aspectes clau del voluntariat que calia millorar. Els resultats d'esta anàlisi es presenten en l'annex 3.



Així mateix, es va realitzar una anàlisi de documentació d'entitats afins que tenien plans de voluntariat per a obtindre idees i enriquir la nostra proposta. Estes entitats van ser la Plataforma del Voluntariat de la C.Valenciana, el Consell de la Joventut de C.Valenciana i Joventuts D. Bosco. A més es van consultar diverses guies, estratègies i documents que s'especifiquen en la bibliografia.

Els resultats de l'anàlisi de realitat es van presentar en el Consell FEV del 3 de febrer de 2012.

REDACCIÓ DE LA PROPOSTA.

Per a redactar la proposta es van crear equips de treball segons els espais de voluntariat, els quals es van encarregar de desenvolupar les idees i aspectes de cadascú dels punts del PdA a partir de documents base que existien en la FEV o que es van extraure d'altres entitats.

La part d'agrupaments escoltes va ser redactada per un equip de sis voluntaris de diferents agrupaments escoltes.

La part d'equips d'acció i equips directius, va ser realitzada per tres persones que són voluntàries en equips.

La part de l'Escola Lluerna ha sigut desenvolupada per un equip de formadors i aprovada per assemblea al març de 2013.



CONSULTA I APORTACIONS.

El primer esborrany del PdA va ser presentat en el Consell FEV del 3 de febrer de 2013, on a més es va realitzar una dinàmica participativa on tots els assistents van treballar les parts del PdA referents als agrupaments escoltes i van poder aportar la seua opinió.

A més, els documents han estat disponibles en la pàgina web de la FEV a l'abast de tots els voluntaris, fomentant que es realitzen aportacions a través de les xarxes socials i d'articles en la web i l'Scouts Press.

D'altra banda, la part específica de cada espai de voluntariat ha sigut revisada pels voluntaris que actualment estan implicats en cada espai:

L'Equip Federatiu ha aportat a la part d'equip directiu.

Els equips associatius han aportat a la part d'equips directius i als perfils d'equips associatius.

La part de l'Escola Lluerna s'ha treballat en assemblea interna els dies 3-4 de març.

Els equips d'acció del A Tornallom han treballat la part de "Equips de Voluntaris".

Els agrupaments escoltes han tingut tota la informació disponible en la web, s'han enviat a sovint recordatoris i s'ha realitzat la dinàmica anomenada anteriorment.

Destacar que en cadascú dels espais de trobada que hi ha hagut des de l'inici del procés, s'han realitzat dinàmiques per a arrebregar idees i aportacions al PdA, de les quals s'han extret diferents necessitats a què es dona resposta.

2.

espais de voluntariat dins de la FEV

En aquest apartat es preten donar resposta a dos aspectes clau per a gestionar el voluntariat. D'una banda, es va a definir com és el voluntariat en cadascú dels espais que té la FEV: agrupaments escoltes, equips d'acció, Escola Lluerna i equips directius. D'altra banda, dins de cadascú d'aquests quatre espais, es van a definir i concretar els perfils dels voluntaris que són necessaris, definint les funcions, característiques del voluntariat, habilitats i aptituds.

PROGRAMA D'ADULTS

Amb açò es busca que tant les persones voluntàries com el propi equip de treball sàpiguen amb antelació a què es van a comprometre i quines són les funcions concretes, el compromís requerit i les aptituds necessàries per a cada perfil. Així mateix, l'elecció dels perfils i els càrrecs es realitzarà de forma més conscient, ajustant les expectatives a la realitat.

Destacar que **tots els aspectes que ací s'indiquen són recomanacions basades en l'experiència i en l'anàlisi de la realitat** i tenen com a únic objectiu garantir que les persones voluntàries no "cremen" etapes abans d'hora, se senten còmodes i pugen desenvolupar-se d'acord amb la seua experiència i capacitat.



SISTEMA DE PUNTS *

S'ha establert un sistema de puntuació basant-se en la responsabilitat, nivell de compromís i càrrega de treball que té cada càrrec amb un doble objectiu. D'una banda, açò permet que els voluntaris compreguen millor a quin tipus de càrrec es comprometen i, d'altra banda, permet valorar si una persona està assumint massa responsabilitat i càrrega en la seua tasca voluntària.

La puntuació de cada càrrec, així com la fase proposada per a desenvolupar-ho apareixen en el cantó superior dret de cada fitxa, dins del cercle amb una copa.

Cada un dels càrrecs tindrà una puntuació de l'1 al 5, sent l'1 la mínima càrrega i el 5 la màxima, de manera que cap persona podrà acumular més de 8 punts en total entre tots els càrrecs o funcions que realitze.

Exemple:

Una persona és coordinadora d'agrupament, la qual cosa suposa 5 punts.

També és educador en la branca de pioners, que són 2 punts.

A més, esta persona voldria entrar en un equip directiu de la FEV, la qual cosa suposa 5 punts.

$$\textcircled{5} \text{ COORDINADOR DE L'AGRUPAMENT} + \textcircled{2} \text{ EDUCADOR} + \textcircled{5} \text{ EQUIP DIRECTIU DE LA FEV} = \textcircled{12}$$

Aquesta persona té una sobrecàrrega de funcions!

*Açó és una proposta orientativa que pretén previndre la sobrecàrrega de treball per als voluntaris. Cada agrupament escolta o equip ha de valorar aquestes puntuacions i adaptar-les a la seua realitat.

2.1. VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA I ELS SEUS PERFILS.

L'essència de l'escoltisme consisteix a educar, recolzar i guiar els xiquets i joves perquè es convertisquen en ciutadans responsables, compromesos, que busquen i promoguen el canvi social. Aquesta essència es materialitza en la realització d'activitats socioeducatives els caps de setmana durant dos o tres hores, juntament amb excursions de dia o de cap de setmana, campaments en períodes vacacionals i altres activitats socioeducatives com per exemple: tallers, dinàmiques, jocs, etc.

A NIVELL MÉS PROFUND, EL VOLUNTARI EN UN AGRUPAMENT ESCOLTA PRESENTA UN GRAN COMPROMÍS AMB L'ESCOLTISME, EL SENT COM UNA FORMA DE VIDA, CREU EN EL PROJECTE I TREBALLA PERQUÈ UN ALTRE MÓN SIGA POSSIBLE.

Aquestes activitats necessiten moltes i molt variades tasques que van des de tots els aspectes de preparació i organització prèvia: aspectes logístics, econòmics i financers, materials, fins al desenvolupament propi de l'activitat amb els xiquets i joves, la seua posterior avaluació i de nou la preparació de noves activitats. Per això, el voluntariat dins d'un agrupament escolta pot arribar a

ser molt variat, format per persones amb diferents responsabilitats, motivació, implicació, càrrecs i tasques que al treballar juntes generen un equip de treball capaç de dur a terme el funcionament d'un agrupament escolta.

Així, encara que la persona voluntària en l'agrupament escolta desenvoluparà principalment activitats socioeducatives directament amb xiquets i joves, també realitzarà totes aquelles tasques que siguen necessàries per a dur a terme les activitats com per exemple buscar un autobús, portar els comptes, comprar material, fer actes, es reunirà amb els pares i mares... Farà tot el que és necessari per a aconseguir el seu objectiu final de transmetre els valors de l'escoltisme als xiquets i joves.

A nivell més profund, el voluntari en un agrupament escolta presenta un gran compromís amb l'escoltisme, el sent com una forma de vida, creu en el projecte i treballa perquè un altre món siga possible. La recompensa de saber que es treballa de manera activa i diària per a intentar deixar el món millor del que ens ho trobem, amb la felicitat de saber que si es fa el treball ben fet, els xiquets i joves que hui juguen en l'agrupament escolta algun dia també creuran en l'escoltisme i prendran el relleu per a continuar educant xiquets i joves compromesos amb la societat que assumiran aquest model també com propi.

A més dels perfils explicats ací, **cada agrupament escolta és lliure de crear els seus propis basant-se en les seues necessitats de cada ronda solar**, per exemple, coordinador de campament, relacions exteriors, comunicació... La creació de comitès de treball amb tasques específiques és una acció molt comú en els agrupaments escoltes que serveix per a repartir responsabilitats i treball. En aquest cas, és important que es definisca qui fa què perquè les funcions es realitzen i la responsabilitat no es diluïska.

PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



COORDINADOR D'AGRUPAMENT



FASE DE MADUREZ

EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Haver sigut coordinador de branca per a saber coordinar a un nombre més gran d'educadors.
Mínim 2 anys d'experiència prèvia.

DURADA

3-5
anys

MISSIÓ

VETLAR PEL FUNCIONAMENT CORRECTE DE L'AGRUPAMENT.

FUNCIONS

Representar a l'agrupament en qualsevol moment i davant de qualsevol persona.
Mantindre l'ideari de l'agrupament.
Treballar pel compliment del Projecte Educatiu d'agrupament.
Conèixer la realitat de l'agrupament.
Potenciar l'esperit associatiu i federatiu.
Preparar l'orde del dia de les reunions de kraal.
Formar part del comitè de Pares, amb veu i vot, i sent mediador entre el kraal i el Comitè.
Prendre decisions per si mateix en cas d'urgència, donant compte posterior al consell d'agrupament.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.
Comitè de pares/mares: cada vegada que es reunisca.
Consells (associació, comarca, federació...): cada vegada que es convoquen.
Assemblees (associació, comarca, federació...): cada vegada que es convoquen.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

És el màxim representant de l'agrupament, però les seues decisions han de ser sabudes pels comitès i per la resta de companys de kraal.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament i sobre l'escoltisme.
Títol d'Animador Juvenil o equivalent. Organització i gestió.
Formació humana i ideològica.
Monogràfics de Gestió de recursos humans i de lideratge.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Capacitat de lideratge i de decisió de vegades difícils. Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància.

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



SECRETARIA



FASE DE MADURESA

EDAT MÍNIMA

22
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Mínim un any d'experiència prèvia.

DURADA

1-3
anys

MISSIÓ

PERSONA ENCARREGADA DE LES FUNCIONS ADMINISTRATIVES I DE GESTIÓ DE L'AGRUPAMENT.

FUNCIONS

Convocar junt amb el coordinador d'agrupament, als diferents òrgans de funcionament de l'agrupament, presentant l'orde del dia.
Moderar les reunions.
Vetlar pel compliment dels estatuts.
Realitzar l'acta de les reunions programades per l'agrupament.
Tindre les inscripcions, assegurança de responsabilitat civil, cens i subvencions al dia.
Mantindre els arxius de l'agrupament.
Controlar l'entrada i eixida de la documentació de l'agrupament.
Firmar actes i documents necessaris.
Participar en la taula de gestió de l'agrupament.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Respon davant de la coordinació d'agrupament i davant del consell.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament i l'escoltisme. Formació específica sobre gestió i funcions de secretària.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys. Saber treballar en equip i acceptar les crítiques.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància.

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació, voler imposar les seues idees.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



TRESORERIA



EDAT MÍNIMA

22
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Mínim un any d'experiència prèvia.

DURADA

1-3
anys

FASE DE
DESENVOLUPAMENT

MISSIÓ

REALITZAR LA GESTIÓ I EL SEGUIMENT ECONÒMIC DELS COMPTES DE L'AGRUPAMENT ESCOLTA I DE LES SEUES DESPESES GENERALS.

FUNCIONS

Conèixer i administrar els recursos econòmics de l'agrupament.
Preparar el pressupost anual de l'agrupament i campament d'estiu i fer els respectius balanços.
Portar la comptabilitat de l'agrupament.
Posar a disposició de l'agrupament els comptes sempre que se li demane.
Organitzar les aportacions econòmiques a les branques per a l'exercici de les seues activitats.
Recopilar les factures i les justificacions necessàries dles despeses generats per l'agrupament.
Portar al dia tots els cobraments i pagaments de quotes, assegurances...
Preparar les justificacions de les subvencions.
Controlar el llibre d'entrades i eixides de la comptabilitat.
Preparar prespuqaquests de les subvencions i els projectes a justificar.
Presentar regularment els comptes al kraal.
Control de campanyes d'obtenció de recursos econòmics que es duen a terme.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Respon davant de la coordinació d'agrupament i davant del consell.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament i l'escoltisme. Formació específica sobre gestió i funcions de secretària i tresoreria.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar las opinions de tots els companys. Saber treballar en equip i acceptar les crítiques.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància.

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació, voler imposar les seues idees.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



EDUCADOR



FASE D'INCORPORACIÓ

EDAT MÍNIMA

19-20
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Cap.

DURADA

5-8
anys

MISSIÓ

**DESENVOLUPAMENT DE LA FUNCIÓ EDUCATIVA
AMB ELS XIQUETS, XIQUETES I JOVES.**

FUNCIONS

Integrar a la seua vida els valors de la llei i la promesa escolta.
Participar de forma activa en l'etascaació i el desenvolupament del PEA.
Elaborar les diferents programacions de la branca junt amb la resta del kraal.
Participar activament en les reunions de l'agrupament i de la seua branca.
Assistir a les activitats de la branca.
Participar de la vida associativa.
Educar amb els valors proposats.
Mantindre contacte amb els pares de la branca.
Estimular la participació dels xiquets en la branca.
Assistència a les reunions de kraal, reunions associatives i federatives.
Realitzar cursos de formació.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatories

Reunions de branca: sempre que siga necessari, com a mínim una vegada a la setmana.
Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Respon davant de la coordinació de branca, coordinació d'agrupament, davant del consell i davant dels pares/mares.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament i l'escoltisme. Monitor de temps lliure.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys. Saber treballar en equip i acceptar les crítiques.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància.

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació, voler imposar les seues idees.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



COORDINACIÓ DE BRANCA



EDAT MÍNIMA

22
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Conèixer l'escoltisme i el funcionament de l'agrupament.
Mínim un any d'experiència prèvia.

DURADA

1-3
anys

FASE DE
DESENVOLUPAMENT

MISSIÓ

COORDINAR EL DESENVOLUPAMENT DE LA BRANCA I L'EQUIP D'EDUCADORS DE LA MATEIXA.

FUNCIONS

Coordinar l'equip d'educadors de la branca.
Transmetre els objectius i valors de l'escoltisme.
Motivar a participar en l'etascaació i desenvolupament del PEA.
Aprofundir la seua formació personal i animar a la resta del kraal de la seua branca a formar-se.
Planificar, gestionar i avaluar les activitats.
Gestionar tècnicament la realització d'activitats.
Estimular la participació dels xiquets de la branca.
Gestió dels llocs d'excursions de la branca.
Assistència a les activitats que exerceix la branca.
Coordinació de la programació de les diferents activitats.
Programació de les diferents activitats: reunions, eixides, campaments.
Assistència a les reunions de kraal, comarca, associatives i federatives.
Realitzar cursos de formació.
Contacte amb els pares.
Convocar les reunions del kraal de la seua branca.
Revisió de la metodologia.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions de branca: sempre que siga necessari, com a mínim una vegada a la setmana.
Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.
Pares/mares: sempre que siga necessari.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Respondre davant de la coordinació de branca, coordinació d'agrupament, davant del consell i davant dels pares/mares.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament i l'escoltisme. Monitor de temps lliure i monogràfics de gestió

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys. Saber treballar en equip i acceptar les crítiques

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació, voler imposar les seues idees



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



DINAMITZACIÓ DE KRAAL



FASE DE MADURESA.

EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Pertànyer a l'agrupament i conèixer les carències que este té.
Mínim tres anys d'experiència prèvia.

DURADA

3-5
anys

MISSIÓ

TREBALLAR PER ATENDRE LES NECESSITATS DEL KRAAL, PROMoure EL KRAAL I MILLORAR L'EQUIP DE TREBALL.

FUNCIONS

Reunir-se amb els coordinadors de branca per a saber sobre el funcionament de les branques.
Dinamitzar les reunions i fer-les més atractives.
Vetlar pel compliment del PEA.
Portar les reunions de kraal quan siga necessari
Detectar i atendre les necessitats del kraal.
Resoldre els possibles conflictes que puguen sorgir.
Realitzar dinàmiques per al kraal.
Cuidar al kraal en general.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatories

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Respon davant de la coordinació d'agrupament i davant del consell.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Detectar i atendre les necessitats del kraal, fomentar els punts dèbils.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Escotar els problemes i saber com afrontar-los.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positiva, treballadora, responsable, perseverant, empàtic.

ACTITUDS DESITJABLES:

Obert, dinàmic, alegre, neutre, motivador.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Apàtic, egoista, egocèntric.



EINA: Publicació "Eina de Promoció de kraals" on aprofundeix sobre la figura del dinamitzador de kraal.

PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



RESPONSABLE DE PROGRESSIÓ PERSONAL



FASE DE MADURESA.

EDAT MÍNIMA

23
anys

EDAT MÁXIMA

30
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Pertànyer a l'agrupament i conèixer el significat de la progressió personal.
Mínim dos anys d'experiència prèvia.

DURADA

1-3
anys

MISSIÓ

COORDINAR I CONTROLAR L'EVOLUCIÓ DELS XIQUETS I JOVES DINS DE CADA ETAPA.

FUNCIONS

Motivar a la resta d'encarregats de progressió personal de cada branca perquè porten un seguiment actiu de cada xiquet.
Controlar l'evolució dels xiquets dins de cada etapa de la seua branca i de l'agrupament.
Controlar que es desenvolupen els aspectes metodològics correctament.
Intentar solucionar les carències que puguen tindre els xiquets.
Proporcionar als monitors el material pedagògic adequat per al desenvolupament del seu treball educatiu.
Revisió i recopilació de la progressió personal del xiquet durant la seua etapa escolta.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.
Pares/mares: sempre que siga necessari.
Reunions amb els responsables de progressió personal de cada branca: sempre que siga necessari.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Respon davant del coordinador de l'agrupament i els responsables de la progressió personal de la resta de les branques.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament, i sobre el funcionament de la progressió personal

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys. Títol: Monitor de temps lliure o Director de campament.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



RESPONSABLE DE MATERIAL

FASE
D'INCORPORACIÓ

EDAT MÍNIMA

22
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Conèixer l'escoltisme, el funcionament de l'agrupament i coneixements de gestió de recursos. Mínim un any d'experiència prèvia.

DURADA

1-3
anys

MISSIÓ

PERSONA ENCARREGADA DE LA GESTIÓ, CONSERVACIÓ
I MANTENIMENT DEL MATERIAL.

FUNCIONS

Preparar i actualitzar l'inventari dels materials de l'agrupament a l'inici de ronda i per als campaments. Vetlar pel bon estat del material de l'agrupament. Informar l'agrupament sobre l'estat dels materials quan se li demane.

Mantindre l'orde i neteja de la sala de material. Organitzar l'emalatge dels materials del campament així com la seua adequada arplega.

Actualització de l'inventari de materials. Control d'entrada i eixida de material. Contacte amb el tresorer per a la compra de material. Neteja i organització de la sala de material. Reposició del material necessari. Organització i manteniment dels materials del campament.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.

Pares/mares: sempre que siga necessari.

Reunions amb els responsables de progressió personal de cada branca: sempre que siga necessari.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Respon davant del coordinador de l'agrupament i tresoreria.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament i l'escoltisme. Formació específica sobre gestió de recursos

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys. Saber treballar en equip i acceptar les crítiques

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia, auster

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació, voler imposar les seues idees



PROGRAMA D'ADULTS

PERFIS DE VOLUNTARIAT EN L'AGRUPAMENT ESCOLTA



CONSILIARI



EDAT MÍNIMA

No hi ha

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Conèixer l'escoltisme i haver treballat amb joves voluntaris.

DURADA

Indefinit

MISSIÓ

ÉS EL SACERDOT DE L'AGRUPAMENT, QUE ES CONVERTIX EN LA PRINCIPAL GARANTIA PERQUÈ LA PART DE L'AGRUPAMENT QUE HO DESITGE SIGA FIDEL AL MISSATGE APOSTÒLIC, SENT TESTIMONI DE VIDA CRISTIANA EN SI MATEIX.

FUNCIONS

Participar del creixement personal i col·lectiu del kraal de responsables, vetllant per la maduració de la fe dels mateixos sempre que ells estiguin d'acord.
Procurar que els moments importants de vivència i celebració dels sagraments tinguin una expressió de fe.
Treballar perquè els responsables se senten església comptant amb ells en el moment de prendre decisions (consell parroquial).
Ser representant de l'agrupament en la comunitat i viceversa.
Assistir a les activitats que l'agrupament realitzi.
Recolzar els moments formatius que s'organitzen.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Consell d'agrupament: cada vegada que es reunisca com a mínim una vegada al mes.
Reunions amb altres consiliaris: sempre que siga necessari.
Campaments: per a realitzar l'eucaristia.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Respon davant de la coordinació de branca, coordinació d'agrupament, davant del consell i davant del Bisbe.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement sobre el funcionament de l'agrupament. Teologia.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Saber escoltar i acceptar les opinions de tots els companys.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Positivisme, camaraderia, esforç, treball, constància

ACTITUDS DESITJABLES:

Proximitat, amabilitat, empatia

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Passotisme, egoisme, falta de comunicació, voler imposar les seues idees



2.1.1. COMITÉ D'AGRUPAMENT

El Comitè d'agrupament és un conjunt de persones implicades en el treball organitzatiu de l'agrupament que recolza la tasca educativa de l'agrupament escolta, de manera que les seues funcions vindran definides i requerides des de l'equip d'educadors.

El Comitè d'agrupament està format per un número indeterminat de persones, aquestes poden ser familiars directes dels propis xiquets (pare, mare, iaïos, tutors, educadors...), antics escoltes, educadors que en eixe moment ja no exercixen com a tals o persones interessades en aquesta tasca. El fet de que el comitè d'agrupament estiga obert i format principalment per familiars dels xiquets i joves, suposa una forma d'implicar a les famílies en la vida de l'agrupament. És també l'òrgan de representació de les famílies, a través del qual aquests prenen part activa en l'organització de l'agrupament.

És adequat que els membres del Comitè romanguen treballant en ell un mínim de dos anys, però sempre tenint en compte l'entrada periòdica de nous membres. Així, la renovació i actualització dels càrrecs també es pot fer de forma gradual, assegurant tant l'estabilitat com la renovació en el funcionament del Comitè.



EINA: Publicació "Comitè d'agrupament" en la pàgina web.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EL COMITÉ D'AGRUPAMENT



PRESIDÈNCIA

EDAT MÍNIMA

30
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Si és possible haver sigut component de l'agrupament escolta amb anterioritat.

DURADA

Il·limitat (donant pas a les noves generacions)

MISSIÓ

COORDINAR EL FUNCIONAMENT DEL COMITÉ D'AGRUPAMENT.

FUNCIONS

Mantindre una relació directa i constant amb el coordinador d'agrupament amb l'objecte de crear les majors facilitats per al desenvolupament dels objectius pedagògics. Presidir i convocar les reunions del Comitè d'agrupament i representar-ho.
Coordinar i estimular el treball i les diverses funcions encomanades al Comitè d'agrupament.
Fomentar la participació activa de les famílies en la vida de l'agrupament escolta i acollir les noves famílies.
Participar en els consells d'agrupament, sempre que els educadors ho consideren necessari.
Tindre una relació constant i directa amb el coordinador de l'agrupament.
Assumir funcions de gestió segons demanda l'agrupament.
Cooperar amb l'agrupament per a preparar activitats que demande el mateix.
Participar en els consells de l'agrupament, sempre que els educadors ho vegem necessari.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions del comitè: almenys una cada dos mesos.
Consells d'agrupament (quan siga requerit).
Reunions amb comitès d'altres agrupaments (si es donara el cas de realitzar una activitat conjunta).

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Les seues decisions repercutixen sobre el funcionament de l'agrupament, per tant, les seues decisions són preses junt amb el coordinador d'agrupament.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Haurà de conèixer bàsicament el funcionament de l'agrupament escolta i a més tindre bona capacitat de lideratge.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements de gestió

ACTITUDS ESSENCIALS:
Capacitat de lideratge i d'organització

ACTITUDS DESITJABLES:
Empàtic, responsable i implicat

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:
Despistat, passota



EINA: Publicació "COMITÉ D'AGRUPAMENT" en la pàgina web.

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EL COMITÉ D'AGRUPAMENT



SECRETARIA

EDAT MÍNIMA

30
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Pertànyer amb anterioritat a l'agrupament i tindre coneixements d'organització

DURADA

Il·limitat (donant pas a les noves generacions)

MISSIÓ

PORTAR LA SECRETARIA DEL COMITÉ D'AGRUPAMENT.

FUNCIONS

Alçar acta de les reunions del Comitè i les assemblees.
Aportar totes les dades concernents als membres de l'agrupament, actes i arxius a sol·licitud del coordinador d'agrupament.
Enviar les circulars redactades en l'agrupament a les famílies, FEV i organismes diversos.
Encarregar-se dels censos, altes i baixes.
Aportar la informació arreplegada en les reunions al coordinador i al kraal (si fóra necessari).
Informar de les convocatòries de les diferents reunions.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions del comitè: almenys una cada dos mesos.
Consells d'agrupament (quan siga requerit).
Reunions amb comitès d'altres agrupaments (si es donara el cas de realitzar una activitat conjunta).

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Respon davant de la coordinació del comitè i el coordinador de l'agrupament.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixer la realitat de l'agrupament

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Disposar de temps per a fer el seu treball el millor possible

ACTITUDS ESSENCIALS:

Bona relació amb els components del comitè, implicat, responsable

ACTITUDS DESITJABLES:

Participatiu, implicat, "don de gentes"

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Apàtic, poc sociable, egoista



EINA: Publicació "COMITÉ D'AGRUPAMENT" en la pàgina web.



TRESORERIA

EDAT MÍNIMA

30
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Pertànyer amb anterioritat a l'agrupament i tindre coneixements sobre gestió i utilització de recursos econòmics

DURADA

Il·limitat (donant pas a les noves generacions)

MISSIÓ

COORDINAR LA GESTIÓ DE LA ECONOMIA DE L'AGRUPAMENT.

FUNCIONS

Portar els comptes del pressupost que compta el comité.
Ajudar el tresorer de l'agrupament amb els comptes de l'agrupament.
Vetlar per la utilització correcta dels recursos econòmics de l'agrupament i portar la comptabilitat de l'agrupament.
Confeccionar el pressupost junt amb el coordinador d'agrupament i presentar anualment a l'assemblea un estat de comptes.
Supervisar els ingressos rebuts.
Controlar i cobrar les quotes anuals, realitzar els pagaments ordinaris i supervisar el compte corrent a nom de l'agrupament.
Ocupar-se dels pagaments corresponents a les quotes associatives i que es realitzen en els terminis previstos.
Vetlar per una gestió econòmica que tinga en compte valors d'austeritat i senzillesa.
Aconsellar al consell i Comité en assumptes econòmics.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions del comité: almenys una cada dos mesos.
Consells d'agrupament (quan siga requerit).
Reunions amb el tresorer d'agrupament: freqüents.
Reunions amb comités d'altres agrupaments (si es donara el cas de realitzar una activitat conjunta).

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Respon davant de la coordinació del comité i el coordinador de l'agrupament.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Saber portar la comptabilitat del pressupost atorgat a este comité

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Conéixer el funcionament de l'agrupament i vetlar pel bon ús dels recursos econòmics

ACTITUDS ESSENCIALS:

Auster, responsable, compromés

ACTITUDS DESITJABLES:

Participatiu, amb idees per a utilitzar bé els recursos econòmics

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Malgastador, egoista, poc fiable



HERRAMIENTA: Publicación "COMITÉ D'AGRUPAMENT" en la página web.

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EL COMITÉ D'AGRUPAMENT



VOCALS

EDAT MÍNIMA

30
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Conèixer el funcionament de l'agrupament.

DURADA

limitat (donant pas a les noves generacions)

MISSIÓ

RECOLZAR EL DESENVOLUPAMENT DE LES FUNCIONS DEL COMITÉ D'AGRUPAMENT

FUNCIONS

Prendre decisions per al millor funcionament de l'agrupament junt amb la resta de components del comitè.
 Ajudar en la mesura que siga possible al kraal en les tasques que no puguen comprendre.
 Responsabilitzar-se de material.
 Responsabilitzar-se de transport de persones i materials.
 Responsabilitzar-se de la busca de llocs de campament i acampades.
 Responsabilitzar-se de realitzar tasques administratives o logístiques diverses.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions del comitè: almenys una cada dos mesos.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Les seues decisions han de ser comunicades al president del comitè d'agrupament, que junt amb els altres components seran els que aproven o no aquesta decisió

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Principalment han d'estar disposats a col·laborar en qualsevol cosa que pugua fer falta al kraal.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Conèixer el funcionament de l'agrupament i saber quan és necessària l'ajuda i quan no.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Treballador, col·laborador, voluntari

ACTITUDS DESITJABLES:

"don de gentes", disposat, amb iniciativa

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Egoista, passota



EINA: Publicació "Comitè d'Agupament" en la pàgina web.

2.2. VOLUNTARIAT EN EQUIPS DE VOLUNTARIAT FEDERATIUS I ELS SEUS PERFILS.

La FEV compta amb equips de voluntaris destinats a un àmbit de treball específic, la funció del qual és desenvolupar eines o activitats que exercisquen i fomenten aquest àmbit. Cada equip tindrà uns objectius i accions concretes a realitzar que vénen determinats pel projecte FEV. És a dir, cada tres anys, el projecte federatiu defineix quines són les nostres necessitats, objectius i accions a complir, per la qual cosa, basant-se en aquest projecte, es definiran els diferents equips i les seues funcions per a cada període.

Aquests equips responen a les necessitats que els agrupaments escoltes i la federació tenen i han de canviar per a adaptar-se a la realitat. En general, seran equips destinats a crear, gestionar i coordinar recursos i activitats per a facilitar la tasca dels agrupaments escoltes i la federació.

Per a la persona voluntària, incorporar-se a un equip suposa **una altra forma de viure el voluntariat dins de l'escoltisme** on recolzes el treball dels agrupaments escoltes aportant el teu coneixement en un àmbit concret i on et desenvolupes personalment en aquest àmbit.

Segons les necessitats concretes, el nombre de persones en l'equip variarà, però sempre existirà la figura d'un coordinador d'equip i la figura de participant en l'equip.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS FEDERATIUS



COORDINACIÓ D'EQUIP



FASE D'INCORPORACIÓ

EDAT MÍNIMA

24

anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Haver participat anteriorment en l'equip que coordinarà.
Un any d'experiència prèvia a nivell federatiu.

DURADA

3

anys

MISSIÓ

COORDINAR EL FUNCIONAMENT DE L'EQUIP.

FUNCIONS

Vetlar pel compliment dels objectius i accions que el projecte federatiu indique per a l'equip, així com qualsevol altra acció que l'Equip Directiu li assigne.
Coordinar als voluntaris de l'equip.
Representar a l'equip en qualsevol moment i davant de qualsevol persona.
Proposar, idear i realitzar ferramentes i accions per als agrupaments escoltes.
Ser referent en la federació en la seua àrea temàtica.
Vetlar per atendre les necessitats específiques dels agrupaments escoltes o educadors referents a la seua àrea.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Coordinació d'Equips de l'Equip Directiu: una vegada al trimestre.
Reunions d'equip: almenys una vegada al mes.
Consell FEV, assemblees FEV i espais de trobada federativa: sempre que es convoquen.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Respon davant de la coordinació d'equip de l'equip directiu.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Interés i/o experiència personal per l'àrea de treball.
Accés diari a internet.
Habilitats de comunicació.
Disponibilitat.
Compromís.
Coneixement de l'estructura i funcionament de la FEV.
Disponibilitat de mobilitat per la C.Valenciana.
Coneixement del moviment escolta.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Valencià i castellà parlat i escrit.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Lideratge.
Motivació.
Visió global.
Proximitat i disponibilitat.
Creure en l'escoltisme.
Predisposició a aprendre.
Capacitat de diàleg.
Treball en equip.
Reflexiu i creatiu.
Participatiu.

ACTITUDS DESITJABLES:

Ordenat.
Iniciativa.
Negociació.
Capacitat d'innovar.
Projecció i inquietud.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Individualisme.
Immobilitisme.
Inestabilitat.
Afany de protagonisme.
Busca exclusiva de l'èxit personal.
Sobrevaloració de la pròpia opinió.
Poc compromís.
Capacitat per a no estar localitzable.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS FEDERATIUS



VOLUNTARI EN EQUIPS D'ACCIÓ



EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Experiència prèvia del menys 3 anys en agrupament escolta.

DURADA

3
anys

MISSIÓ

COL•LABORAR DE FORMA ACTIVA EN LA REALITZACIÓ DE LES DISTINTES ACCIONS QUE DESENVOLUPE L'EQUIP EN QUÈ ES PARTICIPA.

FUNCIONS

Assistir a les reunions periòdiques dels equips en què es participa.
Assumir i realitzar tasques específiques dins de l'equip.
Col•laborar en la posada en marxa del projecte vigent.
Aportar idees noves referents al projecte i funcionament de l'equip.
Totes aquelles funcions relatives a l'equip en qüestió.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions d'equip: almenys una vegada al mes.
Assemblees FEV i espais de trobada federativa: sempre que es convoquen.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Totes les decisions i accions han de passar pel coordinador de l'equip en què participa.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Interés personal per l'àrea de treball.
Accés diari a internet.
Habilitats de comunicació.
Disponibilitat.
Compromís.
Coneixement de l'estructura i funcionament de la FEV.
Coneixement del moviment escolta.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Valencià i castellà parlat i escrit.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Motivació.
Visió global.
Proximitat i disponibilitat.
Creure en l'escoltisme.
Predisposició a aprendre.
Capacitat de diàleg.
Treball en equip.
Reflexiu.
Participatiu.

ACTITUDS DESITJABLES:

Ordenat.
Iniciativa.
Negociació.
Capacitat d'innovar.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Individualisme.
Immobilitisme.
Inestabilitat.
Afany de protagonisme.
Busca exclusiva de l'èxit personal.
Sobrevaloració de la pròpia opinió.
Poc compromís.
Capacitat per a no estar localitzable .



2.3. VOLUNTARIAT EN L'ESCOLA LLUERNA I ELS SEUS PERFILS.

L'Escola Lluerna, és l'escola de formació de la FEV i esta homologada per l'IVAJ-Generalitat Jove com a escola de formació d'animadors juvenils en el temps lliure. L'Escola Lluerna fa una aposta per una formació de qualitat, amb un pla de for-



mació que s'actualitza i adapta cada any a les necessitats que es van observant i avaluant. **A través del pla de formació els voluntaris poden reflexionar sobre l'escoltisme que realitzen, disposar d'un fòrum d'intercanvi d'experiències i trobar-se amb altres voluntaris per a compartir les seues realitats.**

L'Escola Lluerna, és la principal eina de la FEV posada al servei dels seus voluntaris amb els següents objectius :

La formació d'educadors, animadors i monitors en el temps lliure, capaços de respondre a les necessitats i exigències de la joventut de la Comunitat Valenciana. Oferir i realitzar cursos titulats, segons la normativa legal desenvolupada per la Generalitat Valenciana.

La formació de formadors assegurant d'aquesta manera, la qualitat formativa de l'Escola.

Realitzar cursos de formació, tallers, seminaris, conferències i qualsevol altra activitat formativa i reflexiva que desenvolupe i potencie els seus fins.

Promoure l'associacionisme, el voluntariat i la participació juvenil, des de l'àmbit de la formació.

Facilitar el desenvolupament personal de la joventut de la Comunitat Valenciana, en col·laboració amb les institucions, instruments i resta d'agents educatius, per a constituir així el complement necessari per a l'Educació formal existent.

Donar un suport permanent als voluntaris de la FEV, reflectit en l'organització de totes aquelles activitats, cursos, seminaris, conferències... que permeten la vinculació de tots aquells joves i adults a l'escoltisme, i assegure la formació permanent i contínua d'aquests membres.

Coordinar tots els esforços, igual que totes les iniciatives que vagen dirigides a l'exercici de les seues activitats.

PROGRAMA D'ADULTS

La finalitat d'aquest espai de voluntariat és treballar de forma conjunta per a donar formació a tota persona que la necessite, dissenyar-la i mantindre actualitzada junt amb el procés formatiu i pla de formació. A més, es busca transmetre la proposta educativa de la FEV, generar recursos educatius i vetlar per la nostra pròpia formació, sempre arrellegant les necessitats educatives de la FEV.

aquest espai oferix als voluntaris la possibilitat de vetlar pel bon funcionament de l'Escola i dotar a la FEV d'un espai fonamental per al correcte desenvolupament de la seua finalitat educativa a través del mètode escolta.

aquests voluntaris responen a les necessitats pedagògiques de la federació i al projecte de l'Escola Lluerna que definixen quines són les necessitats, objectius i accions a complir, per la qual cosa en cada moment es definiran els diferents cursos i equips de treball i les seues funcions per a cada període.

A més l'Escola Lluerna compta amb la taula pedagògica, que és l'equip encarregat de vetlar pel bon funcionament de l'Escola i per que es duga a terme el projecte aprovat i així assegurar el correcte desenvolupament l'Escola Lluerna i el seu funcionament educatiu.

El director de l'Escola Lluerna formarà part de l'equip directiu de la Federació per a obrir una via de comunicació directa.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'ESCOLA LLUERNA



FORMADOR

FASE DE
DESENVOLUPAMENT

EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

MTL (INCUAL) o formació pedagògica o experiència en l'àmbit pedagògic.
3 anys d'experiència en l'agrupament escolta..

DURADA

2-4
anys

MISSIÓ

VETLAR PEL BON FUNCIONAMENT DE L'ESCOLA
JUNT AMB LA RESTA DE FORMADORS.

FUNCIONS

Planificar i desenvolupar cursos de formació.
Compartir els fins de l'Escola i col·laborar en la seua consecució.
Complir amb la resta de les obligacions que resulten de les disposicions estatutàries.
Respectar i complir els acords vàlidament adoptats pels òrgans de govern i representació de l'Escola. Complir amb la resta de les obligacions que resulten de les disposicions estatutàries.
Respectar i complir els acords vàlidament adoptats pels òrgans de govern i representació de l'Escola.
Conèixer el pla de formació, programa de joves, programa d'adults, projecte de l'escola...etc.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Participar en les assemblees de Lluerna.
Cursos a què es comprometa assistir.
Reunions dels cursos.
Espais federatius.
Compartir els fins de l'Escola i col·laborar en la seua consecució.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

La forma de com transmetre els objectius votats en assemblea dins de la seua sessió (desenvolupament de la sessió).

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement del moviment escolta.
Coneixement de l'estructura FEV.
Habilitats de comunicació.
Camaraderia amb la resta de formadors.
Formació pedagògica i inquietud per aprendre.
Temps per a desenvolupar la seua funció.
Actitud compromesa.
Pròxim.
Resolutiu.
No sobrecarregat d'altres funcions associatives.

ACTITUDS ESSENCIALS:

ACTITUDS DESITJABLES:

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'ESCOLA LLUERNA



COORDINACIÓ DE CURS



FASE DE MADURESA

EDAT MÍNIMA

25
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Experiència com a formador
Recorregut dins de l'Escola
Tindre l'ADF

DURADA

3
anys

MISSIÓ

VETLAR PEL DESENVOLUPAMENT ÒPTIM DEL CURS QUE COORDINE.

FUNCIONS

Tots els cursos tindran el mateix format i estaran traduïts al valencià i al castellà, sempre que hi haja temps, tenint en compte: fulla de planificació del curs, fulla de sessió, material per a participants.

Estar en contacte amb la secretaria tècnica de l'Escola per a: Concretar lloc, data i hora del curs, preparar i enviar la carta de convocatòria, llistat de participants: Arreplegar-ho i tornar-ho complet, passar llista tots els dies, especificar les incidències i deixar clar les assistències i justificacions, preparació del material, comunicar amb suficient antelació les necessitats de material, facilitar la documentació del curs a la secretaria tècnica, coordinació del curs i de l'equip de formadors, reunir totes la despeses del curs i gestionar els cobraments, establir els objectius dels cursos perquè s'aproven en assemblea junt amb la resta de formadors del curs.

Responsable Pedagògic

Responsable/Coordinador Quadern de coneixements.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Participar en les assemblees de Lluerna.

Cursos a què es comprometa assistir.

Reunions dels cursos.

Espais federatius.

Compartir els fins de l'Escola i col·laborar en la seua consecució

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Sobre el desenvolupament del curs que coordina, junt amb la resta del seu equip.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement previ sobre el curs que coordina.

Treball en equip.

Coneixement del Pla de Formació de l'Escola Lluerna.

Habilitats comunicatives.

Capacitat de lideratge.

Saber gestionar equips de treball.

Fer les coses amb temps.

Saber buscar ajuda si no arriba.

Inquietud.

Saber transmetre la visió de conjunt del curs.

No ser autoritari.

Coneixement del moviment escolta

Coneixement de l'estructura FEV

Habilitats de comunicació

Formació pedagògica i inquietud per aprendre

Temps per a desenvolupar la seua funció

Actitud compromesa

Conèixer el pla de formació, programa de joves, programa d'adults, projecte de l'escola...

etc.

Pròxim

Resolutiu

No sobreçarregat d'altres funcions associatives

ACTITUDS ESSENCIALS:

ACTITUDS DESITJABLES:

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'ESCOLA LLUERNA



TUTOR DE FORMACIÓ



FASE DE MADURESA

EDAT MÍNIMA

25
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Experiència com a formador
Recorregut dins de l'Escola
Tindre l'ADF

DURADA

>1
anys

MISSIÓ

REALITZAR EL ACOMPANYAMENT DELS NOUS MEMBRES DE L'ESCOLA PER A GARANTIR LA SEUA CORRECTA INTEGRACIÓ.

FUNCIONS

Acompanyar en el procés d'incorporació a nous formadors perquè siga personalitzat.
Fomentar la participació i integració dels nous formadors.
Ofertir seguiment i suport pròxim.
Facilitar coneixements i despertar inquietuds perquè desenvolupe la seua tasca com a formador d'una manera competent.
Participar en el cure de Tutors de Formació.
Acompanyar als seus tutoritzats en els primers cursos que participen.
Fomentar el creixement personal dels seus tutoritzats.
Siga capaç de veure que característiques o habilitats no té desenvolupades el seu tutoritzat per a ajudar a potenciar-les i desenvolupar.
Que faça al tutoritzat sentir-se valorat i útil en l'Escola.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Participar en les Assemblees
Participar en els seminaris del TUFO
Reunions de tutors
De forma opcional, acompanyar al seu tutoritzat en els cursos que participe.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Pel que fa al seu tutoritzat coordinat sempre amb l'equip de tutors i protegit per l'assemblea.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Pròxim
Integrador
Implicat en l'escola
Paciència
Bon mestre
Temps per a dedicar al seu tutoritzat
Coneixement global de l'Escola
Actitud proactiva d'interés personal per li tutoritzat
Accessible i disponible
Amb capacitat de consultar davant dels dub-

tes a qui requerisca en cada cas
Habilitat socials i docents
Organitzat
Transmissor de coneixements
Que siga un referent.

ACTITUDS ESSENCIALS:

ACTITUDS DESITJABLES:

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'ESCOLA LLUERNA



MESA PEDAGÒGICA



FASE DE MADURESA

EDAT MÍNIMA

25
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Experiència com a formador
Recorregut dins de l'Escola
Tindre l'ADF

DURADA

>1
anys

MISSIÓ

VETLAR PEL BON FUNCIONAMENT DE L'ESCOLA JUNT AMB LA RESTA DE FORMADORS MITJANÇANT UNA ADEQUADA ENTRADA DE FUTURS FORMADORS.

FUNCIONS

Preparar i comunicar les assemblees.
Participar en les estructures de les diverses institucions de què ens relacionem i equips de treball
Cuidar del procés d'entrada i eixida de l'Escola, així com l'acompanyament dels formadors en el seu creixement
Funcions que li delega l'Assemblees
Conèixer la legislació vigent que ens competisca
Resolució d'incidències en els períodes entre assemblees
Optimitzar el desenvolupament del programa de formació de l'Escola
Ser memòria de l'Escola
Tindre un visió global
Regular la participació i participar de l'Escola en els diferents fòrums formatius tant interns com externs
Que es complisca el projecte de l'Escola
Coordinar i cooperar amb altres federacions o entitats

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Participar en les Assemblees
Cursos a què es comprometa
Reunions de taula pedagògica, cursos...etc.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Només en cas de no poder comunicar-se amb la resta de la taula pedagògica i la resposta no puga esperar.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Ganes de participar més activament en les estructures de l'Escola
Capacitat de gestió
Habilitat de Resolució de conflictes
Assumir i delegar tasques
Capacitat de lideratge transformador
Cuidar les persones
Habilitat per a coordinar i prendre decisions
Pensament concret, visió global
Coneixements i inquietuds pedagògics
Bon comunicador

Escolta activa
Pacient, motivador i pròxim
Treball en equip
Interés per conèixer als formadors de l'Escola i mostrar-se pròxims
Capacitat de transmissió de coneixements
Actitud compromesa

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements en gestió administrativa d'ONL.
Valencià i castellà parlat i escrit.

📍 ACTITUDS ESSENCIALS:

♥️ ACTITUDS DESITJABLES:

🗨️ ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN L'ESCOLA LLUERNA



DIRECCIÓ ESCOLA LLUERNA



FASE DE MADURESA

EDAT MÍNIMA

25
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Tindre recorregut en la Taula Pedagògica (mínim un any)
Tindre l'ITT
Tindre la titulació legal necessària

DURADA

3-6
anys

MISSIÓ

VETLAR PEL BON FUNCIONAMENT DE L'ESCOLA JUNT AMB LA RESTA DE FORMADORS I COORDINAR LA TAULA PEDAGÒGICA.

FUNCIONS

Coordinar junt amb la taula pedagògica
Formar part de l'Equip de la FEV

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Participar en les Assemblees
Cursos a què es comprometa
Reunions de taula pedagògica, de la FEV, cursos...etc.
Reunió mensual de l'Equip Directiu federatiu.
Dos assemblees federatives a l'any.
Consell FEV.
Assemblea MSC si l'equip ho considera oportú.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Només en cas de no poder comunicar-se amb la resta de la taula pedagògica i la resposta no pugua esperar.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Ganes de participar més activament en les estructures de l'Escola
Capacitat de gestió
Habilitat de Resolució de conflictes
Assumir i delegar tasques
Capacitat de lideratge transformador
Cuidar les persones
Habilitat per a coordinar i prendre decisions
Pensament concret, visió global
Coneixements i inquietuds pedagògics
Bon comunicador

Escolta activa
Pacient, motivador i pròxim
Treball en equip
Interés per conèixer als formadors de l'Escola i mostrar-se pròxims
Capacitat de transmissió de coneixements
Actitud compromesa

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements en gestió administrativa d'ONL.
Valencià i castellà parlat i escrit.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Creure en l'Escoltisme.
Proximitat.
Iniciativa.
Treball en equip.
Disponibilitat per a traslladar-se per la C.V.
Visió global i forta visió institucional.
Capacitat de decisió.
Coordinació d'equips.
Capacitat de diàleg.
Responsabilitat.

ACTITUDS DESITJABLES:

Empatia.
Predisposició a aprendre.
Honestedat i rectitud.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

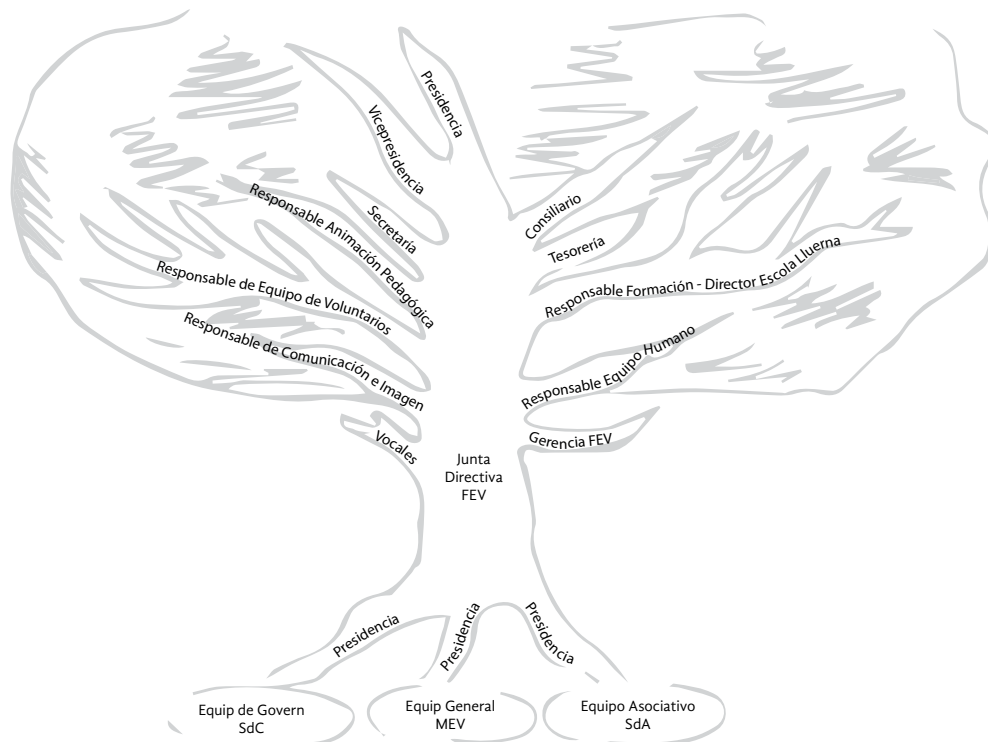
Deixadesa.
Prepotència.
Irresponsabilitat.
Individualisme.
Immobilisme.
Inestabilitat.
Afanys de protagonisme.
Busca exclusiva de l'èxit personal.
Afanys de lucre.



IMPORTANTE: ESTE CARGO FORMA PARTE DEL EQUIPO DIRECTIVO DE LA FEV

2.4. VOLUNTARIAT D'EQUIPS DIRECTIUS I ELS SEUS PERFILS.

2.4.1. EQUIP DIRECTIU DE LA FEV.



Són els equips de voluntaris votats per assemblea federativa per a un període de tres anys que tenen com a missió vetlar pel funcionament correcte de la federació. Segons els estatuts, la duració d'aquest voluntariat és de tres anys, ja que esta és la duració del mandat de cada Equip Directiu.

A nivell de la persona voluntària suposa un espai on poder recolzar el creixement i l'enfortiment del moviment escolta des d'espais més estratègics, a través dels coneixements i experiències personals.

L'estructura de funcionament de la FEV està formada per un Equip Directiu de huit llocs als quals se'ls poden sumar o restar càrrecs segons el projecte federatiu.

Destacar que la indicació de "edat mínima" de 25 anys per a participar en Equips Directius, és una recomanació perquè els voluntaris disfruten, aprenen i no cremen les seues etapes en els agrupaments.

En un primer quadre s'especifiquen les característiques generals que tots els membres de l'equip directiu han de tindre i després en quadres diferenciats, s'especifiquen els aspectes propis de cadascú dels càrrecs.

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



ASPECTES GENERALS



EDAT MÍNIMA

25
anys

EDAT MÁXIMA

Es recomana persones menors de 35 anys per a garantir la perspectiva juvenil.

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Mínim 3 anys dins de l'escoltisme i preferiblement almenys un any de contacte amb l'estructura federativa o associativa.

DURADA

3
anys

FUNCIONS

Realitzar els resums d'accions desenvolupades: informes de gestió.
Posar en funcionament els objectius del programa federatiu.

ASSISTÈNCIA IMPRESCENDIBLE

Reunió mensual de l'Equip Directiu federatiu.
Dos assemblees federatives a l'any.
Consell FEV.
Assemblea MSC si l'equip ho considera oportú.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Ofimàtica a nivell d'usuari.
Accés diari a internet (correu electrònic, web...).
Coneixements de l'estructura i funcionament de la FEV i les associacions.
Coneixement del Projecte Federatiu vigent.
Experiència de treballar per projectes
Habilitat per a parlar en públic
Lideratge i coordinació d'equips

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements en gestió administrativa d'ONL.
Valencià i castellà parlat i escrit.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Creure en l'Escoltisme.
Proximitat.
Iniciativa.
Treball en equip.
Disponibilitat per a traslladar-se per la C.V.
Visió global i forta visió institucional.
Capacitat de decisió.
Coordinació d'equips.
Capacitat de diàleg.
Responsabilitat.

ACTITUDS DESITJABLES:

Empatia.
Predisposició a aprendre.
Honestetat i rectitud.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Deixadesa.
Prepotència.
Irresponsabilitat.
Individualisme.
Immobilisme.
Inestabilitat.
Afany de protagonisme.
Busca exclusiva de l'èxit personal.
Afany de lucre.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



PRESIDÈNCIA I VICEPRESIDÈNCIA FEV

MISSIÓ

REPRESENTAR A LA FEV I VETLAR PEL DESENVOLUPAMENT ADEQUAT DEL SEU PROJECTE, EN COMPLIMENT DELS SEUS FINS ÚLTIMS COM A INSTITUCIÓ D'EDUCACIÓ EN EL TEMPS LLIURE.

FUNCIONS

Representació institucional de la FEV.
Coordinació i motivació de l'Equip Directiu.
Presidir els òrgans de participació de la FEV (Assemblea i Consell).
Validar i donar el vistiplau a la documentació oficial de la FEV.
Cuidar el compliment dels estatuts i el RRI, així com la seua renovació i actualització.
Establir cotascaacions i convenis amb altres institucions i entitats.
Vetlar per la correcta gestió de la FEV.
Coordinació global de les distintes àrees de treball de la FEV.
Responsable del projecte federatiu així com coordinar i avaluar el seu seguiment.
Vetlar pel funcionament correcte dels equips associatius.
Representació institucional de la FEV en les associacions.
Vetlar pel funcionament correcte de l'oficina.
Fer un seguiment del treball del gerent.
Referència i articulació de tots els voluntaris de la FEV. És a dir, que els conega i que en el cas que tinguen un problema siga un referent.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
Coordinació tècnica (treballador/a): cada dos setmanes.
Secretaria i tresoreria: mensualment.
Presidències associatives: cada dos o tres setmanes.
CoVol: mensualment.
Mesa Pedagògica: mensualment.
Comité Federal de MSC: quan es reunisca.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Posicionaments concrets dins de la filosofia i ideologia institucional de la FEV/associacions.
Implicació en projectes concrets de xarxes, plataformes i amb altres institucions.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coordinació d'equips de treball.
Capacitat de parlar en públic.
Capacitat de negociació.
Facilitat per a les relacions institucionals.
Valencià i castellà parlat i escrit.
Conèixer tota la documentació desenvolupada i publicada per la FEV, tant abans com durant el seu mandat.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Conducció de reunions.
Polítiques de joventut.
Legislació d'associacions.
Dicció.
Planificació estratègica.
Permís de conduir.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Capacitat d'escolta.
Capacitat de mediació.
Capacitat de negociar i reorientar situacions problemàtiques.
Empatia.
Actitud positiva.

ACTITUDS DESITJABLES:

Dinamitzador.
Capacitat de motivar i incitar a la participació.
Abnegació.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Autoritarisme.
Separatisme.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



SECRETARIA DE LA FEV

MISSIÓ

ORGANITZAR I COORDINAR LA GESTIÓ ADMINISTRATIVA FEDERATIVA..

FUNCIONS

Alçar acta de les reunions de l'equip directiva, consells i assemblees.
 Organitzar i custodiar l'arxiu federatiu.
 Conèixer els Estatuts i el RRI de la FEV i facilitar la seua interpretació per part de la junta directiva.
 Convocar els òrgans de decisió federatius/associatius amb tota la documentació necessària.
 Redactar i enviar tots els documents oficials.
 Mantindre comunicació directa amb els agrupaments.
 Vetlar pel compliment de la legislació vigent que afecta l'activitat federativa.
 Organització i gestió de llistats i bases de dades, junts amb els tècnics, dels membres federatius.
 Supervisar la gestió dels segurs de la FEV.
 Supervisar la gestió dels llistats de la FEV.
 Convocar junt amb presidència les reunions de l'equip de la FEV.
 Dirigir les assemblees i consells FEV.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
 Assemblea i Consell FEV: en cada informe de gestió.
 Coordinació tècnica de la FEV i presidència: mensualment.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Gestió de llistats i bases de dades.
 Organització de l'arxiu de la FEV.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Habilitats de Comunicació.
 Valencià i castellà parlat i escrit

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements en gestió de bases de dades.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Ordenat.

ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat de negociar i reorientar situacions problemàtiques.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:





TRESORERIA DE LA FEV

MISSIÓ

ORGANITZAR, COORDINAR I GESTIONAR
L'ADMINISTRACIÓ ECONÒMICA FEDERATIVA.

FUNCIONS

Proposar a l'assemblea un pressupost federatiu anual.
Organitzar la dotació de partides a les diferents àrees de treball federatives.
Supervisar i organitzar l'execució del pressupost, en coordinació amb la secretària tècnica.
Preveure i dotar les despeses ordinaries de la FEV, de manera que existisca un romanent fort en caixa.
Proposar fórmules de renovació econòmica, dirigides a la interlocutòria sustentabilitat i des d'una perspectiva de transformació social (i no exclusivament de gestió).
Proposar i coordinar models de gestió econòmica unificada per als agrupaments escoltes.
Coordinar la taula de tesorers de la FEV.
Coordinar la comissió econòmica, convocant-la almenys una vegada cada ronda.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
Assemblea i Consell FEV: en cada informe de gestió.
Comissió econòmica: cada vegada que es reunisca i a requeriment d'esta, en qualsevol moment.
Taula de tesorers: cada vegada que es reunisca, com a mínim 3 vegades a l'any.
Coordinació tècnica de la FEV, comptable i presidència: mensualment.
Taula tesorers MSC: quan es reunisca.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Qüestions concretes relacionades amb el desenvolupament, organització i execució del pressupost de la FEV (organització de partides comptables, balanços, dotació de fons de maniobra...).

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Comptabilitat bàsica.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Administració econòmica d'oficines.
Comptabilitat avançada.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Ordenat.
Honestat i rectitud.

ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat de negociar i reorientar situacions problemàtiques.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Afany de lucre.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



RESPONSABLE DE COMUNICACIÓ FEV

MISSIÓ

DIRIGIR I COORDINAR EL PLA DE COMUNICACIÓ. VETLAR PER TRANSMETRE UNA IMATGE CORRECTA DE L'ESCOLTISME DE LA FEV.

FUNCIONS

Coordinar l'equip de comunicació.
 Vetlar per que es complisca el pla de comunicació.
 Vetlar per que s'aplique el manual d'identitat corporativa en totes les publicacions de la FEV.
 Supervisar la comunicació externa de la FEV (notes de premsa, butlletins, etc.).
 Habilitar nous mitjans per a millorar la comunicació interna.
 Supervisar el funcionament de la web FEV i altres xarxes socials i la seua evolució contínua.
 Treballar per transmetre una imatge actual i d'acord amb l'ideari de la FEV.
 Coordinar la publicació de l'Scouts Press.
 Conèixer el que s'està realitzant en els equips federatius per a poder transmetre les seues activitats o publicacions dins del pla de comunicació de la FEV.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
 Assemblea i Consell FEV: en cada informe de gestió.
 President: en moments puntuals de necessitat de transmetre comunicats.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Qüestions concretes relacionades amb el desenvolupament del pla de comunicació, sempre d'acord a l'ideari de la FEV.
 Correcció d'estil de les publicacions FEV.
 Millores de disseny de la pàgina web.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Programes de maquetació i disseny a nivell d'usuari.
 Valencià i castellà parlat i escrit.
 Habilitats de comunicació.
 Coneixements de mitjans de comunicació.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Titulat en periodisme o comunicació audiovisual.
 Experiència en coordinació d'equips de treball.
 Coneixements de maquetació a nivell d'expert.
 Coneixements de disseny gràfic.
 Experiència treball per projectes.
 Coneixements de publicitat, campanyes de promoció i difusió, comunicació...

ACTITUDS ESSENCIALS:

Creativitat.
 Capacitat de reacció.
 Habilitat per a parlar en públic.
 Capacitat de comunicació i transmetre.
 Capacitat de concreció.
 Lideratge i coordinació d'equips.

ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat d'innovar.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Supravaloració de la pròpia opinió.
 Dificultat de localització.





RESPONSABLE DE CREIXEMENT I EQUIP HUMÀ

MISSIÓ

DIRIGIR, COORDINAR I RENOVAR EL PLA DE CREIXEMENT I L'ESTRATÈGIA PER A ADULTS DE LA FEV.

FUNCIONS

Coordinar els equips de voluntaris dedicats a Creixement i a Equip humà.
Coordinar, actualitzar i renovar els programes de l'estratègia d'adults.
Coordinar, actualitzar i renovar les accions del Pla de creixement.
Coordinar i recolzar el desenvolupament de les accions derivades de l'estratègia per a adults i del pla de creixement.
Acompanyar els adults, kraals i/o equips de treball en els processos formatius i que s'inicien a instàncies de l'estratègia per a adults.
Vetlar per un adequat procés personal dels adults dins de la FEV.
Conèixer i atendre a les necessitats dels agrupaments escoltes a nivell de creixement en nombre de xavals i/o educadors.
Conèixer i atendre a les necessitats dels agrupaments escoltes a nivell d'equip humà (procés gru-

pal dels kraals i/o comitès d'agrupament, estratègies per als relleus dins dels agrupaments escoltes, desenvolupament personal dels educadors i/o adults en general).
Proposar i coordinar processos i estratègies per al relleu de les juntes directives institucionals (associatives i federatives).
Coordinar la formació permanent relativa a l'àrea (monogràfic de creixement en els agrupaments escoltes, monogràfic per a Caps/coordinadors d'agrupament, monogràfic per a membres de comitè d'agrupament...).Coordinar les activitats i accions que puguin sorgir relacionades amb ambdós àrees de treball (tallers, sessions formatives, formació ad hoc per a kraals o equips de treball).
Organitzar i coordinar el seguiment dels nous agrupaments escoltes.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
Assemblea i Consell FEV: en cada informe de gestió.
COVOL: quatre vegades a l'any segons la normativa de funcionament.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Qüestions concretes relacionades amb el desenvolupament dels programes de l'estratègia per a adults i les accions del pla de creixement.
Organització i proposta general anual de les accions dels programes de l'estratègia per a adults i del pla de creixement.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Valencià i castellà parlat i escrit.
Habilitats de comunicació.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Experiència en coordinació d'equips de treball.
Coneixements de psicologia d'agrupaments.
Experiència en programació, planificació i treball per projectes.
Coneixements de publicitat, campanyes de promoció i difusió, comunicació...

ACTITUDS ESSENCIALS:

Creativitat.
Lideratge i coordinació d'equips.
Capacitat de reflexió sobre processos personals i grupals.
Proximitat i interès amb els agrupaments escoltes.
Capacitat de motivar.

ACTITUDS DESITJABLES:

Creativitat.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



COORDINADOR D'EQUIPS DE VOLUNTARIS

MISSIÓ

COORDINAR I CUIDAR ELS VOLUNTARIS DE LES DIFERENTS ÀREES I ESTAR INFORMAT DEL FUNCIONAMENT DELS EQUIPS. ÉS EL RESPONSABLE I REPRESENTANT DELS EQUIPS DE VOLUNTARIS QUE NO TENEN REPRESENTANTS DINS DE L'EQUIP DIRECTIU.

FUNCIONS

Coordinar el funcionament del COVOL.
 Informar la Junta Directiva, a la Federació i als agrupaments escoltes de les iniciatives promogudes pels equips d'acció.
 Informar els voluntaris dels equips de totes aquelles iniciatives relacionades amb la seua Taverna que es desenvolupen en la Federació.
 Transmetre qualsevol informació, recurs o activitat que arribe a la FEV, tant de forma interna com externa, a l'equip d'acció corresponent.
 Conèixer tots els voluntaris dels equips de la FEV.
 Detectar les necessitats dels equips d'acció i solucionar-les en la mesura que siga possible.

Vetlar conjuntament amb el responsable de creixement i equip humà de la formació dels voluntaris Fer de portaveu dels voluntaris dels equips de la FEV en l'Equip Directiu i viceversa.
 Assistència, preparació i formació en trobades de voluntaris dels equips.
 Assistència i participació en actes i assemblees d'associacions de caràcter polític i social.
 Informes de tota la Taverna desenvolupada, resums ...
 Creació, seguiment i atenció dels equips.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
 Assemblea i Consell FEV: en cada informe de gestió.
 COVOL: quatre vegades a l'any segons la normativa de funcionament.
 Equips d'acció: una vegada al mes.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Qüestions concretes relacionades amb el funcionament dels equips d'acció.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Permís de conduir i disponibilitat de desplaçar-se per la C.Valenciana.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Experiència en organitzacions socials o polítiques.
 Experiència en treball per projectes.
 Experiència en coordinació de persones.
 Idiomes.

① ACTITUDS ESSENCIALS:

Predisposició.
 Motivació.
 Participatiu.
 Capacitat de diàlegs.
 Coordinació d'equips.
 Capacitat de decisió.

♥ ACTITUDS DESITJABLES:

Diplomàcia.
 Ordenat.
 Iniciativa.
 Negociació.

🗨️ ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Individualisme.
 Immobilitisme.
 Autoritat.
 Desorganitzat.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



RESPONSABLE D'ANIMACIÓ PEDAGÒGICA

MISSIÓ

PROMOURE, IMPULSAR I SUPERVISAR LA POSADA EN PRÀCTICA DEL PROGRAMA DE JOVES DE LA FEV.

FUNCIONS

Vetlar pel desenvolupament del Programa de joves.
Coordinar i vetlar per la creació de publicacions i recursos per als agrupaments escoltes.
Fomentar la reflexió pedagògica de la FEV.
Mantindre un Programa de joves en contínua revisió, sòlid i flexible.
Posar en funcionament els objectius del projecte federatiu marcats per l'Assemblea de la FEV.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
Assemblea i Consell FEV: en cada informe de gestió.
Taula de formació MSC i Assemblees de MSC.
Agrupaments escoltes: de manera contínua durant l'any i en els espais que es generen.
Taula de MSC: quan es reunisca.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Decisions de caràcter polític del funcionament quotidià de l'animació pedagògica.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixement del Programa de joves.
Coneixements pedagògics.
Treball per projectes.
Resolució de conflictes.
Visió a llarg termini.
Habilitats de comunicació.
Coneixement i domini del Programa de joves.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements psicològics i sociològics.
Coneixement del Pla de Formació de Lluerna i del projecte d'escola.
Coneixement i proximitat amb els agrupaments escoltes.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Proximitat.
Reflexió.
Motivació.
Lideratge.
Coordinació d'equips.

ACTITUDS DESITJABLES:

Negociació.
Diplomàcia.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Desorganització.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS



CONSILIARI

MISSIÓ

VETLAR PEL CREIXEMENT ESPIRITUAL DELS INTEGRANTS DE LA FEV I PER LA CORRECTA MARXA D'ESTA COM A INSTITUCIÓ EDUCATIVA I D'ESGLÉSIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPIRITUALITAT.

FUNCIONS

Acompanyar els representants FEV en l'àmbit de l'arquebisbat i d'altres espais eclesials.
 Representar a la FEV i fer de mediador, si és el cas, en els espais de la seua competència.
 Assegurar-se que els diferents espais associatius/federatius tinguen el seu moment de creixement en l'Espiritualitat.
 Vetlar perquè la FEV genere o proporcione als agrupaments recursos per a treballar i donar resposta a les seues necessitats d'Espiritualitat.
 Promoure, junt amb l'equip de FE, espais de trobada, treball, formació i creixement en l'Espiritualitat.
 Donar resposta espiritual a qualsevol membre de la FEV que ho sol·licite.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
 Equip de Fe de la FEV: una vegada al mes.
 Assemblea i Consell FEV.
 Sant Jordi FEV.
 Coordinació Taula Consiliaris Associatius.
 Taula de Fe MSC i Assemblees de MSC.
 Agrupaments Escoltes: de manera contínua durant l'any i en els espais que es generen per eixe motiu.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Aquella que li corresponga per les funcions que té i sempre d'acord amb allò que s'ha acordat en les reunions de la Junta Directiva i sempre dins de la filosofia i ideologia de la FEV/associacions.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixements litúrgics i teològics.
 Eines de pastoral juvenil.
 Coneixements escoltes i pedagògics.
 Coneixement de l'estructura Federativa.
 Coordinació d'equips de treball.
 Valencià i castellà parlat i escrit.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Animació.
 Línies de pastoral juvenil diocesanes.
 Capacitat per a parlar en públic.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Capacitat conciliadora i de pontificar.
 Creure en l'escoltisme com una eina d'invitació a la Fe.
 Creure en la potencialitat de la joventut.
 Compromís i disponibilitat.

ACTITUDS DESITJABLES:

Dinamitzador.
 Capacitat de motivar i incitar a la reflexió.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Autoritarisme.
 Prepotència.



2.4.2. EQUIPS DIRECTIUS ASSOCIATIUS I COMARCALS

Són els equips de voluntaris votats per assemblea associativa per un període de tres anys que tenen com a missió vetlar pel funcionament correcte de les associacions, promoure el seu funcionament educatiu i afavorir la tasca dels agrupaments escoltes.

Segons els Estatuts, la duració d'este voluntariat esta previst per a 3 anys, ja que els equips directius se trien per a este període. Així mateix, aquests equips han de tindre com a mínim quatre càrrecs: Presidència, Secretària, Tresoreria i Consiliari. A partir d'aquests mínims, cada equip podria proposar a l'assemblea, segons estatuts, necessitats i disponibilitat, els càrrecs que es consideren oportuns (Ex: responsable pedagògic, responsable de comarques...).

Aquests càrrecs es destinaren a cobrir necessitats pròpies de les associacions, en cap cas seran càrrecs que realitzen funcions cobertes per l'Equip Federatiu per a evitar duplicitats (Ex: Responsable d'equips d'Acció). Així mateix, els càrrecs de l'equip FEV no cobriran càrrecs associatius encara que falten persones per a cobrir-los.

Les presidències de les tres associacions deuen formar part de l'Equip Directiu de la FEV, sent representants de l'associació dins de l'equip. **El fi últim d'açò és assegurar la connexió entre la FEV i les associacions i poder respondre a les necessitats mútues.** Pot donar-se la possibilitat que la presidència associativa assumisca un càrrec dins de l'Equip FEV, sempre que açò no impedisca o dificulte la seua funció principal.

En un primer quadre s'especifiquen les característiques generals que tots els membres de l'equip directiu han de tindre i després en quadres diferenciats, s'especifiquen els aspectes propis de cadascú dels càrrecs.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS ASSOCIATIUS



ASPECTES GENERALS



EDAT MÍNIMA

25
anys

EDAT MÁXIMA

Es recomana persones menors de 35 anys per a garantir la perspectiva juvenil.

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Mínim 3 anys dins de l'escoltisme i preferiblement almenys un any de contacte amb l'estructura federativa o associativa.

DURADA

3
anys

ASSISTÈNCIA IMPRESCINDIBLE

Reunió mensual de l'Equip Directiu.

Òrgans de participació i decisió que determine la normativa de l'associació en cada moment: Consells i Assemblees associatives.

Consell FEV (una a l'any) i assemblees federatives (dos a l'any)

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Ofimàtica a nivell d'usuari.
Accés diari a internet (correu electrònic, web...).
Coneixements de l'estructura i funcionament de l'associació.
Coneixement del Projecte Federatiu i Associatiu vigent.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements en gestió administrativa d'Organitzacions No Lucratives.
Valencià i castellà parlat i escrit.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Creure en l'Escoltisme.
Proximitat.
Iniciativa.
Treball en equip.
Disponibilitat per a traslladar-se per la C.V.
Visió global i forta visió institucional.
Capacitat de decisió.
Capacitat de diàleg.
Responsabilitat.

ACTITUDS DESITJABLES:

Empatia.
Predisposició a aprendre.
Honestat i rectitud.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Deixadesa.
Prepotència.
Irresponsabilitat.
Individualisme.
Immobilisme.
Inestabilitat.
Afany de protagonisme.
Busca exclusiva de l'èxit personal.
Afany de lucre.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS ASSOCIATIUS



PRESIDÈNCIA I VICEPRESIDÈNCIA ASSOCIATIVES

MISSIÓ

REPRESENTAR A L'ASSOCIACIÓ I VETLAR PEL DESENVOLUPAMENT ADEQUAT DEL SEU PROJECTE, EN COMPLIMENT DELS SEUS FINS ÚLTIMS COM A INSTITUCIÓ D'EDUCACIÓ EN EL TEMPS LLIURE.

FUNCIONS

Representació institucional de l'associació.
Coordinació i motivació de l'Equip Directiu.
Presidir els òrgans de participació de l'associació (Assemblees i Consell).
Validar i donar el vistiplau a la documentació oficial de l'associació.
Cuidar el compliment dels estatuts i el RRI, així com la seua renovació i actualització.
Establir col·laboracions i convenis amb altres institucions i entitats.
Vetlar per la correcta gestió de l'associació.
Coordinació global de les distintes àrees de treball de l'associació.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
Coordinació tècnica (treballador/a): setmanalment.
Secretaria i tresoreria: mensualment.
Presidència FEV: mensualment.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Posicionaments concrets dins de la filosofia i ideologia institucional de l'associació.
Implicació en projectes concrets de xarxes, plataformes i amb altres institucions.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coordinació d'equips de treball.
Capacitat de parlar en públic.
Capacitat de negociació.
Facilitat per a les relacions institucionals.
Valencià i castellà parlat i escrit.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Conducció de reunions.
Polítiques de joventut.
Legislació d'associacions.
Dicció.
Planificació estratègica.



ACTITUDS ESSENCIALS:

Capacitat d'escolta.
Capacitat de mediació.
Capacitat de negociar i reorientar situacions problemàtiques.



ACTITUDS DESITJABLES:

Dinamitzador.
Capacitat de motivar i incitar a la participació.
Abnegació.



ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Autoritarisme.
Separatisme.



IMPORTANT: AQUEST CÀRREC FORMA PART DE L'EQUIP DIRECTIU DE LA FEV

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS ASSOCIATIUS



SECRETARIA

MISSIÓ

ORGANITZAR I COORDINAR LA GESTIÓ ADMINISTRATIVA ASSOCIATIVA.

FUNCIONS

Prendre acta de les reunions de l'equip directiu, consells i assemblees.
 Organitzar i custodiar l'arxiu associatiu.
 Conèixer els Estatuts i el RRI de l'associació i facilitar la seua interpretació per part de l'equip directiu.
 Convocar els òrgans de decisió associatius amb tota la documentació necessària.
 Redactar i enviar tots els documents oficials
 Mantindre vies de comunicació directa amb els agrupaments.
 Vetlar pel compliment de la legislació vigent que afecta l'activitat associativa.
 Organització i gestió de llistats i bases de dades, junts amb els tècnics, dels membres associatius.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
 Assemblees i consells associatius: en cada informe de gestió.
 Presidència associativa: setmanalment.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Gestió de llistats i bases de dades.
 Organització de l'arxiu de l'associació.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Habilitats de Comunicació.
 Valencià i castellà parlat i escrit.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements en gestió de bases de dades.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Ordenado.

ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat de negociar i reorientar situacions problemàtiques.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Desordenat.





TRESORERIA

MISSIÓ

ORGANITZAR, COORDINAR I GESTIONAR
L'ADMINISTRACIÓ ECONÒMICA ASSOCIATIVA.

FUNCIONS

Proposar a l'assemblea un pressupost associatiu anual.
Organitzar la dotació de partides a les diferents àrees de treball associatives.
Supervisar i organitzar l'execució del pressupost, en coordinació amb la secretària tècnica.
Preveure i dotar les despeses ordinaris de l'associació, de manera que existisca un romanent fort en caixa.
Proposar fórmules de renovació econòmica, dirigides a la interlocutòria sustentabilitat i des d'una perspectiva de transformació social (i no exclusivament de gestió).

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen, com a mínim una vegada al mes.
Assemblees i Consells: en cada informe de gestió.
Comissió econòmica: cada vegada que es reunisca i a requeriment d'esta, en qualsevol moment.
Taula de tesorers: cada vegada que es reunisca, com a mínim 3 vegades a l'any.
Coordinació tècnica de l'associació, comptable i presidència: mensualment.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Qüestions concretes relacionades amb el desenvolupament, organització i execució del pressupost de l'associació (organització de partides comptables, balanços, dotació de fons de maniobra...).

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Comptabilitat bàsica.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Administració econòmica d'oficines.
Comptabilitat avançada.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Ordenat.
Honestedat i rectitud.

ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat de negociar i reorientar situacions problemàtiques.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Afany de lucre.
Desorganització.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS DIRECTIUS ASSOCIATIUS



CONSILIARI ASSOCIATIU

MISSIÓ

VETLAR PEL CREIXEMENT ESPIRITUAL DELS INTEGRANTS DE L'ASSOCIACIÓ I PEL FUNCIONAMENT CORRECTE D'ESTA ÀREA COM A INSTITUCIÓ EDUCATIVA I D'ESGLÉSIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPIRITUALITAT.

FUNCIONS

Acompanyar els representants de l'associació en l'àmbit de l'arquebisbat i d'altres espais eclesials.
 Representar a l'associació i fer de mediador, si és el cas, en els espais de la seua competència.
 Assegurar-se que els diferents espais associatius tinguen el seu moment de creixement en l'Espiritualitat.
 Promoure, junt amb l'equip de FE, espais de trobada, treball, formació i creixement en l'Espiritualitat.
 Donar resposta espiritual a qualsevol membre de l'associació que ho sol·licite.
 Participació en la Taula de Consiliaris Associatius.

ASSISTÈNCIA

Equip Directiu: cada vegada que es reunisquen.
 Equip de Fe de la FEV: comunicació constant.
 Assemblea i Consell associatius.
 Taula de Consiliaris Associatius: cada vegada que es convoque.
 Agrupaments Escoltes: de manera contínua durant l'any i en els espais que es generen per eixe motiu.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Aquella que li corresponga per les funcions que té i sempre d'acord amb allò que s'ha acordat en les reunions de l'Equip Directiu i de la filosofia i ideologia de l'associació.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Coneixements litúrgics i teològics.
 Eines de pastoral juvenil.
 Coneixements escoltes i pedagògics.
 Coneixement de l'estructura Federativa.
 Coordinació d'equips de treball.
 Valencià i castellà parlat i escrit.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Animació.
 Línies de pastoral juvenil diocesanes.
 Capacitat per a parlar en públic.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Capacitat conciliadora i de pontificar.
 Creure en l'escoltisme com una ferramenta d'invita a la Fe.
 Creure en la potencialitat de la joventut.
 Compromís i disponibilitat.

ACTITUDS DESITJABLES:

Dinamitzador.
 Capacitat de motivar i incitar a la reflexió.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Autoritarisme.
 Prepotència.



CÀRRECS DE LES COMARQUES DEL MEV

El Moviment Escolta de València, a causa del nombre d'agrupaments escoltes que ho formen, està subdividit en comarques. La Comarca és la demarcació territorial formada pels agrupaments escoltes existents en una determinada zona i són espais destinats a que els agrupaments escoltes pròxims compartisquen espais, activitats i recursos.

La Comarca està coordinada per l'Equip Comarcal, constituït pels Coordinadors de Branca, la secretaria, la tesoreria i el Coordinador Comarcal.

El Coordinador Comarcal és triat pel Consell Comarcal, compost per tots els coordinadors d'agrupament. El Coordinador Comarcal i el seu equip mantindran un diàleg constant amb l'Equip Directiu del MEV, informant-li del funcionament dels agrupaments escoltes i participant en les activitats i òrgans de l'associació.

El número i disposició de comarques s'adapta a la realitat associativa, al nombre d'agrupaments i a les necessitats d'aquests



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS COMARCALS



COORDINACIÓ DE COMARCA



FASE DE MADURESA.

EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Coordinador d'agrupament o coordinador de branca.
3 anys d'experiència prèvia en l'agrupament.

DURADA

2-3
anys

MISSIÓ

COORDINAR EL FUNCIONAMENT GENERAL DE LA COMARCA.

FUNCIONS

Conèixer la realitat dels diferents agrupaments (xiquets i joves, educadors, comitès...)
Potenciar l'esperit associatiu i federatiu.
Saber prendre decisions per si mateix en cas d'urgència.
Preparar l'orde del dia de les reunions de comarca.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions equip comarcal: mensual.
Consells de comarca: sempre que es convoquen.
Assemblees de comarca: sempre que es convoquen.
Consells associatius: sempre que es convoquen.
Assemblees associatives: sempre que es convoquen.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Les seues decisions han de ser aprovades i conegudes pel consell de comarca (coordinadors d'agrupament dels diferents agrupaments que conformen la comarca).

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Conèixer el funcionament de la comarca, capacitat de lideratge.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements de l'escoltisme, informar-se de les diferents activitats tant associatives com federatives.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Treballador, constant, empàtic, comunicatiu.

ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat de lideratge, respectar les diferents opinions.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Egoïsta, mirar pels seus propis interessos o els del seu agrupament.



PROGRAMA D'ADULTS

PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS COMARCALS



SECRETARIA DE COMARCA



FASE DE
DESENVOLUPAMENT

EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Coordinador d'agrupament o coordinador de branca.
3 anys d'experiència prèvia en l'agrupament.

DURADA

2-3
anys

MISSIÓ

PORTAR LA SECRETARIA DE LA COMARCA.

FUNCIONS

Mantindre informats tots els agrupaments dels canvis realitzats en la comarca
Informar/recordar les dates de reunions
Agafar acta en totes les assemblees/consells de la comarca.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions equip comarcal: mensual.
Consells de comarca: sempre que es convoquen.
Assemblees de comarca: sempre que es convoquen.

AUTONOMIA DE DECISIÓ

Les seues decisions han de ser comunicades al coordinador de comarca.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Conèixer el funcionament de la comarca, temps per a realitzar les funcions establides.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Coneixements de l'escoltisme, informar-se de les diferents activitats tant associatives com federatives.



ACTITUDS ESSENCIALS:

Treballador, constant, empàtic, comunicatiu



ACTITUDS DESITJABLES:

Capacitat de lideratge, respectar les diferents opinions



ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Egoïsta, mirar pels seus propis interessos o els del seu agrupament.



PERFILS DE VOLUNTARIAT EN EQUIPS COMARCALS



TRESORERIA DE COMARCA



FASE DE DESENVOLUPAMENT

EDAT MÍNIMA

23
anys

EXPERIÈNCIA PRÈVIA

Coordinador d'agrupament o coordinador de branca.
3 anys d'experiència prèvia en l'agrupament.

DURADA

2-3
anys

MISSIÓ

VETLAR PEL BON ÚS DELS RECURSOS ECONÒMICS DE LA COMARCA.

FUNCIONS

Informar-se sobre subvencions a què la comarca pugui optar.
Omplir les subvencions.
Fer bon ús dels recursos econòmics.
Informar el coordinador i al secretari de la comarca del posicionament dels comptes.
Portar registre dels ingressos de les activitats de comarca.

ASSISTÈNCIA reunions/responsabilitats obligatòries

Reunions equip comarcal: mensual.
Consells de comarca: sempre que es convoquen.
Assemblees de comarca: sempre que es convoquen.

AUTONOMIA DE DECISSIÓ

Les seues decisions han de ser comunicades al coordinador de comarca.

HABILITATS, CONEIXEMENTS I ACTITUDS ESPECÍFIQUES



HABILITATS I CONEIXEMENTS PRINCIPALS

Funcionament de comarca i nocions sobre la correcta gestió dels recursos econòmics.

HABILITATS I CONEIXEMENTS SECUNDARIS

Informació sobre les diferents subvencions a què es pot optar.

ACTITUDS ESSENCIALS:

Auster, responsable, compromés, treballador.

ACTITUDS DESITJABLES:

Participatiu, amb idees per a utilitzar bé els recursos econòmics.

ACTITUDS CONTRADICTÒRIES:

Malgastador, egoista, poc fiable.



3. planificació del recorregut

El cicle del voluntariat permet tindre una visió integral de totes les fases de col·tascaació que existixen entre el voluntari i els espais de la FEV i facilita el funcionament del voluntariat en l'espai de voluntariat. D'aquesta manera, el cicle del voluntariat no se centra només en àrees concretes o programes, com per exemple la captació o la formació, sinó que es realitza de forma transversal tenint en compte al voluntari i la seua relació amb l'espai de voluntariat de principi a fi.

Per exemple, hi ha entitats amb un protocol clar d'incorporació, aconseguixen obtenir molts voluntaris, però es perden en el desenvolupament de les seues tasques i els succeïx una desvinculació molt ràpida. Hi ha altres en què té un protocol de desenvolupament molt elaborat, aconseguixen pocs voluntaris, però els que aconseguixen es mantenen estables i compromesos durant un període molt llarg.

Com millor està definida una fase i més s'ha aprofundit en el seu funcionament millor funciona a l'hora de portar-la a cap i millor se senten en ella els voluntaris. En el que concerneix al voluntariat, la seua relació amb qualsevol entitat passa per diverses etapes formulades de moltes maneres, de vegades incorporant o alternant diversos elements, per exemple: definició, formulació, identificació, sensibilització, captació, incorporació, integració, entrada, descobriment desenvolupament, execució, satisfacció, maduresa, reconeixement, seguiment, avaluació, desvinculació, cessament de la tasca o eixida.

En el voluntariat que es realitza en la FEV també tenim aquestes etapes, encara que en la majoria dels casos no estan definides ni protocol·litzades, només se segueix un esquema que s'ha anat adquirint al llarg dels anys i a través de tradicions o processos que en molts casos es desconeix exactament el seu origen.

Amb la definició d'aquestes fases es pretén facilitar els coneixements i referències bàsiques a l'hora d'organitzar un cicle de voluntariat, aclarint els aspectes essencials en cada moment del procés i una sèrie d'eines per a facilitar la gestió. També s'oferixen instruments per a l'anàlisi de la situació en cada fase i s'indica quines accions poden ser les més adequades. Pel funcionament dels diferents àmbits de la FEV, el cicle lògic del voluntariat que es defineix és el següent:

1.- Fase de definició i preparació: Abans de que el voluntari entre a formar part de l'espai de voluntariat, hem de definir el perfil d'eixe voluntariat, i en concret la seua funció en cada una de les situacions específiques. Així doncs, cal pensar quins són els perfils necessaris, com es realitzarà la busca i com es durà a terme el procés de selecció. A continuació realitzem la busca o captació de possibles persones que participen i fem la selecció de la persona voluntària. Ací es contextualitza el voluntariat en l'àmbit on es vaja a desenvolupar i s'estructura la seua gestió, planificació, etc.



PROGRAMA D'ADULTS

2.- Fase d'Incorporació: En aquesta fase la persona passa a formar part de l'estructura de l'espai de voluntariat. En este moment, es concreta el compromís i l'activitat a desenvolupar.

3.- Desenvolupament: Aquesta fase es dona una vegada que la persona s'incorpora activament i té assignades diferents responsabilitats. L'espai de voluntariat es planteja les accions vinculades a l'estada del voluntari i el seu desenvolupament personal.

4.- Maduresa: Passat un temps, el voluntari ja ha adquirit suficients coneixements i els ha interioritzat com per a exercir rols de responsabilitat. En eixe moment és quan ha de començar a fer seguiment amb altres voluntaris que estiguen en etapa de desenvolupament perquè vagen adquirint experiència i sent un model per a la resta de voluntaris.

5- Reconeixement i desvinculació: En aquest moment ens juguem, moltes vegades, no sols que la persona es porte i mantinga un bon record de la seua acció voluntària sinó també la seua posterior incorporació en altres entitats afins o la col·laboració amb nosaltres en un futur. L'espai de voluntariat ha de gestionar aquesta fase per a aprofitar al màxim les etapes anteriors i la seua aportació, així com reconèixer-li la seua tasca a través d'accions específiques destinades a valorar l'aportació del voluntari. També ha d'assegurar-se de que, després de la seua eixida de l'espai de voluntariat, aquesta persona s'assenta satisfeta del procés viscut.



A més hi ha temes transversals, que es tindran en compte en totes les etapes com la formació, l'acompanyament, el reconeixement i l'avaluació.

Hi ha dos figures claus per a vetlar pel desenvolupament òptim d'aquest procés:

**EXISTEN DUES FIGURES
CLAUS PER A VETLAR PEL
DESENVOLUTAMENT ÒPTIM
D'AQUEST PRÒCES**

D'una banda, dins de l'agrupament, ha d'existir la figura del dinamitzador del kraal. Aquesta persona s'encarregarà de donar un acompanyament als educadors i dinamitzar el desenvolupament i cohesió dels voluntaris de l'agrupament escolta. (Veure perfil del dinamitzador de kraal: pàg. 17).



El dinamitzador de kraal és una persona pertanyent a l'equip d'educadors que té com a funció encarregar-se de treballar i promocionar al kraal, amb l'objectiu últim d'aconseguir que la situació del kraal siga el més positiva i favorable possible.

La funció del dinamitzador inclou contribuir a solucionar conflictes i problemes en els kraals que, com tots sabem, són normals i freqüents en tot equip de treball, però no es queda ací. El dinamitzador ha de treballar de forma contínua diversos elements del kraal per a poder millorar dia a dia el seu funcionament i per a previndre possibles situacions futures.

- D'altra banda, dins de la FEV s'ha de tindre com a referència al **COVOL (Comité de Coordinació de Voluntaris)**, un equip de treball format per persones que a causa del seu càrrec i la seua funció dins de l'estructura de la FEV són les que millor coneixen quina és la realitat a nivell de voluntaris o possibles voluntaris i tenen competències en la seua gestió.

En eixa línia, els membres del COVOL seran: el coordinador d'Equip Humà i Creixement, el coordinador de l'escola LLuerna, el coordinador dels equips de voluntaris, el president de la FEV (i els presidents associatius quan ho estimen oportú) i el coordinador tècnic de la FEV. En qualsevol moment al COVOL se li podran fer propostes d'incorporació de voluntaris, de manera que oferirà la visió global que en aquests casos és necessària.

El COVOL pretén ser un organisme de coordinació perquè podem tindre un seguiment que està fent cada persona en els diferents àmbits de la FEV i amb això evitar sobrecarregar els voluntaris. Així mateix, **la finalitat és garantir un espai positiu i coherent de voluntariat**, a través d'una millor gestió dels voluntaris i la posada en pràctica d'aquest programa a nivell federatiu.

3.1. FASE DE DEFINICIÓ I PREPARACIÓ

La fase de definició suposarà respondre a algunes preguntes, com per exemple: Quines són les tasques que pot realitzar el voluntari en l'entitat?, Quins tipus de persones es necessiten?, On trobar eixes persones?, Se selecciona entre totes les persones que s'oferixen?, Com es fa esta selecció?, Es tenen establits uns criteris d'assignació per als nous voluntaris?

Abans de començar a incorporar voluntaris, hem de tindre definits certs elements fonamentals:

Missió i objectius de l'entitat: Donar a conèixer açò al voluntari, ho ubica en la seua tasca i en la realització de la mateixa. Quan açò no està definit es donen confusions respecte al que el voluntari creia que desenvoluparia i el que realment acaba desenvolupant.

**ACUMULAR VOLUNTARIS
SENSE SENTIT POT DONAR
LLOC A QUE ELS VOLUNTARIS
PENSEN QUE TENEN POC A
FER I SE DESMOTIVEN**

Què entén l'entitat per voluntariat i els tipus de voluntariat que es poden desenvolupar en l'entitat. Açò ens serà útil per a les campanyes de busca i per a la definició de perfils, ja que açò fa que una vegada el voluntari s'incorpore a la seua tasca voluntària sàpia que s'espera d'ell i que durà a cap, millorant les seues funcions des del primer

moment. Davant d'açò és important que aquests perfils estiguen per escrit, encara



que **han de ser flexibles i adaptables** a la situació de cada moment i a les necessitats del voluntari, sempre dins d'uns marges.

A més al realitzar les tasques de busca es proposa que es definisca des d'un primer moment la quantitat de voluntaris que necessitem. Acumular voluntaris sense sentit pot donar lloc a què els voluntaris senten que tenen poc que fer i es desmotiven, o bé que no sapiem on ubicar-los al no haver-ho planejat des d'un principi. Quan millor definim tots els aspectes de la incorporació millor coneixerem els nostres objectius i millor podrem desenvolupar.

Quines campanyes durem a terme per a la busca dels voluntaris i a quin tipus de voluntariat aniran enfocats, és quelcom que s'aconsella definir des del principi aprofitant les definicions de tipus de voluntariat. A més per a poder portar açò a terme caldrà identificar en un primer moment les vies de cercament, intentat obrir noves en cas de ser limitades i planificant el procés de cercament.



*En la FEV contem amb l'“Eina de creixement de kraals” on es desenvolupa la planificació de la busca d'educadors a curt, mitjà i llarg termini.

A més, tenim un apartat en la web on publicar les ofertes de voluntariat dels agrupaments escoltes.

Hi ha un procés que de normal no està reglat, però sí que es du a terme d'una forma informal, es tracta d'una xicoteta entrevista prèvia a la incorporació. Si se sap fer amb asertivitat i empatia, evita molts problemes posteriors. En aquesta entrevista, se li explica de forma directa però amable el que s'espera del voluntari i la persona ens transmet el que espera del seu voluntariat. Açò ajudarà a eliminar malentesos o confusions posteriors. Si des del primer moment el voluntari sap al que ve, i el responsable d'eixe voluntari sap el que ell vol fer, es podrà col·locar eixe voluntari en un lloc que vaja a exercir de forma més satisfactòria i que li aporte el que el voluntari està buscant. Si aquest procés es vol dur a terme, és imprescindible uns criteris d'incorporació perquè l'entrevista siga el més objectiva possible, sobretot si es va a dur a terme per diferents persones.

Un element important que cal tindre en compte en la fase de definició és la concordança entre els valors i missió de l'entitat i els del voluntari. A més de definir aspectes més concrets com l'experiència o funcions, és clau que la persona mostre el seu compromís amb els valors de l'entitat.

FASE DE DEFINICIÓ I PREPARACIÓ

<p>ÀMBIT DE L'AGRUPAMENT ESCOLTA</p> <p>Començament: Quan manifesta interès o l'agrupament li manifesta interès.</p> <p>Duració recomanada: 1-2 setmanes.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: cap en especial.</p> <p>Responsable del seguiment: el coordinador d'agrupament, el coordinador de branca, el dinamitzador del kraal.</p> <p>Reconeixement: Contacte previ.</p> <p>Documentació: Projecte Educatiu d'agrupament.</p> <p>Finalització: quan s'incorpora al Kraal.</p> <p>A tindre en compte... Esta fase ha d'adaptar-se depenent de si el voluntari ve de fora de l'escoltisme, o prové del propi agrupament escolta.</p>	<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DE VOLUNTARIS</p> <p>Començament: Quan manifesta interès o el COVOL li manifesta interès.</p> <p>Duració recomanada: 2-3 setmanes.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: vindre d'un agrupament escolta o coneixements específics de l'àrea de l'equip.</p> <p>Responsable del seguiment: el COVOL i el coordinador de l'equip.</p> <p>Reconeixement: Contacte previ.</p> <p>Documentació: Programa federatiu i Carta FEV.</p> <p>Finalització: quan s'incorpora a l'equip.</p>
<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Començament: Quan manifesta interès o l'Equip directiu li manifesta interès.</p> <p>Duració recomanada: des d'1 mes fins mitja ronda.</p> <p>Formació recomanada: Curs REF, cursos específics del MSC i altres entitats afins.</p> <p>Perfils recomanats: vindre d'un agrupament escolta, d'un equip de voluntaris o coneixements globals de l'àmbit de l'equip directiu.</p> <p>Responsable del seguiment: el COVOL i el president de l'equip directiu.</p> <p>Reconeixement: Contacte previ.</p> <p>Documentació: Programa federatiu i Carta FEV.</p> <p>Finalització: quan se li vota en una assemblea.</p> <p>A tindre en compte... el nivell de compromís, tindre una visió a mig-llarg termini, compromís de compliment de mandat.</p>	<p>ÀMBIT DE L'ESCOLA LLUERNA</p> <p>Començament: Quan manifesta interès o el COVOL li manifesta interès.</p> <p>Duració recomanada: 1 mes.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: vindre d'un grup escolta o coneixements pedagògics.</p> <p>Responsable del seguiment: l'Equip de tutors.</p> <p>Reconeixement: Contacte previ.</p> <p>Documentació: Programa de joves i adults.</p> <p>Finalització: Quan comença el procés de per a ser formador.</p> <p>A tindre en compte... L'Escola Lluerna compta amb un equip de formadors en etapa de maduresa que s'encarreguen de tutoritzar (fer seguiment) als voluntaris que es volen incorporar.</p>

3.2. INCORPORACIÓ

La fase d'incorporació inclou tots aquells processos que es desenvolupen a partir del moment en què l'entitat accepta al voluntari després de l'entrevista inicial i la persona decideix definitivament incorporar-se al voluntariat. **La importància d'aquesta fase resideix en que es tracta del primer contacte de la persona amb l'entitat**, per això en la incorporació del voluntari s'han de posar en marxa diferents processos propis d'esta fase:

- **El compromís del voluntari:** La majoria de vegades es fa de manera informal, expressant una idea general al començament del seu voluntariat. Quelcom que no se sol plantejar per la formalitat que comporta, però que es recomana, és que el compromís del voluntari quede arrelat per escrit. És lògic que açò cause reticències a l'implantar-ho, però una vegada s'ha realitzat amb regularitat es valora positivament, perquè tant el voluntari com l'entitat saben exactament que comporta el compromís d'eixa persona, dins d'una flexibilitat lògica. En aquest compromís es pot definir que aporta el voluntari i que aporta l'entitat.
- **El procés d'acollida:** És positiu tindre desenvolupat un procés d'acollida mínim, per a fer sentir-se acollit al voluntari, i plasmar davant de la resta de voluntaris que formarà part de l'equip. Si el voluntari comença a participar amb una sensació de recolçament el seu desenvolupament serà molt més fluid.



En la majoria d'equips de treball de voluntaris en l'escoltisme, aquest procés es dóna per assentat i es fa de forma totalment informal per a no invertir temps i recursos en això, la qual cosa resta importància a la incorporació del voluntari i li fa començar amb una sensació de poc valorat. Si açò és així, hem de canviar-ho. La forma en què es produïska aquesta incorporació, les primeres percepcions del voluntari, el grau d'adequació del procés d'acollida establert, la correcta execució dels processos, etc., marcaran d'una manera o una altra la posterior motivació i el recorregut del voluntari.



Cal valorar per on començar la seua tasca voluntària. Pot ser interessant que comence per allò que li motive més, sempre que s'adapte al perfil definit. **Encara que en un principi açò pot no ser el que l'entitat necessita de forma prioritària, ajudarà al voluntari a estar més a gust a conèixer l'entitat i a identificar-se amb els seus objectius, podent, més avant, ubicar-se allí on l'entitat precisa la seua tasca de forma prioritària.** A més durant la incorporació els voluntaris poden evolucionar quant a responsabilitats i obligacions.

El voluntari s'incorpora a un equip de voluntariat i és en aquest espai on s'ha de sentir acollit i reconegut. És necessari que introduïm al voluntari en esta dinàmica de treball en equip. És per això, que durant esta etapa no se li ha de carregar amb una formació excessiva. Cal deixar-li vivenciar l'espai de voluntariat. Quan més conega del seu espai de voluntariat i la seua tasca, més podrà enriquir la seua formació en l'etapa de desenvolupament, conjuntant aprenentatges teòrics amb experiències pràctiques.

Pot ocórrer que, en aquesta fase siguem conscients que el voluntari no s'ajusta al que l'entitat necessita. Açò pot ser degut a raons molt diverses: per no coincidir amb la filosofia i acció de l'entitat, per trobar-se en un moment personal en què no pot dedicar temps a altres o per altres motius. En aquests casos, el responsable de voluntariat ha de dir a la persona que no pot participar en l'entitat. Aquesta és una acció dura i difícil d'enfrontar, però ha de ser entés com el millor tant per a la persona que no troba el seu espai, com per a la pròpia entitat i la resta de persones que la formen. S'ha d'afrontar aquesta comunicació des de la conciliació, agraint el seu esforç i el seu pas per l'entitat, aconsellant alternatives d'acció o altres espais de participació i desitjant sort.

FASE D'INCORPORACIÓ

<p>ÀMBIT DE L'AGRUPAMENT ESCOLTA</p> <p>Començament: quan s'incorpora al kraal.</p> <p>Duració recomanada: 1 ronda.</p> <p>Formació recomanada: monogràfics específics.</p> <p>Perfils recomanats: educador de branca.</p> <p>Responsable del seguiment: coordinador de branca, dinamitzador de kraal.</p> <p>Reconeixement: fulard de l'agrupament.</p> <p>Documentació: Projecte Educatiu d'Agrupament i branca.</p> <p>Finalització: quan comença a exercir càrrecs de responsabilitat en l'agrupament.</p> <p>A tindre en compte... En aquesta fase no es recomana que realitzi formació avançada (monitor, director), sinó que prenga contacte amb l'agrupament.</p>	<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DE VOLUNTARIS</p> <p>Començament: quan s'incorpora a l'equip.</p> <p>Duració recomanada: 6 mesos- 1 ronda.</p> <p>Formació recomanada: monogràfics específics.</p> <p>Perfils recomanats: voluntari d'equip.</p> <p>Responsable del seguiment: COVOL i coordinador de l'equip.</p> <p>Reconeixement: fulard federatiu.</p> <p>Documentació: Coneixements específics de l'àrea de treball de l'equip.</p> <p>Finalització: quan comença a coordinar alguna activitat dins de l'equip.</p>
<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Començament: Quan s'incorpora a l'equip directiu.</p> <p>Duració recomanada: 2 mesos.</p> <p>Formació recomanada: Curs REF, cursos específics del MSC i altres entitats afins.</p> <p>Perfils recomanats: membre d'equip directiu.</p> <p>Responsable del seguiment: president de l'equip directiu o COVOL.</p> <p>Reconeixement: Votació en l'assemblea.</p> <p>Documentació: Programa federatiu, RRI funcions de cada càrrec, carta FEV, projecte anterior, funcionament/legislació d'una associació.</p> <p>Finalització: quan comença a coordinar accions de la seua àrea de treball exercint el seu càrrec.</p> <p>A tindre en compte... no deixar que s'assumisquen moltes coses per la seua motivació.</p> <p>És fonamental fer molta vida amb el voluntari.</p>	<p>ÀMBIT DE L'ESCOLA LLUERNA</p> <p>Començament: Quan comença el procés de tutorització.</p> <p>Duració recomanada: 1 ronda (adaptada en cada cas).</p> <p>Formació recomanada: Curs de tutors de formació.</p> <p>Perfils recomanats: persona amb 22 anys o més i titulació de monitor o director.</p> <p>Responsable del seguiment: tutor i COVOL</p> <p>Reconeixement: fulard federatiu.</p> <p>Documentació: pla de formació, Projecte d'Escola, Programa de joves.</p> <p>Finalització: quan en equip de tutors aprova la seua incorporació a l'escola.</p>

3.3. DESENVOLUPAMENT

La fase de desenvolupament, junt amb la de maduresa, constituïx l'etapa de major duració en el cicle del voluntariat, de fet, a partir d'aquesta fase és quan pròpiament es du a terme la col·tascaació voluntària. Moltes vegades, es considera que ja s'han dedicat esforços a la coordinació del voluntariat en les fases prèvies de preparació, definició i incorporació, i llavors, una vegada que la persona està ja col·tascaant, les energies s'orienten a la seua tasca o responsabilitat. Per això en esta etapa han d'estar clarament definits quins són els espais del voluntariat i com es relaciona amb els altres actors de l'acció voluntària. Les possibles accions giren entorn dels eixos següents:

- **Organització:** gestionar adequadament la distribució de tasques i responsabilitats i la coordinació amb altres persones de l'entitat no voluntàries que participen en el mateix programa o projecte. En l'acció voluntària habitualment es coincideix amb altres persones no voluntàries amb les que és necessari mantindre una relació fluida i coordinada. És el cas de tècnics, familiars, càrrecs institucionals, amb els que es treballa braç a braç sense distinció però que, en el desenvolupament dels programes, de vegades es genera un solapament de funcions o competència fruit de la falta de comunicació i el no aclariment de les funcions.

LAS POSSIBLES ACCIONS GIREN AL VOLTANT DELS SEGÜENTS EIXOS: ORGANITZACIÓ, PARTICIPACIÓ I COMUNICACIÓ.

- **Participació:** En aquesta fase és quan el voluntari està més motivat, per això hem de ser capaços d'aprofitar tot el seu potencial. A més dels espais formatius, cal dotar el voluntari d'espais de participació, intercanvi d'experiències amb altres voluntaris i reflexió on meditar sobre la tasca que està fent i on puga transmetre les seues inquietuds respecte d'això. Açò es valora com a positiu perquè fa que el voluntari s'assenta part de l'entitat, s'assenta valorat i permet que hi haja un feedback que enriqueisca a ambdós parts.

- **Comunicació:** El voluntariat no es realitza per lliure de manera individual, sinó amb altres persones, voluntàries o no, i en un espai concret. Per tant, el voluntari ha d'integrar-se i participar de la vida de l'agrupament, com un espai on sentir-se acollit i motivat, on assignar i distribuir les tasques en funció de les capacitats i disposició, compartir experiències,...



EINA:

En la pàgina web de la FEV hi ha un apartat de “Dinàmiques per a kraal” destinades a treballar la promoció del kraal basant-se en diferents necessitats.

FASE DE DESENVOLUPAMENT

<p>ÀMBIT DE L'AGRUPAMENT ESCOLTA</p> <p>Començament: quan comença a exercir càrrecs de responsabilitat en l'agrupament escolta.</p> <p>Duració recomanada: De 2 a 5 anys.</p> <p>Formació recomanada: Curs de monitor o director, segons la legislació vigent.</p> <p>Perfils recomanats: educador de branca, responsable de branca i càrrecs de gestió.</p> <p>Responsable del seguiment: coordinador d'agrupament, responsable de branca o dinamitzador de kraal.</p> <p>Reconeixement: Ensenya de fusta.</p> <p>Documentació: Projecte Educatiu d'agrupament, Projecte Educatiu de Branca.</p> <p>Finalització: quan exerceix una responsabilitat major.</p>	<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DE VOLUNTARIS</p> <p>Començament: quan comença a coordinar alguna activitat en l'agrupament.</p> <p>Duració recomanada: De 2 a 3 anys.</p> <p>Formació recomanada: Curs REF.</p> <p>Perfils recomanats: voluntari d'equip.</p> <p>Responsable del seguiment: coordinador de l'equip, Responsable d'Equips i CoVol.</p> <p>Reconeixement: transversal.</p> <p>Finalització: quan passa a coordinar l'equip.</p> <p>Documentació: Programa Federatiu.</p>
<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Començament: quan comença a coordinar accions de la seua àrea de treball exercint el seu càrrec.</p> <p>Duració recomanada: Des d'una ronda i mitja fins a 2 rondes i mitja.</p> <p>Formació recomanada: Curs REF, monogràfics específics relacionats amb el seu càrrec.</p> <p>Perfils recomanats: membre d'equip directiu.</p> <p>Responsable del seguiment: presidència de l'equip directiu, COVOL.</p> <p>Reconeixement: quan els voluntaris et valoren.</p> <p>Documentació: Programa Federatiu, Programa d'Scouts MSC, projecte associatiu.</p> <p>Finalització: Quan tria un altre càrrec directiu o decidix deixar el seu voluntariat.</p>	<p>ÀMBIT DE L'ESCOLA LLUERNA</p> <p>Començament: Quan entra en el claustre de formadors.</p> <p>Duració recomanada: 2 – 4 rondes.</p> <p>Formació recomanada: Curs ADF.</p> <p>Perfils recomanats: formador.</p> <p>Responsable del seguiment: Assemblea de Lluerna i Taula pedagògica.</p> <p>Reconeixement: Terceres fustes.</p> <p>Documentació: pla de formació, Projecte d'Escola, Programa de joves i dossier ADF.</p> <p>Finalització: Quan comença a coordinar cursos, s'incorpora a la taula pedagògica o decidix deixar el seu voluntariat.</p>

3.4. MADURESA

Passat un temps, el voluntari arriba un moment que ja se sent amb els coneixements necessaris per al desenvolupament total del seu voluntariat i la presa de responsabilitats principals dins del seu àmbit de voluntariat. **El principal indicador de què el voluntari ha arribat a esta fase, ve determinat per la pròpia inquietud del voluntari i la seua seguretat i audàcia de sentir-se capacitat.**

Així com la resta de fases sí que es donen en major o menor mesura en tots els cicles de voluntariat de les persones, aquesta fase no sempre es produeix, havent-hi molts casos en què els voluntaris passen de la fase de desenvolupament directament a la de reconeixement i desvinculació. Açò

AQUESTA FASE NO SEMPRE SE PRODUEIX, HAVENT-HI MOLTS CASOS EN QUÈ ELS VOLUNTARIS PASSEN DE LA FASE DE DESENVOLUPAMENT DIRECTAMENT A LA DE RECONeixEMENT I DESVINCULACIÓ.

ocorre quan es desgasta ràpidament als voluntaris o es du a terme un abús del seu voluntariat. De vegades pot vindre provocat per la necessitat de dur a terme els programes i que davant d'aquesta urgència es deixen per a un segon lloc la importància de l'atenció dels voluntaris, prioritzant la tasca o acció sobre la persona. La instrumentalització, el sentir-se utilitzats, és una de les raons manifestades pels voluntaris que abandonen disgustats l'entitat. Si açò es dona, és important demanar disculpes i rectificar, si s'està a temps, i si no és possible, reparar l'error per a pròximes ocasions.

Si açò es dona, és important demanar disculpes i rectificar, si s'està a temps, i si no és possible, reparar l'error per a pròximes ocasions.

En aquells casos que el voluntari arriba aquesta fase, serà el moment que exercisca tasques de coordinació en els àmbits de voluntariat, desenvolupant els rols de major responsabilitat dins de l'equip de voluntariat. Per a això ha de comptar amb una sèrie d'actituds i habilitats concretes: lideratge, foment del treball en equip, saber delegar, comunicació, acompanyament, motivació i representativitat. Serà en esta fase on dirigirà i canalitzarà als voluntaris, afavorint l'adequat treball en equip. A més en aquesta fase de maduresa estarà capacitat per a gestionar els conflictes que sorgisquen en l'equip de voluntaris.

En aquesta fase és més probable fer i rebre crítiques, ja que quant major és la responsabilitat major és la possibilitat de trobar-se amb persones que no els pareix adequada la seua tasca. Davant d'açò **és important saber arribar a acords i resoldre les crítiques.** A més, entre les seues funcions és probable que siga responsable del programa o projecte (coordinació d'agrupament, presidència, coordinador d'equip...), així com dels voluntaris a càrrec seu (dinamització de kraal o membre del COVOL). En la seua coordinació amb els voluntaris és l'encarregat de cuidar del seu acompanyament.

D'altra banda, pel seu recorregut fins a arribar a aquesta fase, coneixerà en major o menor grau a la resta d'agents socials de la zona (coordinació d'agrupament, responsables d'altres entitats, càrrecs polítics, etc.) havent d'estar en contacte amb ells en una línia de coordinació però també unint desitjos i intencions, aprofundint en la idea de ser part d'un entorn més gran que la pròpia entitat. Açò pot ajudar a l'amplitud de mires a l'hora d'enfocar l'acció i, en el cas que, amb el temps, el

voluntari mostre altres inquietuds o necessitats, poder derivar a altres entitats de l'entorn.

Serà en esta fase quan **ha de començar a fer un acompanyament amb altres voluntaris** que estiguen en etapa de desenvolupament, perquè vagen adquirint experiència. També és el moment de delegar responsabilitats en altres, perquè vaja fent un **relleu progressiu**.

FASE DE MADURESA

<p>ÀMBIT DE L'AGRUPAMENT ESCOLTA</p> <p>Començament: quan exerceix càrrecs de responsabilitat en l'agrupament.</p> <p>Duració recomanada: des de 2 rondes fins una duració indeterminada.</p> <p>Formació recomanada: monogràfics específics.</p> <p>Perfils recomanats: coordinador de branca, coordinador d'agrupament, dinamitzador de kraal.</p> <p>Responsable del seguiment: coordinador d'agrupament, altres educadors en fase de maduresa.</p> <p>Reconeixement: cap estipulat.</p> <p>Documentació: <i>Programa federatiu.</i></p> <p>Finalització: Quan manifesta que té pensat deixar el kraal.</p>	<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DE VOLUNTARIS</p> <p>Començament: quan coordina un equip de voluntari.</p> <p>Duració recomanada: des de 2 fins a 4 rondes.</p> <p>Formació recomanada: monogràfics específics.</p> <p>Perfils recomanats: coordinador d'equip.</p> <p>Responsable del seguiment: Responsable d'equips de voluntaris, CoVol.</p> <p>Reconeixement: cap estipulat.</p> <p>Documentació: funcionament d'equips semblants a nivell regional o estatal.</p> <p>Finalització: Quan deixa de tindre responsabilitats dins de l'equip.</p>
<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Començament: Amb l'elecció d'un altre càrrec directiu o renovant l'anterior.</p> <p>Duració recomanada: d'1 a 2 legislatures.</p> <p>Formació recomanada: monogràfics específics.</p> <p>Perfils recomanats: l'equip directiu.</p> <p>Responsable del seguiment: president de l'equip directiu, equip directiu.</p> <p>Reconeixement: elecció en l'assemblea.</p> <p>Documentació: Programa federatiu, Programa d'Scouts MSC, projecte associatiu i programa d'altres entitats.</p> <p>Finalització: Quan es presenta un altre candidat per al seu càrrec.</p>	<p>ÀMBIT DE L'ESCOLA LLUERNA</p> <p>Començament: amb la coordinació de cursos.</p> <p>Duració recomanada: des de 3 rondes fins una duració indeterminada.</p> <p>Formació recomanada: Curs ITT.</p> <p>Perfils recomanats: coordinador de curs, tutor, director i taula pedagògica.</p> <p>Responsable del seguiment: Assemblea de l'Escola Lluerna i la taula pedagògica.</p> <p>Reconeixement: Quartes fustes.</p> <p>Finalització: Quan passa a ser col•laborador de l'escola.</p>

3.5. DESVINCULACIÓ I REONEIXEMENT

Aquesta part del cicle defineix com és el **procés d'eixida** del voluntari, el qual es dóna quan el voluntari comença a notar el pes del seu voluntariat per damunt de les seues inquietuds. Hem de ser conscients que la desvinculació forma part de la trajectòria del voluntari i per això, cal viure-ho com una etapa més del cicle del voluntari.

DESVINCULACIÓ

Hi ha múltiples i variades raons per les quals una persona pot decidir deixar la seua activitat voluntària: canvi d'interessos i motivacions, canvi de situació personal (per raons tascaals, familiars, de canvi de residència,...), canvi en l'entitat, no compleix amb els objectius esperats, deixa d'aportar-li satisfacció, etc. En línies generals, el paper del responsable de voluntariat a l'hora d'abordar l'eixida del voluntari serà:

- **Recolzar la decisió si està presa**
- **Acomiadar-se de la persona de manera càlida i empàtica.**
- **Deixar les portes obertes a futures col•laboracions. .**
- **Facilitar que el voluntari es despedisca a la seua manera.**
- **Avaluar conjuntament tot el seu procés de participació en l'entitat.**

SERA INTERESSANT VALORAR PERQUÈ EL VOLUNTARI DESITJA DESVINCULAR-SE DE L'ENTITAT PER A PODER CONÈIXER LAS CAUSES

Una vegada arribat el moment de l'eixida del voluntari hem de ser conscients que es tracta d'una decisió acordada o unilateral de qualsevol de les parts que ho comunica i suspèn la relació. Açò suposa la desaparició de les obligacions mútues que s'establixen formalment al principi a través de compromís del voluntari. Serà interessant valorar perquè el voluntari desitja desvincular-se de l'entitat per a poder conèixer les causes i en el cas que puguen solucionar-se, posar-li solució per a pròximes ocasions. Per açò es recomana fer una entrevista d'eixida, encara que siga de manera informal. A més cal transmetre-li al voluntari que té la porta oberta per al seu retorn i animar-li que mantinga la relació amb l'entitat d'alguna manera.

REONEIXEMENT

En el moment anterior de la desvinculació d'un voluntari, és important realçar la tasca que el voluntari du a terme dins de l'entitat, explicitant-ho i fent visible l'impacte de la seua col•laborar. **A més ha de donar l'oportunitat d'explicar el millor possible l'eixida i poder celebrar junts el temps compartit i reconèixer el voluntari la seua tasca, el temps dedicat i les aportacions que s'han realitzat mútuament l'entitat i el voluntari.** Açò reforçarà la relació mantinguda fins al moment i pot ajudar en la relació posterior.

Per a poder dur a terme un reconeixement que evite arbitrietats i malestar per la resta de voluntaris, és interessant tindre-ho definit amb uns criteris i tempora-

litats. Podem fomentar el reconeixement en funció del que es pretenga reforçar. Les formes de reconeixement són múltiples, però és important que vaja més enllà de qüestions concretes i valorar la globalitat de l'aportació. És fonamental que siga valorat i percebut per la persona que ho rep.

L'eixida positiva influirà en la imatge que transmetran els voluntaris a l'eixir. Si un voluntari que no està vinculat a l'entitat parla positivament d'ella, pot animar a altres persones a formar part d'ella, pel fet que el referent serà positiu. Però si la gestió de l'eixida no és adequada, segurament es tindrà una visió negativa de l'entitat que la persona transmetrà en el seu entorn i que serà perjudicial per a l'entitat i els seus projectes.

A més, si les persones es desvinculen de l'entitat amb un record positiu, sempre es podrà recórrer a elles en un moment puntual, amb major possibilitat que encara desitgen col·laborar.

GESTIONAR EL RELLEU

La finalització de l'activitat voluntària o l'eixida del voluntari forma part del procés natural dins de l'itinerari del voluntariat i no es poden menysprear ni a les raons ni a les persones que deixen la seua participació en l'entitat.

Moltes vegades l'eixida d'una persona sol tindre un fort impacte en la realització d'activitats. Per aquest motiu, **s'ha de preveure esta eixida, en la mesura que siga possible, per a substituir la persona i gestionar el traspàs de les seues funcions.** A més, és necessari desenvolupar accions de gestió interna relacionades amb aquest moment:

- Expedició de certificacions per la tasca desenvolupada.
- Gestió administrativa de l'eixida: anul·lació del segur, donar de baixa en els llistats, etc.
- Sol·licitud a la persona de l'entrega dels materials assignats des de l'entitat.
- Comunicació sobre la desvinculació a totes les parts interessades
- Planificació del traspàs de responsabilitats i gestió del mateix i busca de persona que la substituïska (si és necessari).

Finalment és important preveure el relleu, tota persona que se'n va deixa unes funcions de què s'encarregava sense cobrir. S'ha de tindre previst qui assumirà les seues funcions perquè a més de la pèrdua personal no ens trobem amb una falta d'atenció als destinataris de l'acció i, en casos més extrems, una crisi en la seua àrea de voluntariat.



EINA: Publicació "Creixement de kraals" on seguen les bases perquè els agrupaments escoltes troben voluntaris a curt, mitjà i llarg termini.

FASE DE REONEIXEMENT I DESVINCULACIÓ

<p>ÀMBIT DE L'AGRUPAMENT ESCOLTA</p> <p>Començament: Quan manifesta que té pensat deixar de pertànyer al kraal.</p> <p>Duració recomanada: 6 mesos.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: monitor de branca, dinamitzador de kraal.</p> <p>Responsable del seguiment: la persona que li relleve en el seu càrrec, el coordinador d'agrupament, CoVol.</p> <p>Reconeixement: Cerimònia de despedida.</p> <p>Documentació: informació d'altres entitats afins o del comitè d'agrupament.</p> <p>Finalització: Quan deixa d'estar en els llistats com a part del kraal.</p> <p>A tindre en compte... Moltes vegades és un bon moment perquè passen a formar part del comitè d'agrupament, realitzant un procés semblant al del kraal.</p>	<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DE VOLUNTARIS</p> <p>Començament: Quan deixa de tindre responsabilitats dins de l'equip de voluntaris.</p> <p>Duració recomanada: 1 ronda.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: voluntari d'equip.</p> <p>Responsable del seguiment: COVOL i responsable de l'equip.</p> <p>Reconeixement: cap estipulat.</p> <p>Documentació: informació d'altres entitats afins.</p> <p>Finalització: quan deixa de tindre contacte regular amb el nou equip.</p>
<p>ÀMBIT DELS EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Començament: Quan manifesta que té pensat deixar el càrrec.</p> <p>Duració recomanada: 2-3 mesos.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: membre d'equip directiu o voluntari d'equip.</p> <p>Responsable del seguiment: responsable d'equip humà i COVOL.</p> <p>Reconeixement: Agraïment en l'assemblea d'eixida.</p> <p>Documentació: informació d'altres entitats afins.</p> <p>Finalització: quan deixa de tindre contacte regular amb el nou equip.</p>	<p>ÀMBIT DE L'ESCOLA LLUERNA</p> <p>Començament: Quan deixa de coordinar cursos.</p> <p>Duració recomanada: des d'1 ronda fins a 3 rondes.</p> <p>Formació recomanada: cap.</p> <p>Perfils recomanats: col•laborador.</p> <p>Responsable del seguiment: Taula pedagògica.</p> <p>Reconeixement: Cerimònia d'acomiadament de l'Escola.</p> <p>Documentació: informació d'altres entitats afins.</p> <p>Finalització: quan deixa el perfil de col•tascaador i de desvincula de l'escola.</p>

3.6. FASES TRANSVERSALS

A més de les fases que se succeïxen de forma progressiva en el cicle del voluntariat, hi ha diverses fases que funcionen de forma transversal perquè s'han de tindre en compte durant tot el cicle de voluntariat.

1. FORMACIÓ

El procés de formació del voluntari ha de ser essencial per a poder capacitar de forma coherent, progressiva i atraient al voluntari en cada moment del seu cicle del voluntariat.

La formació ha de ser progressiva i atraient, per a evitar “cremar etapes”, per això el procés formatiu ha d'estar estructurat en cada fase del cicle del voluntariat, permetent-li aconseguir nous coneixements en cada fase per a exercir de forma òptima les seues funcions. Si afanyem la formació, pot provocar una incorporació primerenca a cada fase, precipitant l'arribada a la fase de desvinculació en un curt període de temps.

Hi ha nombroses ofertes de formació que ens poden ajudar a personalitzar el recorregut formatiu del voluntari per a exercir millor la seua tasca.

A causa de la pròpia idiosincràsia de l'escoltisme, a més de la formació regalada que ofereix l'Escola Lluerna i la formació externa, apostem per una formació que es desenvolupa en el dia a dia a través de l'experiència i el contacte. Esta formació se centra en “saber ser” i suposa l'adquisició de valors, habilitats i coneixements des de l'experiència. Es fomenta a través de la creació d'espais de motivació, creativitat i acompanyament de processos personals i grupals. Aquest tipus de formació promou el compromís, la motivació i el caràcter transformador.



EINA: La Federació d'Escoltisme Valencià compta amb l'Escola Lluerna, una escola de formació que es du a terme a través de voluntaris. Lluerna du a terme una programació adaptada a les necessitats dels voluntaris.

2. ACOMPANYAMENT:

A més de les activitats formatives el voluntari ha de tindre un seguiment per a aconseguir un millor exercici de les seues tasques i una millor integració en l'entitat, tant en l'equip o grup de voluntariat com en els programes o projectes concrets. Amb l'acompanyament i el seguiment tractem d'aconseguir certs aspectes fonamentals per al seu desenvolupament personal i del seu voluntariat:

- Conèixer millor les persones del nostre equip.
- Conèixer i reconduir les seues motivacions.
- Orientar i ajudar a consolidar la tasca i intervenció de cada voluntari.
- Previindre situacions problemàtiques o conflictives.
- Identificar la formació a realitzar.
- Reforçar les accions positives.

És important no confondre el seguiment amb la persecució, no podem convertir-nos en la "mainadera" del voluntari, anticipant-nos a les seues experiències o avançant-nos en la proposta de solucions.

ES ACOMPANYAMENT	NO ES ACOMPANYAMENT
<ul style="list-style-type: none">- Considerar que la persona i el seu creixement són prioritaris- Reconèixer les capacitats- Deixar que l'altre siga protagonista del seu itinerari- Conèixer i respectar els processos individuals- Acceptar la realitat personal- Assumir les seues limitacions- Respectar el dret a l'equivocació- Recórrer també el camí <p>Romandre pròxim i en la distància</p> <p>Distingir la intensitat de la companyia segons el moment.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Considerar-nos amos del voluntariat- Ser paternalistes. anàrquics o autoritaris- Anul·lar la capacitat o llibertat de decidir el futur- Prendre decisions per la persona voluntària- Crear dependència- Impedir el creixement personal o eludir l'autonomia- Evitar la presa de decisions- Estar damunt de...- Imposar pistes per a avançar.- Assessorar tècnicament en la tasca a supervisor- Solament valorar, avaluar, diagnosticar, fer seguiment, ...

Quadern de Gestió 6: Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades No Lucrativas. Fundació Luís Vives (2009).

En aquest seguiment també hem d'estar atents no sols al correcte exercici de les activitats que té encomanades el voluntari, sinó a l'entramat de relacions que estableix: amb la resta de l'equip de voluntariat, amb les persones destinatàries de la seua acció, amb la resta de persones de l'entitat (no voluntàries) i amb altres actors amb què entra en contacte.

Per a realitzar aquest seguiment necessitem d'una figura que ho supervise, perquè no es deixe de costat ni s'oblidi una vegada el voluntari està incorporat. Per això,

cada espai de voluntariat deu de tindre un rol determinat per a dur a terme el seguiment. En el nostre cas comptem amb unes quantes figures que duen a terme aquest seguiment:

En l'àmbit de l'agrupament escolta tenim el rol del dinamitzador del kraal.

En l'àmbit de l'Escola Lluerna tenim el rol del tutor.

En l'àmbit dels equips de voluntaris i directius tenim el COVOL.

3. RECONeixEMENT

A més del reconeixement final que es realitza en l'etapa de "desvinculació i reconeixement", és molt recomanable realitzar un reconeixement progressiu que es pot diferenciar segons el seu grau de formalitat:



El reconeixement formal es caracteritza per disposar d'accions, en major o menor grau, establides i planificades dins del funcionament de l'entitat.

El reconeixement informal comprén aquelles accions del dia a dia que agraïxen de manera directa l'aportació de la persona. **Açò reforça i motiva el voluntari** en la seua inquietud per a continuar desenvolupant la seua tasca voluntària. A més aquest reconeixement informal sempre serà més pròxim.

Per açò han de valorar-se de forma periòdica la tasca i les motivacions del voluntari, a través d'una avaluació informal en el seu seguiment, per a ajudar-li a millorar quan ho necessite i agrair la seua tasca a través d'un reconeixement progressiu. Perquè aquest reconeixement siga real i el voluntariat ho perceba i ho valore, hi ha criteris comuns:

- No s'ha d'oblidar mai el reconeixement al voluntariat.
- El reconeixement ha de ser continu/freqüent, sense caure en la repetició o la inèrcia.
- Han d'utilitzar-se o combinar-se diferents mètodes.
- Les accions han de ser sinceres i mai forçades.
- Eixes accions han de valorar també la persona, a més de la seua tasca.
- Les accions han d'estar directament relacionades amb els resultats (justificades).
- Les diferents accions de reconeixement han de ser consistents entre elles.
- El reconeixement ha de ser immediat o pròxim a la tasca valorada.
- El reconeixement ha d'adaptar-se a les característiques o perfils del voluntariat.
- Cal ser coherent reconeixent el que més valore l'entitat.

4. AVALUACIÓ

El procés d'avaluació ha de dur-se a terme de forma transversal al cicle del voluntariat de manera que tinguem un procediment que permeta avaluar en cada fase el voluntariat que es du a terme. Aquesta avaluació, a més, ha d'ajudar-nos a avaluar l'actuació global de l'entitat i el voluntariat.

Per això, a l'hora de vetlar per un cicle del voluntariat el més complet possible, **el procés d'avaluació ens ajudarà a conèixer dos vessants de la situació del voluntari:**

- Per un costat respecte a com se sent la persona, la seua valoració personal, les seues expectatives, etc: l'existència del procés d'avaluació permet obtenir informació estructurada i seguint un format homogeni. A l'estructurar-ho de forma transversal pot observar-se l'evolució de la tasca voluntària i l'opinió de la persona voluntària en cada moment.
- Per un altre costat respecte a com valora l'entorn del voluntari la seua tasca en el dia a dia: el procés d'avaluació és imprescindible quan ens basem en el coneixement informal sobre el funcionament del voluntariat. L'existència d'un procés d'avaluació ens dota d'un sistema per a constatar els resultats de l'activitat voluntària. Encara així, les valoracions i aportacions de totes les persones implicades d'una banda permeten millorar la tasca que es realitza i, d'una altra, són una font de reconeixement de l'activitat del voluntariat que prové directament de les persones beneficiàries.



L'avaluació és una forma de testificar la tasca voluntària en l'espai de voluntariat. D'aquesta manera, l'avaluació passa de ser un instrument de seguiment operatiu a convertir-se en un factor que es pot utilitzar, entre altres factors per a impulsar l'aprenentatge organitzatiu i faciliten l'establiment d'accions per a la millora de l'activitat voluntària.

Al plantejar un procés d'avaluació transversal s'ha de tindre en compte un gran quantitat d'aspectes. Alguns dels principals són: aspectes que desitgem valorar, adaptació de la metodologia a l'activitat i eines que utilitzarem. És fonamental que comptem amb totes les eines possibles que ens faciliten l'avaluació. Entre elles, en l'àmbit de l'agrupament escolta, destaquem la part de seguiment i avaluació de la proposta del PEA de la publicació "Educar en Valors" la qual ens dota d'una eina integrada en la programació del nostre agrupament escolta.



4. deures i drets de la persona voluntària

En aquest apartat es plantegen els drets i deures que afecten tots els voluntaris de la FEV. A més dels aspectes generals, es determinen drets i deures específics per a cada espai de voluntariat.

TOTES LES PERSONES VOLUNTÀRIES DE LA FEV TENEN DRET A...

- Ser tractats sense discriminació, respectant la seua llibertat, dignitat, intimitat i creences.
- Rebre la informació que definix a la FEV: Carta FEV, estructura interna, propostes educatives, funcionament, òrgans de decisió...
- Sol·licitar i rebre orientació i assessorament sobre la seua tasca voluntària.
- Accés a la formació que facilite el desenvolupament de la seua tasca (metodologia escolta, educació en valors, gestió d'equips, formació de voluntaris...).
- Facilitar l'accés als mitjans i/o recursos (materials i eines per a l'exercici de la seua tasca).
- Assumir responsabilitats, adquirir compromisos i tasques, pròpies de la tasca que exerceix, sent coherent amb les realitats i motivacions personals.
- Participar de forma activa com kraal, voluntari o formador, tenint dret a ser escoltats i valorats per la resta de membres.
- Ser reconegut pel treball realitzat com a voluntari.
- Rebre avaluació sobre el seu treball, així com el dels altres, de forma constructiva.
- Ser assegurat contra els riscos d'accident i malaltia derivats directament de l'exercici de l'activitat voluntària, amb les característiques i pels capitals assegurats que s'establisquen reglamentàriament.
- Realitzar la seua activitat en condicions de seguretat i higiene en funció de la naturalesa i característiques de l'activitat.
- A dir que no, sent coneixedor de les responsabilitats que s'assumixen.
- A errar i aprendre dels errors comesos.
- Trobar en la seua activitat de voluntari un espai de promoció i creixement personal.
- Obtindre la satisfacció personal merescuda per l'esforç realitzat i disfrutar dels mèrits obtinguts, així com del treball ben fet com a voluntari.
- Transmetre les seues opinions de forma respectuosa i proactiva, sempre amb l'objectiu de millorar l'espai de voluntariat.
- Disfrutar de l'escoltisme i l'activitat de voluntari, de forma complementària a la nostra vida diària.



DRETS ESPECÍFICS SEGONS L'ESPAI DE VOLUNTARIAT...

<p style="text-align: center;">AGRUPAMENTS ESCOLTES</p> <p>Tindre el recolçament de la federació en l'exercici de les seues activitats i la seua tasca com a voluntari.</p> <p>Comunicar a la FEV i els voluntaris, els mèrits obtinguts per l'agrupament escolta (un voluntariat reconegut, un projecte ben desenvolupat...).</p> <p>Dret de passar a formar part dels equips de voluntaris o de l'escola de la FEV.</p> <p>Dret de vot de tots els membres en les assemblees federatives i per agrupament en els consells federatius i associatius, per a participar democràticament de les decisions de les associacions i la federació.</p> <p>Dret de vot. A participar democràticament en l'elecció dels membres de representació, direcció i gestió de l'Escola i la FEV.</p> <p>Cada agrupament escolta dins el seu òrgan de decisió podrà establir altres drets per als seus educadors.</p>	<p style="text-align: center;">VOLUNTARIS EQUIPS FEV</p> <p>Ser reembossats per les despeses realitzades en l'exercici de les seues activitats dins de les pautes establides per la federació, sent aquesta una despesa justificada i necessària.</p> <p>Disposar d'un element d'identificació, la fulard federativa, com a membre voluntari.</p> <p>Ser protegits i recolzats per l'equip directiu en les decisions que es prenen exercint la seua funció.</p> <p>Dret de vot en les assemblees federatives, per a participar democràticament de les decisions de la federació (pendent d'aprovació per Estatuts).</p>
<p style="text-align: center;">EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Ser reembossats per les despeses realitzades en l'exercici de les seues activitats dins de les pautes establides per la federació/ associació, sent aquesta una despesa justificada i necessària.</p> <p>Disposar d'un element d'identificació, la fulard federativa, com a membre voluntari.</p> <p>Ser protegit i recolzat per la resta de l'equip en les decisions que es prenen exercint la seua funció.</p> <p>Dret de vot en les assemblees federatives/ associatives, per a participar democràticament de les decisions de la federació.</p>	<p style="text-align: center;">FORMADORS ESCOLA LLUERNA</p> <p>Ser reembossats per les despeses realitzades en l'exercici de les seues activitats dins de les pautes establides per la federació, sent aquesta una despesa justificada i necessària.</p> <p>Disposar d'un element d'identificació, la fulard federativa, com a membre voluntari.</p> <p>Ser protegit i recolzat per l'Escola en les decisions que presa exercint la seua funció.</p> <p>Dret de vot, per a participar democràticament en les Assemblees de l'Escola i Assemblees Federativa.</p>

TOTES LES PERSONES VOLUNTÀRIES DE LA FEV TENEN EL DEURE DE...

- Respectar a la resta de voluntaris, així com la seua tasca.
- Conèixer els principis i valors que definixen a la FEV.
- Actuar en la teua vida voluntària de forma responsable, coherent i conseqüent amb els principis i valors que definixen a la FEV.
- Participar en les tasques formatives previstes per la federació de manera concret, així com les que amb caràcter permanent es precisen per a mantindre la qualitat del voluntariat.
- Respectar i cuidar els recursos materials i eines que la federació i els seus agrupaments posen a disposició dels seus membres, fent un ús responsable dels mateixos.
- Exercir la tasca de voluntariat de forma responsable i complir els compromisos adquirits com a voluntaris.
- Participar de forma activa i desenvolupar les competències del càrrec com a educador, voluntari o formador.
- Escoltar, respectar i valorar a la resta de voluntaris, així com a la seua tasca realitzada, assumint i respectant la diversitat d'opinions i realitats que definixen també a la resta de voluntaris.
- Valorar i acceptar les crítiques i avaluacions constructives rebudes durant la tasca de voluntari, a fi de millorar en l'exercici de la nostra tasca.
- Respectar els drets dels xiquets i joves destinataris de la nostra activitat voluntària.
- Guardar, quan corresponga, confidencialitat de la informació rebuda i coneguda del desenvolupament de la seua activitat voluntària.
- Utilitzar degudament el càrrec o posició de voluntaris i ser tractats amb igualtat a la resta de membres.
- Cuidar i vetlar pel benestar de la resta de voluntaris, així com de la tasca que realitzen.
- Informar amb sinceritat els canvis de disponibilitat i/o motivació perquè l'espai de voluntariat pugua saber clarament amb qui compte i en quina mesura.



DEURES ESPECÍFICS SEGONS L'ESPAI DE VOLUNTARIAT...

<p>AGRUPAMENTS ESCOLTES</p>	<p>VOLUNTARIS EQUIPS FEV</p>
<p>EQUIPS DIRECTIUS</p> <p>Representar degudament els principis i valors propis de la FEV/Associació.</p> <p>Servir de referent per a la resta dels membres de la federació/associació.</p> <p>Mantindre una actitud oberta cap a la resta dels voluntaris, per a aconseguir així una FEV/associació pròxima i oberta als seus membres.</p> <p>Donar un tracte d'igualtat a tots els agrupaments escoltes i voluntaris.</p> <p>Conèixer el que representa formar part de l'Equip Directiu, així com els seus objectius, estructura, funcionament i tasques que pugua realitzar.</p> <p>Estar pendent de les necessitats dels agrupaments, a través d'una relació pròxima amb els voluntaris.</p> <p>Conèixer, transmetre i ser model de la filosofia de la FEV/Associació.</p> <p>Formar-se per a realitzar les funcions i càrrecs de la millor forma possible.</p>	<p>FORMADORS ESCOLA LLUERNA</p> <p>Representar degudament els principis i valors propis de la FEV</p> <p>Servir de referent per a la resta dels membres.</p> <p>Mantindre una actitud oberta cap a la resta dels voluntaris, per a aconseguir així una FEV pròxima i oberta als seus membres.</p> <p>Donar un tracte d'igualtat a tots els formands.</p> <p>Conèixer el que representa formar part de l'Escola, així com dels seus objectius, estructura, funcionament i tasques que pugua realitzar.</p> <p>Estar pendent de les necessitats formatives dels agrupaments, a través d'una relació pròxima amb els formands.</p> <p>Conèixer, transmetre i ser model de la filosofia de la FEV.</p> <p>Formar-me per a les activitats i funcions que em compromet per a mantindre i millorar la qualitat educativa que oferim.</p>

5. Bibliografia

Bibliografia

DIVERSOS AUTORS (2002). *2º Plan de Formación del voluntariado de la Comunidad Valenciana*. València: Editat per Fundació de la Solidaritat i el Voluntariat de la Comunitat Valenciana.

DIVERSOS AUTORS (2007). *Programa de Joves*. València: Editat per la Federació d'Escoltisme Valencià.

DIVERSOS AUTORS (2007). *Buenas prácticas en la gestión del voluntariado*. Barcelona: Editat per Fundació “la Caixa”.

DIVERSOS AUTORS (2008). *Revista Full nº21: Guía para un manual de gestión del voluntariado*. València: Editat per Plataforma de Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana.

DIVERSOS AUTORS (2008). *Trends in Volunteering*. Suïza: Editat per World Scout Bureau - European Regional Office.

DIVERSOS AUTORS (2009). *Cuaderno de gestión 6: Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades no Lucrativas*. Espanya: Editat per Fundació Luis Vives.

DIVERSOS AUTORS (2009). *Manual de gestión del voluntariado*. Barcelona: Editat per Fundació “la Caixa”.

DIVERSOS AUTORS (2011). *Adultos en el movimiento scout*. Suïssa: Editat per la Oficina Scout Mundial.

DIVERSOS AUTORS (2013). *Valors: Proposta d'educació en valors a través del Projecte Educatiu d'Agrupament*. València: Editat per la Federació d'Escoltisme Valencià.

Anexxos

Annex1: posada en pràctica de la proposta en els agrupaments escoltes.
Annex2: proposta d'idees per al desenvolupament del PdA a nivel federatiu.
Annex3: Anàlisi de la realitat.

Annex1: POSADA EN PRÀCTICA DE LA PROPOSTA EN ELS AGRUPAMENTS ESCOLTES

INTRODUCCIÓ

Des de fa diverses rondes, els agrupaments han traslladat que venien observant algunes dificultats en el treball dels voluntaris. En la majoria dels casos es tracta de problemes generalitzats que es donen en la majoria dels agrupaments. Per això, el Programa d'Adults tracta de dotar d'un sentit integral al treball amb voluntaris que es fa des de tots els àmbits de la FEV, fonamentant-ho, estructurant-ho i dotant-li d'unes eines. Açò possibilita donar resposta a les dificultats observades pels agrupaments i als ràpids canvis que es produeixen en el nostre entorn social. De la mateixa manera, l'existència d'una proposta comuna facilita la creació i adaptació de eines per a l'aplicació en els agrupaments, i dota a este treball d'un marc general i un sentit integral.

D'altra banda, quan centrem el PdA en els voluntaris dels agrupaments escoltes, el programa d'Adults busca **establir una progressivitat** una vegada finalitzat el Programa de Joves, i al mateix temps, **dotar els voluntaris d'un programa estructurat per a continuar la seua progressió** com a persones i com a agents de canvi social.

És fonamental entendre que aquest programa apareix com una proposta, que a pesar de ser integral permet l'adaptació i la inclusió d'aquells elements que tradicionalment es treballen en cada agrupament escolta, però sempre amb una finalitat clara: "desenvolupar un escoltisme de qualitat mitjançant el treball dels voluntaris".



COM POSAR-HO EN FUNCIONAMENT

Aquest document pretén ajudar a l'agrupament escolta a posar en marxa el PdA i integrar-ho de la millor forma possible dins de la seua dinàmica de treball. Per a això proposem les accions següents:

1º.- **Donar a conèixer la proposta als voluntaris de l'agrupament escolta**, sempre des d'un punt de vista crític però constructiu. S'ha de valorar quines accions i eines ens seran útils per a treballar en el nostre agrupament. A més cada voluntari ha de valorar en quina fase del cicle del voluntariat es troba i actuar en conseqüència.

2º.- **Adaptar els perfils a la realitat del nostre agrupament escolta**. En alguns agrupaments serà necessari que, per exemple, el coordinador d'agrupament tinga unes determinades característiques o funcions que no es troben entre les funcions generals dels perfils del PdA. Cal tindre clar que s'han d'adaptar els perfils a la realitat l'agrupament escolta, i no a les preferències individuals dels voluntaris, ja que estàs poden canviar cada any i amb cada persona, fent que perda coherència i serietat respecte a la resta de perfils.

l'agrupament escolta és qui decidix quin perfil vol per a cada càrrec i llavors es busca la persona que més s'aproxima a eixe perfil, així estarem treballant de forma objectiva.

3º.- **desenvolupar i formar** tant la figura del dinamitzador del kraal com del coordinador d'agrupament de manera que entre les seues funcions es trobe realitzar el seguiment del kraal.

4º.- Dins de l'etascaació del Projecte Educatiu d'agrupament (PEA), quan treballem la línia de la comunitat educativa, hem de **realitzar una anàlisi de en quina fase es troben els educadors** i realitzar l'elecció d'objectius de treball del kraal i les distribució d'educadors en les branques tenint açò en compte.

Exemple:

Si tenim molts educadors en l'etapa d'eixida, serà prioritari fixar-nos objectius de creixement dins del kraal. Si d'altra banda, tenim molts educadors en la fase de desenvolupament o coneixement caldrà fixar-se objectius més enfocats a la formació.

De la mateixa manera, quan treballem la línia de gestió, caldrà realitzar la mateixa anàlisi amb els voluntaris del comité d'agrupament.

A més d'aquestes accions, a l'hora de treballar la posada en marxa del Programa d'Adults en l'agrupament escolta, **hi ha tres continguts que devem plantejar-nos:**

El treball de les fases del cicle del voluntariat: en la part de la publicació referida al cicle del voluntariat veureu un resum de quan es proposa el començament, la duració, la formació, els perfils, el reconeixement, la documentació, etc. És impor-

tant plantejar-nos en quina fase esta cada voluntari de l'agrupament, que la persona accepte en quina fase es troba i que treballes en conseqüència. De la mateixa manera la resta del kraal o del comitè ha de ser conscient d'açò i no exigir més o menys.

Els perfils dels voluntaris: Quan un voluntari es definix en una fase o una altra, s'adaptarà a un dels perfils proposats valorant si aquest perfil s'adequa al seu plantejament personal, perquè la resta del kraal sàpia al que s'està compromentent i què es pot esperar d'ell, així com el que ell espera de l'agrupament.

Drets i deures dels voluntaris: És fonamental que cada voluntari conega a què té dret com a voluntari i què ha de fer al triar dur a terme un voluntariat en l'agrupament escolta. Açò ens permet desenvolupar el joc democràtic dins de l'agrupament i tindre un marc del qual ni el voluntari ni l'agrupament ha d'eixir-se.



Aquests tres continguts han de desenvolupar-se en l'agrupament, especialment en la realització del PEA, ja que **ens permeten ubicar l'espai de voluntariat** de l'agrupament escolta i el procés de desenvolupament de cada voluntari. Finalment, hem de tindre present que no s'ha de treballar en un moment puntual, sinó durant el seguiment i avaluació del PEA i no en una sola ronda, sinó de forma progressiva durant les successives rondes.

OBJECTIUS DEL PROGRAMA D'ADULTS

El PdA compta amb quatre objectius principals per a aconseguir la finalitat de desenvolupar un escoltisme de qualitat mitjançant el treball dels voluntaris. Entenem que és fonamental aconseguir aquests objectius per a un òptim desenvolupament dels voluntaris dins de l'agrupament escolta.

Aquests objectius són part del PdA, però no són objectius que dega de complir cada voluntari de forma individual, sinó que ha de ser l'agrupament escolta, entès com a espai de desenvolupament del voluntariat, el que facilite la seua consecució a través d'accions concretes. Per a això vos **proposem diverses accions**, amb els seus corresponents indicadors, per a facilitar la consecució dels objectius.

PROGRAMA D'ADULTS

OBJECTIUS	ACCIONS PROPOSADES PER A LA CONSECUCIÓ DE L'OBJECTIU	INDICADORS QUE ESTEM COMPLINT AMB LES ACCIONS PROPOSADES
<p>Implicar als voluntaris en el seu procés de creixement personal dins de l'escoltisme.</p>	<p>Perfils i funcions atractives. Promoció del kraal. Realització de cursos de formació i espais de “saber ser”. Difusió de publicacions. Involucrar-se en activitats de kraal. Assumpció de responsabilitats de forma progressiva i coherent.</p>	<p>Quantitat de voluntaris formats. Assistència a les activitats de kraal. Duració dels voluntaris dins de l'agrupament escolta. Dinàmiques realitzades. Moments de kraal.</p>
<p>Fomentar el desenvolupament dels espais de participació dels voluntaris.</p>	<p>Realització de reunions de kraal dinàmiques. Acompanyament dels voluntaris en els seus espais de participació. Realització de cursos de formació i espais de “saber ser”. Implicació en la preparació d'activitats de voluntaris.</p>	<p>Assistència a les activitats de kraal. Implicació en les activitats d'agrupament. Quantitat de voluntaris formats. Ambient de les reunions.</p>
<p>Dotar d'eines als voluntaris per a desenvolupar de forma òptima el seu treball.</p>	<p>Difusió de publicacions. Treballar l'acompanyament dels voluntaris en l'agrupament. Contacte amb el CreEquip. Promoció de kraal.</p>	<p>Quantitat de publicacions conegudes pel kraal. Quantitat d'activitats específiques per al kraal. Responsabilitats preses pels voluntaris.</p>
<p>Promoure una gestió adequada dels mitjans de la FEV per a cobrir les necessitats dels voluntaris.</p>	<p>Consulta dels Mitjans de comunicació de la FEV. Contacte amb el CreEquip. Realització de reunions de kraal dinàmiques.</p>	<p>Quantitat de recursos de la FEV utilitzats. Assistència a les activitats de kraal. Responsabilitats preses pels voluntaris.</p>

A part d'aquestes accions en l'agrupament es poden posar en pràctica moltes més que siguin alternatives o complementàries a aquestes. Aquestes són només una proposta a manera de guia o exemple per a dur-ho a terme.

ANNEX 2: PROPOSTA D'IDEES PER AL DESENVOLUPAMENT DEL PdA A NIVEL FEDERATIU.

En aquests apartats s'arrepleguen totes les idees i necessitats que durant el procés de realització del PdA han transmés els voluntaris de la federació, des d'educadors fins a equips directius.

Es tracten d'eines que encara no s'han desenvolupat i que seran molt útils per a respondre tant a les necessitats dels voluntaris com a les de la pròpia FEV. A més, són eines que permetran posar en pràctica el PdA i desenvolupar tots els seus continguts de forma complementària a les eines que ja existixen i que s'arrepleguen en esta publicació.

La proposta pot ser completada amb altres idees i necessitats que vagen sorgint en la FEV o en els seus espais de voluntariat.



FASE DE PREPARACIÓ I CONEIXEMENT:

- Cartells/Fulletes per a busca d'educadors.
- Vídeo atractiu per a buscar nous voluntaris.
- Reunions específiques d'acolliment.
- Fundamentació ideològica para ser voluntari.
- Base de dades de possibles voluntariats.
- Guia com gestionar el pas des de la branca de Companys de Ruta.

FASE D'INCORPORACIÓ:

- Guia o eina de benvinguda on s'expliquen els passos concrets i les idees que cal seguir a l'hora d'incorporar un nou educador a l'agrupament, tant si ve de dins com de fora de l'escoltisme. Açò mateix es pot desenvolupar per als voluntaris federatius.

PROGRAMA D'ADULTS

FASE DE DESENVOLUPAMENT:

- Quelcom per a sensibilitzar de la importància d'aquesta fase i no anar directe a la maduresa.
- Vídeo sobre compromís.
- Campanya per a potenciar i sensibilitzar la figura del dinamitzador de kraal.

FASE DE MADURESA:

- Mecanisme de traspàs de carteres a l'agafar nous càrrecs (sobretot coordinador d'agrupament), on s'expliquen les conseqüències i responsabilitat de l'experiència.
- Reunions/Cursos específics amb els diferents càrrecs d'agrupament per a informar-los sobre totes les qüestions relatives a càrrec seu.

FASE DE RECONeixEMENT I DESVINCULACIÓ:

- Eines per a treballar amb els comitès d'agrupament: dinàmiques, guies, cursos....
- Estratègia per al traspàs de carteres als nous educadors: Manual de relleu i eixida.
- Cerimònia de despedida.
- Guia d'opcions després de l'agrupament i dinàmiques per a la seua elecció.

ALTRES

- Test per a auto valorar la teua fase de voluntaris i les teues funcions.
- Guia de donar seguiment al PEA.
- Guia per a consiliaris.



ANEXO 3: ANÁLISIS DE LA REALIDAD.

Resultat de l'enquesta realitzada a 76 educadors de la FEV i a 27 voluntaris de la FEV, les Associacions i l'Escola Lluerna.

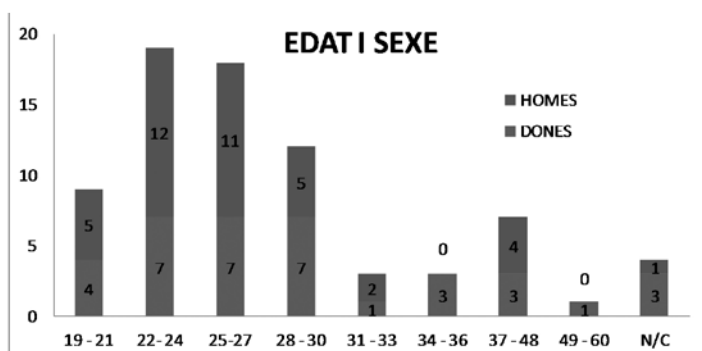
EDUCADORS

COMO SOM?

SOM JOVES!

Els scouts de la FEV som joves, ja que la major part, un total de 37, es troba entre els 22 i els 27 anys, seguidament dels scouts que tenen entre els 27 i els 30 anys. A partir dels 30 anys el número de scouts disminueix i els de menys de 21 anys tampoc són representatius.

Pel que fa el sexe, el 52% de les enquestes son homes.



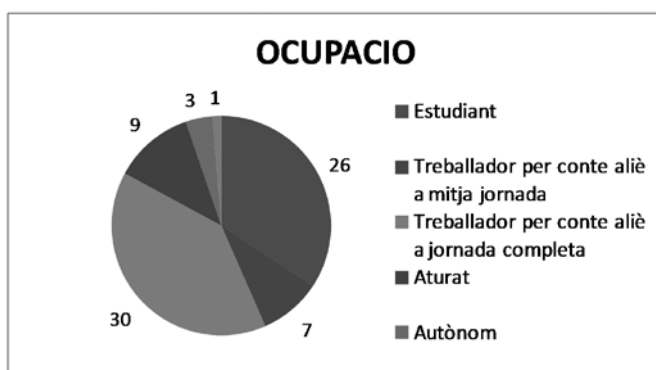
ESTEM FORMATS!

Troblem que els scouts estem molt formats amb el 25% amb Diplomatures, el 13% Llicenciatures/Grau, el 12%

Master i el 22% estudiants universitaris. Un total de 21 persones tenen el graduat, cicles formatius o batxillerat.

Les branques més representades son les ingenieries amb 29 respostes, seguidament de les especialitats relacionades amb educació i socials amb 26 persones. Més de 18 persones son professors o pedagogs.

També les carreres d'ambientals i de l'àrea de la salut es veuen representades en menor grau.



La nostra ocupació principal representada per 30 persones és treballar a jornada completa per compte aliè, seguidament de ser estudiants amb un total de 26 scouts. També és destacable que 9 persones es troben a l'atur.

SOM CATÒLICS! El 58% dels scouts enquestats són catòlics, seguidament del 22% que són ateus i de l'11% que són agnòstics.

CREENÇES

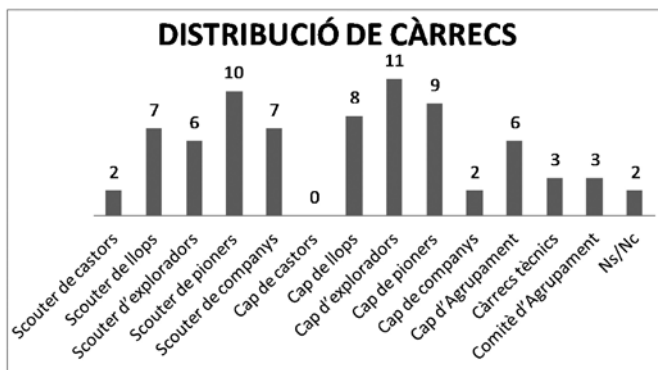
Catòlic	44	Ateu	17	Agnòstic	11
Altres	3	NS/NC	1		

PROGRAMA D'ADULTS

QUE FEM?

ESTEM REPARTITS!

Encara que podem notar una concentració d'scouters i de cap de branca a exploradors i pioners, podem dir que ens trobem prou repartits en quasi totes les branques. En castors, només tenim dos educadors i cap cap, però hem de tindre en compte que hi ha pocs agrupaments a la FEV que tinguen aquesta branca.



SOM MULTIFUNCIÓ!

El 78% dels enquestats tenen un segon càrrec més allà del seu càrrec principal. En un 48% ocupem càrrecs tècnics com secretaria, tresoreria o material i un 23% són caps d'agrupament.

TENIM EXPERIÈNCIA!

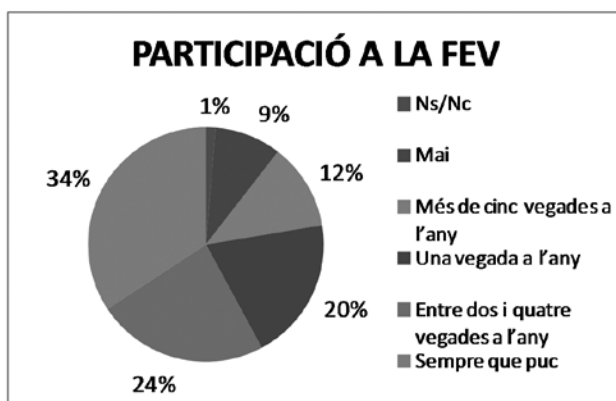
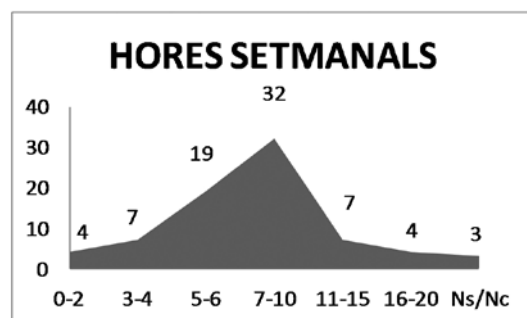
El 44% dels enquestats porten a l'agrupament entre 5 i 10 anys, mentre que el 31% estan 4 anys o menys de voluntaris. Destaquen alguns casos que porten sent voluntaris més d'11 anys, arribant inclús als 30 anys a l'agrupament.

DEDIQUEM MOLT DE TEMPS ALS SCOUTS!

Un total de 19 persones dediquen entre 5 i 6h a la setmana als scouts, mentre que 32 dediquen entre 7 i 10h. Juntament amb 11 persones que dediquen més d'11h i arriben fins a les 20h. Açò mostra una gran dedicació i compromís amb l'Escoltisme! Cal destacar que la major part dels scouters expressen que els scouts els lleven molt de temps... Però ens agrada!

ENS AGRADA LA FEV I LES ASSOCIACIONS!

El 70% dels enquestats participen a la FEV almenys dos vegades a l'any, destacant que el 34% ho fa sempre que pot. Però... un 9% no ho fa mai...



TENIM CONCIÈNCIA SOCIAL!

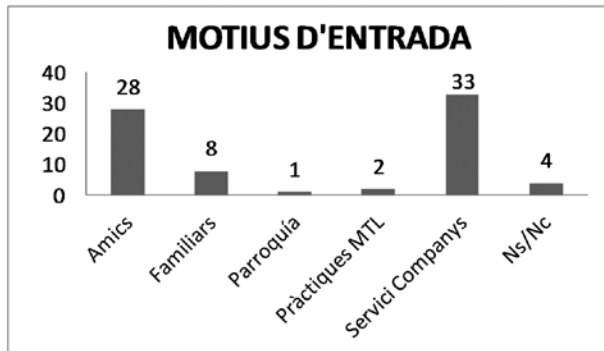
Hem de destacar que 42 persones realitzen voluntariat en altre associacions o entitats i compaginen el seu compromís amb l'Escoltisme juntament amb l'interés per continuar construint un món millor!

IDEES IMPORTANTS

- **NECESSITEM MILLORAR LA NOSTRA ORGANITZACIÓ I ESPECIALITZAR-NOS EN FUNCIONS?**
- **NECESSITEM MÉS SCOUTERS PER A REPARTIR LA FEINA?**
- **NECESSITEM MÉS O MILLOR RECOLÇAMENT DEL COMITÈ D'AGRUPAMENT?**

QUE ENS MOU?

ENTRAREM DES DE COMPANYS DE RUTA O PELS NOSTRES AMICS! La major part de nosaltres entren a scouter directament de la branca de companys de ruta, molt seguits del fet de que coneguem amics que estan a l'agrupament, ens conviden i al final ens enganxem! Cal destacar que també entra gent a través de familiars i de les practiques de MTL.



ENTRAREM PERQUE CREIEM EN L'ESCOLSTIME I ENS AGRADA EL QUE FEM!

Tenim que 30 persones decidiren entrar a l'agrupament per compartir els valors de l'escoltisme.

Un total de 24 persones entrarem perquè ens agraden les activitats i l'ambient que hi ha als agrupaments, sobretot perquè es fan coses dife-

rents!

Hi han persones que continuen la seua vida scout de forma natural (11 scouters) i altres que ho fan per necessitats de l'agrupament., unes 4 persones.

SOM SCOUTS PER SATISFACCIÓ PERSONAL!

Trenta scouters asseguren que són voluntaris per la satisfacció personal que es aporta estar a l'agrupament, açò implica estar amb els xiquets, sentir-se útil i valorat, canviar el món, construir amb els companys... Per altra banda, 12 persones són scouters perquè aprenen coses diferents de forma continua, altres persones parlen de que és un estil de vida i altres de tindre un oci alternatiu o tindre relació amb la societat.

ENS DESSENVOLUPEM, TREBALL EN EQUIP I CREGUEM EN L'ALTRUISME!

Trobem que dels aspectes positius de ser scouter és troba en primer lloc per “desenvolupament personal”. L'agrupament és un lloc on ens sentim còmodes, realitzats, que ens aporta el que necessitem i per això li dediquem tant de temps!

També ens enganxa el treball en equip amb els companys de kraal, ja que compartir un projecte amb amics i lluitar per un objectiu comú sempre és reconfortant! Per suposat, els xiquets ens omplín molt i també totes les experiències i vivències a l'agrupament.

ELS SCOUTS ENS LLEVEN MOLT DE TEMPS!

La major part dels enquestats afirmen que els scouts li lleven molt de temps! També hi han alguns problemes amb el kraal i falta d'organització!

PROGRAMA D'ADULTS

ENS CONIDICIONA EL TEMPS, ELS DINERS I LA DISTANCIA!

Un 31% dels enquestats pensen que els diners que moltes vegades s'aporta és un aspecte condicionant, seguit d'un 30% que tornen a parlar de l' inversió de temps i d'un 22% pensen que la distància al seu domicili també és molt important!

ASPECTES NEGATIUS

Temps	41
Ns/Nc	13
Equip de treball	10
Falta organització	4
Falta reconeixement	4
Diferències de compromís	2
Pocs resultats	2

ASPECTOS POSITIVOS

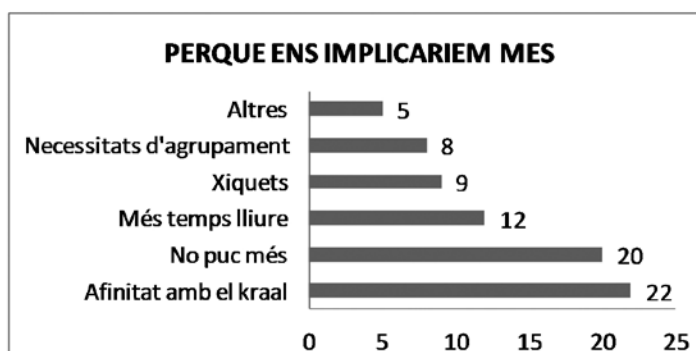
Desenvol. Personal	28
Equip Treball	18
Voluntariat	17
Xiquets	12
Experiències	11
Aprendre	6

IDEES IMPORTANTS

- **NECESSITEM GESTIONAR MILLOR EL TEMPS.**
- **LES RELACIONS PERSONALS SÓN MOLT IMPORTANTS PER A ESTAR A GUST.**
- **HEM D'OCUPAR-NOS DEL DESENVOLUPAMENT PERSONAL DELS SCOUTERS.**
- **BUSQUEM SCOUTERS A L'ENTORN PROPER.**
- **HEM DE COBRIR ELS GASTOS DEL VOLUNTARIAT PER A FACILITAR LA FEINA.**

¿QUÉ PLANES TENEMOS?

ESTEM MOLT IMPLICATS! Esta clar que els scouters som persones molt implicades als agrupaments, però en cas de poder implicar-nos més, trobem que 22 persones asseguruen que ho farien si tingueren més afinitat amb el kraal i es trobaren més a gust amb l'equip de treball. També una millor organització de temps, de nou, els xiquets o les necessitats a de l'agrupament.



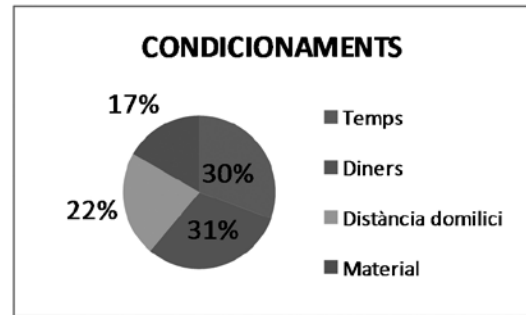
PERÒ...QUANT DE TEMPS ENS QUEDAREM??? TOT DEPEN DE LES CIRCUMSTÀNCIES!

Un total de 27 persones han expressat que la seua estància a l'agrupament dependrà de les circumstàncies personals i a l'agrupament abans que de la seua pròpia decisió. Com a circumstàncies principals

estan el treball o els estudis (Erasmus), front el que no podem fer res i l'ambient a l'agrupament, on si tenim molt a dir! Per altra banda, els scouters no tenen planificat quedar-se molt de temps, ja que 18 persones han dit que pensen en estar entre 1 i 2 anys més i 4 persones señalen que és l'últim any...

QUE ENS CONDICIONA?? ELS DINERS, EL TEMPS I LA DISTANCIA!

El 31% dels enquestats pensen que els diners invertits en l'agrupament són un condicionant negatiu, ja que en moltes ocasions hem de ficar de la nostra butxaca per als campaments, el material o el transport. Un 30% parla de l'inversió de temps i un 22% de la distància del domicili com a aspectes determinants!



HEM DE MANTINDRE'NS MOTIVATS!

Esta clar! El principal motiu per deixar-nos els scouts és la desmotivació, pero això és molt important que els scouters estiguen a gust i contents amb la seua tasca i paper! També les relacions amb el kraal són molt importants, el treball i els estudis! Compatir els valors propis amb els de l'agrupament és important, per això, tindre un kraal democràtic i participatiu ens ajudarà a que els scouters estiguen més temps amb nosaltres!

NO TENIM MOLT CLARA LA NOSTRA PARTICIPACIÓ EN LA FEV O LES ASSOCIACIONS!

Un 50% dels enquestats no té intenció d'implicar-se en un equip federatiu o associatiu, mentre que un 20% encara necessita pensar-ho! Això si, un 30% ho té clar i en els propers anys es fara voluntari de la FEV!!

IDEES IMPORTANTS

- **L'AMBIENT AL KRAAL I A L'AGRUPAMENT ÉS FONAMENTAL PER A AUMENTAR L'IMPLICACIÓ!**
- **EL VOLUNTARIAT HA DE SER GRATUIT!**
- **HEM DE BUSCAR SCOUTERS A L'ENTORN PROPER!**
- **HEM D'EVITAR LA DESMOTIVACIÓ PER DAMUNT DE TOT!**

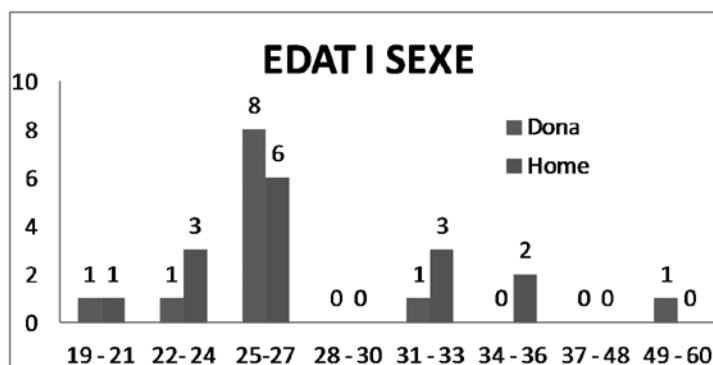
PROGRAMA D'ADULTS

VOLUNTARIS DE LA FEV

COM SOM?

TENIM ENTRE 25 I 27 ANYS!

Com és normal, la major part dels voluntaris tenim entre 25 i 27 anys, ja que aquesta és l'etapa on ja tenim maduresa com scouts i estem preparats per integrar-nos en altres espais! Entre les persones que han omplert l'enquesta, trobem que hi han 15 homes i 12 dones!



ESTEM FORMATS!

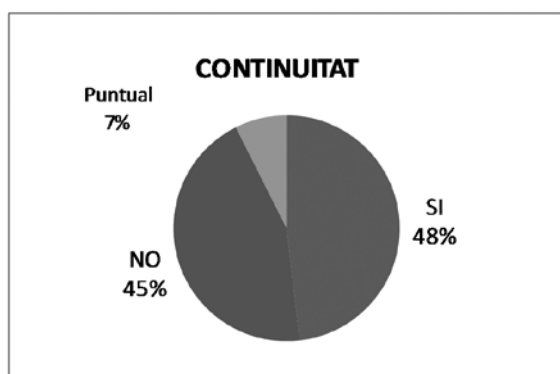
Un total de 17 persones de les 17 tenen carreres universitàries o master i 7 persones més són estudiants universitaris! Entre les branques professionals més freqüents tenim que 9 persones tenen ingenieries o arquitectures, 7 persones són de magisteri o pedagogia i la resta de branques molts diverses com publicitat, dret o farmàcia.

SOM ESTUDIANTS I TREBALLEM A JORNADA COMPLETA!

Troblem que 10 dels enquestats es troben actualment treballant i altres 9 treballen a jornada completa, encara així tenim molt de temps per als scouts i la FEV!

ESTEM MOLT IMPLICATS! A pesar de ser voluntaris a l'agrupament, a la FEV o a les associacions, també tenim temps per a més! Un total de 13 dels voluntaris estan implicats en altres entitats principalment de discapacitats, medi ambient o acció social.

I L'AGRUPAMENT?

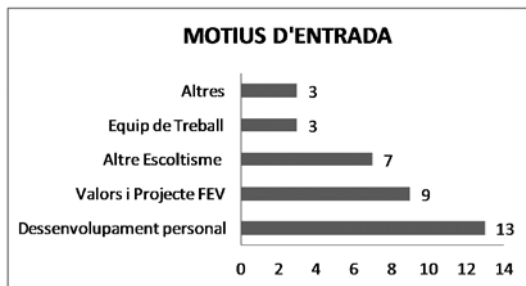


MITAT I MITAT!

Troblem que el 48% si que continuem a l'agrupament, 45% estem desvinculats i un 7% participa de forma molt puntual. Entre les persones que continuen a l'agrupament, 5 d'elles dediquen més de 5h setmanals, 3 persones entre 6-8h i 5 persones més de 1h només a l'agrupament! Els càrrecs que ocupen són principalment d'scouters amb 5 persones, de caps de branca amb 3 o de recolzament amb 4 persones! Incús hi

ha una persona q és cap agrupament!

Entre les persones no que continúen a l'agrupament, trobem que la major ho va deixar per incompatibilitat amb el kraal o per canvi de generació, seguidament de les persones que ho feren perquè sentien que havien de progressar personalment.



ENS CLAVAREM A LA FEV AMB EXPERIENCIA! Un total de 12 persones portaven entre 5 i 6 anys a l'agrupament, després 5 persones portaven entre 7 i 9 anys i altres 3 voluntaris estaven l'agrupament més de 10 anys! El preocupant són els 6 voluntaris que només portaven entre 1 i 3 anys a l'agrupament quan es clavaren a la FEV o les associacions!

QUE ENS MOU?

ENTRAREM ALS EQUIPS PERQUÈ ENS CONVIDAREM!

La gran majoria dels voluntaris entrarem a formar part dels equips per què alguna persona ens va convidar directament a participar! Amb molta diferència, altra part entrarem perquè nosaltres ens proposarem i alguns casos per difusió o per participar en l'AJ.

ENS MOU EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL!

Com es pot vore la major part dels voluntaris entrem per motius de desenvolupament personal, destacant el fet de seguir aportant a l'escoltisme des d'altre perspectiva o per què sentim que necessitem continuar aportant després de molts anys a l'agrupament.

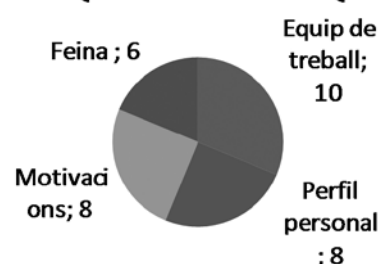
També trobem important el fet de creure en el Projecte Federatiu o en els valors de la FEV i també es valora l'idea d'arribar a més agrupaments i a més xiquets, expandint la nostra acció.

L'equip de treball i els companys es tenen en compte i són important a l'hora d'implicar-se.

TRIEM PER L'EQUIP DE TREBALL!

Com podem vore, molts voluntaris hem triat l'equip depenent dels nostres companys i de les persones amb les que treballarem! És normal, quant més a gust estem, millor treballarem! També té molt a vore el nostre perfil professional o personal i les pròpies motivacions i interessos personal per la tasca en si mateixa!

PERQUE TRIEM L'EQUIP



PROGRAMA D'ADULTS

SER VOLUNTARIS ENS APORTA MOLT!

Un total de 12 persones són voluntàries per què així contribueixen als agrupaments de forma diferent. També 10 persones pensen que així coneixen gent, veuen coses diferents i obrin la seua ment. Les experiències personals, millor la FEV i el propi sentit del voluntariat són també motius i aportacions que reben al ser voluntaris de la FEV!

TENIM RECOMPENSA!

La gran majoria admitem que ser voluntaris a la FEV ens aporta moltes coses a la nostra vida tant personal com laboral! La gran majoria parlem d'aspectes de la nostra personalitat com lideratge o independència i també de capacitats tècniques com gestió de projectes, gestió de voluntaris...

EL TEMPS, LA DISTÀNCIA I LES CIRCUNTÀNCIES PODEM FER PERILLAR EL NOSTRE VOLUNTARIAT!

Com podem comprovar, 11 voluntaris veuen l' inversió de temps com un aspecte negatiu! Amb molta distància trobem que les diferències de compromís i els conflictes amb l'equip també són aspectes que dificulten el voluntariat!

Hem de tindre en compte la lentitud dels processos i al distància dels agrupaments... Pel que fa les condicions, trobem que 18 persones pensen que els desplaçaments impedeixen moltes vegades el voluntariat.

Pel que fa els motius per deixar-ho, destaca el canvi a les circumstàncies personals i les motivacions. Cal destacar que el fet de complir amb les tasques de l'equip i el propi equip de treball, també podrien ser motius per deixar el voluntariat a la FEV”!

QUINS PLANS TENIM?

VOLEM QUE LES COSES IXQUEN BE! Quan preguntem per les expectatives que tenim respecte a la FEV i com ens podríem implicar més encara, trobem que moltes respostes parlen de que la FEV siga més eficient, aconseguisca els seus objectius, avance i siga propera als agrupaments!

L'equip de la treball i la gent són aspectes importants, pel que hem de cuidar també als voluntaris!

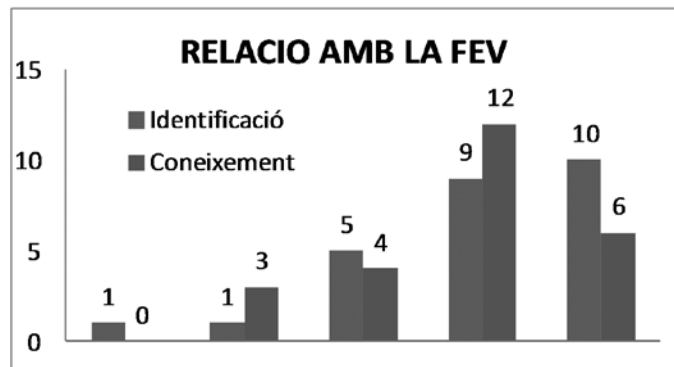
Torna a eixir el tema de la distància del domicili i la possibilitat de treballar online, aspecte innovador que pot ser molt útil!

La majoria tenim previst quedar-nos fins que acabe la candidatura o entre 2 i 5 anys com a màxim!

QUE PENSEM DE LA FEV?

LA FEV ENS IMPORTA!

Per a la majoria dels voluntaris, la FEV es troba entre el 3^a i 4^a lloc en les prioritats personals, pel que estem molt implicats i podem dir que la FEV ens importa moltíssim!



CONEIXEM MOLT LA FEV!

La gran majoria també pensem que coneguem molta la FEV i el seu funcionament, encara que algunes persones opinen que els queda molt per descobrir!

ENS IDENTIFIQUEM AMB ELS VALORS I EL PROJECTE FEDERATIU!

Un total de 19 persones s'identifiquen amb els valors i projectes de la FEV entre 4-5, significat que els voluntaris creuen fortament en el que fan!

IDEES IMPORTANTS

- CONVIDAR DIRECTAMENT A LA GENT A PARTICIPAR ÉS LA MILLOR FORMA D'ENTRADA, PERÒ... PER QUÈ LA GENT NO ES PROPOSA DIRECTAMENT?
- SENTIR-SE A GUST AMB L'EQUIP DE TREBALL ÉS FONAMENTAL, PER AIXÒ ELS GRUPS NATURALS DE TREBALL FUNCIONEN MOLT BE.
- LA DISTÀNCIA I ELS DESPLAÇAMENT SÓN ASPECTES QUE DIFICULTEN EL VOLUNTARIAT I CONDICIONEN LA TASCA A REALITZAR. HEM D'ACURTAR DISTÀNCIES!
- UNA BONA OPCIÓ PODRIA SER FOMENTAR EL TREBALL ONLINE.
- LA LENTITUD DELS PROCESSOS, LA DISTÀNCIA DE LA FEV RESPECTE ALS AGRUPAMENTS I NO ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS O TASQUES PROPOSTES, DESMOTIVEN ALS VOLUNTARIS. HEM DE SER MÉS EFICIENTS!
- ENCARA QUE ENS IDENTIFIQUEM AMB EL PROJECTE, HI HA PERSONES QUE TROBEN QUE ELS FALTA MOLT PER CONÈIXER!

ANEXO 4: Infografia anàlisi prèvia

Infografia realizada con los resultados del análisis de otros manuales de gestión del voluntariado de asociaciones afines.

#PDA infografia resum unitats de la realitat social

3 entitats afins al nostre ENTORN

moviment juvenil d'entesos, Consell Juvenil de la C.V., plataforma de voluntariat social de la C.V.

el voluntari passa la major part del seu temps.

La formació es una part fonamental d'aquesta fase.

Cal assolir les necessitats formatives del voluntari. Així podem personalitzar el recorregut formatiu el màxim possible.

Hem de definir les línies d'actuació del voluntari.

#1 **#2** **#3**

Es recomana un procés de valoració i avaluació del voluntari.

Tenir un responsable que:
-ACOMPANYI AL VOLUNTARI,
-L'ASSESSORI,
-EL GUII EN LA SEVA PARTICIPACIÓ.

Cal dotar d'espais al voluntari:
-DE PARTICIPACIÓ,
-D'INTERCANVI D'EXPERIÈNCIES,
-DE RELEUO.

Amb això el voluntari se sent:
-PART DE L'ENTITAT,
-VALORAT,
-AMB UN FEED-BACK QUE ENRIQUEIX.

Reconeixement *fonamenta el reconeixement en funció del que es busca reforçar. Recomanar al voluntari el seu treball d'una de continuïtat a la tasca del voluntari. És interessant tenir-ho definit per evitar arbitrarïes i rebuïes.*

[Des-VINCULACIÓ] TRANSMETRE QUE LA PORTA ES TROBA OBERTA PER AL SEU RETORN.

Aquest procés treballa:
-CUIDAR A LES PERSONES,
-PREOCCUPAR-SE PER LA INATGE QUE TRANSMET
-GENERAR UN RECORD POSITIU.

Valorar perquè el voluntari desitja involucrar-se de l'entitat.

Def. **INCORPORACIÓ** desenvolupament

Reconeixement **Id** [Des-VINCULACIÓ]

sensibilització captació integració entificació

EL VOLUNTARIÉS EL RECURS MÉS IMPORTANT QUE TÉ UNA ENTITAT... CAL CUIDAR-HO. NO CUIDAR-HO GENERA DESMOTIVACIÓ I MALESTAR.

Def. *Definició: És fonamental tenir definides la missió i els objectius de l'entitat, situar al voluntari en la seua funció i en la realització de la mateixa.*

És important definir:
-QUE ENTEN L'ENTITAT PER VOLUNTARIAT
-TIPUS DE VOLUNTARIAT QUE ES PODEN DESMOLTAR EN L'ENTITAT,
-ELS PERFILES ON EL VOLUNTARI POT PARTICIPAR.

Quan parlem d'ACONSEGUIR NOUS VOLUNTARIS parlem del 'GESTIEMENT'.
CAL IDENTIFICAR LES VIES DE CREIXEMENT... HEM DE TINDR-NES D'UNA... I HEM DE SABER LA QUANTITAT DE VOLUNTARIS QUE NEEGITEM.

Deixem aquesta informació per escrit.

•Gestió de l'entitat•
DOTA DE RECURSOS LA TASCA DELS VOLUNTARIS ADULTS

INCORPORACIÓ *Procedi d'incorporació. El voluntari se sent acollit i part d'aquest equip.*

EL COMPROMÍS DEL VOLUNTARI: ES RECOMANA QUE ES QUEDI REGISTRET PER ESCRIT.

Defineix que aporta la persona voluntària i que aporta l'entitat.

ha d'habilitar certs mecanismes per al suport de la tasca dels seus voluntaris:

desenvolupament

Aquesta fase de la vida treballada. És on el voluntari passa la major part del seu temps.

La formació es una part fonamental d'aquesta fase.

Cal assolir les necessitats formatives del voluntari. Així podem personalitzar el recorregut formatiu el màxim possible.

Hem de definir les línies d'actuació del voluntari.

#1 **#2** **#3**

Es recomana un procés de valoració i avaluació del voluntari.

MOLT IMPORTANT: EL SEGUEIMENT DEL VOLUNTARI.

Tenir un responsable que:
-ACOMPANYI AL VOLUNTARI,
-L'ASSESSORI,
-EL GUII EN LA SEVA PARTICIPACIÓ.

Cal dotar d'espais al voluntari:
-DE PARTICIPACIÓ,
-D'INTERCANVI D'EXPERIÈNCIES,
-DE RELEUO.

Amb això el voluntari se sent:
-PART DE L'ENTITAT,
-VALORAT,
-AMB UN FEED-BACK QUE ENRIQUEIX.

UN ENCARREGAT DEL VOLUNTARIAT: amb aquesta figura dotem al voluntariat de l'entitat d'una coordinació global.

DEFINIR ALS RESPONSABLES PER A LA PRESA DE DECISIONS: cada implicat saprà fins a on arriba la seua responsabilitat en el procés.

PROGRAMA DE VOLUNTARIAT HA D'ANAR EN COHERÈNCIA AMB EL PLA ESTRATÈGIC: amb això fem que el voluntari participe del projecte global, no de la seua acció puntual.

UNA ELABORACIÓ COMPLETADA: si el voluntari participa en ell, ha sentit com a un.

ESPAG D'INTERCANVI.

TREBALL EN XARXA AMB ALTRES ENTITATS.

FLUX D'INFORMACIÓ ENTRE EL VOLUNTARI I L'ENTITAT: ajudar a la visió global de les accions i al sentiment de formar part de l'entitat.

L'avaluació ha d'avaluar:
-VERTIDORIA,
-EFICIÈNCIA,
-EFICÀCIA,
-IMPACTE,
-SOSTENIBILITAT.

La FEV té dues línies de voluntariat:
-EN ELS AGRUPAMENTS ESCOLTES,
-EN ELS EQUIPS ASSOCIATS I FEDERATIS.



federació
d'escotisme
Valencià