# PARA ACOMPAÑAR ALAS PERSONAS VOLUNTARIAS

**RITA GRANÉ** 



#### 5 pasos para acompañar a las personas voluntarias

Primera edición en castellano: Barcelona, abril de 2017 © Fundación Jaume Bofill, 2016 Provença, 324 08037 Barcelona fbofill@fbofill.cat

Autoría: Rita Grané

Edición: Fundación Jaume Bofill

Coordinación de contenidos: Àlex Cosials

Traducción: L'Apòstrof, sccl

Diseño y maquetación: L'Apòstrof, sccl

ISBN 978-84-945869-3-4



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons de Reconocimiento-Compartir Igual (by-sa). Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la obra siempre que se reconozca su autoría y se comparta con una licencia igual.

Las publicaciones del programa LECXIT en catalán están disponibles para la descarga en www.lecxit.org y www.fbofill.cat



## **5** PASOS

# PARA ACOMPAÑAR A LAS PERSONAS VOLUNTARIAS









# Sumario

- 1. ¿Cómo acoger y formar al voluntariado?
- 2. ¿Qué apoyo ofrecer a lo largo del proyecto?
- 3. ¿Cómo hacer visible el progreso de la relación?
- 4. ¿Cómo reconocer el trabajo del voluntariado?
- 5. ¿Y, cuando acaba el curso, cómo finalizar la relación?

Las mejores herramientas para integrar a las personas voluntarias en el equipo de un proyecto, para fortalecer su motivación y para garantizar el apoyo necesario en el desarrollo de su labor son la formación inicial y el acompañamiento. Es muy importante, pues, que le dediquéis tiempo y recursos. De este modo, garantizaréis que su rol como voluntarias en el programa LECXIT sea más eficaz, fomentaréis su implicación y contribuiréis a su permanencia a lo largo de todo el proyecto. En definitiva, las acompañaréis en su camino y haréis que éste sea largo.

Para ello, os proponemos seguir los siguientes pasos.

## 1\_ ¿CÓMO ACOGER Y FORMAR AL VOLUNTARIADO?

La formación inicial de las personas voluntarias es un punto estratégico. El objetivo de esta formación inicial es garantizar que las personas estarán capacitadas para la tarea que desarrollarán. Así pues, la formación la tenéis que entender como una inversión. Mediante esta formación, ayudaremos a fortalecer el conocimiento y la motivación hacia el proyecto por parte del voluntariado. También tenéis que hacer entender al voluntariado que esta es una parte de los beneficios que obtendrán por su participación en el programa.

### Los beneficios de la formación:

Ayudar a integrar a las personas voluntarias en el proyecto.
Facilitar la gestión de sus expectativas.
Permitir homogeneizar la calidad de la tarea que harán los/las mentores/as.
Completar el proceso de selección y criba del voluntariado.

Desde la Fundació Jaume Bofill se ofrece una propuesta de formación inicial del voluntariado. En esta propuesta, común para todas las personas voluntarias, se trabaja la importancia del rol del mentor/a y diferentes estrategias y recursos para trabajar la lectura. Así pues, únicamente necesitaréis pensar en los aspectos específicos que queráis personalizar desde vuestro Punto LECXIT.

Las personas coordinadoras de Puntos LECXIT habréis podido recoger estos aspectos a partir de las fichas y entrevistas de selección del voluntariado, de modo que, fácilmente, detectaréis si algunas personas tienen necesidades de formación específicas. ¡Tenedlas en cuenta!



Para cubrirlas también disponéis de los materiales que ha editado el programa LECXIT, y que también podéis utilizar para la formación continua (ver punto 2).

Un recurso muy útil para los Puntos LECXIT que ya están en funcionamiento es hablar con el voluntariado que ya ha participado en el proyecto. Su experiencia os ayudará a identificar algunos elementos en los que se necesita más formación. Asimismo, también os proporcionarán ejemplos o casos interesantes que podéis ofrecer durante la formación. Y también podéis pedir a algunas personas voluntarias experimentadas o a algunos niños, que participen contando su experiencia. Esto es siempre muy enriquecedor.

Os ofrecemos un guion de formación general que os puede ayudar a completar la formación inicial que se propone desde la Fundació Bofill:

 Ofrecer una visión de los antecedentes y objetivos del proyecto.
 Presentar la entidad responsable del proyecto.
Explicar las ventajas y beneficios derivados de la participación
en el proyecto.

 Explicar los requerimientos del rol que tienen asignado (y si hay diferentes niveles de responsabilidad).
Aportar toda la información sobre la operativa del programa incluidos procedimientos de seguridad, informes o evaluaciones, apoyo por parte del equipo técnico o posible desarrollo de redes y de nuevas oportunidades.
Introducir el concepto de mentoría y la aproximación específica que hace el proyecto a la mentoría (p. ej. en caso de <i>peer-mentoring</i> o mentoría entre iguales).
 Describir la naturaleza de la relación de mentoría.
 Entrenar en las habilidades específicas que se requieren y ofrecer oportunidades para practicarlas. En este caso, el acompañamiento a la lectura.

En cuanto a la acogida, tened muy presente que los primeros días son básicos para reforzar a las personas voluntarias. El objetivo es que sientan que forman parte del proyecto, por lo tanto, preparadla bien para aseguraros de que todas las personas voluntarias conozcan al resto del equipo, los espacios y los recursos a su alcance y la dinámica de organización que se ha previsto. La manera de hacer esta sesión es convocando a las perso-



nas voluntarias una semana antes de iniciar las sesiones de lectura con los niños. Es el momento también de darles la "Carta Europea de los deberes y derechos de los voluntarios", que recoge sus derechos y deberes y funciona también como Código Ético si la entidad no dispone de ninguno y la hoja de compromiso del voluntariado con la entidad.

# Encontraréis una propuesta de hoja de compromiso del voluntariado en la página http://www.lecxit.org/es/documentos-de-trabajo





## 2\_¿QUÉ APOYO OFRECER A LO LARGO DEL PROYECTO?

Apoyo al voluntariado significa ofrecer a las personas voluntarias retroalimentaciones positivas y orientaciones para ayudarlas a adquirir confianza en su papel.

Esto significa que es necesario definir espacios donde la persona coordinadora del proyecto pueda plantear cuestiones como:

 _ ¿Estás distrutando de tu papel.'
 <sub>- ċ</sub> Necesitas alguna ayuda adicional?
 - ¿Crees que te haría falta más preparación?
 ¿Tienes una relación adecuada con el equipo del proyecto,
con el niño y con las demás personas voluntarias?

Una buena manera de hacerlo es reunirse con el grupo de personas voluntarias un rato después de terminar una de las primeras sesiones LECXIT. Es importante que os aseguréis de que las personas voluntarias, cuando se encuentren con problemas que estén fuera de su experiencia, sepan dónde encontrar ayuda.

Este apoyo individual y la supervisión son factores muy importantes en el mantenimiento de la calidad del trabajo de las personas voluntarias.

Así, mediante la supervisión, ofreceréis a las personas voluntarias:

 Un medio de retroalimentación sobre "lo bien que lo están
haciendo".
 _ Un espacio para discutir los problemas que puedan tener, ya
sea con el equipo del proyecto, ya sea con el niño mentoriza-
do.
Ayuda a la mejora de su rendimiento y de la calidad de su
relación de mentoría.

Complementario a este seguimiento individual, ayudaremos a mejorar el desarrollo de la tarea a las personas voluntarias mediante recursos y formación continua. En este caso, la Fundació Bofill ofrece diversas propuestas para la formación continua del voluntariado, así como el material *Tú también puedes hacer mucho por la lectura*.



Podéis encontrar pequeñas guías para estas cápsulas de formación continua en http://www.lecxit.org/es/documentos-de-trabajo



Una propuesta muy interesante es ir construyendo un banco de recursos con las propuestas llevadas a cabo por parte de las personas voluntarias.

## **3\_**¿CÓMO HACER VISIBLE EL PROGRESO DE LA RELACIÓN?

Las personas, en general, nos sentimos bien cuando nos reconocen el trabajo que hacemos o cuando recibimos un premio o una palmada en la espalda. Esto también es importante para las relaciones de mentoría. Por este motivo, es imprescindible que busquéis fórmulas para hacer visibles tanto las contribuciones que las personas voluntarias hacen a los niños mentorizados como los avances de estos mismos niños. Esto refuerza la motivación del voluntariado para seguir con su labor y la de los niños y niñas para perseverar en su esfuerzo.

Esto lo haréis identificando oportunidades para que las personas voluntarias y los niños tomen conciencia de lo que está funcionando bien en su relación.

Algún punto LECXIT ha hecho que la persona voluntaria y el niño se fijen un objetivo de éxito que quieran conseguir como, por ejemplo, leer correctamente en clase en voz alta. Y que quien hace la mentoría lo celebre con el mentorizado cuando consiga este objetivo.



De esta manera, la persona mentora ve que su rol tiene un impacto en la vida del niño y este percibe con claridad su mejora.

Otro ejemplo de otro punto LECXIT es que la escuela genera un informe de evolución positiva del niño en cuanto a competencia lectora, atención, interés, participación en el aula, etc. para el mentor o mentora.

Encontramos también otras maneras de hacer visible este efecto positivo de la relación, como es hacerlo visible a la comunidad. En este caso, puede ser interesante que sean las mismas personas voluntarias las que escriban un texto explicando su experiencia, por ejemplo en el blog o página web de la entidad, en la revista local, etc. Explicarla les hará darse cuenta de lo que está representando para ellas.

También se puede crear la figura de la «pareja del mes» que, en la reunión de seguimiento en grupo del voluntariado, explica cómo ha trabajado con el niño y qué cambios ha visto que se producían en ese tiempo.

# **4\_**¿CÓMO RECONOCER EL TRABAJO DEL VOLUNTARIADO?

Es importante que penséis un sistema de reconocimiento a la labor de las personas voluntarias, así como de acreditación y certificación de su participación en el proyecto. De esta manera:

 Aumentáis su motivación y autoestima.
 Mejoráis sus habilidades.
Las ayudáis en su desarrollo personal.

Este reconocimiento se puede hacer en forma de certificados emitidos por la entidad, con la posibilidad de entregarlos en un acto o evento específico.

Saber cuál es la motivación de las personas voluntarias nos ayudará a pensar el reconocimiento más adecuado. Así, mientras que para algunas personas es necesario obtener calificaciones o certificaciones de su voluntariado, a otros les basta con saber que lo que han hecho ha valido la pena. En cualquier caso, ser valorado y reconocido es una necesidad común de la mayoría de las personas y, con más razón, de las personas voluntarias.



También os puede pasar que, después de vuestra experiencia como mentores, algunas personas voluntarias decidan seguir trabajando en el sector social o educativo. En este caso, es posible que pidan referencias para acreditarse en su nuevo destino.

Otra vía que tenéis a vuestro alcance, de reconocimiento hacia el voluntariado, es ofrecerles o facilitar el acceso, ocasionalmente, a alguna formación específica y complementaria como puede ser la participación en jornadas o congresos especializados. De esta manera, les transmitiréis la importancia que dais a la tarea que están haciendo.

Al final, habréis conseguido los objetivos propuestos y, en cualquier caso, habréis trabajado para que sigan desarrollando su mentoría durante más tiempo o, cuando menos, para que hablen bien del proyecto, que siempre es una manera de atraer a más personas voluntarias.



# **5\_**¿Y, CUANDO ACABA EL CURSO, CÓMO FINALIZAR LA RELACIÓN?

Generalmente, en el proyecto LECXIT, la relación se termina cuando se han alcanzado los objetivos fijados o bien cuando se considera que el mentorizado ya puede continuar solo. Puede terminar también en un plazo concreto si se ha fijado así en la definición del proyecto (por ejemplo, un curso escolar).

Es esencial planificar un «buen final» para que ambas partes salgan de la relación con una experiencia positiva. De esta manera, podrán celebrar los logros alcanzados durante las sesiones de lectura. Cuando el momento del final se acerque, proponed a la pareja de mentoría que reflexione sobre el tiempo que han compartido. Que valoren lo que ha sido positivo, y también lo que no lo ha sido tanto.



## Podéis disponer de diferentes cuestionarios de valoración de final de curso en:

http://www.lecxit.org/es/documentos-de-trabajo





## Una pauta de reflexión puede ser esta:

¿Hasta qué punto se han alcanzado los objetivos de la relación
de mentoría?
¿Cuáles han sido los principales resultados de aprendizaje
para ambas partes?
¿Qué ha ido bien, qué podría haber ido mejor y qué hemos
aprendido la una de la otra?

Al acabar, hay que organizar una actividad o evento de celebración del final del proyecto, en la que ambas partes reconocen públicamente lo que han aprendido la una de la otra. Estos eventos son una muy buena oportunidad para involucrar a otras personas interesadas en el proyecto, como pueden ser las familias, el equipo educativo de la escuela, la dirección de la entidad donde se realiza la actividad, etc.

Asimismo, tenemos que prever la posibilidad de que la relación de mentoría no se pueda completar. ¿Qué hacer, pues, en el caso de que la relación se interrumpa anticipadamente por alguna causa externa (trabajo, enfermedad, cambio de domicilio, etc.)? En este caso, es muy importante evitar el sentimiento de culpabilidad para cualquiera de las dos partes. Es necesario que se explique de manera muy clara cuál es la causa que obliga



a interrumpir la relación y qué les ha aportado el tiempo que han estado juntas. También es conveniente que todos puedan tener un espacio de despedida.

Esto es especialmente relevante porque facilita que el niño pueda empezar una nueva relación de mentoría con alguna otra persona, y que esta sea exitosa.



5 pasos para acompañar a las personas voluntarias es una guía pensada para los coordinadores de los puntos LECXIT. Os presentamos las indicaciones para hacer un buen acompañamiento al voluntariado. Os queremos ayudar a acogerlos, motivarlos, implicarlos, ofrecerles formación y apoyo, a garantizar su compromiso a lo largo de todo el proyecto... En definitiva, a acompañarlos a lo largo de su camino y, por qué no, a hacer que quieran repetir en una nueva experiencia de voluntariado.

Rita Grané Moro (Barcelona, 1964) es maestra de formación y Máster en Gestión de entidades sin ánimo de lucro. Profesionalmente, se ha especializado en gestión de ONG. Ha trabajado en entidades de voluntariado del mundo del ocio educativo, de la salud mental y de la acción social. También ha sido formadora en la Fundación Pere Tarrés y la Universidad Ramon Llull. En los últimos años ha sido responsable de la Coordinadora de Mentoría Social, trabajando para promover la mentoría, una metodología de alto impacto en la acción social. Actualmente es la directora de la asociación Punt de Referència.

