



Universidad de Valladolid

GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

PROMOCIÓN 2010 – 2014

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL EDUCADOR SOCIAL EN EL ASOCIACIONISMO JUVENIL. PROPUESTA DE FORMACIÓN

AUTOR: PABLO ROMANILLOS FERMOSE

TUTOR: PROFESOR JOSE JAVIER CALLEJO GONZALEZ

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

INDICE

0. RESUMEN, ABSTRACT, PALABRAS CLAVE	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
2.1 - Importancia del asociacionismo juvenil para la participación social	5
2.2 - Las necesidades formativas de las asociaciones	9
3. MARCO TEÓRICO	10
3.1 - El asociacionismo juvenil como ámbito privilegiado para la educación no formal.	10
3.2 - Asociacionismo juvenil y participación social	13
3.3 - El voluntariado, base del asociacionismo juvenil	16
4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN	17
4.1 - Presentación	17
4.2 - Desarrollo de las sesiones formativas	19
1. Dinamización de grupos	19
2. Mediación de conflictos y resolución de problemas	21
3. Educación intercultural	28
4. Desarrollo de programas y proyectos	33
5. Gestión de asociaciones	36
5. CONCLUSIONES	41
6. BIBLIOGRAFÍA	42

RESUMEN

El asociacionismo es una pieza clave en la participación social, por la capacidad que tiene de generar recursos para el desarrollo de esta, característica que otras iniciativas sociales no son capaces de crear. Muchas iniciativas sociales de este tipo se ven avocadas al fracaso debido a la carencia de recursos humanos que las haga funcionar de una manera correcta, desarrollando todas las labores necesarias, tanto para la consecución de los objetivos de su iniciativa, como para las labores de gestión necesarias para la supervivencia de la asociación.

En el asociacionismo juvenil, además del problema de carencia de personas encargadas de la gestión de las asociaciones, las que hay cuentan con poca experiencia asociativa, tanto en la gestión como en el desarrollo de actividades.

Por ello, esta propuesta de intervención socioeducativa se va a centrar en la formación de las personas responsables de las asociaciones para ayudarles a mejorar la labor asociativa, de una manera más eficiente, dotándoles de recursos, habilidades y conocimientos que les ayuden en la gestión y trabajo asociativo.

ABSTRACT

Associations are an essential part of social participation, because of the ability to generate resources for the development of this, feature that other social initiatives are not able to create. Many social initiatives of this type fail due to lack of human resources that operate in the right way, developing all the work needed for both the pursuit of the objectives of the initiative, and for management tasks necessary for the survival of the association.

In youth associations, besides the problem of lack of people responsible for managing associations, there have little associative experience, both in management and development activities.

Therefore, this proposed educational intervention will focus on the training of persons responsible for the associations to help them improve the associative work, more efficiently, providing them with resources, skills and knowledge that will help them in managing and partnership working.

PALABRAS CLAVE: Formación, asociacionismo juvenil, participación social, educación social, educación no formal.

1. INTRODUCCIÓN

El problema que en este trabajo de fin de grado se va a presentar, es la falta de formación que tienen las personas que están al cargo de las asociaciones juveniles.

La falta de formación hace que las personas que lideran estas asociaciones, gasten mucho más tiempo y esfuerzo del necesario en gestionar y organizar la asociación, lo que acrecenta el problema de falta de recursos humanos que achaca a las asociaciones.

La importancia de este trabajo se basa en entender el valor que tiene el asociacionismo como tipo de educación no formal, y de cómo hay que comprender la motivación de las personas voluntarias que lideran estas asociaciones para poder detectar las necesidades que tienen.

La propuesta de solución que se va a presentar en ese documento es la de mejorar la formación y dotar de habilidades y recursos específicos para la gestión de asociaciones.

Los temas de formación propuestos están relacionados tanto con la gestión de asociaciones y el desarrollo de programas y proyectos, y otros temas más relacionados con el desarrollo de actividades, como la dinamización de grupos, la mediación de conflictos y la educación intercultural.

2. JUSTIFICACIÓN

2.1 – IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO JUVENIL PARA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL.

El asociacionismo es una importante forma de participación social ya que genera una serie de recursos comunitarios, como la generación de espacios y procesos de socialización, que desarrollan la participación social de los ciudadanos en la sociedad, de manera que pueden intervenir en la realidad para transformarla en un entorno de actuación concreto, en el que las personas de la asociación se reconocen como iguales, generando lazos de solidaridad.

El desarrollo de una sociedad se puede medir a partir de las actividades que sus miembros realizan en busca de una mejora común y de la forma en que participan en la sociedad. Para ello es muy importante que la ciudadanía busque la manera de asociarse para lograr una mejora común o desarrollo para todos.

El asociacionismo y la acción voluntaria de éste, están relacionados con la preservación y desarrollo de la democracia. Cuando la sociedad civil es capaz de organizarse, suele conseguir grandes logros, porque al asociarse, las personas generan cambios a nivel grupal con beneficios grupales y comunitarios relacionados con el bien común que afecta al conjunto de personas agrupadas, o a un entorno específico.

El trabajo asociativo de las personas que conforman estas iniciativas sociales también tiene un gran peso en la participación social, ya que la formación y desarrollo de acciones comunitarias crea mejores ciudadanos y conlleva a un mejor capital social. Estas acciones sensibilizan hacia los problemas comunitarios, construyen tejido social, el cual desarrolla el tejido asociativo, y fomenta la participación social en democracia mediante la responsabilidad social a la hora de tomar decisiones de una manera más experimentada e informada.

Dentro del asociacionismo, el asociacionismo juvenil tiene más importancia si cabe dentro del desarrollo de la participación social en una democracia, ya que pretende

fomentar la práctica democrática en todos los aspectos de la vida. Gracias a la práctica asociativa, las personas que componen las entidades juveniles tienen que generar mecanismos de trabajo que garanticen la participación de todas las personas de la asociación. En dicha labor se requieren estructuras democráticas basadas en la horizontalidad y la despersonalización en las que se garantice la participación real de todos para lograr la consecución de los objetivos propuestos.

Según la Revista de Estudios de Juventud (1995) “El asociacionismo se ha convertido en una de las nuevas formas de participación y movilización social de los y las jóvenes y en la herramienta de vinculación de éstos con la sociedad. La participación en asociaciones permite a los y las jóvenes superar, como vía alternativa, la apatía y desmovilización política características del sistema contemporáneo, abriendo oportunidades para la participación y la formación del sujeto político y social. La participación de la sociedad civil, y en particular de los y las jóvenes en estas asociaciones, ha creado oportunidades para involucrarla solventando la problemática de la representación de intereses en la democracia representativa.”

Según el documento “Cultura participativa y asociacionismo juvenil” del Consejo de la Juventud de España, podemos ver una tendencia en la evolución del asociacionismo en España desde los años 80 con las que entender el asociacionismo actual.

Los datos reflejados por Rafael Prieto Lacaci en el libro “Tendencias del Asociacionismo Juvenil”, extraídos del Informe de Juventud en España de 1996, las tasas de jóvenes participantes fue la siguiente:

Porcentaje de jóvenes asociados, según el género y la edad. Año 1995			
Edades	Total	Varón	Mujer
De 15 a 19 años.....	30,9	38,8	22,7
De 20 a 24 años.....	27,0	33,1	20,7
De 24 a 29 años.....	25,3	33,8	16,6
Total.....	27,8	35,3	20,1

18 años después, del Informe Juventud en España de 2012 podemos destacar estos datos:

“En España la participación asociativa ha descendido de forma significativa, y paulatina, a lo largo de las últimas décadas, y muy especialmente desde el año 2000. Hasta esa fecha se contabilizaba la pertenencia global a asociaciones (independientemente del tipo y contenidos de las entidades) en el entorno del 40% de la población joven. En 2004 el número de jóvenes asociados se había reducido a la cuarta parte del colectivo, y en el momento actual no se alcanza el 25% de jóvenes que tengan una vinculación actualizada con asociaciones u organizaciones colectivas (en concreto un 22%).

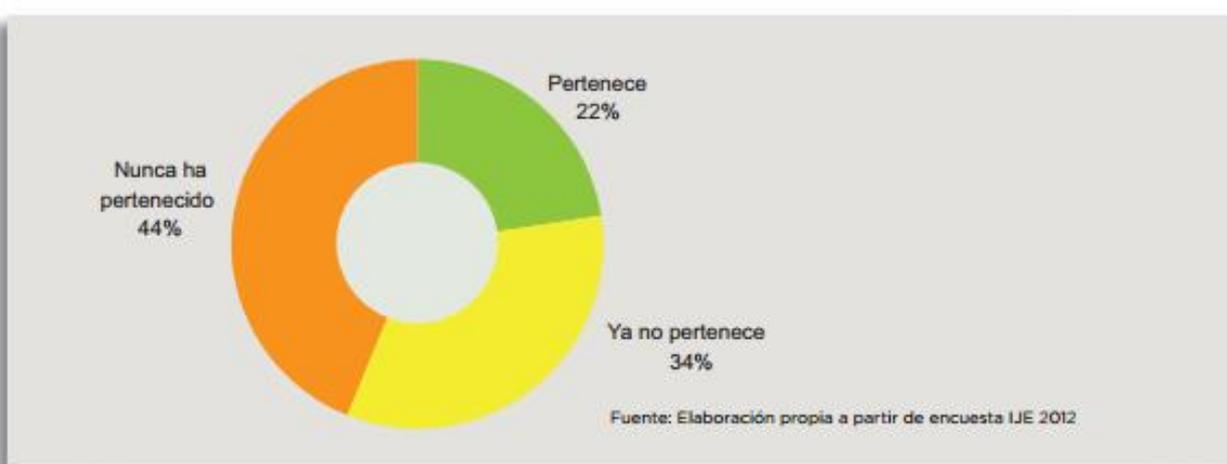
TABLA 52.

Evolución pertenencia GLOBAL asociaciones (pertenecer en el momento del estudio) España, (%)

	IJE 1991	SJ 1995	IJE 2000	IJE 2004	FAD 2005 ⁽¹⁾	IJE 2012
Pertenecer en la actualidad	36	36	37	25	26,4	22,1
(1) 15-24 años						Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 23

Vinculación con el asociacionismo. España 2012, población 15-29 años (%)



Analizando los datos, se puede ver una extraña evolución en cuanto al número de asociaciones, que ha crecido de una manera increíble, (como ejemplo, entre 1980 y 1990 se incrementó en un 238%) pero el número de jóvenes asociados se ha visto reducido durante los últimos años en más o menos un tercio de la población joven.

Esta diferencia de datos se puede explicar en parte al fenómeno de la multifiliación, que significa que una persona pertenece a más de una asociación simultáneamente.

Por otro lado, que el número de asociaciones haya crecido, no quiere decir que se haya creado un tejido social más fuerte, ya que una parte importante de las asociaciones que se crean desde los años 80 tienen carácter local, sin involucrarse en estructuras interasociativas y con una vida efímera. Esto hace que no haya una tradición asociativa asentada para desarrollar un tejido asociativo en el que la continuidad y el relevo en el trabajo interasociativo son básicos para fortalecer y poder desarrollar este tejido, debido a que si las mismas asociaciones carecen de continuidad por su poco tiempo de duración o su falta de planificación, entre otros problemas de las asociaciones, esta problemática se va a reflejar inevitablemente en el tejido asociativo que estas sean capaces de desarrollar.

Una de las grandes razones del declive del asociacionismo juvenil se debe a la incapacidad de sus responsables de gestionarlas y lograr una estabilidad en el tejido asociativo juvenil.

Esta falta de estabilidad hace que no se puedan desarrollar suficientes vías de trabajo para la solución de este problema. Además, el fracaso en proyectos asociativos, consigue minar la motivación de todos los responsables y participantes, lo cual se traduce en una desconfianza hacia cualquier iniciativa social de similar perfil.

Por lo tanto, si se proporciona una formación adecuada a los responsables de las asociaciones juveniles, se conseguirá una estabilidad en el tejido asociativo, que hará que todas las personas vinculadas en estas iniciativas mantengan su motivación e implicación en estas o nuevas iniciativas asociativas.

2.2 LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS ASOCIACIONES

La propuesta de formación para asociaciones juveniles que se va a desarrollar en este trabajo de fin de grado pretende aportar a estas asociaciones y a los responsables de estas, una serie de recursos y habilidades para afrontar la problemática que hay en las asociaciones juveniles en la actualidad.

Según la Fundación Esplai en su informe sobre formación asociativa de 2007, destaca la importancia de la formación en las pequeñas y medianas asociaciones de cara a conseguir sus objetivos y a desarrollar la vida asociativa, la cual contribuye de forma decisiva a la mejora de la calidad de vida de las personas.

Gracias a una encuesta realizada por esta asociación a una muestra heterogénea de asociaciones de pequeño y mediano tamaño, las principales necesidades formativas que destacan, y en las que la figura del educador social puede ayudar gracias a sus competencias son:

Los aspectos más importantes y que las asociaciones configuran como contenidos primordiales son los relacionados con la evaluación de actividades, la formación de personas formadoras, el trabajo en equipo y la participación social.

En un segundo nivel de importancia, destacan la necesidad de formación en aspectos de definición de proyectos, detección y análisis de necesidades de las personas destinatarias y el desarrollo de actividades.

En un menor nivel de importancia, destacan la elaboración de análisis de la realidad.

A parte de esto, desde la experiencia personal que me ha aportado ser voluntario durante cinco años en una asociación juvenil como son los scouts, y durante dos de estos años responsable de formación de esta, destaco la necesidad que tienen la mayoría de voluntarios de adquirir recursos para la dinamización de grupos de jóvenes, la educación intercultural y la intervención educativa con menores en situación de riesgo y exclusión social, debido a la realidad social que tenemos hoy en día, la psicología del desarrollo para mejorar el conocimiento de las características psicosociales de los menores con los que estas asociaciones trabajan, y la mediación como recurso para la resolución de conflictos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 EL ASOCIACIONISMO JUVENIL COMO AMBITO PRIVILEGIADO PARA LA EDUCACIÓN NO FORMAL

3.1.1 *El asociacionismo fuera del ámbito formal de la educación formal.*

Podemos definir la educación no formal como toda actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir cierto tipo de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, ya sea adultos o niños.

También hay que tener en cuenta las particularidades específicas de este tipo de educación, que la diferencia, sobretodo, de la educación formal:

- Conlleva una integración de fines y objetivos educativos y no educativos al mismo tiempo.
- Existe una gran variedad de tipos de educación no-formal.
- Es un complemento o reemplazo de propuestas de la educación formal.
- Tiene una diferente organización y métodos de instrucción.
- La participación en este tipo de educación es muy heterogénea. Destinados a personas de cualquier edad, origen e intereses.
- En la mayoría de sus ámbitos, una gran parte de sus responsables y organizadores son personas voluntarias.
- Casi no hay requisitos para acceder a estas actividades.
- Tienen reconocimiento social, pero carece de acreditaciones oficiales.
- La actividad se realiza preferentemente donde el grupo de interés vive y trabaja.

Las actividades educativas integradas en este ámbito son todas aquellas promovidas desde la sociedad civil, pero fuera del sistema educativo institucional, donde se pretende el cambio en el entorno por medio del individuo social.

Los educadores no siguen una estructura de jerarquía vertical, y la población diana de estas actividades es toda la población. Estas actividades tienen una intervención educativa intencional y con una metodología propia.

Aunque toda la población puede acceder a estas actividades, los jóvenes son los principales agentes de esta educación, en donde encuentran una vía de participación y autonomía social, que no pueden encontrar en una sociedad en la que la tardía

incorporación al mundo laboral y la independencia que ello conlleva se realiza cada vez más tarde y con más dificultades.

Por lo tanto, una de las principales misiones de la educación no formal es la de dotar a los jóvenes de herramientas y recursos que les capaciten para acceder a la vida adulta, destacando la participación activa social, convirtiéndolos en motor del cambio social actual.

3.1.2 El asociacionismo como principal iniciativa en el ámbito del ocio y el tiempo libre, espacio adecuado para el desarrollo de la educación no formal.

Una vez conocida un poco más a fondo que es la educación no formal y cuáles son las características que la diferencian de otros tipos de educación, vamos a centrarnos en los ámbitos de esta que nos interesan: la educación en el tiempo libre porque es la que engloba de una manera general la labor del asociacionismo juvenil, entre otras alternativas, y la educación social, porque es la base de este trabajo, y desde la cual se va a realizar la propuesta de formación más adelante explicada.

La educación en el tiempo libre ha tenido varias definiciones a lo largo de los tiempos, de las que podemos destacar a Westland (1987) que nos explica cómo debe ser una educación para el tiempo libre en una sociedad en la que la actual forma de vida centrada en el trabajo, va a cambiar a una forma de vida centrada en el ocio, gracias a los avances tecnológicos, así que las personas van a tener que aprender que significa el tiempo libre y el ocio, y como incluirlo como forma de vida.

Para ello, hay que partir de la base de romper con el método tradicional de enseñanza, estableciendo otros más motivantes, en los que el individuo participe con una actitud positiva y libre, comprendiendo el papel tan importante para su desarrollo personal.

Hacer un buen uso del tiempo libre, nos ayudará a formarnos como personas, y nos alejará de los males de la sociedad. Así que, observando estas connotaciones positivas y de prevención, es necesario que desde las instituciones se pongan en marcha programas que incluyan esta educación y nos ayuden a mejorar nuestra calidad de vida.

Pérez (1988) la define como un proceso de liberación que lleva a la persona a una actitud abierta, libre y comprometida con la construcción de una propia realidad. El principal fin del tiempo libre es la libertad. El objetivo de esta educación consiste en potenciar lo que haya de educativo en el ocio para convertirlo en un proceso creativo y no en un

elemento de consumo.

Años más tarde, Mendo (2000) habla del tiempo libre como el tiempo de autoformación y del ocio como la mejor forma de conseguirlo, con el objetivo de educar a las personas para la óptima utilización de este tiempo.

El principal problema de este ámbito de la educación es lo amenazado que esta por la vida moderna, en la que se vive el tiempo libre como algo sin importancia y valor, haciéndonos seleccionar de forma seria lo realmente importante y no nos roba o hace perder nuestro tiempo libre.

Analizando la historia reciente de la educación en el tiempo libre y sus antecedentes de relación, en la práctica, con la educación social podemos ver que como cuentan Franch y Martinell (1994, pp 25-35), la educación en el tiempo libre es un campo menor. La sociedad y las administraciones públicas no le han dado importancia y han dado prioridad a otras necesidades educativas, pero tanto las instituciones de tiempo libre como el apoyo de su entorno social cercano, son un motor social muy importante, y esto es, en parte, gracias a la relación entre las personas que han prestado su acción voluntaria en este campo y su acción profesional en otro, de manera que han aplicado acciones profesionales en el asociacionismo juvenil.

3.2 - ASOCIACIONISMO JUVENIL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.

En la actualidad, el asociacionismo juvenil está muy relacionado con la participación social de los jóvenes ya que se le puede considerar un elemento integrador de la sociedad actual ya que es capaz de generar redes teniendo en cuenta sus características y las de sus miembros, para la consecución de unos objetivos comunes.

Según González y Temprano (2008), cuando hablamos de asociacionismo, podemos hablar de dos funciones diferenciadas en su labor.

Tiene una dimensión social cuando hablamos de que el asociacionismo trabaja para satisfacer necesidades, tanto en sus usuarios, como en la sociedad que lo rodea.

Esta dimensión social, cumple las siguientes funciones:

- Crea un espacio para ejercer la ciudadanía a favor del progreso social.
- Procura servicios a las necesidades que la misma asociación detecta, y que suple las carencias que dejan otros servicios.
- Interviene en problemáticas de una manera próxima, cercana y flexible, adaptándose a la realidad.
- Es una agente sensibilizador, capaz de descubrir nuevas necesidades sociales.
- Genera iniciativas para el desarrollo sociales.
- Es capaz de actuar como portavoz de grupos minoritarios y desfavorecidos
- Compensa las desigualdades y desequilibrios que el sistema económico genera.
- Actúa a favor de los intereses generales y del bien común dela sociedad.
- Refuerza el trabajo de los servicios y administraciones públicas.

La otra dimensión característica del asociacionismo es la política, en la que destaca la participación social de los ciudadanos. La participación social es uno de los rasgos fundamentales de la democracia, ya que la participación de la ciudadanía es la esencia de la soberanía popular.

Las funciones más importantes de esta dimensión, según Godoy y Franco (2000):

- Constituye un valor en sí misma: la participación es un objetivo del asociacionismo.
- Es un medio, no un fin, en cuanto a que permite intervenir en la vida de la comunidad y es una herramienta práctica.

- Es un derecho fundamental reconocido por las constituciones democráticas.
- Es un motor de transformación social ya que da respuestas a necesidades e intereses colectivos y desarrolla soluciones.
- Supone compromiso ya que participar es una responsabilidad ciudadana.
- Participar ayuda a expresar las libertades públicas de un estado democrático y supone una forma efectiva de descentralización de poder.
- Es una forma de legitimar la democracia ya que se refrenda la esencia de la soberanía popular: la democracia.

Cuando hablamos de la participación en las asociaciones hay que tener en cuenta que estas trabajan para conseguir un objetivo común, así que participar en una asociación, requiere indirectamente un compromiso con un grupo de personas y con un entorno social priorizando la colectividad frente al individualismo, basándose en la ciudadanía como base del aprendizaje.

La participación efectiva de las asociaciones es la mejor manera de conseguir los objetivos que se proponen. Cuando somos capaces de trabajar en grupo y primando unos intereses comunes, obtenemos mejores resultados y somos capaces de aprender valores, actitudes, habilidades y capacidades que no podríamos aprender mediante el trabajo individual o en otros contextos.

Para que la participación se genere dentro de un grupo o de un contexto concreto, hay que apoyar, incentivar y acompañar a las asociaciones en el proceso de participación, entendido como una serie de pasos con una finalidad, que necesita una metodología que o desarrolle y consolide. Hay que diseñar y planificar una metodología y herramientas que potencien esta.

Para que la participación social funcione y los recursos de la ciudadanía puedan ser puestos en práctica, se tienen que dar tres condiciones esenciales:

- Tiene que haber un entorno social y económico que permita el acceso y ejercicio de los derechos de la ciudadanía a los jóvenes de dicho entorno.
- La ciudadanía tiene que implicarse en contextos participativos para mantener vínculos comunicativos con otros públicos.
- Los ciudadanos necesitan que las instituciones les permitan participar, mediante una constante presencia en la sociedad.

- Si estas condiciones se dan en un entorno, el asociacionismo se convertirá en un motor de transformación social.

Dentro de este contexto, el asociacionismo juvenil permite desarrollar de manera colectiva la toma de decisiones sobre sus problemas y necesidades, ayudando a promover una educación en base a unos valores e ideas relacionadas con los valores democráticos y la participación social.

Es además una excelente vía de dinamización de la vida social y cultural de la comunidad, mediante la acción voluntaria de sus componentes que gestionan y realizan actividades de manera desinteresada para otros jóvenes

Otro ámbito que el asociacionismo juvenil desarrolla es la ocupación del tiempo libre, de una manera protagonista. Es una gran alternativa en el proceso de socialización en un contexto de relación entre iguales de una manera más libre que en otros entornos más comunes, como puede ser la escuela.

En resumen, el asociacionismo juvenil y la participación social pretenden reivindicar el derecho de los jóvenes a participar democráticamente, reclamando espacios de participación directa en todos los ámbitos de nuestro contexto social.

3.3 - EL VOLUNTARIADO, BASE DEL ASOCIACIONISMO JUVENIL.

Cuando hablamos de educación en el tiempo libre, no podemos olvidar que el asociacionismo juvenil es el principal recurso de este tipo de educación, y que el voluntariado es la base de trabajo de estas instituciones, así que tenemos que hablar de él y analizar los motivos de las personas voluntarias para realizar la labor que realizan.

A la hora de preparar una formación para voluntarios, tenemos que comprender las motivaciones de los voluntarios, que les mueve para realizar la labor que hacen de manera altruista.

Según Bernal (2002, pp 53-71) hay que entender que las personas ven el voluntariado como una manera de crecimiento social, mediante las interacciones y las relaciones en las que buscan un bien común que constituye y caracteriza a la relación, y es lo que atrae y hace efectiva esta motivación.

Por lo tanto, cuando un voluntario hace esa labor, le mueven intereses propios, unos beneficios que van más allá de lo económico o lo material, así que cuando se forma a un voluntario, hay que saber cuál es ese interés que le hace estar donde está y enfocar su formación a la practicidad que tienen los conocimientos que va a aprender para cumplir sus intereses.

La acción de voluntariado es una oportunidad personal, en la cual todos tenemos posibilidad y capacidad de desarrollar nuestro crecimiento personal.

La participación social hace que la persona se vincule con otras para lograr acciones mayores y con más repercusión social para vincular a más personas y lograr mayores acciones aún. Este interés en las demás personas nos hace más responsables, y que nos vinculemos más todavía, por lo tanto, la ciudadanía es básica para el desarrollo del voluntariado.

Tan importante es el acto del voluntariado, que la Asamblea General de las Naciones Unidas lo señala como un ámbito en el que, al crecer la persona, se construye un mundo mejor, resaltando que el ser humano es el principal protagonista en los hechos sociales actuando como motor e impulso de los cambios.

4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4.1 - PRESENTACIÓN

En este proyecto de intervención, voy a realizar una actividad formativa dirigida a los responsables que están a cargo de las labores educativas de las asociaciones juveniles con los siguientes objetivos:

- Formar a los responsables de las asociaciones para la mejora de su labor educativa.
- Dotar de recursos y habilidades a las personas que trabajan con educandos.

A continuación voy a resumir los contenidos que van a componer esta actividad formativa, ajustados a las necesidades detectadas, tanto por los análisis vistos, como por la experiencia personal de estar a cargo de la formación en una asociación juvenil.

La estructura de este proyecto formativa se divide en los siguientes módulos:

1. Dinamización de grupos: en este módulo se tratará de dotar a los participantes de habilidades y recursos para estimular y hacer que las actividades que desarrollan con los grupos de menores con los que trabajen sean más atractivas y dinámicas. También se explicará cómo conseguir la cohesión de un grupo y ver que recursos usar y cuales no en función de la actitud o necesidades del grupo en cuestión

2. Mediación de conflictos y resolución de problemas: trabajaremos distintos recursos y técnicas para mediar en los conflictos más habituales que puedan surgir, tanto en los educandos, como conflictos que pueden surgir entre los responsables derivados del trabajo en equipo, así como maneras de resolución de problemas en los que la mediación no pueda llegar.

3. Educación intercultural: en este módulo se trabajarán conocimientos básicos sobre cultura e interculturalidad. Además se trabajarán varias dinámicas sobre los estereotipos, viendo como nos afectan en nuestra vida diaria, y como podemos evitar caer en ellos o alimentarlos.

4. Desarrollo de programas y proyectos: este módulo servirá para aprender a realizar programas y proyectos para presentar y dar a conocer la actividad educativa de la asociación y también para aprender a presentar proyectos a administraciones públicas o privadas para solicitar subvenciones.

5. Gestión de asociaciones: se trata de hacer un resumen de conocimientos y habilidades obtenidas muy general de la gestión de una asociación, para que los participantes evalúen como lo realizan en su asociación y valoren posibles soluciones para mejorar la gestión de estas.

4.2 - DESARROLLO DE LAS SESIONES FORMATIVAS

1. Dinamización de grupos

Contenidos: En este módulo se pretende conocer una gran variedad de recursos para el trabajo con grupo de jóvenes, como técnicas de presentación, de participación, de comunicación, y juegos cooperativos.

Las técnicas de dinamización de grupos son acciones que se llevan a cabo de manera colectiva, que aplicadas a una situación de grupo, sirven para lograr un doble objetivo de productividad y gratificación grupal, para generar interacciones y procesos que se generan en el interior de un grupo como consecuencia de su existencia.

Gracias a las técnicas de grupo se pueden desarrollar capacidades formativas como superar problemas y compartir situaciones, capacidades de socialización como comunicación, interacción y convivencia, y capacidades educativas con el fin expreso de aprender a vivir.

Antes de llevar a cabo estas técnicas en un grupo, hay que tener en cuenta unas consideraciones previas como:

- Qué objetivo se pretende conseguir.
- Conocimiento previo y actividades que han realizado juntas las personas del grupo.
- Número de personas que componen el grupo.
- Lugar y tiempo disponible.
- Características de los miembros del grupo.
- Capacidad de la persona que va a realizar la dinamización.

Hay muchos tipos de técnicas grupales, pero en este módulo vamos a ver las que creemos que son las más importantes:

- Técnicas de presentación: son las que tratan de propiciar la integración y la desinhibición en el grupo, y crear una atmósfera de confianza y buena comunicación.
- Técnicas de conocimiento: con estas, se trata de ahondar en la interacción entre los miembros del grupo y profundizar en el conocimiento entre estos.
- Juegos cooperativos: estos sirven para mejorar el trabajo en grupo, ya que se trata de juegos en los que todos los miembros del grupo tienen que participar para la consecución del objetivo propuesto.

Estrategias de puesta en práctica:

La puesta en práctica está dividida en 2 partes:

1. Realización de una serie de dinámicas:

- Ejemplo de técnica de presentación: El bingo de personas

Esta técnica consiste en rellenar una hoja en la que tienes que escribir el nombre de personas del grupo con las que compartas una de las características citadas en la hoja.

- *Ejemplo de técnica de conocimiento: Las tarjetas de visita*

Esta dinámica consiste en rellenar una ficha con tu nombre en el centro, y en las esquinas unas características propias como por ejemplo arriba a la derecha una cualidad, arriba a la izquierda una afición, abajo a la derecha la profesión deseada y abajo a la izquierda un país a visitar.

Después, hay que pasear por la sala con la tarjeta bien visible. El resto de compañeros se fija en las tarjetas de los demás.

Pasados unos 5-10 minutos, según el tamaño del grupo, se meten en una caja todas las tarjetas y se van sacando una a una, cada vez por una persona distinta, se leen omitiendo el nombre y el grupo ha de adivinar de quien se trata. El que ha salido pasa a leer otra tarjeta y así sucesivamente. Se puede solicitar a la persona que ha salido que amplíe la información aportada.

- *Ejemplo de juego cooperativo: Orden en el banco*

Esta dinámica es muy sencilla, todo el grupo se sube en uno o varios bancos de un gimnasio, o una superficie similar.

Todos los integrantes del grupo tienen que lograr, sin hablar y sin salir de la zona limitada, colocarse en orden según la característica que diga el dinamizador, como puede ser por altura, edad, mes de nacimiento, talla de zapatos...

2. Mediación de conflictos

Se van a abordar distintas técnicas básicas y sencillas de mediación de conflictos, con los que poder solucionar muchas situaciones reales que puedan haber tanto en actividades con educandos, como en la relación de trabajo de los responsables de la asociación.

La aplicación de estos conocimientos se desarrollará mediante la técnica del role-playing con situaciones posibles en un grupo de menores y en un grupo de trabajo.

La mediación es un mecanismo de resolución de conflictos que ayuda a resolverlos de forma pacífica. Se trata de un método alternativo a través de una negociación cooperativa (ambas partes ganan) y asistida (no se toman decisiones). Las partes implicadas lo van a resolver por ellas mismas con la ayuda de una tercera persona imparcial, el mediador.

La misión del mediador es la de ayudar a las personas a encontrar una solución satisfactoria para ambas partes. Durante la mediación, ambas partes en conflicto, con la ayuda de un mediador imparcial, procuran establecer un acuerdo que permita componer las buenas relaciones y dar por acabado o al menos mitigado el conflicto.

La mediación no es un proceso terapéutico, ya que no se indaga en las causas del conflicto, si no que se centra en la búsqueda de soluciones del conflicto. Además, la figura del mediador no debe tomar parte en la decisión final, sino que solo tiene que generar un clima favorable para la resolución del conflicto.

En este proceso, las claves por las que se tiene que regir la persona mediadora son:

- No tiene poder de decisión.
- Su labor es la de apoyar, asesorar y facilitar la búsqueda voluntaria de una solución conveniente para las partes.
- Tiene una actitud imparcial.
- La intervención finaliza al conseguir el objetivo de acuerdo o cuando esta no resulte conveniente para las partes.

Dentro de una asociación, tenemos que distinguir dos posibles ámbitos en los que se puedan generar conflictos en los que la mediación pueda ser un recurso útil.

Se pueden dar conflictos entre los participantes de las actividades de la asociación, los cuales normalmente por la edad de estos suelen ser fáciles de mediar, y también se pueden dar conflictos entre los responsables de la asociación, debidos a los roces generados del trabajo en equipo en la gestión de la asociación y las actividades. Estos conflictos suelen ser más complicados de tratar porque conlleva más factores que los personales, y tienen una mayor trayectoria temporal.

Nos vamos a basar en una mediación facilitadora, la cual se caracteriza por ser en la que la persona mediadora no necesita conocimiento previo sobre la disputa, ya que simplemente va a ser el nexo de unión imparcial en el proceso de mediación.

Cuando hablemos de habilidades y recursos relacionados con la mediación, tendremos que tener en cuenta y valorar su aplicación diferenciando a que usuarios va dirigida la mediación.

Un proceso básico de mediación deberá constar de los siguientes pasos básicos:

1. Definición: en esta parte ambas partes van a dar su punto de vista para definir la razón del conflicto o problema y se va a decidir un punto de partido por el que empezar a trabajar.

2. Discusión: se tiene a las partes dialogando sobre sus puntos de vista del conflicto y como resolverlo. El mediador tiene que mantener un buen ambiente entre las partes.

3. Selección de alternativas: entre ambas partes deben elegir las alternativas más beneficiosas para todas las personas implicadas.

4. Reconciliación: se da la palabra a las partes por si quieren añadir algo o matizar cualquier cosa, y después se firma el acuerdo al que se hayan comprometido.

Para mediar en un conflicto, hay que adquirir una serie de habilidades sociales y comunicativas para poder afrontar posibles situaciones que se puedan dar durante la mediación. Estas son algunas de las habilidades que hay que saber poner en práctica:

Asertividad

Es una habilidad social en la que el individuo expresa directamente sus sentimientos y defiende sus derechos personales con respeto hacia los de los demás. Tiene que ver con diferentes formas de comportamiento:

- Asertivo
- Inhibido
- Agresiva

La asertividad se demuestra en las distintas formas de demostrar las formas de comportamiento, observándose tanto por lo que se dice y como se dice, la postura, los gestos, el tono de voz....

Cuando una persona es hábil socialmente y practica la asertividad, proporciona una serie de ventajas:

- Favorece la socialización.
- Crea mayores interacciones positivas.
- Amplia la aceptación de los demás hacia nosotros.
- Nos permite emitir respuestas apropiadas a la situación.

Si es una mediación, todas las partes practican la asertividad, el proceso se desarrollará de una manera mucho más sencilla, ya que no habrá ataques verbales, se creará un ambiente más positivo y respetuoso, lo cual hará que las personas participantes tengan más confianza y de esta manera se podrá realizar una mejor mediación.

Escucha activa

Uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el saber escuchar. La falta de comunicación que se sufre hoy día se debe en gran parte a que no se sabe escuchar a los demás. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar sin interpretar lo que se oye.

La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. Existen grandes diferencias entre oír y escuchar. El oír es simplemente percibir vibraciones de sonido. Mientras que escuchar es entender, comprender o dar sentido a lo que se oye. La escucha efectiva tiene que ser necesariamente activa por encima de lo pasivo. La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo

que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona.

Existen una serie de elementos y características que facilitan la escucha activa:

- *Disposición psicológica:* prepararse interiormente para escuchar. Observar al otro: identificar el contenido de lo que dice, los objetivos y los sentimientos.
- *Expresar al otro que le escuchas:* con comunicación verbal (ya veo, umm, uh, etc.) y con comunicación no verbal (contacto visual, gestos, inclinación del cuerpo, etc.).

Si hay elementos que favorecen la escucha activa, también hay elementos que debemos evitar si queremos practicar una buena escucha activa:

- No distraernos, porque distraerse es muy fácil en determinados momentos. La curva de la atención se inicia en un punto muy alto, pero disminuye a medida que el mensaje continúa y vuelve a ascender hacia el final del mensaje. Hay que tratar de evitar esta tendencia de atención a la baja haciendo un esfuerzo especial hacia la mitad del mensaje con objeto de que nuestra atención no decaiga.
- No interrumpir al que habla.
- No juzgar a quien habla, ni juzgar sobre lo que está hablando. Esto es básico en el mediador ya que tiene que mantener su imparcialidad en todo momento.
- No ofrecer ayuda o soluciones prematuras, hasta escuchar el mensaje completo de todas las partes.
- No rechazar lo que el otro esté sintiendo, por ejemplo: "no te preocupes, eso no es nada".
- No contar "tu historia" cuando el otro necesita hablarte. Va unido con el de no interrumpir.
- No contraargumentar. Por ejemplo: el otro dice "me siento mal" y tú respondes "y yo también". Hay que dejar terminar el mensaje completo sin añadir ni opinar nada personal, o que no tenga que ver con el tema de la mediación.
- Evitar el "síndrome del experto": ya tienes las respuestas al problema de la otra persona, antes incluso de que te haya contado la mitad. En la mediación es muy

importante que las personas implicadas en el proceso de mediación sean las que generan sus propias respuestas al problema. La persona mediadora simplemente tiene que facilitar la generación de estas respuestas, pero no darlas.

Para la puesta en práctica de la escucha activa, hay que contar con otra serie de habilidades:

- *Mostrar empatía:* escuchar activamente las emociones de los demás es tratar de "meterse en su pellejo" y entender sus motivos. Hay que escuchar sus sentimientos e intentar entender lo que siente esa persona. No se trata de mostrar alegría, solo que somos capaces de ponernos en su lugar. Aunque esto no significa aceptar ni estar de acuerdo con la posición del otro. Para demostrar esa actitud, usaremos frases como: "entiendo lo que sientes", "noto que...".
- *Parafrasear:* esto significa decir con las propias palabras lo que parece que el emisor acaba de decir. Es muy importante ya que ayuda a comprender lo que el otro está diciendo y permite comprobar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice, además de reflejar en el emisor que lo estamos atendiendo y escuchándolo activamente. Un ejemplo de parafrasear puede ser: "Entonces, según veo, lo que pasaba era que...", "¿Quieres decir que te sentiste...?".
- *Resumir:* con esta habilidad informamos a la otra persona de nuestro grado de comprensión o de la necesidad de mayor aclaración. Expresiones de resumen serían: "Si no te he entendido mal...", "O sea, que lo que me estás diciendo es...", "A ver si te he entendido bien....".

Aceptar una crítica

Una de las habilidades comunicativas a la que tenemos que prestar atención, y más aún a la hora de solucionar un conflicto, es aceptar una crítica. Las críticas pueden tener o no un fundamento, a nosotros nos puede interesar no entrar y no romper el proceso comunicativo. Hay varias formas de cómo abordar esta situación según la intención del emisor, y según como queramos enfocar la mediación en ese momento:

- *Banco de niebla:* nos enseña a aceptar una crítica manipulativa reconociendo la posibilidad de que haya parte de verdad sin que por ello cedamos ante la crítica. La idea es que la crítica no la niego (quizá es lo que espera el otro para entrar en

discusión) y por ello no voy a contraatacar. Usamos frases como: Es posible...
Puede que tengas razón...

- *Aserción negativa*: mediante esta técnica trataremos de aceptar una crítica que refleja nuestras cualidades negativas. Tenemos que ser capaces de aceptar nuestros errores o faltas sin tener que excusarnos por ello, lo cual nos va a hacer sentir mejor, sin necesidad de contraatacar y continuando con nuestros objetivos. Acepto el error y consigo continuar.
- *Interrogación negativa*: nos permite suscitar críticas sinceras por parte de los demás, con el fin de sacar provecho de la información si son útiles, o de agotarlas si son manipulativas, según estén beneficiando o no al proceso de mediación. Conseguimos que la otra persona examine más su crítica y busque argumentos, para validar dicha crítica, o cesar en su intento de manipular o desfavorecer a la otra parte de la mediación. Para desarrollar esta técnica se contesta a la crítica con una pregunta que se suele iniciar de la siguiente manera ¿qué hay de malo en...?

Reformulación

Esta habilidad consiste básicamente en ayudar a pasar de la queja al deseo. Consiste en dar otra definición de lo que las partes han dicho, es decir utilizar otras palabras como estrategia para poder reformular el problema. Tiene el efecto de entender la situación desde otro contexto.

Con un ejemplo es más fácil entender esta técnica:

“Mi marido nunca me ayuda en las tareas de la casa porque no sabe hacer nada, es un inepto”

Esta frase denota una situación difícil para el cambio, pues si pienso que es un inepto, creo que nunca hará nada.

Si reformulamos esta frase de queja en un deseo, podría ser algo así:

“Posiblemente su marido no sabía hacer las tareas domésticas y nunca surgió la idea de que pudiese aprender”

Esta frase denota una situación posible, pues si una persona puede aprender... puede que lo haga.

A continuación vamos a poner en práctica estas habilidades mediante un role-playing sobre diferentes situaciones que pueden darse en una asociación:

Role-playing 1: 2 personas responsables discuten, 1 mediador.

Estáis todos los responsables planificando un proyecto, y dentro del grupo, dos de los responsables discuten por falta de acuerdo en la propuesta de actividades de uno de ellos. Al principio nadie le da importancia puesto que es un tema de poca importancia. Pero la tensión entre ambos va en aumento, y ves que la razón de la discusión son temas personales, y que han explotado durante la reunión.

¿Cómo afrontas la mediación? ¿Qué habilidad pondrías en práctica?

Role-playing 2: todo el grupo de responsables discuten sobre un tema de gestión de la asociación. 1 mediador.

Se genera una fuerte discusión en el grupo de responsables cuando estáis en una reunión hablando de temas de gestión. Poco a poco, el grupo se divide en 2, y ninguna de ellos está dispuesta a llegar a un acuerdo.

¿Cómo afrontas la mediación? ¿Qué habilidad pondrías en práctica?

Role-playing 3: dos chavales de 12 años. 1 mediador.

Durante una actividad ves como un chaval molesta continuamente a otro, el cual no hace nada por defenderse, ni cuenta nada a los responsables. Decides actuar para acabar con la situación.

¿Cómo afrontas la mediación? ¿Qué habilidad pondrías en práctica?

Role-playing 4: dos chavales de 10 años. 1 mediador.

Es un caso como el anterior, pero en esta ocasión ambos chavales discuten con mucha violencia durante una actividad deportiva, e incluso llega a darse una situación de violencia física entre ambos.

¿Cómo afrontas la mediación? ¿Qué habilidad pondrías en práctica?

3. Educación intercultural

A la hora de abordar un tema como el de la educación intercultural, debemos de aclarar una serie de definiciones básicas antes de nada:

- Cultura: es el conjunto de conocimientos de un lugar determinado compuesto por una estructura compleja de conocimientos, códigos, símbolos, reglas formales e informales, modelos de comportamiento, valores, intereses, creencias, aspiraciones, mitos, que son interdependientes, lo que quiere decir que se influyen entre ellos, y lo cual va a tener reflejo en los comportamientos cotidianos.

La cultura va a cubrir el vivir de las personas, el quehacer cotidiano dependiendo de dos variables: el espacio y el tiempo, ya que se refleja en la interacción del hombre con el medio en el que está inmerso y con la sociedad, la cual cambia según estas dos variables.

Hay que tener en cuenta que la cultura no es estática, es dinámica, y por lo tanto está en continua variación. Varía incluso entre grupos sociales.

- Etnia y raza: ambas definiciones se refieren a un grupo de personas con unas características similares, pero tienen diferencias en cuanto a la definición de esos grupos.

Etnia se define como una comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales... se basa en razones socioculturales.

Raza es cada uno de los grupos en los que se subdivide una especie biológica, en este caso la especie humana, y cuyas características diferenciales se perpetúan por herencia, ya que se trata de factores genéticos como pueden ser color de piel, contextura corporal, estatura, rasgos faciales...

- Multiculturalidad e interculturalidad: estas son dos definiciones similares, pero que tienen unas características propias muy específicas que las hacen tener un fin diferente.

La multiculturalidad es la coexistencia de diferentes culturas que comparten el mismo espacio y tiempo. Esta definición admite manifestaciones de racismo, superioridad y segregación, ya que el único requisito para que haya multiculturalidad es una coexistencia en un mismo espacio y tiempo entre dos o más culturas. En cambio, la

interculturalidad es la convivencia de varias culturas, basadas en el respeto y desde planos de igualdad, que parte del supuesto de que todas son igualmente dignas y valiosas. Que haya convivencia va más allá de la mera coexistencia, tiene que haber respeto y aceptación de todas las partes de tratar de buscar la buena convivencia de todas las culturas, en las que además haya buena relación y búsqueda de acuerdos comunes.

*En este momento de la actividad se generará un debate dividiendo al grupo en dos, en el que unos tendrán que defender que la propuesta de multiculturalidad es mejor, y los otros que la interculturalidad es más beneficiosa:

Dentro del trabajo intercultural, el mayor problema son los prejuicios y los estereotipos que estos conllevan. Un prejuicio es la realización de un concepto o juicio sobre algo o alguien de manera premeditada antes de conocerlo. Cuando el prejuicio es negativo, se genera un estereotipo, que se define como la imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Para esta parte de la actividad, se les pedirá a los participantes que hagan una lista de prejuicios que tengan sobre minorías sociales o étnicas.

Una vez hagan la lista, tendrán que coger de uno en uno los prejuicios y desarrollar estrategias para desmentirlos.

Para ayudarles a desarrollar las estrategias, se les explicara una serie de pasos que hay que seguir para frenar rumores y estereotipos sacados de la “Guía práctica de la entidad “Movimiento contra la intolerancia”:

Los rumores, prejuicios y estereotipos cambian con el tiempo y se recrean con cada nuevo dato de la realidad. Eso hace aconsejable que la elaboración y difusión del manual sea un trabajo sostenido en el tiempo y en constante actualización.

El tratamiento de cada rumor se hará en dos etapas. La primera consiste en caracterizarlo. La segunda, en aprender a abordarlo.

1. Caracterizar el rumor

Es difícil mostrar en un material gráfico las dimensiones de un rumor, un prejuicio o un estereotipo y una manera de conectarlos con las situaciones cotidianas que los refuerzan o con los detonantes que lo activan y de qué modo reflejar los diferentes grados en que las personas los interiorizan.

Como vehículo para ello, un medio de información digital donde las personas pueden opinar sobre las noticias es un medio que puede resultar útil. El conjunto que conforman la noticia y las opiniones sobre ella ayudará a los lectores a formarse una primera noción de las dimensiones del rumor.

La opción de un medio digital con comentarios aporta algunas características específicas:

- Permite caracterizar el rumor en muchas más dimensiones y matices que las que ofrecen el diálogo dramatizado, el recurso de la imagen, un texto formal y otras alternativas similares.
- Facilita la visión dinámica de los rumores: cómo se adaptan a situaciones (noticias), cómo se adecuan para hacerse pertinentes a los datos que les sirven de detonante, cómo se negocian en conversaciones a varias bandas, cómo se hacen resistentes a la crítica, etcétera.
- Permite identificar el rumor de manera continua. En cada noticia aparece un lector o lectora que lo asume íntegramente y lo lleva a sus últimas consecuencias, otro que lo niega y construye un discurso contrario de acuerdo con las mismas estrategias y al menos un tercero proclive a dialogar y capaz de cambiar de punto de vista (o matizarlo).

Este formato, además, permite mostrar cómo los medios de comunicación crean opinión y, en concreto, cómo construyen y refuerzan los imaginarios colectivos. De ahí que sea conveniente enfatizar la estrecha relación entre la información que aparece en los medios (cómo se selecciona, elabora, edita...) y la generación o el refuerzo de determinados rumores. Lo mismo puede decirse de otros espacios abiertos a la opinión de sus usuarios y que, en no pocas ocasiones, difunden y consolidan los rumores, con la protección añadida de la distancia física y el anonimato o semianonimato.

2. El abordaje

Una vez caracterizado el rumor, prejuicio o estereotipo, podemos dividir en tres fases cómo abordarlo:

A) *Hablemos con propiedad*: Esta fase adecua la percepción distorsionada con la complejidad de la realidad social a la que hace referencia el rumor, el prejuicio o el estereotipo. Se aportan datos y herramientas conceptuales y objetivas que los despojan de exageraciones, espacios de indefinición...

B) *Con la ley en la mano*: Esta fase incluye leyes, normativas, directrices o estudios que enfatizan el marco de derechos que ya existe y que son aplicables al rumor, prejuicio o estereotipo.

C) *Dándole una vuelta*: En esta fase se sugieren análisis y reflexiones alternativas, capaces de proporcionar un contrapunto a las posiciones y argumentos que sostienen el rumor, el prejuicio o el estereotipo. En general, la estrategia habitual consistirá en pedirle al lector o lectora que extrapole ese rumor, prejuicio o estereotipo a otros colectivos y situaciones sociales.

*Para ahondar un poco más en este tema de prejuicios y estereotipos, se hará una dinámica un poco más entretenida para poner punto y final a esta parte de la formación.

La dinámica se llama “A la caza del estereotipo” y se desarrollará de la siguiente manera:

Objetivo:

- Desvelar estereotipos de origen cultural y étnico.
- Facilitar el proceso de comprensión de los mecanismos que conducen a la formación de estereotipos

Desarrollo:

Se invita a salir de la sala a tres voluntarios y se les explica que durante unos minutos van a representar ante el grupo el papel de tres personas que no se ven desde hace mucho tiempo.

Durante la representación, los tres voluntarios deberán charlar entre ellos sobre sus actividades cotidianas, sus familias, sus amigos, sus aficiones, sus problemas, sus proyectos, etc. Se les da unos minutos para que puedan preparar la conversación.

Mientras tanto, se explica al grupo que los tres compañeros que se encuentran fuera de la sala están preparando una pequeña actuación teatral en la que cada persona va a representar un papel: una persona extranjera, una persona perteneciente a un grupo étnico determinado (gitano) y un tercer papel que deberán adivinar.

Se explica también al grupo que su trabajo consistirá en observar atentamente la actuación de sus compañeros a fin de tratar de identificar quién es quién. Durante la representación, tendrán que ir anotando individualmente todas aquellas características (gestos, expresiones, comentarios, etc.) que, en su opinión, corroboren sus deducciones.

Una vez explicado esto se dirá a los tres voluntarios que entren en la sala y desarrollen la representación mientras cada miembro del grupo (observadores) toma notas.

Al terminar, se realiza una puesta en común en la que cada observador presenta sus conclusiones y se intercambian las razones que argumentan las deducciones que los observadores hayan realizado.

Tras la puesta en común, se explica que a ninguno de los tres actores se le ha indicado que represente rol determinado alguno.

Se realiza una lista de las ideas preconcebidas, extraídas de la puesta en común, que han influido en las deducciones realizadas por el grupo.

Por último, se establece un pequeño debate orientado a evaluar las ideas preconcebidas que hayan surgido y el modo en que éstas influyen en nuestra actitud hacia las personas y los grupos.

4. Desarrollo de programas y proyectos

Antes de ponernos a hablar de cómo desarrollar un programa o proyecto, tenemos que aclarar la definición de estos, y de algún concepto relacionado con la planificación. Estos conceptos son muy similares entre sí, pero con pequeñas e importantes diferencias:

Un plan es el nivel más general y estratégico de una planificación, este define a grandes rasgos la orientación del mismo, que prioridades se van a seguir a la hora de desarrollar los siguientes niveles.

En el siguiente nivel más bajo, en cuanto a concreción de acciones, es el programa, el cual concreta los objetivos y temas a tratar. Aquí ya se habla de recursos necesarios para la consecución de objetivos concretos. Centra y define el tiempo y el lugar que el plan, y concreta más la situación en la que se va a actuar.

Un proyecto es una intervención concreta que tiene el objetivo de hacer realidad acciones concretas. En él se definen los resultados previstos y como conseguirlos. Es el nivel más operativo de los tres, así que debe ser práctico y útil de cara a la intervención. Es el que menos franja temporal suele abarcar.

Para aclarar un poco más estos conceptos, podemos decir que el plan se refiere a niveles institucionales, el programa sirve más para concretar fines y recursos de grandes estructuras o servicios concretos, y un proyecto es característico de asociaciones, aunando la realización de las actividades de estas. Este módulo se va a centrar en el diseño de estos últimos y de los programas.

A la hora de realizar un programa o proyecto, hay que tener en cuenta una serie de elementos que necesariamente hay que incluir en ellos.

Primero hay que realizar un estudio de la realidad, porque es necesario mostrar un conocimiento del entorno en el que la asociación trabaja y los problemas y necesidad de los grupos y personas con las que vamos a trabajar. Tenemos que conocer sus rasgos más relevantes y sus necesidades para orientar el resto del programa o proyecto.

Pero este análisis de la realidad no hay que hacerlo solo al principio, sino que hay que revisarlo de manera continua, porque las necesidades cambian y es necesario tenerlas determinadas de manera continua.

Para que este análisis sea lo más real posible, hay que ser capaz de recopilar información de todos los ámbitos posibles, y de una gran variedad significativa de fuentes de información, no solo podemos sacar información de los menores y sus familias, sino que también tenemos que conocer la situación general del entorno, en el ámbito económico, educativo, social...

La técnica que vamos a utilizar para el análisis de toda la información que recopilemos será el DAFO. Esta es una técnica en la que tenemos que dividir la información en cuatro aspectos según el análisis que hagamos de ella:

- *Debilidades:* en este apartado tenemos que incluir las cosas negativas que veamos en la zona y que imposibiliten el desarrollo de algún aspecto importante en la actualidad
- *Amenazas:* aquí hay que reflejar las debilidades que según el análisis de la información puedan afectar en un futuro a medio plazo, para tenerlas en cuenta e intentar evitar dichas situaciones.
- *Fortalezas:* se trata de los aspectos positivos que encontremos en el análisis de la información, y con los que podamos contar para el desarrollo del programa o proyecto, o podamos trabajar en su desarrollo.
- *Oportunidades:* son las posibles cosas positivas que se puedan dar en un futuro a medio plazo. Van a ser la base de futuros proyectos, por lo que hay que trabajar en ellas para que no se pierdan o se transformen en amenazas.

Una vez realizado el análisis de la realidad, tenemos que plantear unos objetivos que orienten la intervención. Podemos realizar distintos niveles de objetivos, desde unos generales que definan el programa o proyecto de una manera más global, hasta unos objetivos específicos que definan las metas que queremos lograr en distintos ámbitos de trabajo, o en acciones concretas de la asociación.

Los objetivos se tienen que definir con un verbo infinitivo, y han de tener unas características como ser coherentes, ser revisables y adaptables.

También hay que determinar el plan de trabajo que va a tener el proyecto y la duración temporal que va a abarcar el proyecto en total. Puede ser desde 1 año hasta 3 años. Más tiempo es complicado de planificar. Hay que incluir como se va a trabajar, o que metodología de trabajo tiene la asociación, si es propia o no, ya que las estrategias

metodológicas constituyen la manera en la que las acciones y actividades se van a desarrollar, de cuando se va a trabajar, o una temporalización de cuándo se va a realizar cada cosa, donde se van a realizar las acciones o actividades, es decir, los recursos espaciales con los que contamos, y de cuanto disponemos para la implementación de estas acciones, que no es más que definir que recursos materiales y económicos, y de donde recibimos dichos recursos, cuotas, subvenciones, donaciones...

Dentro del proyecto, también tenemos que reflejar la disponibilidad de recursos humanos que tiene la asociación, y la distribución de responsabilidades que tienen. Así podremos comprobar la viabilidad del proyecto en el plazo en el que este será realizado.

Además, hay que indicar como y cuando se va a realizar la evaluación de este. Se ha de decidir los momentos de evaluación, si van a ser antes, durante, después o en más de un momento, como se va a realizar esta, quien se va a encargar de ella, si la persona responsable de cada acción, todos los responsables, alguien externo...

Las acciones y actividades también tienen que estar reflejadas en el proyecto, ya que son la base de este, y la manera de llevar a cabo la implementación de los objetivos propuestos y la solución de necesidades detectadas mediante el análisis de la realidad. Hay que detallar todo lo que se pueda como van a ser, y relacionarlas con el resto de apartados, indicando los cuando y donde va a realizarse, con qué recursos materiales, económicos y humanos contamos para ella, y como se va a evaluar.

Propuesta de actividad:

- Creación de un proyecto educativo de asociación

Se propondrá la creación de un proyecto educativo de la asociación a la que cada uno pertenezca, en la que reflejar todos los aspectos vistos anteriormente.

Posteriormente habrá una revisión y mejora de este para lograr una buena puesta en práctica real de él en la asociación.

5. Gestión de asociaciones

Esta parte de la formación se desarrollará buscando la participación total de los participantes. A cada tema que se hable, se pedirá a los participantes que evalúen el estado de su asociación y comprueben poco a poco la calidad de su gestión, y aporten soluciones a los problemas o errores que detecten en sus asociaciones. De esta manera las soluciones que aporten unos pueden servir para otros y les ayuden en su gestión

Como esta formación puede llegar a una gran variedad de asociaciones, vamos a realizar un modelo de actividad muy básico que variará en cada formación según el grupo participante.

Haremos un repaso de que tiene que hacer una asociación para gestionarse, y como lo tiene que hacer para que esta gestión sea óptima, procurando que sea eficiente, y que no conlleve más tiempo del necesario

Para esta parte de la formación me he basado en dos documentos sobre la gestión de asociaciones, la “Guía para la creación y gestión de asociaciones juveniles” de la asociación ser joven, y la “Guía práctica para asociaciones juveniles” del Ayuntamiento de Murcia.

Existen diversos factores que hacen que el funcionamiento y la gestión administrativa de las asociaciones y entidades juveniles no ayuda, en general, a una óptima gestión.

Es necesario que introduzcamos unas pequeñas pautas de cómo podemos optimizar el funcionamiento administrativo de la asociación.

Para evaluar el estado de la gestión, vamos a responder a una serie de preguntas antes de empezar a trabajar:

- ¿Qué dicen nuestros estatutos sobre el tema?
- ¿Quién se encarga de organizar/archivar la documentación que poseemos o que nos va llegando?
- ¿Qué procedimiento seguimos para que todos los miembros conozcan los documentos que van llegando?
- Normas de salida de correspondencia.
- ¿Qué estilo de presentación vamos a utilizar en nuestros documentos?

- ¿Cómo se contratan los servicios externos y quien lo hace?
- ¿Cómo llevamos el libro de actas? ¿Las pasamos directamente al libro o las pasamos a ordenador?
- ¿Cómo convocamos a los miembros de los órganos de la asociación?
- Si tenemos local propio, ¿Quién tiene llave? y ¿por qué?
- ¿Qué pasos vamos a seguir para aceptar nuevos socios? ¿Vamos a hacer fichas de afiliación?
- ¿Qué procedimiento utilizaremos para el acceso a la información interna por parte de los socios?
- ¿Cómo gestionamos los datos personales de la asociación y de nuestros asociados?

Es importante y, sobre todo, operativo que todas estas cuestiones, junto con aquellas otras que se puedan ocurrir en cuanto a temas de gestión más característicos y personales por nuestro carácter como asociación, las resolvamos antes de comenzar una tarea externa.

Algunas preguntas tienen una sola respuesta, ya que por ejemplo, es imprescindible tener, desde el punto de vista legal, en lo que se refiere a la tarea administrativa de la asociación, un libro de actas y un libro de registro de socios.

El primero, el libro de actas, hay que llevarlo al día, ya que en caso contrario, llevarlo atrasado nos puede si suponer un problema insalvable en caso de inspección, y además, todos los acuerdos a los que se lleguen tienes que quedar reflejados en dichas actas, por lo que un atraso en ellas puede crear conflictos en el grupo de responsables. Cuanto más actualizado y más claro se reflejen los acuerdos, menos interpretaciones y conflictos se pueden dar.

Un acta de reunión tiene que tener la siguiente información esencial:

- Qué órgano se reúne en dicha reunión. Puede ser la junta directiva, una asamblea general...
- El número de acta.
- Dónde y cuándo se realiza la reunión
- Quienes asisten a la reunión. En una asamblea general basta con el número de asociados que asisten, pero en reuniones de órganos específicos, es de vital

importancia constatar que personas asisten y toman las decisiones y acuerdos en cada reunión. Esto puede evitar muchos conflictos.

- Orden del día previsto. Éste tiene que realizarse y comunicarse a los asistentes con anterioridad.
- Los acuerdos adoptados, intentando especificar con la mayor objetividad las razones por los que se han llegado a dichos acuerdos, y si se diera el caso, el recuento de votos emitidos en cada acuerdo.

Para que todos los responsables y asociados tengan un acceso más fácil a ellas, se pueden realizar con el ordenador y usar programas de compartir archivos, siempre que vayan numeradas y firmadas por el Secretario y el Presidente.

En cuanto al registro de socios, este deberá estar regulado por los Estatutos, el Reglamento de Régimen Interno, o en su defecto los acuerdos adoptados por la Asamblea para el procedimiento de admisión de socios.

El tema más importante con este tema es la protección de datos. Las fichas de datos personales tienen que estar bien guardadas, y su acceso deberá estar controlado. A la hora de tener que meter todos esos datos en internet, hay que ser muy cuidadoso y analizar con mucho cuidado la base de datos en la que se van a guardar.

Tener esta base de datos en internet es aconsejable ya que facilitará la comunicación y los envíos de convocatorias, actividades y documentación en general.

Legalmente, sólo mediante una orden judicial se puede acceder a los libros de socios y de actas por parte de personas ajenas a la asociación.

Igualmente, a lo largo de nuestra vida como asociación existen diversos documentos que suelen ser los más utilizados. Por ejemplo: convocatorias de reuniones orgánicas, certificaciones, cartas a nuestra entidad bancaria, etc. Una buena fórmula para adelantar nuestro trabajo es tener múltiples copias o plantillas de estas comunicaciones, o bien en el ordenador, o en su defecto en fotocopias.

Conforme pase el tiempo y la asociación vaya afianzándose y realizando una tarea más compleja, sería conveniente revisar periódicamente las normas de funcionamiento interno y adaptarlas a la realidad de la asociación.

El funcionamiento del grupo de responsables, como ya hemos dicho, es básico para el buen hacer asociativo.

Este grupo de referencia en la asociación ha de ser el que ponga las bases de funcionamiento, el que ejerza la labor de motivación hacia el resto de la asociación. Este primer paso es fundamental, ya que si se realiza con la diligencia debida podemos adquirir una práctica asociativa basada en la participación y en la canalización de las demandas procedentes de todos los sectores de la asociación.

Los miembros de este grupo promotor han de tener claro que el aspecto formativo es esencial en la vida asociativa, convirtiendo esta práctica en una costumbre que perdure a lo largo de la vida de la asociación.

Para lograr la motivación al resto de la asociación, el grupo de responsables tiene primero que generar un clima de trabajo adecuado durante las reuniones y en la vida del grupo que compone nuestra asociación. He aquí unas sugerencias para mejorar el trabajo en equipo:

- Ambiente físico: debe ser dispuesto de modo que contribuya a la espontaneidad y participación de todos.
- Reducción de la intimidación: Hay que hallarse cómodos y a gusto con los demás para que las relaciones personales puedan ser cordiales.
- Liderazgo distribuido: que favorezca la tarea de grupo mediante la distribución y cogestión entre todos de las principales responsabilidades.
- Formulación de objetivos: el objetivo debe ser claro y formulado entre todos, pues ello favorece la conciencia del "nosotros".
- Consenso: el grupo debe tomar sus decisiones por consenso de todos sus miembros siempre que sea posible. Esto hace que las decisiones sean mejor asumidas hasta por quienes no estaban totalmente de acuerdo. Hay que evitar las votaciones en la medida de lo posible, ya que estas fracturan el grupo y la conciencia del "nosotros".
- Comprensión del proceso: el grupo debe distinguir siempre entre lo que se dice y "como se dice". Ello implica prestar atención no sólo al tema sino también a lo que ocurre en el grupo durante su tarea.
- Evaluación continua: el grupo necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a los intereses de los miembros.

- Cohesión: hay que mantener la cohesión del grupo. Esto puede lograrse consiguiendo mediante dinámicas de unión de grupo, y comprendiendo que en la mayoría de los casos esta labor es voluntaria. Hay que tener en cuenta a todas las personas y su estado personal. La realización de actividades de aspecto lúdico fuera de la gestión de la asociación mejora el clima del grupo y la cohesión de sus miembros.

*Tras la finalización de esta formación, se planteará la realización de un seguimiento por parte del educador que realice la formación a las asociaciones que lo crean necesario ambas partes, durante un periodo en el que le permita analizar un proyecto completo de actividades que realice la asociación. Puede ser un año natural, un curso escolar... según la necesidad y ritmo de actividades que lleve la asociación.

5. CONCLUSIONES

Una vez finalizada la realización de este trabajo de fin de grado, puedo destacar que la conclusión final de él es la escasa importancia que tiene el asociacionismo por parte de la sociedad, y especialmente por las administraciones públicas. En las asociaciones juvenil, esta desatención y desconfianza se enfatiza más si cabe, como ya se ha reflejado en el presente trabajo.

Esta falta de importancia hace que las asociaciones juveniles no puedan cumplir al completo, la función para la que desarrollan sus iniciativas, la cual es desarrollar vías alternativas de participación para los jóvenes, ya que debido a la situación socioeconómica actual, las vías clásicas se han reducido al mínimo, especialmente para los jóvenes.

El voluntarismo en el que se basan este tipo de asociaciones es lo que ha logrado la continuidad de la labor de estas iniciativas, aunque el número de asociaciones y asociados se haya visto reducido. Por lo tanto, cualquier acción, ya sea formativa como en este caso, o de cualquier otra índole, que apoye y mejore la labor de estas personas es tan importante a la hora de mantener y mejorar el estado del asociacionismo juvenil.

La formación es especialmente importante, ya que permite a las personas voluntarias una mejor realización de su labor educativa, lo que conllevará a una mejor satisfacción personal, base de la motivación de una persona voluntaria.

Hay que aprovechar la cultura de participación que genera el asociacionismo juvenil de la mejor manera posible. La mejora de esta práctica democrática de participación solo se conseguirá mediante una correcta acción asociativa apoyada por una completa formación de las personas que lideran estas asociaciones.

Espero que la experiencia personal que me ha aportado estar al cargo de una asociación juvenil y de la formación de los responsables de esta se haya reflejado en la motivación con la que he afrontado la realización de este trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Bernal, A. (2002) *El voluntariado: educación para la participación social*. Barcelona: Ariel

Cultura participativa y asociacionismo juvenil. Recuperado el 10 de julio de 2014, de http://issuu.com/democraciactiva/docs/cultura_participativa_y_asociacionismo_juvenil/80#

Definición de educación no formal. Recuperado el 2 de junio de 2014, de <http://educacionnoformal.scoom.com/>

Documentos profesionalizadores de la Educación Social. Recuperado el 2 de junio de 2014, de <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>

Educación en el tiempo libre. ¿Realidad o ficción? Recuperado el 2 de junio de 2014, de <http://www.educacionenvalores.org/Educacion-en-el-tiempo-libre,115.html>

Franch, J., Martinell, A. (1994) *Animar un proyecto de educación social. La intervención en el tiempo libre*. Barcelona: Paidós

Frena el rumor. Guía práctica para combatir los rumores, los estereotipos y los prejuicios hacia la inmigración. Recuperado el 7 de julio de 2014, de <http://www.educatolerancia.com/pdf/Guia%20practica%20para%20combatir%20los%20rumores,%20los%20estereotipos%20y%20los%20prejuicios%20hacia%20la%20inmigracion.pdf>

Guía para la creación y gestión de asociaciones juveniles 2014. Recuperado el 16 de julio de 2014, de <http://portal.ayto-santander.es/portal/pls/portal/docs/10713226.PDF>

Guía práctica para asociaciones juveniles. Recuperado el 16 de julio de 2014, de <http://www.informajoven.org/pub/asocia/4/4.htm>

Informe Juventud en España 2012. Recuperado el 3 de julio de 2014, de http://www.injuve.es/sites/default/files/2013/26/publicaciones/IJE2012_0.pdf

Objetivos de la Educación Social. Recuperado el 31 de mayo de 2014, de <http://gomaral.wordpress.com/2009/06/26/objetivos-de-la-educacion-social/>

Pantoja, L. (1998) *Nuevos espacios de la educación social*. Bilbao: Ediciones Mensajero.

Prieto Lacaci, R. (1998) *Tendencias del Asociacionismo Juvenil en los años 90*. Madrid: Instituto de la Juventud

¿Cómo está el tema sobre asociacionismo juvenil y participación social? Recuperado el 25 de mayo de 2014, de <http://www.cje.org/es/en-que-trabajamos/asociacionismo-juvenil-y-participacion-social/como-esta-el-tema/como-esta-el-tema-sobre-asociacionismo-juvenil-y-participacion-social/>