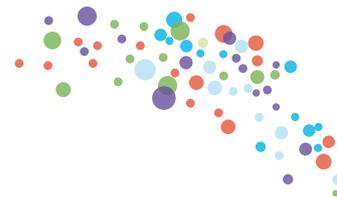




IDEAS ALREDEDOR DEL CERTIFICADO YOUTHPASS Y SU
UTILIZACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA EMPLEABILIDAD

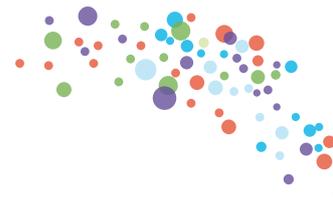
Youthpass





ÍNDICE

Presentación del documento	3
Introducción	4
Jóvenes y empleo	6
Competencias y valores	8
Youthpass: un reconocimiento de competencias	9
Empleo juvenil y Youthpass	11
Ideas para un mayor reconocimiento del Youthpass	13
Listado de participantes	17
Anotaciones	18



PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento recoge una serie de ideas que pueden ayudar a aumentar el conocimiento de las posibilidades que ofrece el certificado Youthpass. Además, pretende contribuir a mejorar su consideración como instrumento de reconocimiento de la educación no formal, y ayudar a reflexionar sobre su utilidad para el empleo de los jóvenes, especialmente importante en un entorno económico como el actual.

El Youthpass es una herramienta asociada al programa europeo Juventud en Acción (2007-2013) y está diseñada para:

- Certificar la participación de los jóvenes en una de las acciones enmarcadas en dicho programa.
- Recoger los aprendizajes individuales que se obtienen con la participación en un proyecto.
- Apoyar la empleabilidad de los jóvenes a través del reconocimiento de los aprendizajes realizados.
- Poner en valor la educación no formal y el trabajo con la juventud.
- Visualizar la participación activa de los jóvenes en la sociedad.

Todas las personas que participan en una acción del programa Juventud en Acción, tienen derecho a recibir su certificado Youthpass, donde se describen y validan los aprendizajes no formales e informales adquiridos durante el proyecto. Dichos aprendizajes se enmarcan en las ocho competencias básicas recogidas en el marco europeo de referencia para el Aprendizaje a lo largo de la Vida: comunicación en la lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencias matemáticas y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, competencias sociales y cívicas, aprender a aprender, espíritu emprendedor, y conciencia y expresión cultural.

El contenido de este documento es el resultado del trabajo realizado durante el **Curso de Formación sobre el Youthpass celebrado en Zaragoza en abril de 2013**, en el marco del programa europeo Juventud en Acción, organizado por la Agencia Nacional Española y promovido por el Instituto Aragonés de la Juventud. En el curso participaron agentes tanto públicos como privados del ámbito de la Juventud, así como representantes de entidades vinculadas al empleo, responsables del sector empresarial y miembros de instituciones y profesionales del mundo laboral.

Agradecemos a todos los participantes, así como a los formadores y a los ponentes de la mesa redonda, sus intervenciones, aportaciones, opiniones, sugerencias, comentarios... con las cuales se ha elaborado el presente documento.

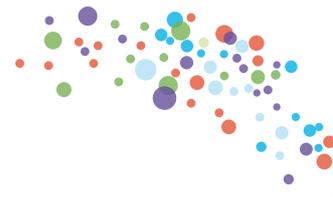
INTRODUCCIÓN

El Curso de Formación sobre el Youthpass celebrado en Zaragoza entre los días 16 al 18 de abril de 2013, tenía como finalidad, además de **mejorar el conocimiento de la herramienta por parte de los profesionales vinculados al programa Juventud en Acción, acercar profesionales de distintos perfiles en torno al tema de la juventud y el empleo, analizando la posibilidad de potenciar el Youthpass como herramienta útil para la empleabilidad juvenil**. Durante dos jornadas se realizaron una introducción al Youthpass y la presentación de un panorama general de su implantación en España, junto a varias sesiones con un formato participativo: desde una mesa redonda, hasta tres talleres en los que reflexionar sobre las competencias clave a adquirir a través del programa Juventud en Acción, la mejora de las posibilidades de empleabilidad del Youthpass, y el manejo de la herramienta informática para su confección.

La mesa redonda iba dirigida a agentes involucrados en temas de educación no formal, juventud, asesoría laboral y procesos de selección de personal. En ella se habló acerca de cómo mejorar la empleabilidad a través de las competencias. El objetivo de la misma era poner en contacto los ámbitos de la juventud y el empleo de una manera práctica y efectiva, dando a conocer la herramienta del Youthpass al mundo laboral al mismo tiempo que se recibían ideas, sugerencias y orientaciones para su mejora desde el punto de vista de los orientadores y empleadores. En la mesa redonda participaron los/as siguientes expertos/as:

- * **Gisèle Evrard** (Experta en Youthpass-Europa). Miembro del Equipo del Proyecto “Las competencias en el Servicio Voluntario Europeo y la empleabilidad”. Profesional freelance, perteneciente a SALTO Training and Cooperation.
- * **María Jesús Lorente Ozcáriz** (Gerente de Bioknostic Consultores). Presidenta de la Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias. Vocal de la Cámara de Comercio de Zaragoza.





- * **Alejandra Cortés** (Universidad y empleo). Profesora titular de la Universidad de Zaragoza. Experta en competencias laborales para la juventud. Investigadora. En la Universidad de Zaragoza, esta docente e investigadora es uno de los referentes sobre la fundamentación de las competencias que en el mundo actual y en nuestra Comunidad se están necesitando para el acceso al mundo del empleo.
- * **Rubén Bouzón** (Técnico en Orientación Laboral). Psicólogo experto en orientación en el Instituto Aragonés de la Juventud. Coautor y ganador del Premio de Aragón de Orientación Profesional 2011 por el proyecto “Sinfonía de tutoriales 2.0: de la rigidez a la adaptación”.

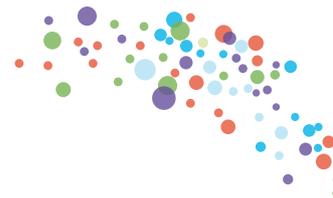
La mesa redonda fue moderada por **D. Fernando Peña Llorente**, Director Gerente del Instituto Aragonés de la Juventud.

Posteriormente a la mesa redonda, y a partir de las reflexiones surgidas en la misma, se llevó a cabo un taller para la mejora de la efectividad del Youthpass como herramienta para el empleo. En el mismo, se pretendía generar un espacio de trabajo relajado y de cercanía, y en él se procedió a recoger una

serie de consejos y buenas prácticas que pudieran aplicarse al Youthpass, aumentando su visibilidad y mejorando su efectividad como herramienta que ayudara a la empleabilidad juvenil.

El trabajo en pequeños grupos permitió compartimentar los ámbitos de reflexión para que el resultado abarcara todos los temas necesarios, y producto de dicha labor, es el documento que se presenta a continuación.

Para facilitar la lectura y conseguir una mejor comprensión del trabajo realizado, el documento se ha dividido en cuatro bloques que recogen los objetivos y las conclusiones de cada temática tratada, elaboradas a partir de las principales ideas a debate y las aportaciones realizadas por los participantes. También se incluyen los resultados de otro de los talleres en el que los participantes analizaron posibles mejoras que deben emprenderse para que el Youthpass pueda cumplir de una manera más eficaz con los objetivos para los que fue creado. Con esta distribución esperamos facilitar una herramienta útil para los trabajadores juveniles, para los promotores de proyectos en el marco del programa Juventud en Acción e incluso para la Agencia Nacional Española del programa.



JÓVENES Y EMPLEO

En esta sesión se pretendía averiguar cuál es el peso del perfil competencial en la selección laboral de candidatos, para conocer si se ha generalizado en las empresas la búsqueda de trabajadores por competencias. También se buscaba conocer qué competencias son las más solicitadas por los empleadores, con el fin de saber si las que se adquieren a través de la participación en el programa Juventud en Acción, están en concordancia con las demandadas por el mundo laboral. El taller fue dirigido por M^a Jesús Llorente.

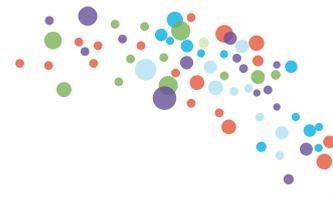
Conclusiones generales del taller: ¿Qué buscan las empresas?

En la empresa privada es habitual que el seleccionador de personal se siga guiando por las referencias sobre el papel (CVs) y los títulos que aportan los candidatos para optar a un empleo.

En la actualidad nos encontramos con una situación de gran demanda de empleo, por tanto la empresa suele tener un gran número de candidatos cuando necesita cubrir un puesto laboral. En una situación de este tipo en muchas ocasiones lo que se busca en la empresa es la diferencia, por ello es cada vez más importante que cualquier candidato tenga claro lo que se suele denominar el “elevator PITCH”, o discurso que brevemente puede definir y diferenciar a un candidato de otros. Éste en ocasiones puede ser clave para convencer sobre

sus capacidades e idoneidad para un puesto de trabajo. Por tanto es importante llevarlo preparado y ensayado para usarlo siempre que se tenga la ocasión. Y **en ese sentido es muy relevante un buen conocimiento de las propias competencias (puntos fuertes).**

En cualquier caso, se considera importante que las empresas elaboraren códigos de conducta básicos que guíen al trabajador sobre “cómo” es conveniente actuar de cara al acceso a un puesto laboral.

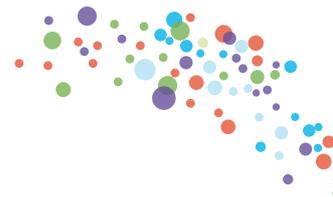


Queda por hacer un importante trabajo de sensibilización en las empresas para que todos los aspectos relacionados con el desarrollo competencial por fin puedan incorporarse en la búsqueda de candidatos, sobre todo los relacionados con competencias adquiridas a través de la educación no formal. En ese sentido, es importante destacar el hecho de que las empresas desconocen totalmente el Youthpass.

Por otra parte, en España sigue habiendo un problema importante de movilidad entre los trabajadores, y todavía continúa siendo costoso para muchos jóvenes pasar temporadas fuera de España por trabajo. En ese sentido, es importante apuntar algunos aspectos que las empresas valoran positivamente, y pueden mejorar las posibilidades de empleo de los jóvenes, como por ejemplo demostrar la **capacidad de movilidad**, la **flexibilidad en relación a las tareas** a desarrollar, el **compromiso con la labor** a desempeñar y con la propia empresa, y la amplitud de miras en la **aplicabilidad de los conocimientos y competencias adquiridas**. Todos los aspectos anteriormente citados puede estar reflejados en un Youthpass, ya que forman parte de la filosofía del programa

Juventud en Acción. Es importante abrirse a todas las opciones laborales y no limitarse a la realización de aquellas tareas para las que específicamente una persona se ha formado.

Es recomendable, en ese sentido, no echarse para “atrás” ante un anuncio que se supone que no se ajusta a los conocimientos y capacidades adquiridas, porque se puede, gracias a un currículo determinado, y unas competencias concretas, **presentar una “oferta de valor”** para una empresa y conseguir ser tenido en cuenta en un proceso de selección. Y sin duda el Youthpass puede ser un instrumento que ayude a presentar esa “oferta de valor” citada.



COMPETENCIAS Y VALORES

*A través de esta sesión se pretendía establecer la relación existente entre competencias y valores. Por otra parte, se trataba de animar a la reflexión sobre la forma de adquisición de determinadas competencias, y su posible carácter innato. Asimismo se buscaba analizar el nivel de importancia que se le daba a las competencias clave en la educación formal, y la implicación de las instituciones educativas en ello. El taller fue dirigido por **Alejandra Cortés**.*

Conclusiones generales del taller: las competencias, innatas o adquiridas.

En un listado desarrollado de las competencias más importantes con las que puede contar una persona, **el porcentaje de las adquiridas con respecto al de las que pueden ser consideradas genéticas, estaría en el 50% según los expertos.**

Los valores se pueden considerar adquiridos mayoritariamente. Entre estos se pueden citar algunos como la sinceridad, la tolerancia, la paciencia, la libertad, la conciencia, la intimidad, la privacidad, el reconocimiento, la seguridad, la integridad, la pasión, la lealtad, la justicia, la serenidad. No obstante, muchos de aquellos que se pueden calificar como innatos, también se pueden educar.

La mayor parte de las competencias que se pueden adquirir a través de la educación no formal (como las incluidas en el certificado Youthpass) no se trabajan específicamente en la educación formal. Probablemente se adquieren indirectamente porque son necesarias para poder avanzar en los estudios. Es decir, no son innatas, sino que se adquieren aunque no haya una formación específica para ello. En general la Universidad no puede facilitar todas las competencias. En cualquier caso, la Universidad está en un proceso de cambio ahora en relación a estos temas, tendente a valorar no sólo la adquisición de contenidos, sino de competencias que pueden ser útiles para el desarrollo personal y laboral del individuo. **Lo importante es ser capaz de detectar las competencias con las que cuenta cada persona, para posteriormente mejorar y desarrollar aquellas de las que se carece.**

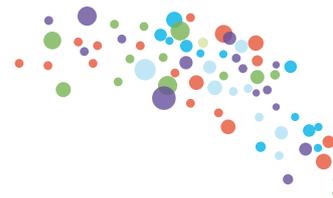
YOUTHPASS: UN RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS

*Durante el taller se pretendía comprobar el grado de conocimiento que sobre la herramienta Youthpass hay actualmente, también conocer la opinión acerca de su utilidad, como instrumento de reconocimiento de aprendizajes y posible herramienta para el empleo. También se reflexionó acerca de cuáles deberían ser las vías para dar a conocer el Youthpass a otros ámbitos más allá del de la Juventud. El taller fue impartido por **Gisèle Evrard**.*

Conclusiones generales del taller: conocimiento y mejora de la utilidad del Youthpass.

Las características del Youthpass más reconocidas por algunos expertos son las que se enumeran a continuación:

- ★ Certifica una serie de competencias que no se aprenden de otra manera.
- ★ Plasma la consecución de logros.
- ★ Permite la autoevaluación.
- ★ Facilita el autoconocimiento.
- ★ Supone un reconocimiento institucional de competencias.
- ★ Hace reflexionar sobre aspectos que inicialmente no se tienen en consideración en una actividad.
- ★ Tiene dimensión europea.
- ★ Es muy específico, y refleja capacidades concretas.
- ★ Permite llevar la teoría a la práctica.
- ★ Supone el reconocimiento de otro tipo de aprendizaje, el recibido en el ámbito de la educación no formal.
- ★ Es una herramienta válida para cualquier persona.
- ★ Permite la demostración de competencias.
- ★ Es adaptable a diferentes realidades.
- ★ Facilita la reflexión sobre el aprendizaje.
- ★ Da la posibilidad de marcar la diferencia en los procesos personales.
- ★ Permite aprender nuevas experiencias para el desarrollo personal.
- ★ Aporta experiencia de forma autodidacta.



En esta línea **se considera muy positivo que el acceso al certificado ponga en valor aspectos concretos de las personas y ayude a reconocer ciertos aprendizajes, y que suponga una valoración de un trabajo voluntario.**

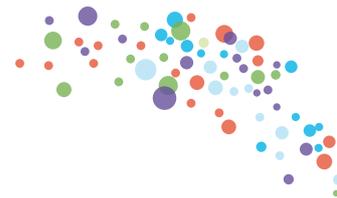
El certificado puede marcar la diferencia en el CV de una persona, aunque no esté pensado sólo como herramienta para el empleo.

En definitiva, **el certificado se entiende como un instrumento que sirve para el crecimiento personal.** Utilizado como método de evaluación constante constituye una herramienta de planificación, obteniendo mejores resultados en los procesos de evaluación.

Pero su utilidad es mejorable, y en ese sentido pueden contribuir a ello tareas como explicar muy bien a los jóvenes las ventajas que aporta el certificado Youthpass para su vida. Asimismo es muy importante apoyar a las entidades en la mejora del certificado, para que lo puedan poner en valor.

Debería manejarse la posibilidad de que el certificado fuera on line, de forma que pudiera completarse a lo largo de la vida (la UE, de hecho, lo está estudiando). Asimismo, **sería interesante generalizar este tipo de certificación a todo tipo de educación no formal.** E incluso sería conveniente que la Comisión Europea lo trasladara a más programas europeos, e incluso que se generaran vínculos entre los certificados Youthpass y Euro-pass.

Por otra parte, y de cara a su reconocimiento, se deberían hacer actuaciones de sensibilización a las administraciones y a la empresa, para su puesta en valor y conocimiento sobre lo que aporta.



EMPLEO JUVENIL Y YOUTHPASS

*Durante el taller, los participantes debatieron acerca de la relevancia que tiene o puede llegar a tener el Youthpass de cara a mejorar las posibilidades de empleo de los jóvenes que hayan pasado por una de las acciones del programa Juventud en Acción. Se pretendía descubrir si se tiene en cuenta en una contratación la participación de los candidatos en procesos de educación no formal, informal y su involucración social. El taller fue desarrollado por **Rubén Bouzón**.*

Conclusiones generales del taller: valoración del Youthpass por parte de los empleadores.

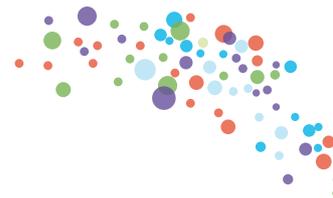
¿Cuál es el reconocimiento del Youthpass en el ámbito de la Juventud?

La opinión generalizada del grupo de trabajo es que no se valora el Youthpass, las acciones de voluntariado, la implicación social, por parte de los empleadores. **Se trata de una herramienta útil y bien estructurada pero acerca de la cual hay un gran desconocimiento.** Desde la Comisión Europea se está haciendo algún esfuerzo por el reconocimiento de la educación no formal, como por ejemplo vincularla a la estrategia Europass, pero la sensación de los participantes es que esto todavía no es suficiente.

Es especialmente injusto que la propia administración, por un lado favorezca iniciativas como ésta, y

por otro no las reconozca. Resulta descorazonador que algunos técnicos de empleo no sólo no sepan lo que es el Youthpass, sino que cuando un joven dice que lo tiene, le digan que eso no sirve para nada. El empleo público también obvia en sus convocatorias laborales todo lo que tiene que ver con la educación no formal, y así es difícil avanzar en el reconocimiento por parte del sector privado.

También hay que hacer algo de autocrítica hacia el sector, ya que habría que difundir mejor y hacer respetar las actividades que desde este ámbito se organizan, no como meros pasatiempos, sino a partir de los aprendizajes que con ellas se generan. Muchas veces el día a día lleva a descuidar esta parte y es un campo en el que hay que avanzar.



¿Cuál es el reconocimiento del Youthpass en el mundo de la empresa?

Las personas relacionadas con el mundo laboral, por el contrario, opinan que sí se valora, aunque en algunos casos los elementos que certifica el Youthpass se descubren en las entrevistas personales, ya que algunas personas no suelen incluirlo en su CV.

Hay mucho lenguaje ambiguo respecto a estos temas, suelen quedar relegados a lugares periféricos del CV y no se habla ni de los aprendizajes adquiridos ni de las competencias desarrolladas. Esto le crea dificultades al empleador, que de por sí, no suele perder mucho tiempo en leer entre líneas en una primera selección.

El Youthpass para una persona que lo desconozca, suena más a un tipo de carnet joven (descuentos, promociones), que a un certificado de aprendizaje. Una manera de vendérselo al mundo de la empresa sería demostrarle por qué es rentable, e invertir en un estudio que sirva para apoyar que el trabajo en equipo, las habilidades sociales, el emprendimiento... adquirido en los proyectos del programa Juventud en Acción, no sólo son importantes, sino que son rentables para la empresa.

¿Cómo se puede mejorar la información y la difusión del Youthpass?

La difusión de las ventajas del Youthpass requiere un esfuerzo de todos: la Comisión Europea, las Agencias Nacionales, los técnicos de juventud y organizaciones juveniles, los organismos de juventud de las CCAA, y también las propias personas que lo tienen (que sepan para qué sirve, que lo difundan y al mismo tiempo lo potencien).

Es imprescindible que los usuarios lo hagan visible en su CV, dándole la importancia que ellos consideran que tiene. Se puede poner como una experiencia de voluntariado, pero dándole el mismo tratamiento y relevancia que a otras experiencias laborales, como a la realización de prácticas en empresas.

Además, el hecho de estar en movimientos sociales o de haber participado en programas como Juventud en Acción puede transmitir una imagen de madurez por parte del candidato, siempre que esto quede bien contextualizado, al poner en valor la iniciativa del joven.

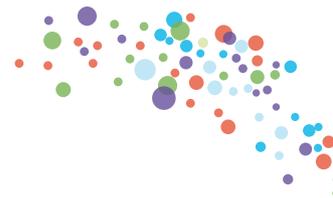
IDEAS PARA UN MAYOR RECONOCIMIENTO DEL YOUTHPASS

*A lo largo del curso, tal y como consta en el documento, se sugirió en varias ocasiones la necesidad de implicar en el proceso de valorización de la herramienta a todos los agentes competentes. Por ese motivo, se contó con un taller específico que tuvo por objeto recoger ideas que mejorasen el reconocimiento del Youthpass, y en el que se hizo un repaso individualizado de todos los actores involucrados en el proceso. Se trataba de aportar propuestas de acciones a emprender desde distintos ámbitos. El taller fue dirigido por **Concha Fernandez**, responsable del programa Juventud en Acción en la Comunidad Autónoma de Madrid.*

A continuación se relacionan las posibles actuaciones a realizar, de acuerdo al tipo de agentes implicados en el programa Juventud en Acción, para una mejora del reconocimiento del Youthpass en todos los sentidos, pero especialmente para aumentar su utilidad para la empleabilidad de los jóvenes.

Actuaciones que pueden llevar a cabo los participantes en las acciones del programa Juventud en Acción.

- a. Organización de paneles de experiencias cuando los jóvenes están participando en un proyecto del programa. Realización de difusión por parte de los jóvenes que ya han vuelto a su país de origen, y que ya han hecho el Youthpass, haciendo hincapié en las competencias adquiridas, en cómo se certifican, etc.
- b. Realización de difusión del propio programa por parte de los participantes.
- c. Adquisición de compromiso y responsabilidad por parte del participante en el programa, de hacer de agente difusor.
- d. Visibilización del Youthpass por parte de los participantes en el programa. Que los propios participantes le den importancia al Youthpass, que lo incorporen en el currículum, y dándole relevancia cuando se presentan a puestos de trabajo.

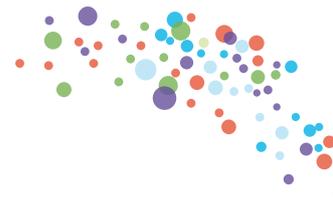


Actuaciones que pueden llevar a cabo los trabajadores juveniles, líderes y formadores. Servicios de Juventud.

- a. Realización de una difusión correcta del Youthpass y y una mayor formación sobre Europa.
- b. Inclusión de la valoración del Youthpass para la selección de candidatos cuando hay convocatorias de empleo promovidas desde estas entidades, a nivel local.
- c. Puesta en conocimiento del Youthpass entre los participantes a reuniones de Centros de información juvenil, o de trabajadores juveniles.
- d. Planificación de espacios de difusión del Youthpass dentro de las acciones que organizan estas entidades.
- e. Realización de tutorizaciones y apoyos desde los propios servicios juveniles en el proceso de elaboración de los certificados.
- f. Elaboración de herramientas similares al Youthpass por parte de todas las entidades juveniles e instituciones, para sus propias actividades, de forma que los jóvenes ya estén familiarizados con este tipo de instrumentos cuando tienen que enfrentarse a él en el marco del programa.

Actuaciones que pueden llevar a cabo la organizaciones implicadas en los proyectos del programa.

- a. Información desde la organización sobre el Youthpass a otras entidades no juveniles, como organizaciones empresariales, redes, etc.
- b. Intermediación para la homologación de créditos universitarios por la posesión del Youthpass.
- c. Información a todos los participantes en el programa de que tienen derecho al Youthpass.
- d. Información a todos los agentes implicados en los proyectos de que son parte del Youthpass (incluyendo cursos, etc.).
- e. Inclusión como obligatoria en los proyectos la difusión del Youthpass (de la misma forma que es obligatoria la difusión del programa).
- f. Diseño de elementos de difusión, tipo pegatinas, o banners en las web propias, donde se escriba que la organización apoya el Youthpass y lo reconoce. Ejemplo: "Aquí sí Youthpass".



Actuaciones que pueden llevar a cabo las Agencias Nacionales del programa.

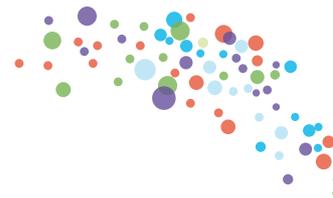
- a. Promoción de la difusión del Youthpass de forma general en todos los ámbitos en los que actúan (incluidos en los no relativos al programa).
- b. Información sobre el Youthpass a los diferentes agentes implicados en temas de empleo (Universidades, Cámaras de Comercio, INAEM, etc), y promoción de su reconocimiento. Sentarse con sus representantes y darles a conocer la herramienta y establecer mecanismos que lo validen.
- c. Realización de cursos específicos de cumplimiento del Youthpass (de una mañana o una tarde, por ejemplo).
- d. Valorización de la herramienta en el marco de cada Comunidad Autónoma. Por ejemplo, procurar que si se contrata personal para actividades jóvenes, incluirlo como elemento valorable.

Actuaciones que pueden llevar a cabo las Autoridades locales.

- a. Realización de acciones formativas desde las Cámaras de Comercio, a través de sus antenas, para difundir el Youthpass y que comience a ser conocido en el sector.
- b. Información sobre el Youthpass a las empresas.
- c. Promoción de su reconocimiento en los procesos de captación para el empleo desde entidades vinculadas al mundo de la empresa.

Actuaciones que puede llevar a cabo la Comisión Europea.

- a. Incorporación del Youthpass a otros programas que implican a jóvenes. Que no se limite la obtención del Youthpass al programa Juventud en Acción.
- b. Mejorar la herramienta, midiendo el antes y el después de la participación, así como cuantificando las competencias y capacidades de los jóvenes.

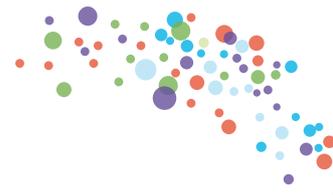


Actuaciones que pueden llevar a cabo los Empleadores.

- a. Inclusión del Youthpass como criterio a puntuar en el curriculum de los aspirantes a un empleo, como reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la educación no formal.
- b. Valoración desde las empresas de las competencias adquiridas en el Youthpass.
- c. Trabajo sobre la visibilidad del Youthpass incluyéndolo en las ferias de empleabilidad.
- d. Fomento de la participación en el programa Juventud en Acción desde las entidades de empleo, por ejemplo desde el INAEM, con el fin de que los jóvenes lo conozcan y que aumente su participación en el programa.
- e. Sensibilización sobre la herramienta a los departamentos de Recursos Humanos en la empresa.
- f. Realización de una campaña de promoción en las ETTs.

Actuaciones que se pueden emprender en colaboración con los sistemas de educación formal (Universidades, sistema educativo).

- a. Realización de jornadas de puertas abiertas en los Centros educativos, hablando del programa y del Youthpass.
- b. Creación de redes de información a través de los educadores, utilizando las redes sociales.
- c. Trabajo para el afianzamiento de la homologación de créditos académicos.
- d. Realización de promociones del programa y del Youthpass entre público estudiantil.
- e. Realización de publicaciones sobre proyectos en marcha (recogida de buenas prácticas).
- f. Promoción de actividades extraescolares vinculadas con el programa y con el Youthpass (vinculado a la acción de Iniciativas juveniles).
- g. Realización de contactos e intercambios con Centros internacionales (tipo Instituto Cervantes) para su promoción.



LISTADO DE PARTICIPANTES

Las ideas aportadas en éste documento parten de las intervenciones de todos los participantes en el Curso de Formación de Youthpass celebrado en el mes de abril de 2013 en Zaragoza. Estos son por tanto sus verdaderos autores. Desde la organización del curso, se agradece su especial dedicación y esfuerzo durante los días de celebración de esta formación.

- ★ **Beltran Beltran, Sergio.** Asociación Guías de Aragón
- ★ **Bombalier Gallardo, Virginia.** CEAJE
- ★ **Bunbury Bustillo, Eva.** Bunbury & Asociados
- ★ **Campos García, Carmen.**
- ★ **Cativiela Nieto, Maria.** Fundación Rey Ardid
- ★ **Cortés Bel, Sara.** Jóvenes Dinamizadores Rurales
- ★ **De Pedro Herrera, Ángel.** Ayuntamiento de Cariñena
- ★ **Díaz Bordas, Alfredo.** Scouts de Aragón
- ★ **Ezquerria Frauca, Daniel.** Comarca Ribera Baja del Ebro
- ★ **García Barandiarán, Héctor.** Comarca Monegros
- ★ **García Noreña, Reyes.** Fundación Canfranc
- ★ **Haro Royo, Pilar.** Asociación Jóvenes Empresarios
- ★ **Josa Muniesa, M^a Luisa.** Fundación Kalathos
- ★ **Lambán Campillo, Margarita.** Coordinadora Aragonesa Voluntariado
- ★ **Layunta Marco, Consuelo.** Carné Joven Europeo
- ★ **López Ramírez, Carmen.** Comarca Bajo Aragón-Caspe
- ★ **Mayorgas Zurera, Eduardo.** Asociación Guías de Aragón
- ★ **Melantuche López, Elena.** Ayuntamiento de Zaragoza
- ★ **Muñoz Gimeno, Ana Isabel.** Fundación Basilio Paraíso
- ★ **Muñoz Nicolás, César.** INAEM
- ★ **Paricio Miravete, Asunción.** UNIVERSA. Universidad De Zaragoza
- ★ **Pérez Lizano, Desiree.** Cámara de Comercio
- ★ **Royo Oliván, Antonio.** Instituto Aragonés de la Juventud
- ★ **Salas Monchales, Ana.** Fundación DFA
- ★ **Stanaityte, Ieva.** Fundación Rey Ardid
- ★ **Val Infante, Pascual.**
- ★ **Villalba García, Gloria.** Comarca Jiloca



A series of 15 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing notes or ideas.

