**Creando un marco y desarrollando contenidos para los centros juveniles del mañana.**

(KA2-2016-1-RO01-KA205-024305)

Georgeta Ion, Aleix Barrera-Corominas & Joaquín Gairín

Universitat Autònoma de Barcelona



Este documento se produjo con la ayuda financiera de la Unión Europea (Programa Erasmus Plus), a través del proyecto "Creación de un marco y desarrollo de contenidos para los centros juveniles del futuro" (KA2-2016-1-RO01-KA205-024305). El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún caso se puede considerar que refleja la posición de la Unión Europea.

\* Traducción: Saida López Crespo

# **Índice**

[**Índice** 3](#_Toc534737696)

[**Introducción** 4](#_Toc534737697)

[**Plantilla de revisión de contextos** 5](#_Toc534737698)

[**Encuesta: características de los centros juveniles en Europa** 12](#_Toc534737699)

[Estructura de la encuesta 12](#_Toc534737700)

[Resultados 13](#_Toc534737701)

[**Perfil de encuestados y centros** 13](#_Toc534737702)

[**Estructura y organización del centro** 17](#_Toc534737703)

[**Dimensión: Desarrollo del personal** 19](#_Toc534737704)

[**Dimensión: Aseguramiento de la calidad** 20](#_Toc534737705)

[**Dimensión: Infraestructura** 20](#_Toc534737706)

[**Los centros juveniles recibieron apoyo** 21](#_Toc534737707)

[**Centro juvenil como estructura de inclusión social** 22](#_Toc534737708)

[**Estructuras de los centros juveniles para promover la inclusión en el mercado laboral** 23](#_Toc534737709)

[**Actividades de los centros juveniles que involucran a jóvenes** 24](#_Toc534737710)

[**Equipo de personal de los centros juveniles** 26](#_Toc534737711)

[**Entrevistas: comprensión de las necesidades y expectativas de los profesionales** 30](#_Toc534737712)

[Tema 1: Centros de herramientas de gestión organizativa 30](#_Toc534737713)

[Tema 2: Centros de estructuras para la inclusión 31](#_Toc534737714)

[Tema 3. Necesidades formativas 32](#_Toc534737715)

[Tema 4. Retos 34](#_Toc534737716)

[Tema 5: Oportunidades/Fortalezas 35](#_Toc534737717)

[Tema 6: Necesidades de los usuarios 35](#_Toc534737718)

[Tema 7: Estructuras de los centros para orientación 36](#_Toc534737719)

[Tema 8: Relación de necesidades y expectativas 37](#_Toc534737720)

[**Conclusiones** 38](#_Toc534737721)

[**Apéndice** 39](#_Toc534737722)

[Plantilla para recopilar datos de cada contexto socio 39](#_Toc534737723)

[Encuesta 40](#_Toc534737724)

[Plantilla de entrevista 44](#_Toc534737725)

# **Introducción**

El desarrollo del proyecto "Creación de un marco y desarrollo de contenidos para los centros juveniles del mañana" tiene el objetivo de estudiar las necesidades de los empleados de los centros juveniles de toda Europa. Para lograr este objetivo, se han realizado algunas actividades:

* Plantilla de revisión de contexto: el objetivo de este documento fue acordar con todos los socios la definición de centro juvenil, empleados juveniles y usuarios de centros juveniles. También era un documento en el que describían el tipo de actividades realizadas en su centro, las competencias y habilidades requeridas por los empleados que trabajan en el centro y también sobre el tipo de financiamiento recibido.
* Encuesta: el objetivo es recopilar información sobre las características de los centros y también identificar las necesidades de los trabajadores jóvenes en términos de desarrollo organizativo y necesidades de formación. En total, 23 representantes de 23 centros de 11 países completaron la encuesta.
* Entrevistas: las entrevistas fueron útiles para recopilar información sobre los sentimientos y percepciones de los profesionales acerca de cuáles son las herramientas que tienen para administrar los centros, las estructuras para la inclusión social y laboral de los jóvenes, las necesidades de formación que tienen como profesionales y los desafíos que enfrentan como profesionales y como miembros del centro juvenil.

Los resultados obtenidos en esta etapa del proyecto ayudan a los socios a comprender mejor la realidad de los centros juveniles en toda Europa, que es útil para diseñar documentos que ayuden al desarrollo de centros juveniles y también para desarrollar un plan de formación para mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores juveniles.

# **Plantilla de revisión de contextos**

1. Proporcione la definición (si corresponde) de "centro juvenil" en su país/región.

Los centros juveniles son principalmente propiedad de las autoridades locales (Alemania, Finlandia, Cataluña) o de instituciones privadas como fundaciones o asociaciones (Rumania, Cataluña). En algunos casos también pueden tener dependencia funcional nacional (Finlandia). En cualquier caso, todos deben seguir sus normas y directrices a nivel nacional.

Los centros juveniles son conocidos principalmente como el lugar para llevar a cabo actividades y servicios dirigidos a los jóvenes. Los jóvenes asisten a este centro de forma voluntaria.

Algunas de estas actividades se centran en el desarrollo de competencias propias de los jóvenes, siendo un lugar para pasar el tiempo libre, aprender sobre la vida y la sociedad, participar en actividades de aprendizaje no formal e informal, promover la movilidad juvenil nacional e internacional, etc.

En el caso de Eslovenia, la definición oficial de Centro Juvenil es “una organización que opera en una comunidad local con la intención de asegurar diferentes opciones de socialización para los jóvenes, alentar la participación activa, las actividades de voluntariado y la educación no formal y, por lo tanto, contribuye a la cohesión social y la integración social de los jóvenes”. Otros países no tienen una definición específica, pero las descripciones en los documentos revelan que la forma en que entienden este centro es similar.

1. Describe qué es un "trabajo juvenil".

El trabajo juvenil se entiende como las actividades realizadas por las autoridades para ayudar a los jóvenes a desarrollar los derechos de sus ciudadanos por sí mismos. Eso significa que el trabajo juvenil puede proporcionar recursos, estrategias y actividades para ayudar, brindar apoyo y capacitar a los jóvenes para que sean ciudadanos autónomos. Eso significa que las áreas de trabajo de la Juventud están relacionadas con (documento esloveno): socialización e inclusión de jóvenes organizados y especialmente los así llamados no organizados en las áreas local, regional e internacional con el objetivo de prevención, educación no formal, voluntariado, actividades de tiempo libre sociales y culturales, así como otras actividades que permiten todo tipo de iniciativas juveniles. Fomentar la participación de los jóvenes, habilitar la ciudadanía activa, implementar la educación multicultural y, sobre todo, integrar a los jóvenes en la sociedad a través de un mejor conocimiento de la posición y el papel de los jóvenes en la sociedad.

En Alemania, el trabajo con los jóvenes se entiende como la actividad para promover el desarrollo de los jóvenes para que se conviertan en personas responsables y con una personalidad de apoyo comunitario, y les brinda apoyo para alentarlos en su desarrollo individual y social para que ayuden o reduzcan sus desventajas.

Las principales actividades desarrolladas como “trabajo juvenil” son:

* Educación no escolar con educación general, política, social, de salud, cultural, natural y técnica,
* Trabajo juvenil en deporte, juego y socialización,
* empleo juvenil relacionado con la empleabilidad, la escuela y la familia,
* Trabajo internacional juvenil,
* Recreación infantil y juvenil,
* Asesoramiento juvenil (salud, trabajo, educación, relaciones sociales, etc.).
1. Haga una breve lista de las actividades realizadas en el marco de los centros juveniles en su país/región.

En el caso de Cataluña, los centros juveniles realizan actividades para facilitar la emancipación de los jóvenes. Por lo tanto, las funciones principales de los centros juveniles son: (1) orientación y apoyo para acceder al mercado laboral; (2) apoyo para prevenir el abandono escolar temprano y orientación para elegir la educación no obligatoria; (3) orientación y apoyo para evitar que los jóvenes realicen actividades y conductas no saludables; (4) brindar apoyo a los jóvenes para facilitar su participación en diferentes niveles (instituciones, espacio público, centros educativos, etc.); y (5) ayudar a los jóvenes de entornos desfavorecidos a superar las barreras sociales. Las actividades específicas realizadas para lograr estas funciones incluyen: brindar información, organizar actividades de formación no formal e informal, brindar apoyo a la formación formal, organizar actividades para facilitar la inclusión social, colaborar con otras entidades para facilitar el desarrollo de actividades culturales, etc.

En el caso específico de Finlandia, las actividades se centran en apoyar el crecimiento y desarrollo de los jóvenes. Para lograrlo, brindan a los jóvenes actividades educativas y experienciales para promover los principios de comunidad, solidaridad, igualdad, un estilo de vida saludable, multiculturalismo e internacionalismo y respeto por el medio ambiente y la vida. Los centros también ofrecen actividades para que los jóvenes pasen su tiempo libre de una manera saludable y cultural, y también facilitan asesoramiento y recursos para promover el intercambio internacional.

En el caso de Rumanía, las actividades que realizan los centros juveniles son similares a las de Cataluña, Alemania, Eslovenia y Finlandia. Se pueden resumir como:

* Recolectar información sobre los jóvenes a través de la interacción directa.
* Orientación para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes.
* Organización de eventos para jóvenes (educativos, recreativos, deportivos, informativos, etc.).
* Facilitar el aprendizaje no formal e informal.
* Facilitar la relación entre los jóvenes y las organizaciones no gubernamentales.
* Facilitar la relación entre los jóvenes y las instituciones públicas (por ejemplo, el Ministerio de Juventud y Deportes, los Consejos Juveniles del Condado, los municipios, etc.)
* Proporcionar información general y asesorar a los jóvenes.
* Asegurar la cooperación dentro de la comunidad.
* Trabajo juvenil internacional.
* Recreación infantil y juvenil.
* Proveer infraestructura para permitir a los jóvenes organizar sus propias actividades.
* Implementar programas de movilidad juvenil.
* Promover actividades de voluntariado juvenil.
1. Proporcione una lista de beneficiarios que asisten a centros juveniles en su país/región (por ejemplo, edad, perfil social, intereses...)

El concepto de gente joven es diferente en cada país. Por ejemplo, en el caso de Alemania, los centros juveniles atienden a personas entre 0 y 27 años, en el caso de Rumania atienden a personas entre 14 y 35 años, en el caso de España consideran a los jóvenes como personas entre 16 y 18 años y los 29 años, en Eslovenia tienen entre 15 y 29 años. Sin embargo, podemos encontrar algunas personas alrededor de estas edades que también asisten a las actividades propuestas por este tipo de centros.

* Rumania: asisten especialmente a jóvenes matriculados en educación secundaria y terciaria sin distinción de antecedentes sociales o de su área de residencia (rural y urbana).
* Cataluña: atiende principalmente a personas matriculadas en educación secundaria, de entornos desfavorecidos y de contextos urbanos. Trabajan en coordinación con otras organizaciones como escuelas secundarias, departamentos de servicios sociales, centros cívicos, asociaciones juveniles, etc.
* Finlandia: los beneficiarios de los centros juveniles son jóvenes, clases escolares, asociaciones, jóvenes en peligro de exclusión social, familias, profesionales que trabajan con jóvenes, etc.
* Alemania: asisten a todo tipo de jóvenes, en todo tipo de situaciones, excepto servicios de educación formal (por ejemplo: guardería, trabajo juvenil, trabajo social juvenil, trabajo familiar, apoyo para niños en peligro, etc.).
* Eslovenia: grupos juveniles no formales (grupos sin estatus formal/oficial) y grupos juveniles formales o jóvenes que se unieron a diferentes clubes, sociedades o asociaciones juveniles formales.
1. Identificar las principales competencias/habilidades del trabajador juvenil (de acuerdo con la legislación local)

De acuerdo con la investigación social realizada en diciembre de 2016 por el Ministerio de Juventud y Deportes en Rumania ***Investigación social sobre trabajadores juveniles*** - ***Estándares de revisión***, las principales competencias/habilidades del trabajador juvenil son las siguientes:

* + Pasar tiempo con los jóvenes y extraer ideas.
	+ Identificar las habilidades y competencias de cada joven.
	+ Tutoría y apoyo a jóvenes para desarrollar habilidades y competencias identificadas.
	+ Tutores para todos los más pequeños.
	+ Crear calendarios de eventos y asumir la responsabilidad de los mismos.
	+ Asumir la responsabilidad de las tareas para las cuales él/ella está mejor preparado/aprobado sobre sus colegas.
	+ Coordinar a los voluntarios involucrados en el evento y proporcionar responsabilidad para el trabajo de los voluntarios.
	+ Gestionar las actividades durante los eventos y el grupo de jóvenes participantes.
	+ Preparar informes de progreso y asegurar la responsabilidad de ellos.
	+ Facilitar la relación entre los jóvenes y las organizaciones no gubernamentales e instituciones estatales.
	+ Información y asesoramiento general a jóvenes.
	+ Asegurar la cooperación dentro de la comunidad.

No se encontró información específica sobre cuáles son las competencias específicas de los trabajadores jóvenes en los otros países participantes. Pero en general, el trabajador juvenil se entiende como el profesional que desarrolla actividades para facilitar la inclusión y el desarrollo de los jóvenes. Es por eso que algunas de las competencias generales que deben tener los jóvenes trabajadores son:

* Habilidades de comunicación.
	+ Capacidad de empatizar con los jóvenes.
	+ Capacidad para organizar actividades en contextos dinámicos.
	+ Habilidades multiculturales.
	+ Flexibilidad para trabajar en diferentes contextos.
	+ Conocimiento de la comunidad donde se ubica su centro.
	+ Capacidad para involucrar a los jóvenes en los proyectos del centro y también en las actividades planificadas por la comunidad.
	+ Capacidad para coordinar actividades con otros profesionales e instituciones.
	+ Conocimiento de las herramientas para prevenir la exclusión social.
	+ Capacidad para trabajar como asesor a nivel profesional y académico.
	+ Orientación profesional
	+ Competencia de consultoría
1. ¿Qué tipo de título o certificación se requiere para el trabajador joven en su país/región?

Los profesionales que trabajan en centros juveniles pueden poseer diferentes tipos de títulos y certificaciones. En cualquier caso, se necesita un título de educación secundaria para trabajar en centros juveniles, normalmente en el área de conocimiento social y educativo. No hay información sobre títulos de formación específicos en el campo de la juventud. Los profesionales están especializados en inclusión social, educación social, participación social, deportes, etc.

El título universitario no es obligatorio, pero suele ser necesario para los directores y gerentes de los centros.

En cualquier caso, parece que la experiencia es la forma común de adquirir las competencias específicas para trabajar con jóvenes en centros juveniles.

En el caso de Eslovenia, desde 2016, la Oficina de la República está trabajando para identificar los conocimientos y habilidades profesionales que los trabajadores jóvenes deben desarrollar para su actividad en los centros juveniles.

1. ¿Los centros juveniles son públicos o privados?

Los centros juveniles en toda Europa pueden ser públicos (normalmente propiedad de municipios) o privados (propiedad de ONG, asociaciones y fundaciones).

* Rumania: los centros privados para jóvenes se basan en ONG (asociaciones o fundaciones). Los centros públicos juveniles se crean a través de la ley nacional nr.333 / 2006.
* Cataluña: los centros juveniles son principalmente de municipios, por lo que son públicos. También hay algunos centros privados basados en asociaciones de fundaciones.
* Finlandia: los centros juveniles son propiedad de municipios, asociaciones y fundaciones.
* Alemania: los centros juveniles pueden ser públicos o privados (NOG)
* Eslovenia: los centros juveniles pueden ser públicos o privados.
1. ¿Quién los financia?

Los centros juveniles están financiados principalmente por organismos públicos, aunque pueden recibir apoyo económico de entidades privadas.

* Rumania: los centros privados para jóvenes se financian con recursos propios (financiamiento de proyectos o servicios de capacitación), mientras que los centros públicos para jóvenes se financian con fondos públicos de conformidad con la legislación nacional n. ° 3333/2006.
* Cataluña: los centros privados para jóvenes están financiados por sus propios recursos y también por contribuciones públicas. En el caso de los centros públicos, están totalmente financiados por organismos públicos, principalmente por la administración local y, en segundo lugar, por el gobierno provincial.
* Finlandia: Ministerio de Educación y Cultura, venta de servicios y realización de proyectos.
* Alemania: los centros reciben fondos públicos, principalmente de los municipios (más del 80%), las autoridades juveniles de la tierra y las más altas autoridades federales.
* Eslovenia: los centros juveniles reciben alrededor del 40% de los fondos del presupuesto municipal, trimestre de los programas nacionales de llamadas y el resto proviene de programas internacionales y servicios de mercado.

# **Encuesta: características de los centros juveniles en Europa**

Como parte del proyecto, desarrollamos una encuesta cuyo objetivo es identificar las necesidades de los trabajadores jóvenes en términos de desarrollo organizativo y aspectos de formación. Los datos orientarán a los líderes institucionales para mejorar el desarrollo de los centros y promover acciones orientadas a desarrollar las competencias de los empleados. En total, 23 representantes de 23 centros de 11 países completaron la encuesta. La distribución de los informantes por país se detalla en la tabla 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **País** | **Número de encuestas válidas** | **País** | **Número de encuestas válidas** |
| Bélgica | 2 | Rumania | 3 |
| Finlandia | 1 | Serbia | 1 |
| Alemania | 3 | Eslovenia | 2 |
| Irlanda | 1 | España | 5 |
| Italia | 2 | Turquía | 1 |
| Portugal | 2 | **TOTAL** | **23** |

**Tabla 1:** País-información base

Los datos se recopilaron de noviembre de 2016 a febrero de 2017 a través de un cuestionario en línea auto-administrado. Los datos fueron analizados utilizando: frecuencias, medias y análisis de contenido.

## Estructura de la encuesta

La encuesta se estructura de la siguiente manera:

1. Datos de identificación: información relacionada con el perfil del centro y sus participantes, incluidos datos sociodemográficos (solo para intereses estadísticos): información relacionada con el perfil de los encuestados.
2. Dimensión 1: Estructura y organización del centro: esta dimensión se refiere a las características institucionales del centro como planificación, personal y unidades organizativas.
3. Dimensión 2: Contenido y métodos: esta dimensión se refiere al contenido de la capacitación y las metodologías de capacitación utilizadas en el centro.
4. Dimensión 3: Desarrollo del personal: esta dimensión se refiere al desarrollo profesional del personal involucrado en el centro.
5. Dimensión 4. Aseguramiento de la calidad: esta dimensión se refiere a los mecanismos que tiene el centro para garantizar y perseguir la calidad de sus actividades.
6. Dimensión 5. Infraestructura: esta dimensión se refiere a las instalaciones que posee el centro.

El cuestionario está estructurado en 3 tipos de ítems:

* Opción múltiple
* Respuestas dicotómicas: sí/no
* Ítems abiertos con respuestas cortas

## Resultados

### **Perfil de encuestados y centros**

La primera parte de la encuesta es analizar el perfil de los centros y las personas que lo están respondiendo. El análisis revela que:

* Casi todos los centros tienen como dominio principal las actividades juveniles. La edad de los beneficiarios es entre 12 y 30 años en casi todos los casos.
* La mayoría de los centros son financiados con fondos públicos.
* En general, son centros pequeños para el número de puntos de vista de los empleados. 14 de ellos tienen menos de 20 empleados.
* La mayoría de los centros son nuevos (después de 2000).
* El perfil de los encuestados: la mayoría son mujeres, tienen menos de 40 años y la mayoría son graduados (con estudios de maestría) y tienen un nivel profesional intermedio y avanzado desde el punto de vista de la experiencia (con más de 5 y 10 años de experiencia).
* Casi todos los centros dependen del municipio, seguidos de las administraciones regionales.

Todos los detalles relacionados con los datos generales se desglosan en los gráficos de abajo.

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 1:** Tipo de financiación (de 23 centros). |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 2:** Edad de los beneficiarios (de 23 centros). |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 3:** Número de profesionales (de 23 centros). |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 4:** Año de creación de los centros. |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 5:** Grado máximo o certificado de 23 profesionales. |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 6:** Género (de 23). |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 7:** Edad de los 23 profesionales.  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Gráfico 8:** Años de experiencia trabajando con jóvenes. |  | **Gráfico 9:** Años de experiencia trabajando en este centro juvenil. |

|  |
| --- |
|  |
| **Gráfico 10:** Colaboradores. |

### **Estructura y organización del centro**

Esta dimensión se refiere a las estructuras que los centros ofrecen a los usuarios para responder a sus necesidades.

Como se detalla en las tablas de a continuación (tabla 2 y tabla 3), los centros poseen las estructuras necesarias para atender a los jóvenes. Además, casi todos los centros tienen un plan estratégico específico y una misión orientada a los jóvenes. Un aspecto que requiere atención futura está relacionado con las estructuras orientadas a la inclusión en el mercado laboral (12 de los 21 centros declararon que esto no forma parte de su organización).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pregunta** | **Frecuencia de SÍ (N)** | **Frecuencia de NO(N)** | **Frecuencia de NA (N)** |
| ¿Tiene el centro un plan estratégico donde su misión y actividades estén bien definidas? | **22** | 1 | 0 |
| ¿El centro se beneficia del apoyo de las autoridades locales/regionales/nacionales? | **20** | 3 | 0 |
| ¿Tiene el centro un formato, estructura o consejo permanente para la participación de los jóvenes en términos de contenido y recursos? | **18** | 5 | 0 |
| ¿El centro tiene una estructura específica para que los jóvenes promuevan la inclusión en el mercado laboral? | 10 | **13** | 0 |
| ¿Existe alguna colaboración entre autoridades y centros juveniles? | **21** | 2 | 0 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Cantidad de donación] | 9 | **11** | 3 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Actividades principales] | **10** | **10** | 3 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Contenido especializado (como teatro, música, etc.)] | 8 | **12** | 3 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Cantidad de ofertas] | 7 | **10** | 6 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Horario de apertura] | 8 | **9** | 6 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Tamaño de la instalación] | **11** | 5 | 7 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Actividades de divulgación] | 8 | **10** | 5 |
| ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil? [Control de calidad] | **12** | 7 | 4 |

**Tabla 2:** Estructuras de centro - frecuencia.

En cuanto a las medidas, los centros hacen uso de sus estructuras y plan estratégico, como se muestra en la tabla 3, observamos que en casi todos los casos promueven acciones correspondientes con el perfil de los usuarios, las necesidades de los usuarios tienen un papel activo en la implementación del plan estratégico, pero los niveles (3.71 de 5) son la planificación y la elaboración.

|  |  |
| --- | --- |
| **Ítem** | **Promedio de 5** |
| ¿En qué medida se encuentra la mayoría de las actividades educativas en el centro que corresponden al perfil de no formal? | 4.56 |
| ¿En qué medida los jóvenes y las organizaciones juveniles participan de la elaboración de este plan? | 3.739 |
| ¿En qué medida se tienen en cuenta las necesidades de los beneficiarios en el plan estratégico y sus actividades? | 4.43 |
| ¿Percibe que el centro representa una estructura para la inclusión social de los jóvenes? | 4.21 |
| ¿El centro es accesible para jóvenes con necesidades especiales, tanto en términos de programación como físicos? | 3.95 |
| ¿El centro desarrolla actividades clave y mejores prácticas de manera participativa con jóvenes, organizaciones juveniles, asociaciones y estructuras? | 4.13 |
| ¿Ofrece el centro condiciones de trabajo flexibles y adecuadas para las actividades que utilizan la educación no formal? | 4.347 |
| ¿Ofrece el centro condiciones de trabajo flexibles y adecuadas para las actividades que utilizan un ambiente adecuado? | 4.476 |
| ¿Comprende el personal del centro cómo funciona la educación no formal y que su función es apoyar las actividades? | 4.69 |

**Tabla 3:** Centros estructuras - medios.

### **Dimensión: Desarrollo del personal**

La dimensión relacionada con las necesidades del personal tiene una importancia crítica en la encuesta debido a su implicación en el desarrollo organizativo y las medidas de mejora del centro.

Los elementos que definen esta dimensión se centran en identificar los aspectos que necesitan atención futura.

Como se muestra en la tabla 4, el personal declaró que su necesidad de capacitación se relacionaba principalmente con la adquisición de habilidades inter e intraorganizacionales (como: comunicación y trabajo con profesionales de la misma institución o de otras instituciones), seguidas de competencias inclusivas y competencias de capacitación ( planificación de actividades de formación, evaluación de usuarios, diseño de proyectos, etc.), orientación y asesoramiento, competencias sociales (empatía, interacción social, comunicación ,...), gestión de datos, detección de necesidades, creatividad.

Como puede verse, las competencias más vulnerables están relacionadas con aspectos organizativos: planificación de actividades y evaluación de necesidades, interacción con los usuarios y habilidades básicas como comunicación y creatividad.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Capacitación de las necesidades del personal** | **SÍ (N)** | **NO (N)** | **NA (N)** |
| Habilidades internas e intraorganizacionales (comunicación y trabajo con profesionales de la misma institución o de otras instituciones) | **18** | 5 | 0 |
| Competencias inclusivas | **16** | 7 | 0 |
| Competencias de capacitación (planificación de actividades de capacitación, evaluación de usuarios, diseño de proyectos) | **15** | 8 | 0 |
| Orientación y asesoramiento | **14** | 9 | 0 |
| Competencias sociales (empatía, interacción social, comunicación) | **15** | 8 | 0 |
| Gestión de datos | **14** | 9 | 0 |
| Detección de necesidades | **13** | 10 | 0 |
| Creatividad | **14** | 9 | 0 |
| Competencias administrativas | **12** | 11 | 0 |
| Conocimiento de las redes del sistema de bienestar/de apoyo. | 10 | **13** | 0 |

**Tabla 4:** Necesidades del personal (frecuencias).

|  |  |
| --- | --- |
| **Ítem** | **Promedio de 5** |
| ¿El equipo del personal educativo del centro es suficientemente grande para la cantidad y el volumen de actividades realizadas? | 3.217 |
| ¿El centro cuenta con miembros del personal educativo interno responsables de garantizar la coherencia conceptual, el aseguramiento de la calidad y el apoyo para las actividades, incluidas aquellas dirigidas por personal educativo externo? | 4.13 |
| ¿Puede el centro demostrar la competencia de su personal educativo para actividades educativas no formales basadas en valores? | 3.869 |

**Tabla 5:** Desarrollo del personal - medios.

### **Dimensión: Aseguramiento de la calidad**

La dimensión relacionada con el aseguramiento de la calidad incluye elementos relacionados con los mecanismos y regulaciones utilizadas en el país para evaluar y mejorar la calidad de los centros. Se incluyeron aspectos como métodos utilizados, agentes involucrados, estrategias de seguimiento.

Los datos analizados revelan que, en términos generales, los centros toman en consideración la evaluación y los comentarios proporcionados por los usuarios. Una buena puntuación también recibió el hecho de que los usuarios están involucrados en el proceso de retroalimentación. No solo los usuarios están involucrados en este proceso, sino también otras partes interesadas como profesionales de otras instituciones, nacionales e internacionales, y voluntarios (es decir, 4 puntos). El aspecto que necesita atención futura está relacionado con la promoción de modelos innovadores con usuarios jóvenes.

La tabla 6 ilustra en detalle los datos relacionados con esta dimensión.

|  |  |
| --- | --- |
| **Ítem** | **Promedio de 5** |
| ¿El centro implementa regularmente la evaluación como base para el aprendizaje y la superación personal? | 3.95 |
| ¿El centro desarrolla nuevos e innovadores modelos de trabajo juvenil? | 3.39 |
| ¿El centro intercambia información con otros actores (profesionales y voluntarios involucrados en el desarrollo del trabajo juvenil a nivel nacional e internacional) del sector juvenil sobre el contenido y la calidad de su trabajo? | 4 |
| ¿Se solicita a los usuarios del centro que proporcionen evaluaciones y comentarios sobre el servicio prestado por el centro? | 4.13 |
| ¿La administración del centro toma en cuenta las evaluaciones y comentarios de los usuarios para mejorar la calidad del servicio de manera continua? | 4.18 |
| ¿El centro tiene procedimientos y mecanismos de rendición de cuentas? | 3.81 |

**Tabla 6:** Medio de aseguramiento de la calidad.

### **Dimensión: Infraestructura**

La dimensión relacionada con la infraestructura incluye aspectos relacionados con las instalaciones disponibles en los centros. Como se puede ver en la tabla, a continuación, casi todos los encuestados declararon que tienen la infraestructura necesaria para llevar a cabo las actividades. Consideran que las instalaciones son adecuadas para un gran número de participantes y que la infraestructura para actividades internacionales es lo suficientemente buena, especialmente en términos de competencias lingüísticas. Los centros consideran que necesitan mejoras para la interpretación simultánea.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ítem** | **SÍ****(N)** | **NO (N)** | **NA****(N)** |
| ¿El centro juvenil usa infraestructura adecuada para un gran número de participantes? | **16** | 7 | 0 |
| ¿Ofrece el centro facilidades de alojamiento dentro del campus? | **12** | 11 | 0 |
| ¿Ofrece el centro la infraestructura mínima adecuada para las actividades internacionales [Materiales traducidos] | **13** | 10 | 0 |
| ¿Ofrece el centro una infraestructura mínima adecuada para actividades internacionales [competencias en idiomas extranjeros] | **19** | 4 | 0 |
| ¿Ofrece el centro infraestructura mínima adecuada para actividades internacionales [interpretación simultánea]? | 9 | **14** | 0 |
| ¿Ofrece el centro infraestructura mínima adecuada para actividades internacionales [Otros] | 5 | **10** | 8 |

**Tabla 7:** Centros de infraestructuras. Frecuencias.

### **Los centros juveniles recibieron apoyo**

En la primera pregunta que abordó el tipo de apoyo ofrecido a los centros, 18 de los 23 participantes dieron las siguientes respuestas:

* Municipio, administración regional (Diputación de Barcelona) y marco de programas europeos (Erasmus +).
* En el centro juvenil “RISKO”, se está implementando un programa titulado “Centro para el Crecimiento Personal y la Comunicación” para el período 2016 - 2017 y se desarrolló en cooperación con la Municipalidad de Murska Sobota y el Centro de Trabajo Social en Murska Sobota. Está financiado por el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia. El programa permite la participación activa de niños, jóvenes y sus familias (sin cargo) y ofrece asesoramiento individual y talleres creativos. El objetivo del programa es mejorar y mejorar las habilidades de comunicación y las competencias sociales de los participantes, mejorar el manejo de las emociones, y también ofrece ayuda para el aprendizaje.
* El centro es un servicio público con apoyo local.
* CESIE coopera con el Municipio de Palermo y la Región de Sicilia.
* Autoridades locales; La Oficina de la República de Eslovenia (Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte) + licitaciones abiertas.
* El centro es un órgano de gobierno.
* Los políticos locales deciden sobre el beneficio para los centros locales en Jugendhilfeausschuss.
* Pertenecemos al Consejo Regional de la Juventud de Baja Frankonia (Bezirksjugendring Unterfranken).
* Ministerio de Educación y Secretaria de Estado de la Juventud y de Desarrollo.
* Financiado por el Gobierno de la Juventud de Flandes: aquí es necesario hacer un plan estratégico cada 4 años.
* "El centro se beneficia con el apoyo de las autoridades locales: apoyo financiero a través del financiamiento basado en proyectos y consulta en el proceso local de toma de decisiones".
* Solo a través de convocatorias abiertas y financiación de proyectos.
* Financiamiento de programas para servicios juveniles especializados.
* Ministerio de Educación.
* Dinero para el centro juvenil por parte del departamento juvenil.
* El Ayuntamiento de Snagov nos ofrece el espacio donde desplegamos todas las actividades con jóvenes y niños.

### **Centro juvenil como estructura de inclusión social**

En cuanto a la segunda pregunta abierta que solicita más información sobre cómo se percibe que el centro representa una estructura para la inclusión social de los jóvenes, 16 de 23 responden de la siguiente manera:

* Por ley, cada tarea de los centros juveniles es la inclusión social.
* Colaboramos directamente con los servicios sociales municipales brindando apoyo a jóvenes con riesgo de exclusión social o problemas familiares.
* El centro y sus programas permiten la participación activa de niños, jóvenes y sus familias (sin cargo) y ofrecen talleres creativos de asesoramiento individual, campamentos de verano, etc. Así, los participantes están mejorando sus habilidades de comunicación y competencias sociales.
* El objetivo principal de CESIE es mejorar la inclusión social, especialmente de colectivos marginados.
* Uno de los objetivos es dar respuesta a las necesidades de los jóvenes con programas de inclusión social.
* "Consejo de expertos”:

- Comité de Jóvenes, (involucrando a jóvenes en el proceso de toma de decisiones)

- Comité de Emprendimiento,

- Y Comité de Turismo.

El comité individual está compuesto por cinco miembros. "Los miembros del Consejo de Expertos son nombrados por el Consejo del Instituto a propuesta del jefe de los expertos internos y externos en el campo de la operación de los Institutos".

* Sí, tenemos asociaciones con asociaciones juveniles y ONG que trabajan en este campo.
* Todos son bienvenidos y pueden participar en cada acción. Todo es gratis. Y deciden cómo usar los recursos del centro y obtener responsabilidades para ofrecer acciones e ideas propias para otras personas.
* Nuestro tema principal es la INCLUSIÓN. La mayoría de nuestros trabajadores profesionales, voluntarios y formadores tienen antecedentes de migración. También tenemos compañero de trabajo con discapacidad. Uno de nuestros departamentos se llama 'inclusivo' y realizamos talleres sobre inclusión.
* La CSO que posee y ejecuta el Centro tiene una política sobre el tema, y ​​el Centro aloja grupos de otras OSC que trabajan específicamente sobre ese tema.
* Programa dirigido a jóvenes, se destinan espacios juveniles, participación juvenil.
* EL CENTRO trabaja en la comunicación, en la promoción de oportunidades para jóvenes, área dedicada para la capacitación y el mundo del trabajo, las empresas participan en la recepción de jóvenes estudiantes para promover orientación y capacitación, Pasantías, red con entidades regionales, escuelas territoriales, Municipio, Empresas.
* Los jóvenes se empoderan de nuestro equipo para organizar su vida diaria dentro y fuera del centro por sí mismos. Creamos reuniones abiertas para recopilar ideas y organizar nuevos talleres junto con los jóvenes. Así que es un centro de jóvenes para jóvenes. Tenemos un aspecto de que todos pueden tener lugar en el centro y las personas de diferentes grupos sociales se aceptan entre sí. Hablamos con los jóvenes también sobre la discriminación y proporcionamos información para que ellos conozcan los hechos de la vida.
* El Centro Juvenil reúne a 74 jóvenes y 20 jóvenes voluntarios. Para los jóvenes voluntarios, esto representa una gran oportunidad para desarrollar habilidades sociales, organizativas y de comunicación, que son muy valoradas en nuestra sociedad. Esto representa para los participantes la posibilidad de socializar, conectarse en red, conectarse con otros compañeros y aprender cosas nuevas y desarrollarse.
* Es un lugar para que los jóvenes con diferentes antecedentes sociales, culturales, educativos y económicos puedan pasar su tiempo (juntos) independientemente de sus antecedentes mientras son invitados a tratar a todos por igual y de manera justa. Operamos en un entorno rural y la mayoría de los jóvenes que vienen al centro experimentan diversas situaciones con menos oportunidades.

### **Estructuras de los centros juveniles para promover la inclusión en el mercado laboral**

En la siguiente pregunta, 12 de 23 brindaron más información sobre las e**structuras que el centro tiene para promover la inclusión en el mercado laboral**; Sus respuestas fueron las siguientes:

* Tenemos actividades específicas para enseñar a los jóvenes cómo preparar su plan de estudios, cómo contactar con las empresas, estrategias para encontrar un trabajo en Internet, etc.
* El centro ofrece varios programas no formales para jóvenes desempleados con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos. En 2017, se implementará un programa KA2 Erasmus + para fomentar el espíritu empresarial en el área rural. Los principales grupos destinatarios del proyecto son jóvenes desempleados.
* CESIE ofrece diferentes cursos de capacitación y actividades de asesoramiento laboral para ayudar a los jóvenes a ser incluidos en el mercado laboral.
* Tutoría durante los trabajos de investigación, cómo hacer un CV, etc.
* Ayudamos a postular y hablar sobre trabajos, habilidades y educación.
* Programa a tiempo completo para el abandono escolar temprano, programa de mentores.
* Desde 2007 promovemos la diseminación de información para apoyar a los jóvenes y la oportunidad de aprender y realizar prácticas compartiendo el programa Erasmus plus, implementamos una red con empresas para promover prácticas territoriales y nacionales.
* Si los jóvenes necesitan apoyo para la inclusión en el mercado laboral, les ayudamos a encontrar un trabajo (por ejemplo, escribiendo la solicitud), damos información o vamos con ellos al centro de trabajo (un lugar en Alemania donde irá si está desempleado).
* Primero y para la mayoría, nuestro Centro Juvenil representa un lugar de trabajo para nuestros voluntarios. Cada voluntario tiene una posición clara, una descripción del trabajo, tareas asignadas, un plan de aprendizaje y evaluaciones periódicas. El Centro Juvenil siguió el procedimiento de seguridad para garantizar un entorno correcto y seguro para todos los voluntarios y miembros de A4ACTION.

Además, uno respondió con un significado no aplicable, esta persona es consciente de la ausencia de tales estructuras, y otro respondió "ver más arriba", que era bastante ambiguo.

### **Actividades de los centros juveniles que involucran a jóvenes**

La cuarta pregunta fue solicitar a los participantes que den algunos ejemplos de actividades que involucren a jóvenes y 16 respondieron:

* Todas las actividades se desarrollan con jóvenes. En base a las necesidades de los usuarios del centro juvenil desarrollamos actividades.
* Colaboración con otras instituciones que trabajan con jóvenes (bachillerato, "esplai" y entidades juveniles.
* CESIE tiene varios proyectos relacionados con la inclusión social de los jóvenes (consulte nuestro sitio web).
* El diseño del PLJ intenta dar respuesta a todas las preguntas sobre los jóvenes.
* Involucrar a los jóvenes en la planificación y ejecución de actividades, establecer redes con ONG e instituciones locales.
* Actividades en educación no formal, democracia, ciudadanía, derechos humanos.
* Trabajamos con asociaciones juveniles y en asociaciones como, por ejemplo, consejos municipales de educación, comisión de protección de los niños y jóvenes, entre otras.
* Para algunas actividades realmente trabajamos de abajo hacia arriba y comenzamos a formar las necesidades y los deseos de las organizaciones juveniles y de los propios jóvenes.
* El funcionamiento del centro juvenil se basa en la participación de jóvenes de organizaciones juveniles locales. Más específicamente, el centro tiene una estructura de gestión formada por: Asamblea General, Consejo y Mesa. En todas estas estructuras están representados jóvenes de organizaciones juveniles.
* Nos asociamos con organizaciones juveniles y jóvenes para desarrollar áreas especializadas, por ejemplo, LGBT, Salud Mental para Jóvenes, etc.
* Promoción de actividades con la Administración, región de Lazio, Comune di Roma, 12º municipio de Roma, visitas a escuelas para informar a los jóvenes, un folleto informativo producido y distribuido a jóvenes con mucha información sobre el Programa Europeo Erasmus Plus, y nuestro PUNTO DE INFORMACIÓN PARA LA JUVENTUD.
* A través de la red y el trabajo asociado.
* Una actividad clave es trabajar con la música como método de trabajo juvenil. Creamos salas de música con jóvenes en el centro orientados a sus necesidades. Participan desde el principio: crean ideas, recolectan dinero y compran equipos.
* En nuestro Centro Juvenil, desarrollamos actividades basadas en métodos educativos no formales que permitieron a los participantes participar activamente, aprender unos de otros y crecer y desarrollarse juntos. Durante el año, involucramos a diferentes organizaciones locales, nacionales e internacionales en nuestros proyectos. Nos unimos constantemente a varias asociaciones, tales como: la asociación EVS, la asociación Juntos por Ilfov, la asociación Ministerio de Deportes y Jóvenes, el Consejo del Distrito de Ilfov, etc. Estas asociaciones son esenciales para nuestro desarrollo, nuestros proyectos futuros y, lo más importante, para crear nuevas oportunidades para los jóvenes ahora y en el futuro.
* Estamos constantemente organizando grupos focales y consultas con jóvenes durante la fase de programación del calendario de actividades. Los jóvenes sugieren actividades y se responsabilizan de su gestión, mientras que el centro proporciona recursos educativos y de otro tipo.

### **Equipo de personal de los centros juveniles**

La pregunta número 5 solicitó al profesional que justifique si el **equipo del personal educativo del centro** es suficientemente grande para la cantidad y el volumen de actividades realizadas; 16 de los 23 dieron más información al respecto:

* En comparación con otros países estamos bien equipados. Pero la cantidad de usuarios y sus necesidades podrían necesitar más personal.
* Podemos gestionar diferentes tipos de grupos, por lo que preparamos actividades teniendo en cuenta el total de participantes a los que asistiremos.
* La cantidad de personal educado es proporcional a la cantidad de actividades implementadas.
* Algunas personas más estarían bien.
* CESIE tiene 35 miembros del personal, es un equipo adecuado para ejecutar proyectos.
* La falta de miembros del personal afecta la calidad de las actividades.
* Hacemos más y con frecuencia lo sacamos. Necesitamos más personal que esté calificado. La mayoría de las acciones se realizan con mucha ayuda voluntaria.
* Tenemos 8 pedagogos trabajando en 5 departamentos educativos.
* Solo tenemos 2.5 miembros del personal para la educación. Siempre trabajamos en colaboración con otras organizaciones juveniles y buscamos todos los proyectos para diferentes artistas /autónomos.
* Dada la expansión de las actividades del centro juvenil en los últimos años, el número de personal educativo es demasiado bajo. Progresivamente, el centro pretende aumentar la cantidad de personal educativo, basándose en un análisis de costo-eficiencia.
* La mayoría de nuestros educadores son externos, y solo uno interno.
* En realidad, no muchos voluntarios participan, estamos en el paso de la difusión y hacemos que nuestros jóvenes tomen conciencia de lo que podrían experimentar a través de los programas de "ciudadanía activa y participación", trabajamos primero para crear conciencia de las oportunidades que tienen los jóvenes para descubrir, y apoyarlos.
* Cuando los programas son grandes, necesitamos personal extra.
* El área del centro juvenil tiene una propiedad de 3000 metros cuadrados. El área de la casa tiene 800 metros cuadrados. Eso es suficiente espacio para todo.
* Actualmente, el Centro Juvenil implementa una cantidad de 7 actividades por semana, organizadas y gestionadas por 15 voluntarios. Una de estas actividades es recurrente y se implementa todos los días de la semana. En el futuro, nos gustaría desarrollar dos actividades adicionales para el final del año escolar. Una relacionada con el espíritu empresarial: ayudar a los jóvenes a ser más independientes y poner en práctica sus ideas para los negocios. Para implementar esta actividad necesitaremos 2 voluntarios adicionales con espíritu emprendedor. La segunda actividad será un laboratorio de química. La idea subyacente sería ofrecer información más práctica a los estudiantes y a los niños sobre cómo la química está en todas partes y cómo podemos mejorar la química para apoyar nuestras necesidades diarias. Para este taller, planeamos involucrar a dos estudiantes olímpicos que puedan compartir sus conocimientos con niños y estudiantes de nuestra comunidad local.
* Estamos proporcionando actividades para jóvenes en un área de más de 50,000 habitantes con 2 empleados y un voluntario. Tenemos más de 100 jóvenes que acuden a las actividades que ofrece el centro. Los dos miembros del personal se ocupan de las actividades educativas, entre otras responsabilidades en el Centro.

En cuanto a la pregunta número 6 que pidió a los profesionales si el **centro necesita** o no incluir otras formaciones y, como cuáles, 8 de 23 respondieron; dos consideraron que no hay necesidad de formaciones adicionales, mientras que los otros sugirieron:

* Gestión de conflictos juveniles (bullying, peleas, etc.)
* Aplicaciones de escritura (internacional)
* Habilidades con el lenguaje extranjero
* Desarrollo de publicaciones
* En general siempre necesitamos formaciones para desarrollarnos. No podemos aprender lo suficiente
* Derechos humanos, NEETS (no en educación, empleo o formación), Gestión sostenible.

La pregunta número 7 solicitó más información sobre los **modelos innovadores** desarrollados por los centros y recibió 13 respuestas, de las cuales una fue "actualmente no", y en cuanto a las otras, fueron:

* "Creamos un proyecto donde los elementos de participación, educación política y educación cultural se combinan en uno. También creamos un proyecto para abrir un diálogo entre políticos y jóvenes. Se basa en un punto de acceso muy bajo con el objetivo de llegar también a las personas, que generalmente no están tan interesadas”.
* Tratamos de encontrar sinergias entre diferentes actividades, por lo que no estamos limitados solo por el "lo que se supone". Cuando desarrollamos la actividad, intentamos encontrar conexión con otros elementos clave en los que trabajamos con adolescentes.
* El proyecto empresarial ofrecerá un modelo innovador del llamado "Living Lab", una estructura de tutoría no formal y el uso de tecnologías modernas con el fin de informar y educar en términos de emprendimiento social y la detección y explotación de potencial en áreas rurales.
* Punto de información móvil (en vivo): información de igual a igual; Formaciones para jóvenes para trabajar con jóvenes.
* Tenemos un programa de capacitación para jóvenes trabajadores y maestros que se finaliza con un certificado.
* Siempre buscamos formatos en los cuales partimos del arte contemporáneo y la educación artística y donde podamos hacer el puente entre el arte y los jóvenes. Esto es bastante nuevo para el sector juvenil.
* Métodos desarrollados por el Consejo de Europa y expertos independientes en el campo de la juventud.
* Nuestro "Club Juvenil Local" crea nuevas formas de comunicación con los jóvenes locales utilizando los medios modernos.
* Programa de mentoría comunitario innovado, el centro es autosuficiente financieramente.
* Dentro del trabajo internacional juvenil.
* Creamos durante una semana un centro juvenil móvil en un centro comercial, porque muchos jóvenes están ahí. Queríamos saber por qué están allí y mostrarles las posibilidades de nuestro centro juvenil.
* Todas las actividades desarrolladas en nuestro Centro Juvenil se basan en métodos educativos no formales. Esto nos permite crear e innovar continuamente considerando que los jóvenes y los niños necesitan.

Con respecto a la pregunta 7, que consultó ejemplos de **procedimientos y mecanismos de rendición de cuentas**, 10 participantes respondieron:

* Para el informe, tenemos que enviar datos mensuales sobre la cantidad y la duración de las ofertas y la cantidad de visitantes. Las evaluaciones de dos veces al año se comparten en un diálogo entre el centro juvenil (personal y usuarios) y el municipio.
* Debemos informar de nuestras actividades a la compañía a cargo de administrar este lugar (somos sus empleados) y también estamos informando de las actividades que estamos realizando al consejo municipal.
* Encuestas, cuestionarios.
* "Necesitamos escribir un informe anual para el gobierno, que demuestre que cumplimos con las acciones y la política que proporcionamos en el documento de política de 4 años".
* Todos los procedimientos necesarios según la legislación nacional: seguridad y protección (seguros, bomberos, médicos, terremotos ...)
* Sistema de planificación y evaluación, informes a financiadores, etc.
* En realidad solo tenemos una pequeña responsabilidad; Tenemos un pequeño presupuesto.
* Por ejemplo, la responsabilidad de un proyecto específico.
* Damos informes al departamento de jóvenes ya nuestra ONG Roter Baum Berlin UG.
* Cada voluntario tiene su propia posición, descripciones de trabajo, tareas, plan de aprendizaje y evaluaciones periódicas. Todos estos mecanismos existen para apoyar la responsabilidad de los voluntarios.

Cuando se trata de la última pregunta abierta, que fue: ¿Qué ofrece el centro aparte de la **infraestructura mínima adecuada para las actividades internacionales**? Se recibieron 6 respuestas y fueron las siguientes:

* Centro juvenil bien equipado para trabajo en grupo, actividades comunes y personal muy experimentado.
* Podemos usar diferentes infraestructuras públicas de los municipios, por lo que podemos gestionar diferentes tipos de actividades si tenemos tiempo suficiente para planificarlas.
* Sala multimedia y sala de conferencias.
* Mentoría, tutorías.
* Necesidades dietéticas que reflejen las diferencias culturales.
* La comunicación para redes sociales es bilingüe (rumano e inglés). Nuestro sitio web, actualmente en construcción, tendrá una versión en inglés.

# **Entrevistas: comprensión de las necesidades y expectativas de los profesionales**

Este informe es el resultado de una serie de 10 entrevistas realizadas con profesionales que trabajan en centros juveniles en los países socios que participan en el proyecto”. El objetivo de las entrevistas es comprender las necesidades y expectativas de los profesionales en relación con su actividad en los centros juveniles de Europa.

Las entrevistas se realizaron cara a cara o por skype, se han transcrito y analizado de acuerdo con las categorías de temas establecidas en las fases anteriores del proyecto.

En el presente informe se resumirán los principales aspectos. La transcripción completa de las entrevistas se incluye como anexo al final del documento.

## Tema 1: Centros de herramientas de gestión organizativa

**Subtítulos:** ¿En qué documento se basa el centro juvenil? (planes, estrategias, programas, etc.). ¿Quién está involucrado en su diseño e implementación? ¿Son los usuarios parte del proceso?

Este tema se centra en **los siguientes aspectos**: información sobre la duración de las estrategias, agentes involucrados en el diseño de las estrategias (¿vienen de las autoridades locales?), Se presta especial atención a la participación de los usuarios en el diseño de las estrategias/planes….

En la mayoría de los países, los centros son públicos y disponen de las estructuras y leyes públicas existentes a nivel municipal. En todos los centros, los trabajadores jóvenes y los usuarios participan en diferentes etapas de la definición e implementación de la estrategia interna.

Algunos de los ejemplos de los países socios son:

**En el caso de Rumania:** *El Centro para la Juventud se basa en la Estrategia de la Fundación de la Juventud del Condado de Timis, que se desarrolló para el período 2017-2022. En el diseño y la implementación de la estrategia participaron todos los miembros de la Fundación (alrededor de 35 de las cuales son parte de la fundación). La estrategia se desarrolló de esta manera debido a que los usuarios y beneficiarios de la estrategia fueron parte del proceso. La duración de la estrategia es de 5 años, ofreciendo consistencia y sostenibilidad al centro.*

**En el caso de Alemania:** *el estatuto de una ONG proporciona valores, filosofía y reglas, y el Gobierno otorga reconocimiento como centro juvenil basado en él. Además: estrategia para jóvenes, desarrollada por el departamento de jóvenes y aprobada por el parlamento municipal (comisión de jóvenes), pautas para la gestión de la calidad en Berlín (desarrolladas por expertos de la administración en Berlín y sector de ONG, concepto de centro juvenil, desarrolladas por un equipo en base a las necesidades de participación de los jóvenes que deben ser remodeladas después de 5 años.*

**En Finlandia:** *el estado del centro juvenil se describe en el documento de la Ley Nacional de la Juventud, por parte del Ministerio de Educación y Cultura, y el diseño y la implementación están fuertemente guiados por esta ley y otros documentos interministeriales (como VANUPO - Documento de política nacional sobre la juventud infantil) ) creado por el gobierno. Los usuarios participan en su configuración cada 5 a 7 años, ya que se organizan rondas de audiencias y consultas organizadas para comentarlos y reformarlos. Además de esto, existen pautas regionales y municipales (administración regional) que otorgan prioridades y financiamiento al Centro para proyectos de desarrollo, etc. El centro juvenil pretende actuar como “la voz de los usuarios” al reformar estas políticas.*

## Tema 2: Centros de estructuras para la inclusión

El **subtítulo:** Las estructuras existentes del centro le permiten desarrollar actividades para la inclusión social.

El tema se centra en los **siguientes aspectos**: instalaciones de los centros (edificios, infraestructura...), logística (recursos humanos y materiales necesarios para garantizar un funcionamiento adecuado) y desarrollo del personal (necesidades relacionadas con la formación y la preparación del personal).

En la mayoría de los casos, los centros cuentan con infraestructura y mecanismos suficientes para atender las necesidades de los usuarios. Sin embargo, los encuestados consideran que más recursos contribuirían a expandir sus programas y darían más apoyo a los usuarios.

La dimensión social es una parte intrínseca de la misión de los centros, como en Alemania: *es parte de la filosofía y la base del trabajo pedagógico.*

Los principales centros de actividades que se llevan a cabo para abordar la inclusión social, son programas de capacitación con jóvenes, asesoramiento y apoyo a la comunidad. Algunas de las actividades implementadas son: en **Rumania**: Capacitación para educadores de derechos humanos, Check-out en el vecindario, El laboratorio para la educación en derechos humanos, Timisoara - Capital juvenil.

En **Alemania**, las actividades están orientadas a *desarrollar competencias sociales, seguridad en sí mismas, autoestima, tolerancia y sentido de comunidad. Nuestro trabajo diario consiste en utilizar un enfoque práctico y aplicado: ayudar a los jóvenes a interactuar, cooperar, apoyarse mutuamente y mostrarse solidaridad.*

En **Cataluña**, los centros se centran en 3 direcciones principales: la generación de relaciones entre educadores y jóvenes, la perspectiva comunitaria y los valores de igualdad (desde el género, origen, estatus socioeconómico, entre otros).

**En Eslovenia:** *proporcionamos a los jóvenes información sobre las oportunidades que tienen dentro de los programas gubernamentales existentes, en el extranjero y proyectos para jóvenes emprendedores. Junto con los programas para abordar el desempleo, ofrecemos asesoramiento en otros asuntos, como posibles problemas legales y asuntos familiares. Otras actividades son talleres motivacionales, seminarios con jóvenes emprendedores y voluntarios exitosos, eventos de redes.*

## Tema 3. Necesidades formativas

Los **subtítulos** discutidos en este tema están relacionados con las necesidades de formación consideradas como las más relevantes para el personal del centro (personal educativo y voluntarios), los métodos que se consideran más apropiados para formar al personal y los aspectos relacionados con los temas de formación, el tipo de formación, el tipo de estructuras y otras necesidades relacionadas con el correcto desarrollo del trabajo.

El tema de necesidades de formación es uno de los críticos a nivel de centros. La mayoría de los encuestados estuvieron de acuerdo en que la formación de los jóvenes trabajadores y voluntarios es impartida por la universidad (formación inicial) y actividades continuas como cursos, seminarios, tutorías. A pesar de la gran variedad de formas de formación, los encuestados consideran la formación como una parte crucial de sus centros y es un aspecto que debe mejorarse continuamente. Esta preocupación se justifica por un par de razones: por un lado, el experimento de la sociedad de los cambios permanentes, las implicaciones para las actividades y los objetivos del centro, y por otro lado, la necesidad de mejorar continuamente los servicios prestados.

Los encuestados mencionaron varios aspectos de la formación a considerar. Una posible clasificación de estos podría ser la siguiente:

**Habilidades sociales:** los jóvenes trabajadores necesitan más capacidades para interactuar socialmente. Como por ejemplo las dinámicas de los grupos, el manejo de conflictos y las habilidades de comunicación. Por otro lado y dirigidos en relación con los recursos materiales precarios que tienen que gestionar los jóvenes, los encuestados identificaron como una necesidad la capacidad de gestión administrativa y gestión de recursos (como en el caso de Cataluña) o gestión de recursos humanos (en el caso de Rumania). Las habilidades sociales también están asociadas a la identificación de las necesidades, sentimientos y motivaciones de los usuarios como en el caso de Alemania.

**La creatividad** es otro aspecto mencionado para los encuestados. El uso de métodos creativos para trabajar con jóvenes con el fin de mejorar su participación y aprendizaje aparece como temas de interés en el caso de Alemania y Cataluña.

Los encuestados de Finlandia y Alemania destacan **las competencias internacionales de trabajo juvenil** o las habilidades multiculturales como necesidades de formación.

Los encuestados también mencionaron las competencias requeridas por el aprendizaje organizacional y las necesarias para mejorar el desarrollo organizacional. Es el caso de Finlandia y Rumanía.

Las necesidades de formación no solo se refieren a los trabajadores jóvenes, sino también a los voluntarios. En este sentido, se refieren al desarrollo personal, las habilidades de comunicación y la implementación del proyecto (en el caso de Rumania y Finlandia).

## Tema 4. Retos

Los **subtítulos** discutidos en este nivel están vinculados a los principales desafíos que el centro y los trabajadores tienen en su profesión, la posible intervención para prevenir estos desafíos y los recursos necesarios para abordar las necesidades de los usuarios.

Este tema está vinculado al anterior y tiene como objetivo detectar los principales desafíos que enfrentan los trabajadores juveniles en su profesión para establecer recomendaciones y promover intervenciones específicas a nivel de centro.

Los desafíos son diversos y generalmente están relacionados con el contexto nacional y regional. Mientras que en Cataluña, la principal preocupación es asegurar una mejor conexión entre el centro y la comunidad, mejorar el empoderamiento de los jóvenes y su desarrollo personal, en el caso de Alemania, "el mayor desafío es comprender que el trabajo de los jóvenes no es desarrollar a los jóvenes en un la dirección que alguien quiere, sino apoyarlos para que se desarrollen a sí mismos”.

El vínculo entre los centros y la comunidad también se refiere al compromiso de todas las partes interesadas con las actividades del centro y la necesidad de crear una colaboración fructífera entre ellos. Es el caso de Alemania y Rumanía.

La falta de recursos representa otro problema y el tratamiento de la precariedad y sus consecuencias representan, en opinión de los encuestados, otros problemas importantes. La preocupación por el aseguramiento de la calidad es un desafío cuando se acorta la financiación: "entregar la cantidad manteniendo la calidad", como lo indican los encuestados de Finish.

No solo los recursos ponen a los jóvenes trabajadores frente a las dificultades, sino también las actitudes y motivaciones de los usuarios. Los encuestados eslovenos los nombraron de la siguiente manera*. “A veces nos resulta difícil llegar a los jóvenes que han llegado al punto en que ya no están activos o han perdido la esperanza de poder encontrar un empleo. Esto es comprensible, ya que los últimos años han sido muy difíciles desde un punto de vista económico. La dificultad para motivarlos también está relacionada con eso y es un desafío constante. También debe ir de la mano con la situación en que vivimos, debemos prepararlos para la situación del mercado laboral y no darles esperanza sin ninguna base. Tenemos que hacerles saber que muchas de sus actividades no darán frutos y cómo hacer frente al rechazo”*

En Rumania, los desafíos se pueden dividir en dos áreas principales relacionadas con los aspectos políticos y de gestión de los centros. Los encuestados detallaron estos desafíos como*: "Los principales desafíos de los trabajadores están relacionados con el reconocimiento de su trabajo y de su estatus en la sociedad, debido a que aunque existe una ley de trabajadores juveniles en Rumania, no es tan popular y reconocida a nivel nacional. Otro desafío que tienen los trabajadores está relacionado con la relación que tienen tanto con la comunidad como con su propio equipo. El desafío se refiere a la identificación del canal de comunicación adecuado y las herramientas de comunicación adecuadas necesarias para que el proceso educativo sea más funcional y eficiente. Para superar estos desafíos, debe haber un mayor reconocimiento del trabajo juvenil y una conciencia nacional sobre la importancia del trabajo juvenil, especialmente a través de la educación no formal. Por otro lado, el centro tiene, como principales desafíos, seguir su propia estrategia, en términos de visión y misión. Hay un aspecto financiero que a veces interfiere con la misión social del centro. Para superar este desafío, el centro debe centrarse más en el aspecto social de su misión”.*

## Tema 5: Oportunidades/Fortalezas

Este tema se centra en la percepción que los encuestados tienen de las oportunidades que tienen los centros juveniles para implementar sus actividades y las mejores prácticas realizadas.

Los encuestados consideran que a pesar de las dificultades que enfrentan para cumplir con sus tareas, los centros también se benefician de una serie de oportunidades.

Algunos de estas están relacionadas con la estructura interna del centro y los recursos humanos, otras están conectadas con los planes estratégicos y estrategias del centro y otras tienen más probabilidades de responder a las actividades de los usuarios.

Por ejemplo, en Rumania, el centro considera trabajar con un plan estratégico de 5 años y luego ayudar a coordinar las actividades y tener una buena gestión y un alto impacto de sus actividades. Esto se debe a la creación de un entendimiento y un compromiso comunes entre los usuarios y el personal en las direcciones de trabajo y centro. Involucrar a todos los agentes en la toma de decisiones se considera otra fortaleza de los centros, como es el caso en Rumania y Finlandia.

## Tema 6: Necesidades de los usuarios

Este tema aborda las necesidades y expectativas de los usuarios y la forma en que los centros responden con sus estructuras, conocimientos y recursos para ayudarlos a abordar estas necesidades.

Las necesidades y expectativas de los usuarios, en cuanto a la funcionalidad del centro, es que el centro les ofrezca acceso a sus instalaciones y a su personal. Este es el caso de Rumania, donde "el centro está abierto para cualquier organización y tienen acceso a las instalaciones y al personal de forma gratuita".

También en Finlandia, los encuestados consideran que los beneficios del centro forman una estructura y recursos suficientes para atender todas las necesidades de los usuarios. Sin embargo, las áreas de mejora se consideran las "*necesidades del área rural, que cubren una gran cantidad de actores como un centro de apoyo, que promueve el trabajo de los jóvenes y los jóvenes en nuestra área rural, que no deben olvidarse cuando se desarrolla la ciudadanía y se necesita más personal para ofrecer actividades a todos quienes lo quieran”.*

## Tema 7: Estructuras de los centros para orientación

Este tema trata sobre las estructuras existentes y los métodos de trabajo del centro que le permiten desarrollar orientación y apoyo ocupacional para acceder al mercado laboral.

Con respecto a este aspecto, en la mayoría de los centros existen infraestructuras o programas que abordan las orientaciones de los usuarios para la inclusión en el mercado laboral o la inclusión social. La mayoría de ellos son implementados por los jóvenes trabajadores y tienen como prioridad preparar a los jóvenes para tener éxito en el mercado laboral.

Los mecanismos utilizados para alcanzar este objetivo son variados. En el caso de Rumania, *“Las estructuras tienen la forma de una oficina abierta donde los jóvenes pueden venir y obtener orientación para crear un CV, crear una carta motivacional o cualquier otra tarea relacionada con el trabajo. El centro actualmente está preparando un programa de pasantías que ayudará a que más jóvenes se integren en el mercado laboral”.*

En Eslovenia se implementan actividades similares, según los encuestados: *“Proporcionamos a los jóvenes información sobre las posibilidades que tienen con respecto a la educación y el empleo a nivel local, regional y en el extranjero. Organizamos talleres y seminarios educativos, conferencias y cursos de idiomas e informática, lo que permite a los jóvenes agregar habilidades adicionales a sus CV. También les damos la oportunidad de participar activamente a través del voluntariado y compartiendo sus conocimientos como profesores o moderadores de eventos”.*

En Cataluña el principal problema es la información sobre los derechos laborales. Los encuestados reconocen la necesidad de ofrecer más formación y asesoramiento a los jóvenes desempleados para prevenir la precariedad laboral.

## Tema 8: Relación de necesidades y expectativas

Este tema trata sobre las necesidades de los centros de concordancia con las necesidades de los usuarios y las necesidades sociales/expectativas.

Las respuestas son bastante diversas en este sentido, desde una mayor conciencia de la sociedad para el trabajo de los centros juveniles (en el caso de Alemania), a una planificación de recursos más ajustada (en el caso de Finlandia).

Una línea común entre todas las respuestas se señala a través del equilibrio entre recursos y posibilidades, y el uso de diferentes métodos como la consulta, el análisis de necesidades y la correlación de las necesidades de los usuarios con los objetivos y actividades del centro. Como afirmaron los encuestados rumanos: “Las expectativas de los jóvenes trabajadores para hacer mejor su trabajo tienen dos aspectos principales. El reconocimiento de su estatuto y el apoyo financiero recibido para poder implementar actividades sostenibles”.

# **Conclusiones**

Los resultados de las diferentes técnicas utilizadas en el estudio ofrecen una amplia comprensión del funcionamiento de los centros juveniles en toda Europa. La mayoría de los centros son financiados con fondos públicos y todos ellos participan activamente en la implementación de programas educativos y de apoyo para jóvenes. Existe una gran variedad de dominios de actividades implementadas, sin embargo, en casi todos los centros se presta especial atención al asesoramiento y las actividades educativas para la inclusión.

En general, los centros se benefician de la infraestructura y del personal para la implementación de sus programas. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los participantes reconocieron la necesidad de contar con más personal profesional. En realidad, en este sentido, consideran deseable no solo tener a su disposición un mayor número de personal, sino también mejor capacitados en diferentes aspectos como: competencias de gestión, competencias de asesoramiento, resolución de conflictos, entre otras. Las deficiencias en el número y la formación afectan a la calidad de las actividades implementadas, como lo indicaron algunos de los encuestados en la encuesta.

Un aspecto importante de cualquier organización está relacionado con su estructura y sus estrategias de trabajo. En este sentido, los participantes consideran que sus centros están bien organizados y pueden atender a todos los usuarios, reconocen la necesidad de un mecanismo adicional como instrumento de garantía de calidad que les permita tomar decisiones y ampliar su área de trabajo. Una vulnerabilidad identificada por la encuesta está relacionada con el desarrollo de competencias tales como: habilidades intra e interorganizacionales, gestión de datos, planificación estratégica y orientación y asesoramiento, entre otras.

A pesar de la pequeña cantidad de centros que participaron en el estudio, esto nos ofreció la posibilidad de diseñar futuras actividades de capacitación para mejorar las competencias y habilidades de los profesionales, así como pautas para facilitar el desarrollo organizativo.

# **Apéndice**

## Plantilla para recopilar datos de cada contexto socio

plantilla
centros juveniles en europa

1. Proporcione la definición (si corresponde) de "centro juvenil" en su país / región.
2. Describe qué es un "trabajo juvenil”.
3. Haga una breve lista de las actividades realizadas en el marco de los centros juveniles en su país/región.
4. Proporcione una lista de beneficiarios que asisten a centros juveniles en su país/región (por ejemplo, edad, perfil social, intereses...).
5. Identificar las principales competencias/habilidades del trabajador juvenil (de acuerdo con la legislación local).
6. Identificar las competencias/habilidades específicas del trabajador juvenil en el campo de la inclusión social y la orientación profesional.
7. ¿Qué tipo de título o certificación se requiere para el trabajador joven en su país/región?
8. ¿Los centros juveniles son públicos o privados?
9. ¿Quién los financia?

## Encuesta

ENCUESTA PARA LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES JUVENILES

El objetivo del estudio es identificar las necesidades de los trabajadores jóvenes en términos de desarrollo organizativo y aspectos de capacitación. Los datos orientarán a los líderes institucionales para mejorar el desarrollo de los centros y promover acciones orientadas a desarrollar las competencias de los empleados.

La encuesta será completada por profesionales que trabajen en centros juveniles.

**Datos de identificación del centro:**

* Nombre del centro:
* Tipo de financiación: pública, privada, ambas.
* Edades de los beneficiarios:
* Número de profesionales que trabajan:
* Año de creación:
* ¿Es el enfoque principal del programa del centro los jóvenes y las personas que trabajan con y para los jóvenes? Sí –No
* ¿En qué medida la mayoría de las actividades educativas en el centro corresponden al perfil de educación no formal?
	+ Nunca ….siempre

**Datos sociodemográficos (solo para intereses estadísticos)**

* Máximo grado o certificación:
* Género:
* Edad:
* Años de experiencia trabajando con jóvenes:
* Años de experiencia trabajando en el mismo centro juvenil:

**Dimensión 1: estructura y organización**

Por favor, elija la opción de acuerdo con su conocimiento sobre el centro:

1. ¿Tiene el centro un plan estratégico donde su misión y actividades estén bien definidas?

Sí… No

2. ¿El centro se beneficia del apoyo de las autoridades locales / regionales / nacionales?

               Sí... No

En caso afirmativo, ¿podría proporcionar algunos detalles?

3. ¿En qué medida la participación de los jóvenes y las organizaciones juveniles en la elaboración de este plan?

Nunca... siempre

4. ¿Tiene el centro un formato, estructura o consejo permanente para la participación de los jóvenes en términos de contenido y recursos?

No…Sí

5. ¿En qué medida se tienen en cuenta las necesidades de los beneficiarios en el plan estratégico y sus actividades?

Nunca…Siempre

6. ¿Percibe que el centro representa una estructura para la inclusión social de los jóvenes?

Nunca…Siempre

¿Podría proporcionar más información?

7. ¿El centro tiene una estructura específica para que los jóvenes promuevan la inclusión en el mercado laboral?

No…Sí

¿Podrías describir qué tipo de estructuras tiene?

8. ¿El centro es accesible para jóvenes con necesidades especiales, tanto en términos de programación como de medios físicos?

Nunca---siempre

9. ¿El centro desarrolla actividades clave y mejores prácticas de manera participativa con jóvenes, organizaciones juveniles, asociaciones y estructuras?

Nunca---siempre

¿Podría dar algunos ejemplos de actividades?

10. ¿Existe alguna colaboración entre autoridades y centros juveniles?

 No---Sí

Si es sí:

10.1. ¿Qué nivel de autoridad es?

Gobierno central      región/condado/país                municipio

10.2. ¿La autoridad proporciona especificaciones sobre los centros juveniles en cuanto a los siguientes temas o está de acuerdo con el proveedor de trabajo juvenil?

Cantidad de donación sí / no

Actividades principales sí / no

Contenido específico (como teatro, música, etc.) sí / no

Cantidad de ofertas sí / no

Horario de apertura sí / no

Tamaño de la instalación sí/ no

Actividades de divulgación sí/ no

Control de calidad sí / no

**Dimensión 2: Contenido y métodos**

1. ¿El centro ofrece condiciones de trabajo flexibles y adecuadas para las actividades que utilizan?

Metodología de educación no formal Nunca-----siempre

Ambiente adecuado Nunca-----siempre

2. ¿Entiende el personal del centro cómo funciona la educación no formal y que su función es apoyar las actividades?

Nunca……siempre

3. ¿El centro produce sus propios materiales educativos adaptados a las necesidades de los beneficiarios?

Nunca……siempre

4. ¿Las actividades del centro crean un efecto multiplicador entre los jóvenes, las organizaciones juveniles y la comunidad?

 Nunca…….siempre

**Dimensión 3: Desarrollo del personal**

1. ¿El centro tiene miembros del personal educativo interno responsables de garantizar la coherencia conceptual, el aseguramiento de la calidad y el apoyo para las actividades, incluidas aquellas dirigidas por personal educativo externo?

 Nunca-----siempre

1. ¿El equipo de personal educativo del centro es suficientemente grande para la cantidad y el volumen de actividades realizadas?

Nunca-----siempre

Justifica la respuesta:

1. ¿Puede el centro demostrar la competencia de su personal educativo para actividades educativas no formales basadas en valores?

Nunca-----siempre

4. ¿Qué tipo de necesidades de formación crees que tiene el personal?

* Competencias de formación (planificación de actividades de formación, evaluación de usuarios, diseño de proyectos ...)
* Gestión de datos
* Orientación y asesoramiento
* Detección de necesidades
* Competencias inclusivas
* Competencias sociales (empatía, interacción social, comunicación,…)
* Creatividad
* Competencias administrativas
* Conocimiento del sistema de bienestar / red de apoyo.
* Habilidades inter e intraorganizacionales (comunicación y trabajo con profesionales de la misma institución o de otras instituciones)
* Otras (nombre)

**Dimensión 4. Aseguramiento de la calidad.**

1. ¿El centro implementa regularmente la evaluación como base para el aprendizaje y la superación personal?

Nunca----siempre

1. ¿El centro desarrolla modelos de trabajo juveniles nuevos e innovadores?

Nunca----siempre

¿Podría dar algunos ejemplos de estos modelos?

1. ¿El centro intercambia información con otros actores (profesionales y voluntarios involucrados en el desarrollo del trabajo juvenil a nivel nacional e internacional) del sector juvenil sobre el contenido y la calidad de su trabajo?

Nunca----siempre

1. ¿Se les pide a los usuarios del centro que proporcionen evaluaciones y comentarios sobre el servicio prestado por el centro?

Nunca----siempre

1. ¿La administración del centro toma en cuenta las evaluaciones y comentarios de los usuarios para mejorar la calidad del servicio de manera continua?

Nunca----siempre

1. ¿Tiene el centro procedimientos y mecanismos de rendición de cuentas?

Nunca----siempre

Si es así, pon algunos ejemplos de ello:

**Dimensión 5. Infraestructura**

1. ¿El centro juvenil usa infraestructura adecuada para un gran número de participantes?

Sí……No

1. ¿Proporciona el centro instalaciones de alojamiento dentro del campus?

Sí...…No

1. ¿Ofrece el centro infraestructura mínima adecuada para actividades internacionales?
* materiales traducidos
* competencias de idiomas extranjeros
* interpretación simultánea
* Otras:

## Plantilla de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTAS PARA LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN CENTROS DE JUVENTUD

Esta guía para entrevistas forma parte del proyecto "Creación de un marco y desarrollo de contenidos para los centros juveniles del futuro" financiado en el marco del Programa Erasmus + (Ref. KA2-2016-1-RO01-KA205-024305).

El objetivo del estudio es comprender las necesidades y expectativas de los profesionales en relación con su actividad en los centros juveniles de Europa.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Temas** | **Preguntas** | **Comentarios/notas para el entrevistador** |
| **Centros de gestión organizativa de herramientas** | ¿En qué documento se basa el centro juvenil? (planes, estrategias, programas, etc.)¿Quién está involucrado en su diseño e implementación? ¿Son los usuarios parte del proceso? | * Información sobre la duración de las estrategias.
* ¿Quién está involucrado en el diseño de las estrategias (vienen de las autoridades locales?)
* Atención especial a la participación de los usuarios en el diseño de las estrategias / planes….
 |
| **Centros de estructuras para su inclusión** | ¿Las estructuras existentes del centro le permiten desarrollar actividades para la inclusión social?En caso afirmativo, ¿cómo se describen estas estructuras?Si no es así, ¿qué crees que se necesita para alcanzar este objetivo? | para incluir aspectos relacionados con las necesidades relacionadas con las instalaciones (edificios, infraestructura ...), logística (recursos humanos y materiales necesarios para garantizar un funcionamiento adecuado) y desarrollo del personal (necesidades relacionadas con la capacitación y la preparación del personal) |
| **Necesidades de formación**  | ¿Cuáles son las necesidades de capacitación que considera más relevantes para el personal del centro? (refiriéndonos por personal a: personal docente y voluntarios).¿Cuáles son los métodos que considera más apropiados para capacitar al personal? | Discutir aspectos relacionados con la capacitación, el tipo de capacitación, el tipo de estructuras y otras necesidades relacionadas con el desarrollo adecuado del trabajo.Tener en cuenta los distintos niveles educativos y geográficos (nacional, local, internacional). |
| **Retos** | ¿Cuáles son los principales desafíos que considera que el centro y los trabajadores tienen en su profesión?¿Cómo crees que podrían superarse?¿Qué recursos crees que se necesitan para responder mejor a las necesidades de los usuarios? | Cuando arbitramos “desafíos”, podemos considerar los problemas como: falta de tiempo, de recursos, desafíos sociales o internos |
| **Oportunidades/Fortalezas** | ¿Cuáles son las oportunidades (mejores prácticas) que considera relevantes para su trabajo?¿Cómo están impactando en tu actividad?¿Cómo se pueden replicar? |  |
| **Necesidades de los usuarios** | ¿Cuáles son las necesidades y expectativas de los usuarios?¿Tiene suficientes estructuras, conocimientos y recursos para ayudarlos a abordar estas necesidades? |  |
| **Estructuras de los centros para orientación** | ¿Las estructuras existentes y los métodos de trabajo del centro le permiten desarrollar orientación y apoyo ocupacional para acceder al mercado laboral?En caso afirmativo, ¿cómo se describen estas estructuras?Si no es así, ¿qué crees que se necesita para alcanzar este objetivo? | El ítem podría estar abordando el desarrollo personal. |
| **Relación de necesidades y expectativas**  | ¿Cómo se relacionan las necesidades de los centros con las necesidades de los usuarios y las necesidades sociales / expectativas?¿Cuáles son sus expectativas como trabajador juvenil para poder hacer mejor su trabajo? | Las expectativas se refieren a aquellos aspectos que hacen que los jóvenes trabajadores tengan un mejor desempeño. |
|  |  |  |