Coperta 1 Crearea unui cadru şi dezvoltarea conţinutului acestuia pentru centrele de tineret de mâine

 Studiu asupra nevoilor centrelor de tineret și lucrătorilor cu tinerii

Pag 2 Co-finanțat prin Programul Erasmus+ al Uniunii Europene

 Acest document a fost realizat cu sprijinul financiar al Uniunii Europene(Programul Erasmus Plus) prin proiectul “Crearea unui cadru şi dezvoltarea conţinutului acestuia pentru centrele de tineret de mâine”(KA2-2016-1-RO01-KA205-024305). Întreaga responsabilitate asupra conținutului revine autorilor și nu poate fi considerat ca fiind poziția Uniunii Europene.

Pag 3 Crearea unui cadru şi dezvoltarea conţinutului acestuia pentru centrele de tineret de mâine

 KA2-2016-1-RO01-KA205-024305

Coordonatori

Georgeta Ion și Aleix Barrera-Corominas

Universitatea Autonomă din Barcelona

Parteneri în proiect

Fundația Județeană pentru Tineret Timiș

Roter Baum Berlin UG-centrala

Universitatea Autonomă din Barcelona

Nuorisokeskus Villa Elba

RIS Dvorec Rakičan

Municipiul Timișoara

Prima ediție noiembrie 2018

Design Dragoș Samoilă Miruță

Editor Fundația Județeană pentru Tineret Timiș

Cuprins

Index…………………………………………………..4

Introducere…………………………………………5

Shema de revizuire a contextului………..6

Studii:caracteristicile centrelor de tineret din Europa……..12

 Structura Studiului………………………….13

 Constatări……………………………………..13

 Profilul respondenţilor şi al centrelor….13

 Structura şi organizarea centrului………17

 Dimensiune: Dezvoltarea staff-ului……19

 Dimensiune: Asigurarea calităţii………20

 Dimensiune: Infrastructura……………..21

 Sprijinul primit de centrele de tineret…..21

 Centrele de tineret ca structură de incluziune socială….22

 Structurile centrului de tineret pentru promovarea incluziunii pe piaţa muncii….24

 Activităţile centrului de tineret şi implicarea tineretul…….25

 Echipa centrelor de tineret ……26

Interviuri: Să înţelegem nevoile şi aşteptările profesioniştilor.. 31

 Subiectul 1: Instrumentele managementului organizaţional al centrelor……31

 Subiectul 2: Structurile centrelor pentru incluziune…33

 Subiectul 3: Nevoile de instruire…….34

 Subiectul 4: Provocări……….35

 Subiectul 5: Oportunităţi/Puncte tari….36

 Subiectul 6: Nevoile utilizatorilor…37

 Subiectul 7: Structurile centrului pentru îndrumare…37

 Subiectul 8: Corelarea nevoilor cu aşteptările…..38

Concluzii………………………….39

Appendix………………………..40

 Şablonul de colectare a datelor de la fiecare partener…..41

 Studiu……………………………………41

 Schema interviului……………….46

 Sfârşit de pagină

 Introducere

Dezvoltarea proiectului “Crearea unui cadru şi dezvoltarea conţinutului acestuia pentru centrele de tineret de mâine” are ca obiectiv studierea nevoilor angajaţilor centrelor de tineret din spaţiul european. Pentru atingerea acestui obiectiv au fost efectuate câteva activităţi:

-Model de revizuire a contextului: obiectivul acestui document a fost de a pune de acord toţi partenerii asupra definiţiei unui centru de tineret, angajatului unui centru de tineret şi a utilizatorilor lui. A fost, de asemenea, un document în care ei descriu tipul activităţilor din centrele lor, competenţele şi aptitudinile cerute pentru angajaţii care lucrează în centru şi, în acelaşi timp, despre tipul finanţărilor primite.

-Studiu: obiectivul lui este să adune informaţii despre caracteristicile centrelor şi, totodată, să identifice nevoile lucrătorilor din domeniul tineretului în contextul dezvoltării organizaţionale şi necesităţilor de instruire.

-Interviuri: interviurile au fost utile pentru colectarea informaţiilor legate de experienţele şi percepţiile profesionale legate de instrumentele pe care le au pentru a organiza şi conduce aceste centre, sau structurile destinate incluziunii sociale şi a celei de pe piaţa muncii destinate tinerilor, necesităţile de pregătire pe care le au ca profesionişti şi provocările cărora trebuie să le facă faţă ca profesionişti sau membri ai centrelor de tineret.

Rezultatele obţinute în acest stadiu al proiectului i-a ajutat pe parteneri să cunoască mai bine realitatea din centrele de tineret europene şi, totodată, să dezvolte un plan de instruire pentru a îmbunătăţi competenţele şi aptitudinile celor care lucrează cu tinerii.

Sfârşit de pagină

Modelul de revizuire a contextului

1. Furnizaţi definiţia(dacă există) a”centrului de tineret” în ţara/regiunea dvs.

Centrele de tineret sunt, în general, deţinute de autorităţile locale(Germania, Finlanda, Catalonia) sau de instituţii private, ori organizaţii neguvernamentale, fundaţii şi asociaţii(România, Catalonia). În unele cazuri, ele pot să funcţioneze sub egidă naţională(Finlanda). Oricum, ele trebuie să se alinieze legislaţiei naţionale. Centrele de tineret sunt, în special, cunoscute ca locul în care sunt efectuate activităţi şi servicii adresate tinerilor. Tinerii frecventează aceste centre pe bază de voluntariat. Unele activităţi sunt îndreptate spre dezvoltarea propriilor competenţe ale tinerilor, realizarea unui loc în care tinerii să petreacă timpul liber, să înveţe despre viaţă şi societate, să participe în mod formal şi informal la activităţi de învăţare, să promoveze mobilitatea naţională şi internaţională.

În cazul Sloveniei, definiţia oficială a Centrului de Tineret este ”o organizaţie care activează într-o comunitate locală cu intenţia de a asigura diferite opţiuni de socializare pentru tineri, încurajând participarea activă, acţiunile de voluntariat şi educaţia non-formală şi, prin urmare, contribuie la coeziunea societăţii şi integrarea socială a tinerilor”. Alte ţări nu au o definiţie specifică, dar descrierile din documente relevă faptul că modul în care înţeleg existenţa acestor centre este similar.

1. Descrieţi ce este “munca cu tinerii”

Munca în domeniul tineretului este înţeleasă ca activităţile realizate de autorităţi pentru a ajuta tinerii să îşi exercite drepturile cetăţeneşti. Astfel, munca cu tinerii le poate oferi acestora resurse, strategii şi activităţi pentru a-i ajuta, pentru a le oferi susţinere şi legitimitate ca să fie cetăţeni independenţi. Ca atare, munca cu tinerii este legată (conform Documentului din Slovenia)de: socializare şi incluziune pentru organizaţii de tineret şi, în special, pentru tinerii care nu fac parte din organizaţii specifice în plan local, regional şi internaţional, de prevenire, educaţie non-formală, voluntariat, în cultură şi domeniul social, activităţi de timp liber şi alte activităţi care se subscriu diferitelor tipuri de iniţiative de tineret.

Sfârşit de pagină

Încurajarea participării tinerilor ca cetăţeni activi în implementarea educaţiei multiculturale şi, mai ales, integrarea tinerilor în societate, printr-o mai bună cunoaştere a poziţiei şi rolului pe care îl au în societate.

În Germania, munca cu tinerii este înţeleasă ca activitate de promovare a activităţii de dezvoltare a tinerilor ca să devină auto-responsabili şi personalităţi de sprijin în comunitate, oferindu-le susţinere în dezvoltarea individuală şi socială, astfel încât să îi ajute la reducerea dezavantajelor pe care le au.

Principalele activităţi dezvoltate ca fiind muncă cu tinerii sunt:

- Educaţia non-şcolară, cu noţiuni generale, politice, sociale, din domeniul sănătăţii, culturii şi tehnicii;

-Munca cu tinerii în domeniile sportului, jocului şi socializării

-Angajare-şcoală-şi familie-legate de munca cu tinerii

-Munca cu tineretul la nivel internaţional

-Activitatea de agrement pentru copii şi tineri

-Activitatea de consiliere pentru tineret(sănătate, muncă, educaţie, relaţii sociale etc.)

3. Daţi o listă scurtă de activităţi desfăşurate în cadrul centrelor de tineret din ţara/regiunea dvs.

În cazul Cataloniei, centrele de tineret implementează activităţi de promovare a emancipării tinerilor. Prin urmare, funcţiile principale ale centrelor de tineret sunt: (1) îndrumare şi susţinere pentru a intra pe piaţa muncii; (2) prevenirea abandonului în timpul educaţiei primare şi îndrumare pentru alegerea altor forme de educaţie; (3) îndrumare şi susţinere în prevenirea unor activităţi şi obiceiuri nesănătoase; (4) încurajarea tinerilor, pe diferite niveluri, de a se implica( în instituţii, spaţii publice, centre educaţionale etc.); şi (5) ajutorarea tinerilor care provin din medii defavorizate să treacă barierele sociale. Activităţile specifice pentru atingerea acestor obiective sunt: oferirea de informaţii, organizarea de activităţi de pregătire formală şi informală, suport pentru pregătirea formală, organizarea de activităţi care să faciliteze incluziunea socială, colaborarea cu alte entităţi pentru realizarea de activităţi culturale etc.

Sfârşit de pagină

În cazul specific al Finlandei, activităţile sunt orientate pe susţinerea tinerilor în procesul de creştere şi dezvoltare. Pentru aceasta, pun la dispoziţia tinerilor activităţi educative şi practice care promovează principiile integrării în comunitate, solidarităţii, egalităţii, stilul de viaţă sănătos, multiculturalismul şi internaţionalismul, respectul pentru mediu şi viaţă. Centrele sunt şi organizatoare ale unor activităţi de timp liber pentru tineri şi facilitează schimburile internaţionale de tineri.

În cazul României, activităţile derulate de centrele de tineret sunt similare celor din Catalonia, Germania, Slovenia şi Finlanda. Ele pot fi rezumate astfel:

-Colectarea de informaţii despre tineri prin interacţionări directe

-Organizarea de evenimente pentru tineri(educaţionale, de recreere, sportive, informative etc.)

-Facilitarea învăţării non-formale şi informale

-Facilitarea relaţiilor dintre tineri şi instituţiile publice(ex.Ministerul Tineretului şi Sportului, Consiliul Judeţean al Tinerilor, municipalităţi etc.)

-Furnizarea de informaţii generale şi consilierea tinerilor

-Asigurarea cooperării cu comunitatea

-Relaţiile internaţionale în domeniul muncii cu tinerii

- Activitatea de recreere pentru copii şi tineri

-Asigurarea infrastructurii pentru ca tinerii să îşi organizeze propriile activităţi

-Implementarea programelor de mobilitate pentru tineri

-Promovarea activităţii de voluntariat în rândul tinerilor

4. Furnizaţi o listă a beneficiarilor care participă la activităţile din centrele de tineret din ţara/regiunea dvs.(ex.: vârstă, profil social, domenii de interes etc.).

Conceptul de “tineret” este diferit în fiecare ţară. De exemplu, în cazul Germaniei, centrele de tineret sunt destinate persoanelor cu vârsta între 0-27 de ani,

Sfârşit de pagină

în cazul României între 14 şi 35 de ani, iar în Spania sunt considerate tinere persoanele între 16 şi 29 de ani, în timp ce în Slovenia sunt între 15 şi 29 de ani. Cu toate acestea, putem, găsi persoane în jurul acestor vârste care sunt interesate de activităţile propuse de aceste centre.

România: atenţia merge în special spre tinerii aflaţi în procesul educaţional secundar şi terţiar, fără distincţie referitoare la statut social, ori rezidenţă(urban sau rural).

Catalonia: orientarea este spre elevii din ciclul secundar al educaţiei şcolare, respectiv persoanele dezavantajate din mediul urban. Centrele lucrează cu alte organizaţii, cum ar fi şcolile din ciclul secundar, departamentele sociale, centre civice, asociaţii de tineret etc.

Finlanda: centrele de tineret au ca beneficiari tineri, şcoli, ascoiaţii, tineri aflaţi în situaţii de risc privind incluziunea socială, familii, lucrători profesionişti în domeniul tineretului etc.

Germania: atenţia se îndreaptă spre toate tipurile de tineri, aflaţi în orice situaţie, cu excepţia serviciilor de educaţie formală(ex.: grădiniţă, munca cu tinerii, munca cu tinerii în domeniul social, consiliere familială, suport pentru copiii aflaţi în pericol…)

-Slovenia: grupurile non-formale de tineri(grupurile care nu au statut oficial) şi grupurile formale de tineri sau tinerii care se alătură diferitelor cluburi formale, societăţi sau asociaţii.

5. Identificaţi principalele competenţe/abilităţi ale lucrătorilor din domeniul tineretului(în conformitate cu legislaţia locală)

Conform cercetării sociale realizată în decembrie 2016 de Ministerul Tineretului şi Sportului din România, Cercetare Socială în privinţa lucrătorilor din domeniul tineretului- Revizuirea Standardelor, principalele competenţe/abilităţi ale celor care lucrează în domeniul tineretului ar fi următoarele:

-Petrecerea timpului cu tinerii şi culegerea informaţiilor

-Identificarea abilităţilor şi competenţelor fiecărui tânăr

-Mentoratul şi acordarea de sprijin pentru tineri în vederea dezvoltării deprinderilor şi competenţelor idetnificate

-Instructor pentru fiecare tânăr

-Crearea calendarului evenimentelor şi asumarea responsabilităţii desfăşurării lor

-Asumarea responsabilităţii pentru încredinţarea de sarcini fiecărui tânăr ar fi bine să fie pregătită/aprobată doar de colegii săi

Sfârşit de pagină

-Coordonarea voluntarilor implicaţi în eveniment şi responsabilizarea acestora faţă de munca lor

-Coordonarea activităţilor şi a tinerilor participanţi pe timpul evenimentelor

-Pregătirea rapoartelor de progres şi asumarea responsabilităţii faţă de ele

-Facilitarea relaţiilor dintre tineri şi organizaţiile non-guvernamentale şi instituţiile publice

- Informarea şi consilierea, în general, a tinerilor

-Asigurarea coperării în cadrul comunităţii

Nu a fost găsită nicio informaţie despre competenţe specifice pentru cei care lucrează cu tinerii, în nicio ţară participantă. Dar în general, cel care lucrează cu tinerii este înţeles ca fiind acel profesionist care dezvoltă activităţi pentru a facilita incluziunea tinerilor şi dezvoltarea lor. De aceea, unele dintre competenţele generale ale lucrătorului de tineret trebuie să fie:

-Abilităţi de comunicare.

-Capacitatea de a empatiza cu tinerii.

-Capacitatea de a organiza activităţi într-un context dinamic

-Abilităţi multiculturale

-Flexibilitatea de a lucra în diferite situaţii

-Cunoştinţe despre comunitatea în care se află centrul de tineret

-Capacitatea de a atrage tinerii să se implice în proiectele centrului şi în planificarea activităţilor din comunitate

- Capacitatea de a coordona activităţi împreună cu alţi profesionişti şi instituţii

-Cunoştinţe despre instrumentele de prevenire a excluziunii sociale

-Capacitatea de a lucra ca şi consilier la nivel profesional şi academic

-Îndrumare în carieră

-Competenţe de consultanţă

Sfârşit de pagină

6. Ce fel de grad sau certificare se cere pentru cei care lucrează cu tinerii în ţara /regiunea dvs.

Profesioniştii care lucrează în centre de tineret pot avea diferite grade profesionale sau atestate. În orice caz, atestarea în sistemul educaţiei secundare este necesară pentru a lucra într-un centru de tineret şi, normal, cunoştinţe din domeniul educaţiei şi cel social. Nu sunt informaţii despre o certificare a unei pregătiri specifice în domeniul tineretului. Profesioniştii sunt specializaţi în incluziune socială, educaţie, servicii sociale, sport etc. Diplomele universitare nu sunt obligatorii, dar sunt, în general, necesare pentru directori/manageri de centre de tineret. În orice caz, se pare că experienţa este cea care se cere drept competenţă pentru a lucra cu tinerii în centre de tineret. În cazul Sloveniei, din 2016 Oficiul Republicii lucrează la identificarea cunoştinţelor şi abilităţilor profesionale pe care cei care lucrează cu tinerii trebuie să le dezvolte în activitatea lor.

7. Sunt centrele de tineret publice sau private?

Centrele de tineret din Europa pot fi publice(în mod normal deţinute de municipalitate) sau private(ale unor organizaţii neguvernamentale, asociaţii sau fundaţii)

-România: Centrele private de tineret au la bază organizaţii neguvernamentale(asociaţii ori fundaţii). Centrele de tineret publice au fost create în baza Legii româneşti nr.333/2006.

-Catalonia: Centrele de tineret sunt, în principal, ale municiplităţilor, ceea ce înseamnă că sunt publice. Există şi unele centre private, de asemenea, întemeiate de asociaţii şi fundaţii.

-Finlanda: Centrele de tineret sunt deţinute de municipalităţi, asociaţii şi fundaţii.

-Germania: Centrele de tineret pot fi publice sau private

-Slovenia: Centrele de tineret pot fi publice sau private

8. Cine le finanţează

Centrele de tineret sunt, în principal, finanţate de entităţi publice, autorităţi şi, de asemenea, pot primi sprijin economic de la entităţi private.

-România: Centrele de tineret private sunt finanţate din resurse proprii( finanţare de proiecte sau servicii de formare), în timp ce centrele de tineret publice sunt finanţate din fonduri publice în conformitate cu Legea românească nr. 333/2006.

Sfârşit de pagină

-Catalonia: Centrele de tineret private sunt finanţate din resurse proprii şi alocări publice. În cazul centrelor publice, ele sunt în întregime finanţate de organisme publice, în principal de autorităţile locale, apoi de guvernele provinciale.

-Finlanda: Ministerul Educaţiei şi Culturii vinde servicii şi face proiecte.

-Germania: Centrele primesc fonduri publice, majoritar de la municipalităţi(80%), de la autorităţile pentru tineret ale landului şi de la autorităţile federale.

-Slovenia: Centrele de tineret primesc în jur de 40% din finanţare de la bugetul local, un sfert de la bugetul naţional sub formă de programe, iar restul din programe internaţionale de finanţare şi servicii de piaţă oferite.

Studiu: Caracteristicile centrelor de tineret din Europa

Ca parte a proiectului, dezvoltăm un studiu care are drept scop să identifice nevoile celor care lucrează cu tinerii în ceea ce priveşte dezvoltarea organizaţională şi aspectele specializării. Datele vor ghida liderii instituţionali pentru a îmbunătăţi dezvoltarea centrelor şi a promova acţiuni orientate spre dezvoltarea competenţelor angajaţilor. În total, sunt implicaţi în studiu 23 de reprezentanţi din 23 de centre de tineret din 11 ţări. Distribuţia pe ţări a celor care au furnizat date este detaliată în tabelul 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Ţara | Numărul de anchete valabile | Ţara | Numărul de anchete valabile |
| Belgia |  2 | România |  3 |
| Finlanda |  1 | Serbia |  1 |
| Germania  |  3 | Slovenia |  2  |
| Irlanda |  1 | Spania |  5  |
| Italia |  2 | Turcia |  1 |
| Portugalia |  2  | Total |  23 |

 Tabel 1: Baza naţională de date

Datele au fost adunate din noiembrie 2016 până în februarie 2017 în sistem de auto-administrare şi chestionare online. Datele au fost analizate folosind: studierea frecvenţei, mijloace sociologice şi analize de conţinut.

Sfârşit de pagină

Structura Studiului

Studiul a fost structurat după cum urmează:

1.Identificarea datelor/informaţiilor legate de profilul unui centru şi participanţi, inclusiv date socio-demografice(doar în interes statistic)- informaţii legate de profilul celor chestionaţi

2. Dimensiunea1: Structura şi organizarea centrului: Se referă la caracteristicile instituţionale ale centrului cum ar fi planificarea, echipa, unităţile organizaţionale.

3.Dimensiunea2:Conţinut şi metode: Se referă la conţinutul pregătirii şi metodologiile de pregătire folosite în centru

4. Dimensiunea 3: Dezvoltarea echipei: Se referă la dezvoltarea profesională a echipei/staff-ului centrului

5. Dimensiunea 4: Asigurarea calităţii: Se referă la mecanismele pe care le are centrul pentru asigurarea şi urmărirea calităţii activităţilor

6. Dimensiunea 5: Infrastructura: Se referă la facilităţile pe care le deţine centrul.

Constatări

Profilul respondenţilor şi centrelor

Prima parte a studiului analizează profilul centrelor şi al persoanelor care au răspuns. Analizele au relevat:

* Aproape toate centrele au ca domeniu fundamental activitatea cu tinerii. Vârsta beneficiarilor este între 12 şi 30 de ani în cele mai multe cazuri.
* Majoritatea centrelor sunt finanţate din bani publici
* În general, centrele sunt mici din punct de vedere al numărului de angajaţi. 14 dintre ele au mai puţin de 20 de angajaţi
* Cele mai multe centre sunt noi(apărute după 2000)
* Profilul respondenţilor: cei mai mulţi sunt femei, sub 40 de ani şi cu studii superioare(cu masterat) şi au un nivel professional mediu sau avansat din punct de vedere al experienţei(cu mai mult de 5 şi 10 ani de experienţă)
* Aproape toate centrele depind de municipalitate şi apoi de administraţiile regionale

Sfârşit de pagină

Toate detaliile legate de datele generale se regăsesc în graficele următoare

Grafic 1: tipul finanţării(din 23 de centre) -Public

 -Privat

 -Public şi privat

 -Întreprinderi sociale care au şi închirieri de camere etc.

 -ONLUS(ONG de utilitate socială)

 -Companie publică

Grafic 2: Vârsta beneficiarilor(din 23 de centre)

Grafic 3: Numărul profesioniştilor(23 de centre) –sub 5, 6-10, 11-20, mai mult de 20

Grafic 4: Anul în care a fost creat centrul

Grafic 5: Gradul cel mai mare al certificării a 23 de profesionişti-Diplomă facultate, Master, Doctorat, Educaţie vocaţională şi pregătire în incluziune socială, Diplomă de lucrător social/pedagog social, liceu

Grafic 6: Genul –bărbat, femeie, nedefinit

Sfârşit de pagină

Grafic 7: Vârsta a 23 de profesionişti

Grafic 8: Durata experienţei în lucrul cu tinerii-mai puţin de 5 ani, 6-15, mai mult de 16

Grafic 9: Durata experienţei în lucrul cu tinerii în centre de tineret-mai puţin de 5 ani, 6-15, mai mult de 16

Sfârşit de pagină

Grafic 10:Colaboratorii- Guvernul central/ Autorităţi judeţene, naţionale, municipalităţi/ Toate acestea/ Departamentul de tineret/ Toate cele enumerate: municipalităţi, autorităţi regionale, judeţene, naţionale

Structura şi organizarea Centrului

Această dimensiune se referă la structurile centrelor oferite utilizatorilor ca răspuns la nevoile lor. În detaliu, în tabelul următor(tabelul 2 şi tabelul 3), centrele deţin structurile necesare pentru participarea tinerilor. De asemenea, majoritatea au planuri strategice specifice şi misiuni orientate spre tineri. Un aspect care va solicita atenţia în viitor este relevat de structurile orientate spre incluziunea pe piaţa muncii(12 din 21 de centre au declarat că partea de formare nu este inclusă în organizaţia lor)

Întrebări- Frecvenţa DA, Frecvenţa NU, Frecvenţa NU RĂSPUND

-Are centrul un plan stategic prin care sunt clar definite misiunea şi activităţile?

-Beneficiază centrul de suport din partea autorităţilor locale/ regionale/ naţionale?

-Are centrul o organizare permanentă, o structură sau un consiliu pentru participarea tinerilor în termeni de conţinut şi resurse?

-Deţine centrul o structură specifică pentru promovarea tinerilor pe piaţa muncii?

-Există vreo colaborare între autorităţi şi centrul de tineret?

Sfârşit de pagină

-Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord asupra acestora cu furnizorul activităţii cu tinerii (mărimea alocării)?

- Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord cu furnizorul activităţii cu tinerii (activităţile principale)?

-Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord cu furnizorul activităţii cu tinerii (conţinutul specializat, cum ar fi teatru, muzică etc.)?

-Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord cu furnizorul activităţii cu tinerii (conţinutul cantitativ al ofertei)?

- Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord cu furnizorul activităţii cu tinerii (orele de deschidere)?

- Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord cu furnizorul activităţii cu tinerii (dimensiunea facilităţilor)?

- Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord cu furnizorul activităţii cu tinerii (activităţile extinse)?

- Este autoritatea cea care stabileşte sarcinile centrului sau se pune de acord furnizorul activităţii cu tinerii (controlul calităţii)?

 Tabelul 2: Structura centrului-relevarea frecvenței

În ceea ce priveşte măsurile, centrele fac uz de structurile lor şi de planul strategic, cum se arată în tabelul 3, unde se poate vedea că în aproape toate cazurile, promovează acţiuni ce corespund profilului utilizatorilor, nevoilor lor, au un rol activ în implementarea planului strategic, dar mai puţin în planificare şi elaborare(3,71 până la 5)

Articol / În medie până la 5

-În ce măsură majoritatea activităţilor educaţionale din centre este corespunzătoare profilului non-formal?

- Care este dimensiune implicării tinerilor şi organizaţiilor de tineret în elaborarea planului?

-În ce măsură sunt nevoile beneficiarilor luate în considerare în planul strategic şi în activităţi?

-Percepeţi faptul că centrul reprezintă o structură a incluziunii sociale a tinerilor?

-Este centrul accesibil tinerilor cu nevoi speciale, atât ca programare, cât şi ca acces fizic?

-Dezvoltă centrul activităţi fundamentale şi bune practici într-o manieră participativă cu tineri, organizaţii de tineri, asociaţii şi structuri?

Sfârşit de pagină

-Oferă centrele condiţii de muncă flexibile şi adecvate pentru activităţi din sfera educaţiei non-formale?

-Oferă centrele condiţii de muncă adecvate şi flexibile pentru activităţi, folosind o atmosferă potrivită?

-Înţelege staff-ul centrului cum funcţionează educaţia non-formală şi care este rolul ei în susţinerea activităţilor?

 Tabelul 3 Structurile centrelor-mijloace

Dimensiune: Dezvoltarea personalului/staff-ului

Dimensiunea legată de nevoile personalului are o importanţă crucială în studiu din cauza implicaţiilor pe care le are în dezvoltarea organizaţională şi în implementarea măsurilor centrului. Elementele care definesc dimensiunea sunt axate pe identificarea aspectelor care vor necesita atenţie în viitor. După cum se arată în tabelul 4, echipa de conducere a declarat că instruirea necesită, mai ales, dobândirea de abilităţi inter şi intra-organizaţionale(cum ar fi munca şi comunicarea cu profesionişti din aceeaşi sau din alte instituţii), urmate de competenţe privind incluziunea şi competenţe de instruire( activităţi de planificare a instruirii, evaluarea uitilizatorilor, conturarea proiectelor…), orientare şi consultanţă, competenţe sociale(emaptie, interacţiune socială, comunicare), management al datelor, identificarea nevoilor, creativitate. După cum se poate vedea, cele mai vulnerabile competenţe sunt legate de aspectele organizaţionale: planificarea activităţii şi evaluarea nevoilor, interacţiunea cu utilizatorii, abilităţile de comunicare şi creativitatea.

Nevoile de instruire ale staff-ului –DA, NU, NU RĂSPUND

-Abilităţi inter şi intra-organizaţionale(comunicarea şi munca cu profesioniştii din aceeaşi instituţie sau alte instituţii)

-Competenţe privind incluziunea

-Competenţe privind instruirea(planificarea activităţii de instruire, asistenţă pentru utilizatori, conturarea proiectelor)

-Orientare şi consultanţă

-Competenţe sociale(emaptie, interacţiune socială, comunicare)

-Managementul datelor

-Identificarea nevoilor

-Creativitatea

-Competenţe administrative

-Cunoştinţe despre sistemul social/reţele de susţinere

Tabel 4:Nevoile staff-ului(frecvenţe)

Sfârşit de pagină

-Este staff-ul educaţional al centrului potrivit ca mărime, număr şi volum pentru desfăşurarea activităţii?

- Are centrul membri ai staff-ului intern în domeniul educaţional responsabili pentru asigurarea coerenţei conceptuale, asigurarea calităţii şi suportului pentru activităţi, inclusiv cei care activeazăîn staff-ul educaţional extern organizaţiei?

-Poate centrul demonstra comeptenţa staff-ului său educaţional pentru valorile de bază ale activităţilor din sfera educaţiei non-formale

Tabelul 5: dezvoltarea staff-ului- mijloace

Dimensiune: Asigurarea calităţii

Dimensiunea legată de asigurarea calităţii include problemele referitoare la mecanismele şi regulile utilizate la nivel naţional în vederea evaluării şi îmbunătăţirii calităţii în centre. Aspectele şi metodele folosite, agenţii implicaţi, strategiile trebuie să includă urmărirea acestor probleme. Datele analizate relevă că, în general, centrele iau în considerare evaluarea şi reacţiile utilizatorilor. Un aspect pozitiv este că utilizatorii sunt incluşi în procesul de evaluare a impactului. Şi nu numai ei sunt cuprinşi în acest proces, ci şi alte părţi interesate profesional din alte instituţii, naţionale şi internaţiobnale, precum şi voluntari(mijloace-4 puncte). Aspectul care trebuie să beneficiezede atenţie în viitor este cel legat de promovarea modelelor inovative cu tinerii beneficiari. Tabelul 6 ilustrează în detaliu datele care relevă această dimensiune.

Articol Media din 5

-Implementează centrul, în mod regulat, evaluarea ca bază a învăţării şi dezvoltării personale?

-Dezvoltă centrul noi şi inovative modele în munca cu tinerii?

-Practică centrul schimbul de informaţii cu alţi protagonişti(profesionişti şi voluntari implicaţi în dezvoltarea muncii cu tinerii la nivel naţional şi internaţional) în sectorul de tineret în ceea ce priveşte conţinutul şi calitatea activităţii?

-Sunt rugaţi utilizatorii centrului să transmită evaluări şi feed-back despre serviciile furnizate de centru?

-Iau în considerare cei care conduc activitatea centrului de evaluările utilizatorilor şi feed-back pentru a îmbunătăţi permanent calitatea serviciilor?

-Au centrele proceduri şi mecanisme de responsabilizare?

Tabelul 6: Mijloace privind dimensiunea care vizează asigurarea calităţii

Dimensiune: Infrastructura

Această dimensiune legată de infrastructură include aspecte privind faciliăţile disponibile în centre. După cum se poate vedea în tabelul de mai jos aproape toţi respondenţii declară că dispun de infrastructura necesară desfăşurării activităţii. Ei consideră că facilităţile sunt potrivite pentru un număr mare de participanţi, chiar şi infrastructura pentru activităţi internaţionale fiind destul de bună, inclusiv în ceea ce priveşte competenţele privind limbile străine. Centrele consideră că au nevoie de îmbunătăţiri în traducerea simultană.

Articol DA, NU, NR

-Foloseşte centrul de tineret o infrastrucră potrivită pentru un numar mare de participanţi?

-Dispune centrul de facilităţi de cazare?

-Oferă centrul infrastructura minimă pentru activităţi internaţionale(traducerea materialelor)?

-Oferă centrul infrastructura minimă pentru activităţi internaţionale(competenţe în limbi străine)?

-Oferă centrul infrastructura minimă pentru activităţi internaţionale(traducere simultană) ?

-Oferă centrul infrastructura minimă pentru activităţi internaţionale(altele) ?

Tabelul 7: Infrastructura centrelor. Frecvenţe

Suportul primit de centrele de tineret

-Administraţia municipală/regional(Diputació de Barcelona) şi reţeaua de programe europene(Erasmus+).

-În Centrul pentru tineret “RISKO” un program intitulat “Centrul pentru dezvoltare personală şi comunicare “este implementat în perioada 2016-2017 şi a fost dezvoltat în cooperare cu municipalitatea din Murska Soboda şi Centrul social din oraşul sloven. Finanţarea este de la Ministerul sloven al muncii, familiei, problemelor sociale şi şansei egale. Programul permite participarea activă a copiilor, tinerilor şi familiilor lor(fără costuri) şi oferă consiliere individuală şi work-shop-uri creative. Programul are ca obiective îmbunătăţirea continuă a abilităţilor de comunicare şi competenţelor sociale ale participanţilor, un control mai bun al emoţiilor, ajutor pentru învăţare.

Sfârşit de pagină

-Centrul este un serviciu public cu suport local.

- CESIE(Centrul European pentru Studii şi Iniţiative) cooperează cu municipalitatea din Palermo şi Regiunea Sicilia

-Autorităţi locale; Oficiul Republicii Slovenia(Ministerul Educaţiei, Ştiinţei şi Sportului)+licitaţii deschise.

-Centrul este un organism guvernamental.

-Politicienii locali decid asupra beneficiilor pentru centrele locale în Jugendhilfeausschuss (comisia pentru sprijinirea tinerilor)

-Aparţin Consiliului Regional de Tineret al Frankonia Lower(Consiliul Districtual al Tinerilor din Frankonia de Jos)

-Ministerul Educaţiei şi Secretariatul de Stat pentru tineret şi sport

-Fondat de Guvernul flamand pentru tineret- se bazează pe realizarea unui plan strategic la fiecare 4 ani

-“Beneficiile centrului datorat suportului autorităţii locale: Suport financiar pe proiect, fundamentat financiar şi pe baza consultării celor care iau decizii la nivel local”

-Numai prin apeluri deschise de proiecte şi finanţare pe proiect

-Programe de finanţare pentru servicii specializate de tineret

-Ministerul Educaţiei

- Bani pentru centrele de tineret de la departamenetul de tineret. Primăria Snagov oferă spaţiu pentru toate activităţile cu tineri şi copii.

Centrele de tineret ca structuri de incluziune socială

În ceea ce priveşte cea de-a doua întrebare deschisă, urmează informaţiile despre cum este perceput faptul că centrul reprezintă o structură de incluziune socială a tinerilor, pe baza a 16 din 23 de răspunsuri:

-Conform legii, fiecare sarcină a unui centru de tineret conţine şi incluziune socială

-Colaborare directă cu serviciile sociale municipale pentru oferirea de suport tinerilor aflaţi în risc de excluziune socială sau cu probleme familiale.

-Centrele şi programele lor permit participarea activă a copiilor, tinerilor şi familiilor lor(fără costuri) şi oferă consiliere individuală prin work-shopuri creative, tabere de vară etc. Aşa, participanţii continuă să îşi îmbunătăţească abilităţile de comunicare şi competenţele sociale.

Sfârşit de pagină

·Scopul principal al CESIE este să îmbunătăţească incluziunea socială, în special pentru cei marginalizaţi.

•Un obiectiv este să ofere răspuns la nevoile tinerilor privind programele de incluziune socială.

• “Consiliul Experţilor:

-Comitetul Tinerilor(implică tinerii în procesul de luare a deciziilor)

-Comitetul Antreprenorilor

-Şi Comitetul pentru Turism

Comitetul este compus din 5 persoane. Membrii Consiliului Experţilor se întâlnesc cu membrii Consiliului Institutului, la propunerea conducerii experţilor interni şi externi în domeniul funcţionării Institutelor”.

•Da, avem parteneriate cu asociaţii de tineret şi organizaţii neguvernamentale care lucrează în domeniu

•Oricine e binevenit şi poate lua parte la orice activitate. Toate sunt gratuite. Şi ei decid cum să folosească resursele centrului şi primesc responsabilităţi în împărtăşirea cu alţi oameni a unor acţiuni proprii sau idei.

• Obiectivul principal este INCLUZIUNEA. Cei mai mulţi dintre angajaţi, voluntari şi preparatori au un trecut migraţional. Avem de asemenea, co-angajaţi cu dizabilităţi. Unul dintre departamente se numeşte ”incluziv“ şi organizează work-shop-uri despre incluziune.

•CSO(organizaţia) care deţine şi asigură funcţionarea Centrului are în prim-plan această politică, iar Centrul găzduieşte grupuri din alte CSO-uri care lucrează special în această problemă.

•Sunt vizate programe de tineret, dedicate spaţiilor pentru tineri şi participării lor.

•CENTRUL lucrează pentru promovarea oportunităţilor “pentru tineri, divertismentului în pregătire şi lumea muncii”, implicarea companiilor în consultanţă şi programe de pregătire-Internships, în corelare cu entităţi regionale, şcoli, municipalităţi, comapnii.

 • tinerii sunt împuterniciţi de către echipa centrului să îşi organizeze singuri viaţa de zi cu zi în interiorul centrului şi în afara lui. Noi creăm întâlniri deschise pentru a aduna idei şi a organiza noi work-shopuri împreună cu tinerii. Este un centru al tinerilor pentru tineri. Vorbim cu tinerii şi despre discriminare şi le oferim informaţii pe care nu le ştiu din exeperienţa de viaţă.

Sfârşit de pagină

•Centrul de Tineret a adunat un număr de 74 de tineri şi 20 de tineri de voluntari. Pentru tinerii voluntari aceasta reprezintă o mare oportunitate să îşi dezvolte abilităţile sociale, organizaţionale, comunicaţionale, care sunt foarte valoroase în societate. Aceasta reprezintă pentru participanţi o posibilitate de socializare, relaţionare, conectare cu cei asemenea lor şi de învăţare de noi lucruri, concomitent cu dezvoltarea personală.

•Este un loc de petrecere a timpului pentru tineri cu variate poziţii sociale şi diferenţe culturale, educaţionale şi economice, fără deosebire de provenienţă, în timp ce sunt invitaţi să trateze în mod egal şi corect pe fiecare dintre ei. Operăm în mediul rural şi cei mai mulţi tineri care vin la centru au experimentat diferite situaţii cu oportunităţi reduse.

Structurile centrelor sociale pentru promovarea incluziunii pe piaţa muncii.

La următoarele întrebări, 12 din 23 au oferit mai multe informaţii despre structurile centrului de promovare a incluziunii pe piaţa muncii, după cum urmează:

• Avem activităţi specifice pentru a-i învăţa pe tineri cum să redacteze un CV, cum să ia legătura cu companiile, precum şi strategii de găsire a unui loc de muncă pe internet etc.

• Centrul furnizează câteva programe non-formale pentru tineri şomeri pentru a le îmbunătăţi abilităţile şi cunoştinţele. În 2017, un program KA2 Erasmus+ pentru dezvoltarea antreprenoriatului în zona rurală va continua. Principalul grup ţintă este cel al tinerilor şomeri.

•CESIE funrizează diferite cursuri de pregătire şi consiliere în căutarea unui loc de muncă, pentru susţinenea tinerilor în pătrunderea pe piaţa muncii.

• Îndrumare pe durata căutării unui loc de muncă, cum să redacteze un CV etc.

•Ajutor pentru a aplica pentru un job şi discuţii despre locuri de muncă, abilităţi şi educaţie

•Programe pentru cei care abandonează şcoala în timpul educaţiei timpurii, programe de mentorat

• Din 2017, promovăm diseminarea informaţiilor pentru a sprijini tinerii şi a le da oferi posibilităţi de învăţare şi pregătire, împărtăşind programul Erasmus plus, am dezvoltat o reţea de colaborări cu companii pentru promovarea teritorială şi naţională a programelor de specializare.

• Dacă tinerii au nevoie de suport pentru includerea pe piaţa muncii, îi ajutăm să îşi găsească un loc de muncă( de exemplu scriind aplicaţiile), le dăm informaţii ori mergem cu ei la centrele de recurutare(locul din Germania unde mergi dacă eşti şomer)

Sfârşit de pagină

• În primul rând şi pentru majoritatea, centrele de tineret sunt un loc de muncă pentru voluntari. Fiecare voluntar are o poziţie clară, o descriere a job-ului,sarcini care îi sunt atribuite, un plan de învăţare şi evaluări periodice. Centrul de tineret urmează o procedură clară pentru a asigura un mediu corect şi sigur pentru toţi voluntarii şi membrii A4ACTION.

Cât despre un răspuns fără sens, el relevă inexistenţa acestor structuri, iar un alt răspuns: “vezi deasupra “ este chiar ambiguu.

Activitatea centrelor de tineret implică tineri

Cea de-a patra întrebare a fost o solicitare către participanţi de a da câteva exemple de implicare a tinerilor şi s-au primit 16 răspunsuri:

•Toate activităţile sunt realizate cu tineri. Dezvoltarea activităţii se bazează pe nevoile beneficiarilor centrului de tineret.

•Colaborarea cu alte instituţii care lucrează cu tinerii(licee şi asociaţii neguvernamentale -“esplai”, entităţi de tineret)

• CESIE are câteva proiecte legate de incluziunea socială a tinerilor(vă rugăm să consultaţi site-ul nostru)

• PLJ încearcă să ofere răspuns tuturor întrebărilor despre tineri

•Implicarea tinerilor în planificarea şi implementarea activităţilor, în legătură cu ONG-urile şi instituţiile locale

 • Activităţi în domeniul educaţiei non-formale, democraţiei, civismului, drepturilor omului.

•Lucrăm cu organizaţii juvenile şi în parteneriat cu departamentul municipal pentru educaţie, comisia pentru protecţia copilului şi tinerilor şi alţii.

•Pentru unele activităţi, lucrăm cu adevărat de jos în sus, pornind de la nevoile şi dorinţele organizaţiilor de tineret şi de la tinerii

•Funcţionarea centrului de tineret este bazată pe participarea tinerilor din organizaţiile locale. Mai mult, centrul are o structură de management formată din: Adunarea Generală, Consiliul şi Biroul. În toate aceste structuri, tinerii din organizaţie sunt reprezentaţi.

Sfârşit de pagină

•Suntem parteneri cu organizaţii de tineret şi tineri pentru a dezvolta domenii specializate, de exemplu LGBT, Sănătatea mentală a tinerilor-Youth Mental Health etc.

• Promovarea activităţii de advocacy(suport)în relaţia cu administraţia, regiunea Lazio, administraţia Romei, cu cele 12 municipalităţi ale Romei, vizite la şcoli pentru a oferi tinerilor informaţii, o broşură informaţională produsă şi distribuită tinerilor cu multe informaţii despre programul european Erasmus plus şi Punctul Info de informare pentru tineri pe care îl deţinem

•Prin reţea şi munca cu partenerii

•O cheie activităţii este să lucrăm cu muzică ca o metodă de muncă cu tinerii. Am creat cabinete de muzică împreună cu tinerii în centru, conform nevoilor lor. Ei au participat de la început: au lansat ideea, au adunat bani,au cumpărat echipamente…

•În Centrul nostru de tineret dezvoltăm activităţi bazate pe metode din educaţia non-formală, care permit participanţilor să interacţioneze unii cu alţii, să înveţe unii de la alţii, să crească şi să se dezvolte împreună. Pe parcursul anului, am implicat diferite organizaţii locale, naţionale şi internaţionale în proiectele noastre. Noi, în mod constant, încheiem diverse parteneriate, cum ar fi cu: EVS(European Voluntary Service), Împreună pentru Ilfov, parteneriat cu Ministerul Tineretului şi Sportului, cu Consiliul Judeţean Ilfov etc. Aceste parteneriate sunt esenţiale pentru dezvoltarea noastră, pentru viitoarele noastre proiecte şi, cel mai imprtant, pentru a crea noi oportunităţi pentru tineri în viitor.

 •Organizăm, în mod frecvent, focus-grupuri şi consultări cu tinerii pe parcursul fazei de programare din calendarul activităţilor. Tinerii recomandă activităţi şi îşi asumă responsabilităţi, în timp de centrul furnizează servicii de educaţie şi le pune la dispoziţie şi alte resurse.

Echipa de conducere a centrelor de tineret

Întrebarea numărul 5 a fost adresată profesioniştilor, cărora li s-a solicitat să spună dacă echipa de conducere a procesului educaţional în centru este adecvată ca mărime, număr şi volum al activităţii derulate; 16 din 23 au oferit mai multe informaţii, după cum urmează:

•În comparaţie cu alte ţări, noi suntem bine dotaţi. Dar numărul utilizatorilor şi nevoile lor au nevoie de un staff mai mare.

•Putem conduce diferite feluri de grupuri, astfel că pregătim activităţile luând în considerare numărul total al participanţilor care ar putea să fie interesaţi.

• Numărul membrilor staff-ului educaţional este proporţional cu suma activităţilor desfăşurate.

Sfârşit de pagină

•Ar fi bine să fie mai mult personal.

•CESIE are 35 de membri în staff, număr adecvat pentru derularea proiectelor.

•Deficitul în echipa de conducere afectează calitatea activităţii.

•Activitatea e intensă, iar membrii staff-ului sunt plecaţi deseori. E nevoie de mai mulţi oameni calificaţi, multe acţiuni fiind realizate cu ajutorul voluntarilor.

•Avem 8 pedagogi care lucrează în 5 departamente educaţionale.

•Avem doar 2,5 membri ai staff-ului pentru educaţie. Întotdeauna colaborăm cu alte organizaţii de tineret şi căutăm pentru fiecare proiect diferiţi artişti/freelancers.

•Având în vedere expansiunea activităţilor din centrele pentru tineri din ultimii ani, numărul membrilor echipei de conducere este prea mic. Progresiv, centrele vor să crească numărul membrilor echipei educaţionale, în funcţie de analiza cost-eficienţă.

• Cei mai mulţi din cadrul personalului educaţional sunt personal extern, numai unul este intern.

•De fapt, nu participă prea mulţi voluntari, suntem în perioada de diseminare şi de conştientizare a tinerilor noştri asupra exeperienţei pe care o dobândesc prin programul “cetăţenie activă şi participare” , mai întâi vrem să îi convingem de oportunităţile pe care le au şi să îi susţinem.

•Când avem programe mari, avem nevoie de personal din afară.

•Suprafaţa centrului de tineret este de 3000 de metri. Suprafaţa unei case este de 800 de metri. Este suficient spaţiu pentru orice.

•În prezent, Centrul de Tineret implementează 7 activităţi pe săptămână, organizate şi conduse de 15 voluntari. Una dintre aceste activităţi se repetă în fiecare zi. În viitor, dorim să dezvoltăm două activităţi adiţionale până la sfârşitul anului şcolar. Una este legată de antreprenoriat- sprijin pentru tineri pentru a deveni mai independenţi şi a pune în practică ideea lor de afacere. Pentru a implementa această activitate avem nevoie de încă 2 voluntari cu spirit antreprenorial. Cea de-a doua activitate va fi un laborator de chimie. Ideea este de a oferi mai multe exemple practice studenţilor şi copiilor, pentru a vedea cum chimia este peste tot în jurul nostru şi cum o putem folosi mai bine pentru nevoile noastre de zi cu zi. Pentru acest work-shop vrem să implicăm doi studenţi olimpici care pot împărtăşi cunoştinţele lor cu copiii şi studenţii din comunitatea noastră locală.

Sfârşit de pagină

•Furnizăm activităţi pentru tineri într-un areal care cuprinde 50.000 de locuitori cu 2 angajaţi şi un voluntar. Avem peste o sută de tineri care vin la activităţile oferite de centru. Cei doi membri ai personalului se ocupă cu activităţi educaţionale, printre alte responsabilităţi.

Întrebarea numărul 6 s-a adresat profesioniştilor şi a vizat măsura în care trebuie incluse sau nu şi alte specializări şi care ar fi acelea, 8 din 23 au răspuns; doi au considerat că nu sunt necesare specializări suplimentare, iar ceilaţi au sugerat:

 •Managementul conflictelor între tineri (hărţuire/bullying, bătaia etc.)

 • Scrierea de aplicaţii(internaţionale)

 •Abilităţi pentru limbi străine

 •Redactare de publicaţii

 •În general, avem permanent nevoie de pregătire pentru dezvoltare personală. Nu putem spune că învăţăm destul.

 • Drepturile omului, NEETS(nu învaţă, nu sunt angajaţi, nu se specializează), gestionare durabilă a problemei.

Întrebarea numărul 7

Prin cea de-a șaptea întrebare se solicită mai multe informații despre modelele inovative dezvoltate în centru și s-au primit 13 răspunsuri “de fapt nu”, iar celelalte sunt următoarele:

•Realizăm proiecte în care elementele privind participarea, politica educațională și educația culturală sunt combinate într-unul singur. De asemenea, am creat proiecte pentru a deschide dialogul între politicieni şi tineri, bazate pe un larg acces, astfel încât să atragem şi oameni care de obicei nu sunt interesați.

•Încercăm să găsim convergențe între diferite activități, astfel că nu ne limităm doar la ceea ce se presupune. Când dezvoltăm activitatea, încercăm să găsim conexiunea cu alte elemente cheie din munca cu adolescenții.

•Proiectul antreprenorial oferă un model inovativ numit “Living Lab”, o structură de îndrumare non-formală și utilizând tehnologiile moderne cu scopul de a informa și educa în termenii antreprenoriatului social și detectarea și valorificarea potențialului din mediul rural.

•Punct de informare mobil- informare de la persoană la persoană; Pregătirea tinerilor pentru a lucra cu tinerii.

Sfârșit de pagină

•Avem un Program de Specializare pentru lucrătorii cu tinerii și pentru profesori, care se finalizează cu un certificate.

•Căutăm, întotdeauna, formatul în care pornind de la arta contemporană și educația artistică să facem legătura între artă și tineri. Aceasta chiar este o nouă abordare în sectorul de tineret.

•Dezvoltăm metodele Consiliului Europei și ale experților independenți în domeniul tineretului.

•Clubul local de tineret pe care îl avem creează noi căi de comunicare cu tinerii utilizând mijloacele moderne de comunicare

•Programe de mentorat inovative în comunitate, prin care centrul se suține financiar singur.

• În munca internațională cu tinerii

•Am creat, pentru o săptămână, un centru mobil de tineret într-un mall, deoarece mulți tineri își petrec timpul acolo. Am vrut să știm de ce sunt acolo și să le arătăm posibilitățile pe care le au la centrul nostru.

•Toate activitățile dezvoltate în Centrul de tineret sunt bazate pe metodele educației non-formale. Acest lucru ne permite să creăm și să inovăm continuu, având în vedere nevoile tinerilor.

În ceea ce privește întrebarea 7, s-au cerut și exemple despre mecanismele și procedurile privind responsabilitatea, iar 10 participanți au răspuns după cum urmează:

•Pentru raportare, trebuie să trimitem lunar date despre cantitatea și durata ofertei și numărul vizitatorilor.De două ori pe an, evaluările sunt împărtășite printr-un dialog între centrul de tineret(staff și beneficiari) și municipalitate.

•Trebuie să raportăm despre activități companiei care administrează spațiul(noi suntem angajații lor) și de asemenea raportăm despre activitățile pe care le facem Consiliului Municipal.

•Anchete, chestionare

•Trebuie să facem un raport anual pentru guvern, arătând ce am îndeplinit din acțiunile și politicile prevăzute în programul pe 4 ani

•Toate procedurile necesare legate de legislația națională-siguranță și protecție(asigurări, de sănătate, împotriva incendiilor, cutremurelor etc.

•Sistemul de planificare şi evaluare, rapoartele către fondatori etc.

•De fapt, responsabilitatea nu e prea mare, pentru că bugetul este mic

Sfârşit de pagină

•De exemplu, responsabilitatea pentru un proiect specific

•Raportăm la departamentul pentru tineret şi la Asociația Roter Baum Berlin UG

•Fiecare voluntar are propria sa poziție, descrierea postului, planul de învățare și evaluări periodice. Toate aceste mecanisme sunt destinate susținerii responsabilității voluntarilor.

Venind la sfârșit, întrebarea cu final deschis: Ce oferă centrul mai mult decât infrastructura minimă potrivită pentru activități internaționale? au venit 6 răspunsuri, după cum urmează:

•Centru de tineret bine echipat pentru munca în grup, activități comune și un staff cu o foarte bună experiență

•Putem folosi diferite infrastructuri publice ale municipalității, astfel că putem să derulăm diverse feluri de activități, dacă avem destul timp să le planificăm

•O sală multimedia și o sală de conferințe

•Mentoriat, Îndrumare

•Necesităţile ce ţin de dietă şi care reflectă diferențele culturale

•Comunicarea pentru rețelele sociale este bilingvă(română și engleză). Site-ul nostrum, de obicei în construcție, are o versiune în engleză

 Sfârşit de pagină

Interviuri: să înțelegem nevoile și așteptările profesioniștilor

Acest raport este rezultatul a 10 interviuri realizate cu profesioniști care lucrează în centrele de tineret din țările participante la proiect. Obiectivul interviurilor este să înțelegem nevoile și așteptările progfesioniștilor legate de activitatea din centrele de tineret din Europa. Interviurile au fost realizate față-nfață, sau prin Skype, au fost transcrise și analizate conform categoriilor problemelor stabilite în fazele preliminare ale proiectului. În acest raport sunt rezumate principalele aspecte. Transcrierea integrală a interviurilor este inclusă în anexă la sfârșitul documentului.

Articolul 1 Instrumentele manageriale ale Centrului

Subrubrici: În baza cărui document a fost înființat centrul? (planuri, strategii, programe etc.).Cine a fost implicat în realizarea și implementarea sa? Sunt utilizatorii parte din acest proces?

Acest articol este axat pe următoarele aspecte: Informația privind durata strategiilor, agenții implicați în redactarea strategiilor(vin ei din partea autorităților locale?), Se dă atenție specială implicării beneficiarilor în stabilirea strategiilor/planurilor... În majoritatea țărilor, centrele sunt publice și depind de structurile publice și legsilația existentă la nivel municipal. În toate centrele, cei care lucrează cu tinerii, la fel ca beneficiarii, sunt implicați în diferite stadii ale definirii și implementării strategiei interne.

Sârşit de pagină

Câteva exemple din ţările partenene:

În cazul României: Centrul de tineret este întemeiat şi funcţionează pe baza Strategiei Fundației Judeţene de Tineret Timiș care a fost stabilită pentru 2017-2022. În conturarea și implementarea strategiei au fost implicați toți membri fundației( în jur de 35 de organizații neguvernamentale care sunt parte a fundației). Strategia este implementată în așa fel încât utilizatorii și beneficiarii strategiei să fie parte din proces. Durata este de 5 ani, oferind consistență și sustenabilitate centrului.

În cazul Germaniei: statutul organizației neguvernamentale prevede valori și reguli, iar guvernul recunoaște centrul ca fiind bazat pe acestea. Strategia de tineret este implementată de departamentul pentru tineret și aprobată de consiliul municipalității(comisia pentru tineret), iar îndrumarea în managementul calității se face din Berlin(de către experți din administrația din Berlin și sectorul neguvernamental, conceptul de centru de tineret fiind dezvoltat pe nevoile locale de o echipă, cu participarea tinerilor pentru ajustarea strategiei după 5 ani.

În Finlanda: Statutul Centrului de tineret este descris în legea națională pentru tineret, de către ministrul educației şi culturii, iar structura și implementarea este puternic ghidată de această lege și alte documente interministeriale date de guvern(cum ar fi VANUPO-Documentul privind politica națională pentru copii și tineri). Utilizatorii sunt implicați în structurarea strategiei odată la 5-7 ani, când sunt chemați la dezbateri și consultări organizate pentru a analiza şi reforma. În afară de asta, sunt ghiduri municipale și regionale(administrația regională) care stabilesc prioritățile și finanțarea pentru centru pentru a-și implementa proiectele. Obiectivele centrului de tineret sunt în aşa fel stabilite ca să fie “o voce a utilizatorilor” în reformarea acestor politici.

Sfârşit de pagină

Articolul 2. Structurile pentru incluziune ale centrului

Subarticol: Structurile existente ale centrului îi permit să dezvolte activități pentru incluziune socială. Subiectul este axat pe următoarele aspecte: facilitățile centrului(clădiri, infrastructură...), logistică(resurse umane și materiale necesare pentru a asigura o bună funcționare) și dezvoltarea staff-ului(nevoile de pregătire, specializare a personalului).

În majoritatea cazurilor, centrele dispun, în măsură suficientă, de infrastructura și mecanismul necesare pentru a se adresa nevoilor utilizatorilor. Oricum, respondenții consideră că mai multe resurse pot contribui la extinderea programelor și pot oferi mai mult suport utilizatorilor.

Dimensiunea socială este o parte intrisecă a misiunii centrelor, ca în Germania Este parte a filozofiei de viață și se bazează pe activitatea pedagogică.

Activitățile principale ale centrelor se fac pentru incluziune socială, obiectiv pe care îl regăsim în programele de pregătire cu tinerii, consiliere și suport pentru comunitate. Unele dintre activitățile derulate în România: pregătire pentru educatori privind drepturile omului, Check/out in the neighborhood-ieșirea în vecinătate, laboratorul pentru educație în drepturile omului, Timișoara-Capitală a tineretului.

În Germania, activitățile sunt orientate către dezvoltarea competenţelor sociale, siguranța proprie, stima de sine, toleranță și spirit comunitar, fiind vizate în munca zilnică printr-o abordare practică și aplicată ca să sprijine tinerii să interacționeze, să coopereze, să se susțină unii pe alții și să dovedească solidaritate.

În Catalonia, centrele sunt concentrate pe 3 direcţii: generarea relațiilor între educatori și tineri, perspectiva comunitară și egalitatea valorilor(de gen, origine, statut socio-economic, altele).

În Slovenia: furnizează tinerilor informații despre oportunitățile pe care le au prin programe guvernamentale, programe din străinătate și proiecte pentru tinerii antreprenori. Pe lângă programele pentru şomeri, oferă consiliere în alte probleme, cum ar fi posibile chestiuni legale sau familiale. Alte activități sunt work-shopu-uri motivaționale, seminarii cu antreprenori de succes și voluntari, alte evenimente.

Sfârşit de pagină

Articol 3 Nevoile de pregătire

Subarticolele discutate sunt legate de nevoile de pregătire considerate ca cele mai relevante pentru staff-ul centrului(staff-ul educațional și voluntari), metode considerate cele mai potrivite pentru pregătirea staff-ului, aspecte legate de pregătirea temelor, tipul de specializare, structura și alte nevoi legate de dezvoltarea propriu-zisă a echipei.

Găsirea subiectului pregătirii este crucială la nivelul centrului. Cei mai mulți respondenți au fost de acord că pregătirea celor care lucrează cu tinerii și a voluntarilor este realizată de universitate(pregătirea inițială)și continuă prin cursuri, seminarii, mentorat. În ciuda formelor variate de pregătire, respondenții consideră pregătirea ca o parte esențială a activității centrului și justificată de următoarele motive pe de o parte, schimbările permanente din societate au implicații asupra activității şi obiectivelor centrului, iar pe de altă parte este necesitatea de îmbunătățire continuă a serviciilor oferite.

Respondenții au menționat câteva aspecte ale pregătirii care trebuie avute în vedere. O posibilă clasificare a acestora este următoarea:

Abilități sociale: lucrătorii cu tinerii au nevoie de capacități mai mari de socializare, de interacționare. De exemplu, e nevoie de abilități care vizează grupurile dinamice, managementul conflictului și comunicarea. Pe de altă parte, există o relaționare directă cu resursele materiale precare de care dispun lucrătorii cu tinerii, iar respondenții au identificat ca o nevoie capacitatea conducerii administrative și a gestionării resurselor(în cazul Cataloniei), ori managementul resurselor umane(în cazul României). De asemenea, abilitățile sociale sunt asociate cu identificarea nevoilor utilizatorilor, aprecieri și motivații, ca în cazul Germaniei.

Creativitatea este un alt aspect menționat de respondenți. Utilizarea unor metode creative în munca cu tinerii pentru a stimula participarea lor și interesul pentru învățare apare ca o problemă de interes în Germania și Catalonia.

Competențe în munca cu tinerii la nivel internațional ori abilități multiculturale au fost relevate ca nevoi de pregătire de respondenții din Finlanda și Germania.

Sfârşit de pagină

Respondenții au menționat, de asemenea, competențele cerute de învățământul în cadrul organizaţiilor și faptul că au nevoie să îmbunătăţească dezvoltarea organizațională. În cazul Finlandei și al României.

Nevoile de pregătire nu se referă doar la lucrătorii cu tinerii, ci și la voluntari. În această privință, se referă la dezvoltarea personală, abilități de cooperare și de implementare a proiectelor(în cazurile României și Finlandei)

Articol 4. Provocări

Subarticol- discuțiile la acest nivel sunt legate de principalele provocări pe care centrele și lucrătorii le au în profesia lor, intervenția posibilă pentru a preveni aceste provocări și resursele necesare pentru a se adresa nevoilor utilizatorilor

Acest articol este legat de precedentul și este menit a identifica principalele provocări cu care se confruntă lucrătorii de tineret în munca lor și a recomandărilor, precum și promovarea intervențiilor specifice la nivelul centrului.

Provocările sunt diverse și sunt, de regulă, legate de contextul regional și național. În Catalonia, principala preocupare este de asigurare a unei mai bune conexiuni între centru şi comunitate, sporindu-le puterea legitimă și dezvoltarea personală, în cazul Germaniei cea mai mare provocare este să înțelegi că munca cu tinerii nu înseamnă să dezvolți tineretul într-o direcție pe care o vrea cineva, ci să îi sprijini să se dezvolte singuri. Legătura dintre centre și comunitate se referă şi la angajarea tuturor părților interesate în activitatea centrului și nevoia de a crea o colaborare fructuoasă între ele. În cazul Germaniei și României.

Lipsa resurselor reprezintă o altă problem şi asociată cu precaritatea și consecințele reprezintă, în opinia respondenților, o altă mare problemă. Preocuparea pentru asigurarea calității este o provocare atunci când finanțarea este scăzută, fiind dificil să ai cantitate păstrând calitatea, au stabilit la final respondenții.

Nu doar resursele creează dificultăţi lucrătorilor cu tinerii, ci și atitudinele și motivațiile utilizatorilor. Respondenții sloveni le-au identifcat după cum urmează. “Noi avem, uneori, dificultăți în a ajunge la tinerii care nu mai sunt activi ori și-au pierdut speranța de a fi capabili să își găsească un loc de muncă. Este de neînțeles, în ultimii câțiva

Sfârşit de pagină

ani a fost foarte dificil din punct de vedere economic, iar dificultatea invocată de ei este legată de această stare și reprezintă o provocare continuă. Avem de mers mână-n mână în situația pe care o trăim și trebuie să îi pregătim pentru realitatea de pe piața muncii și nu să le dăm speranțe fără niciun temei. Trebuie să îi conștinetizăm că multe dintre activitățile lor nu pot fi fructificate și cum să facă față respingerii”.

În România, provocările pot fi împărțite în două mari domenii, ambele în legătură cu aspectele manageriale și politice ale centrului. Respondenţii au detaliat aceste provocări astfel: Principalele provocări ale lucrătorilor cu tinerii sunt legate de recunoașterea muncii lor și a statutului lor în societate, din cauză că există o lege a lucrătorilor cu tinerii în România, dar nu este cunoscută și recunoscută la nivel național. O altă provocare este legată de relațiile cu comunitatea și relațiile din interiorul prorpriei echipe. Provocarea este identificare a celui mai bun canal de comunicație şi a celor mai adecvate instrumente de comunicare care fac procesul educațional mai funcțional și eficient. Pentru a trece peste această provocare este nevoie de mai multă recunoaștere pentru munca cu tinerii, iar nevoile lor să fie conștientizate ca fiind importante la nivel național, mai ales educația non-formală. Pe de altă parte, centrul are, ca principală provocare, urmărirea strategiei proprii, conform viziunii și misiunii. Există și un aspect financiar care interferează uneori cu misiunea socială a centrului. Pentru a depăși provocările, centrul trebuie să se concentreze mai mult pe aspectul social al misiunii sale.

Articol 5 Oportunități/Puncte tari

Acest aspect este fixat pe percepția pe care o au respondenții asupra oportunităților pe care le au centrele de tineret în implementarea activităților și a celor mai bune practici realizate. Respondenții au considerat că, în ciuda dificultăților cu care se confruntă în atingerea țintelor, centrele au și beneficii dintr-o serie de oportunități. Unele dintre acestea sunt legate de structura internă a centrului și resursele umane, altele sunt în legătură cu planurile strategice și strategii, iar altele sunt mai mult răspunsuri la activitatea utilizatorilor.

Sfârşit de pagină

De exemplu, în România centrul consideră că munca în baza unui plan strategic de 5 ani ajută la coordonarea activităților și la un bun management, cu un mare impact al activității. Acest lucru se datorează creării unei înțelegeri comune și angajamentului utilizatorilor și staff-ului în obiectivele centrului și ale muncii. Implicarea tuturor agenților în luarea deciziilor este considerat un punct forte al centrelor în cazul României și Finlandei.

Articolul 6 Nevoile utilizatorilor

Acest articol se referă la așteptările și nevoile utilizatorilor și căile de răspuns ale centrelor prin structurile pe care le au, cunoşștințele și resursele care îi ajută să răspundă acestor nevoi. Utilizatorii au așteptări și nevoi, în termenii funcționalității centrelor acest lucru înseamnă ca centrul să ofere acces la facilitățile sale și la staff. Acesta este cazul României, unde “centrul este deschis pentru orice organizație și acestea au acces la facilități și staff, gratuit”.

 De asemenea, în Finlanda, respondenții consideră că beneficiile centrului sunt o structură și resurse suficiente pentru a răspunde la toate nevoile utilizatorilor. Oricum, aria îmbunătăților este considerată ca “Nevoile zonei rurale, acoperind un mare număr de entități care susțin centrul, care pledează pentru tineri și munca cu tinerii în zona noastră rurală, fără a uita de dezvoltarea urbană și de faptul că este nevoie de extinderea staff-ului pentru a oferi activități tuturor celor care le vor.

Articol 7 Structurile centrului pentru îndrumare

Acest articol se adresează structurilor deja existente și metodelor de lucru pe care centrele le folosesc pentru dezvoltarea îndrumării ocupaționale și sprijin pentru acces pe piața muncii. Referitor la acest aspect, în majoritatea centrelor avem infrastructura și programele de îndrumare a utilizatorilor pentru incluziune pe piața muncii și incluziune socială. Cele mai multe sunt implementate de lucrătorii cu tinerii şi avem ca prioritate pregătirea tinerilor pentru a reuși pe piața muncii.

Sfârșit de pagină

Mecanismele folosite pentru a atinge aceste obiective sunt variate. În cazul României, Structurile sunt sub forma unui birou(open-office), unde tinerii pot veni și beneficia de îndrumare în realizarea CV-ului, scrierea unei scrisori de intenție, ori orice alt ajutor este posibil în domeniul recrutării. Centrul pregătește în mod curent un program de intern-ship care va ajuta chiar mai mult tinerii să se integreze pe piața muncii.

Activități similare sunt implementate în Slovenia, după cum au arătat respondenții: “Oferim tinerilor informații despre posibilitățile pe care le au în ceea ce privește educația și angajarea la nnivel local, regional și în străinătate. Organizăm work-shopu-uri, seminarii educative, lecții și cursuri de limbi străine și IT, care să le dea abilități suplimentare pentru CV. De asemenea, le oferim oportunitatea de a participa activ ca voluntari și de a împărtăși cunoștințele lor ca lectori sau moderatori de evenimente.

În Catalonia, problema majoră o constituie informațiile de dreptul muncii. Respondenții au recunoscut că este necesară mai multă pregătire și consiliere pentru tinerii șomeri pentru a preveni precaritatea muncii.

Articol 8 Armonizarea nevoilor cu așteptările

Acest articol vizează armonizarea nevoilor centrelor cu nevoile utilizatorilor şi nevoile sociale/aşteptări. Răspunsurile sunt diverse, de la o mare conştientizare a societății față de munca centrelor de tineret (în cazul Germaniei) la o mai bună planificare a resurselor (în cazul Finlandei). Un aspect comun al tuturor răspunsurilor vizează echilibrul între resurse şi posibilități, utilizarea diferitelor metode de consultare, nevoia de analize şi corelarea nevoilor utilizatorilor cu obiectivele şi activitățile centrului. După cum au arătat respondenții români, aşteptările celor care lucrează cu tinerii în vederea îmbunătățirii muncii relevă 2 aspecte: recunoaşterea statutului lor şi sprijin financiar pentru a putea implementa activități sustenabile.

Sfârşit de pagină

Concluzii

Rezultatele diferitelor tehnici utilizate în studiu, oferă o largă înţelegere a funcţionării centrelor de tineret de pe întinsul Europei. Cele mai multe centre au finanţare din bani publici şi toate sunt active în implementarea programelor educaţionale şi de sprijin pentru tineri. Există o mare varietate de domenii de activitate în care activează, dar în aproape toate centrele o atenţie specială este acordată activităţii de consiliere şi activităţilor educaţionale care vizează incluziunea.

În general, centrele beneficiază de infrastructură şi personal pentru implementarea programelor lor. În cele mai multe cazuri, participanţii recunosc că este nevoie de mai mult personal profesionist. De fapt, ei consideră nu numai că trebuie să aibă la dispoziţie un mare număr de personal, ci şi mai bine pregătit: compentenţe manageriale, competenţe de consiliere, de rezolvare a conflictelor printre altele. Deficienţele din cauza numărului şi pregătirii personalului afectează calitatea activităţilor implmentate, după cum au relevant respondenţii în cadrul studiului.

Un important aspect al oricărei organizaţii este legat de structură şi de strategiile de lucru. În acest sens, participanţii consideră că centrele lor sunt bine organizate şi capabile să asigure acces tuturor utilizatorilor, dar recunosc nevoia unui mecanism adiţional cum ar fi instrumentele de asigurare a calităţii, care să le permită să ia decizii şi să îşi extindă aria activităţii. O vulnerabilitate identificată de studiu este legată de dezvoltarea competenţelor cum ar fi: abilităţi intra şi inter-organizaţionale, managementul datelor, planurile strategice, consiliere şi îndrumare, printre altele. În ciuda numărului mic de centre participante în studiu, ni s-a oferit posibilitatea să conturăm activităţile de pregătire viitoare în ceea ce priveşte îmbunătăţirea competenţelor profesionale şi abilităţilor, ca îndrumar care facilitează dezvoltarea organizaţională.

Sfârşit de pagină

Schema de colectare a datelor de la fiecare partener

1.Furnizaţi definiţia(dacă există) a “centrului pentru tineret” în ţara/regiunea dvs.

2. Descrieţi ce este “munca cu tinerii”.

3. Daţi o listă scurtă a activităţilor efectuate în cadrul centrelor de tineret în ţara/regiunea dvs.

4. Furnizaţi o listă a beneficiarilor centrelor de tineret în ţara/regiunea dvs.(ex.vârstă, profil social, arii de interes...)

5. Identificaţi principalele competenţe/abilităţi ale lucrătorului cu tinerii(conform legislaţiei locale)

6. Identificaţi competenţele /abilităţile specifice lucrătorului cu tinerii în domeniul incluziunii sociale şi a îndrumării carierei

7. Ce fel de grad profesional sau certificare este cerută pentru cel care lucrează cu tinerii în ţara/regiunea dvs.

8. Sunt centrele de tineret publice sau private?

9. Cine le finanţează?

 Studiu

Obiectivul studiului este de a identifica nevoile celor care lucrează cu tinerii în termenii dezvoltării organizaţionale şi aspectelor vizând pregătirea. Datele vor orienta liderii instituţionali să îmbunătăţească dezvoltarea centrelor şi să promoveze acţiuni orientate pe dezvoltarea competenţelor angajaţilor. Studiul va fi completat de lucrătorii profesionişti din centrele de tineret.

Datele de identificare ale centrului:

-Numele centrului:

-Tipul finanţării: public, privat, amândouă

-Vârsta beneficiarilor:

- Numărul profesioniştilor care lucrează:

- Anul înfiinţării:

- Sunt prioritari în programele centrului tinerii şi acea muncă cu tinerii şi pentru tineri ? Da/Nu

-În ce măsură majoritatea activităţilor educaţionale din centru corespunde profilului educaţiei non-formale? Da/Nu

 -Niciodată/întotdeauna

Sfârşit de pagină

Date socio-demografice(doar în interes statistic):

-Gradul maxim sau certificarea:

-Genul:

-Vârsta:

-Anii de experienţă în lucrul cu tinerii:

-Anii de experienţă în acelaşi centru de tineret:

Dimensiunea 1: structura şi organizarea

Vă rugăm să selectaţi opţiunea corespunzătoare cunoştinţelor dvs. despre centru:

1.Are centrul un plan strategic , în care misiunea şi activităţile sunt clar definite?

 Da/Nu

2.Beneficiază centrul de sprijin de la autorităţile locale/regionale/naţionale ?

 Da/Nu

3.În ce măsură au fost implicaţi tinerii sau organizaţiile de tineret în elaborarea acestui plan?

 Niciodată/Întotdeauna

4.Are centrul un format permanent, o structură sau un consiliu pentru participarea tinerilor în termeni de conţinut şi resurse?

 Da/Nu

5. În ce măsură au fost luate în considerare nevoile beneficiarilor în planul strategic şi în activităţile centrului?

 Niciodată/Întotdeauna

6. Percepeţi faptul că centrul reprezintă o structură pentru incluziunea socială a tinerilor ?

 Niciodată/Întotdeauna

Puteţi da informaţii suplimentare ?

7. Are centrul o structură specifică pentru tineri ca să promoveze incluziunea pe piaţa muncii?

 Da/Nu

Puteţi descrie ce fel de structuri are?

8.Este centrul accesibil tinerilor cu nevoi speciale, atât în ceeea ce priveşte programarera, cât şi în înţeles fizic?

 Niciodată/Întotdeauna

Sfârşit de pagină

9. Dezvoltă centrul activităţi esenţiale şi cele mai bune practici într-o manieră participativă cu tinerii, organizaţiile de tineret, asociaţiile şi structurile pentru tineri?

 Niciodată/Întotdeauna

Puteţi să furnizaţi câteva exemple de astfel de activităţi?

10. Există vreo colaborare între autorităţi şi centrele de tineret?

 Da/Nu

Dacă da:

10.1 La ce nivel al autorităţii sunt ?

Guvern central regiune/judeţ/ţară municipalitate

10.2.Furnizează autoritatea specificaţii despre centrele de tineret în următoarele probleme sau este de acord cu cele oferite de cei care muncesc cu tinerii?

- Suma donată da/nu

-Activităţile principale da/nu

-Conţinutul specializat(cum ar fi teatru, muzică etc.) da/nu

-Cantitatea de oferte da/nu

- Ora deschiderii da/nu

- Dimensiunea facilităţilor da/nu

-Activităţi extinse da/nu

-Controlul calităţii da/nu

Dimensiunea 2: Conţinut şi metode

1.Oferă centrul condiţii de muncă flexibile şi adecvate pentru activităţile care folosesc

-metodologia educaţiei non-formale Niciodată/întotdeauna

-atmosfera potrivită Niciodată/întotdeauna

2. Înţelege staff-ul centrului cum lucrează educaţia non-formală şi că rolul ei este să sprijine activităţile?

 Niciodată/întotdeauna

3.Îşi produce centrul propriile materiale educaţionale, adaptate nevoilor beneficiarilor?

Niciodată/întotdeauna

4.Produc activităţile centrului un efect de multiplicare printre tineri, organizaţii de tineret şi comunitate?

Niciodată/întotdeauna

Sfârşit de pagină

Dimensiunea 3: Dezvoltarea staff/ului(echipei)

1.Centrul are proprii membri ai staff-ului educaţional responsabili pentru asigurarea coerenţei conceptuale, asigurarea calităţii şi a suportului pentru activităţi, inclusiv pentru cele derulate de staff-ul educaţional extern.

Niciodată/întotdeauna

2.Este echipa/staff-ul educaţional al centrului adecvată ca număr şi ca volum al activităţilor care se derulează?

Niciodată/întotdeauna

Justificaţi răspunsul

3.Poate centrul demonstra competenţele staff-ului său educaţional prin prisma valorilor de bază ale activităţilor de educaţie non-formală?

Niciodată/întotdeauna

3.Ce tip de nevoi de pregătire credeţi că are staff-ul?

 -Competenţe de specializare(pregătire în activităţile de planificare, asistenţă pentru utilizatori, scriere de proiecte...)

 -Management al datelor

 -Orientare şi consiliere

 -Identificarea nevoilor

 -Competenţe privind incluziunea

 -Competenţe sociale(empatie, interacţiune socială, comunicare...)

 -Creativitate

 -Competenţe administrative

 -Cunoştinţe despre sistemul social/reţele de susţinători

 -Abilităţi inter şi intra-organizaţionale(comunicarea şi munca cu profesionişti din aceeaşi instituţie sau din alte instituţii)

 -Altele...(numiţi-le)

Dimensiunea 4 Asigurarea calităţii

1.Implementează centrul în mod regulat evaluarea ca bază a învăţării şi dezvoltării personale

Niciodată/întotdeauna

2.Dezvoltă centrul modele noi şi inovative de muncă cu tinerii?

Niciodată/întotdeauna

Puteţi furniza câteva exemple ale acestor modele ?

Sfârşit de pagină

3.Face centrul schimb de informaţii cu alţi actori( profesionişti şi voluntari implicaţi în dezvoltarea muncii cu tineri la nivel naţional şi internaţional) din sectorul de tineret despre conţinutul şi calitatea muncii lor?

Niciodată/întotdeauna

4.Sunt chestionaţi utilizatorii centrului pentru a realiza evaluarea şi un feed-back despre serviciile livrate de centru ?

Niciodată/întotdeauna

5.Ia în considerare conducerea centrului evaluările făcute de utilizatori şi feedback-ul pentru a îmbunătăţi calitatea serviciului pe o bază în curs de desfăşurare?

Niciodată/întotdeauna

6. Are centrul proceduri şi mecanisme de cuantificare?

Niciodată/întotdeauna

Dacă da, daţi câteva exemple:

Dimensiunea 5 Infrastructura

1.Foloseşte centrul de tineret o infrastructură adecvată pentru un număr mare de participanţi?

Da/Nu

2.Furnizează centrul facilităţi de cazare în campus?

Da/Nu

3.Oferă centrul o infrastructură minimă potrivită pentru activităţi internaţionale?

 -traducerea materialelor

 - competenţe în limbi străine

 -traducere simultană

 -altele

Sfârşit de pagină

Schema interviului

Ghidul pentru interviu este parte a proiectului “Crearea unui cadru şi dezvoltarea conţinutului acestuia pentru centrele de tineret de mâine”( „Creating a framework and developing contents for tomorrow's youth centres”), finanţat prin reţeaua Programului Erasmus + ( număr de referinţă KA2 -2016-1-RO01-KA205-024305).

Obiectivul studiului este de a înţelege nevoile şi aşteptările profesioniştilor în legătură cu activitatea lor în centrele de tineret din spaţiul european.

Subiect Instrumentele din managementul organizaţional al centrelor

Întrebări

În baza cărui document a fost constituit centrul?(planuri, strategii, programe etc.). Cine a fost implicat în conceperea lui şi în implementare? Sunt utilizatorii parte din acest proces?

Comentarii/note pentru intervievator

-Informaţii în ceea ce priveşte durata strategiilor

- Cine este implicat în conceperea strategiilor(vin ele de la autorităţile locale?)

-Se va acorda o atenţie specială implicării utilizatorilor în structurarea strategiilor/planurilor...

Subiect Structurile centrelor în ceea ce priveşte incluziunea

Întrebări

Permit structurile existente ale centrelor dezvoltarea activităţilor pentru incluziune socială?

Dacă da, cum aţi descrie aceste structuri?

Dacă nu, ce consideraţi că este nevoie pentru a atinge aceste obiective?

Comentarii/note pentru intervievator

Să includă aspecte legate de nevoile ce ţin de facilităţi(clădiri, infrastructură…), logistică(resurse umane şi materiale necesare pentru asigurarea unei bune funcţionări) şi dezvoltarea staff-ului(nevoi legate de instruirea şi pregătirea personalului)

Sfârşit de pagină

Subiect Nevoile de instruire

Întrebări

Care consideraţi că sunt cele mai relevante nevoi de instruire pentru staff-ul centrului?( ne referim atât la staff-ul educaţional, cât şi la voluntari)

Care sunt metodele pe care le consideraţi cele mai adecvate pentru specializarea staff-ului?

Comentarii/note pentru intervievator/operator de interviu

Pentru a discuta aspecte legate de temele de pregătire, tipul specializării, tipul structurilor şi al altor nevoi în legătură cu dezvoltarea propriu-zisă a locului de muncă. Să reţinem că trebuie să ne adresăm tututor nivelurilor educaţionale şi ariei geografice(naţional, local, internaţional)

Subiect Provocări

Întrebări

 Care consideraţi că sunt principalele provocări pe care centrul şi lucrătorii săi le au în exercitarea profesiei?

 Cum credeţi că pot fi depăşite?

Ce resurse consideraţi că sunt necesare pentru a răspunde mai bine nevoilor utilizatorilor?

Comentarii/note pentru intervievator

Când ne referim la “provocări“ putem considera că acestea sunt probleme ca: lipsa timpului, a resurselor, provocări sociale sau interne

Subiect Oportunităţi/Puncte tari

Întrebări

 Care sunt oportunităţile(bune practici) pe care le consideraţi relevante pentru munca dvs. ?

Ce impact au ele asupra activităţii dvs. ?

Cum pot fi diseminate/multiplicate?

Subiect Nevoile utilizatorilor

Întrebări

Care sunt nevoile şi aşteptările utilizatorilor?

Dispuneţi de structuri, cunoştinţe şi resurse suficiente ca să îi ajutaţi să abordeze aceste nevoi?

Sfârşit de pagină

Subiect Srtucturile centrului pentru îndrumare

Întrebări

Srtucturile existente şi metodele de lucru ale centrului permit dezvolatrea îndrumării ocupaţionale şi sprijin pentru a intra pe piaţa muncii?

Dacă da, cum descrieţi aceste structuri ?

Dacă nu, ce credeţi că este necesar pentru a atinge aceste obiective?

Comentarii/note pentru intervievator

Acest element ar putea să fie abordat de dezvoltarea personală.

Subiect Corelarea dintre nevoi şi aşteptări

Întrebări

Cum corelăm nevoile centrului cu cele ale utilizatorilor sau nevoile sociale/aşteptările?

Ce aşteptări aveţi ca lucrător în domeniul tineretului pentru a vă face mai bine job-ul?

Comentarii/Note pentru intervievator

Aşteptările se referă la acele aspecte care îi fac pe cei care lucrează cu tinerii să atingă performanţe mai bune.

Coperta 4 Co-finanțat de Programul Erasmus+ al Uniunii Europene