



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



105

Manual de transferencia de la metodología en el trabajo con jóvenes





Inno4Impact

**Increasing Social Effectiveness through Innovative Methods and Tools
in Non-formal Education-based Youth Work**

Project n° 2019-2-TR01-KA205-078672

IO5

**Manual de transferencia de la metodología
en el trabajo con jóvenes**

Información sobre el proyecto

Título del proyecto	<ul style="list-style-type: none">Aumento de la eficacia social a través de herramientas y métodos innovadores en el trabajo con jóvenes basados en la educación no formal
Acrónimo del proyecto	<ul style="list-style-type: none">Inno4Impact
Número de proyecto	<ul style="list-style-type: none">2019-2-TR01-KA205-078672
Organización coordinadora del proyecto	<ul style="list-style-type: none">Mozaik, Turquía
Organizaciones socias del proyecto	<ul style="list-style-type: none">Asociación Caminos, EspañaMersin Governorship, TurquíaUniversity of Innsbruck, AustriaBUPNET, AlemaniaCentro per lo Sviluppo Creativo «CSC Danilo Dolci», Italia

Información sobre el documento

Título	<ul style="list-style-type: none">Manual de transferencia de la metodología en el trabajo con jóvenes
Descripción	<ul style="list-style-type: none">Manual para facilitar la integración de la metodología sugerida por el proyecto, proporcionando recomendaciones para la implementación a responsables de la toma de decisiones
Organización socia	<ul style="list-style-type: none">Asociación Caminos
Responsable (s) de desarrollar este documento	<ul style="list-style-type: none">Angela Pittl, Carmen Lancha Montes
Fecha	<ul style="list-style-type: none">31.08.2021
Idioma	<ul style="list-style-type: none">Español



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

Contenido

Organizaciones socias del proyecto.....	4
1. SOBRE EL PROYECTO INNO4IMPACT.....	5
<i>Principal grupo destinatario del proyecto.....</i>	<i>6</i>
<i>Grupos destinatarios indirectos del proyecto.....</i>	<i>6</i>
2. SOBRE ESTE MANUAL	7
<i>Grupos destinatarios del manual</i>	<i>7</i>
<i>Contenido.....</i>	<i>7</i>
3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA METODOLOGÍA INCORPORADA EN EL ENFOQUE TEÓRICO DEL TRABAJO CON JÓVENES	9
4. MAPEO DE LOS REQUISITOS NACIONALES ACTUALES PARA TRABAJADORES/-AS JUVENILES	10
<i>Austria.....</i>	<i>10</i>
<i>Alemania.....</i>	<i>11</i>
<i>Italia.....</i>	<i>12</i>
<i>España.....</i>	<i>13</i>
<i>Turquía.....</i>	<i>13</i>
5. MAPEO DE LOS ENTORNOS LABORALES ACTUALES DE LOS/-AS TRABAJADORES/-AS JUVENILES QUE TRABAJAN CON JÓVENES EN DESVENTAJA	15
<i>Grupos destinatarios de jóvenes.....</i>	<i>15</i>
<i>Las dificultades en el día a día</i>	<i>16</i>
<i>El trabajo juvenil en el contexto de la globalización</i>	<i>16</i>
<i>La diversidad como oportunidad y desafío para el trabajo con jóvenes: recomendaciones y perspectivas.....</i>	<i>17</i>
6. UNA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, CONSISTENCIA Y COHERENCIA DE LA METODOLOGÍA.....	20
<i>Implementación metodológica del proyecto.....</i>	<i>20</i>
<i>Estrategias de intervención en el trabajo con jóvenes.....</i>	<i>21</i>
<i>Sobre la necesidad de un trabajo con jóvenes inclusivo y orientado a la diversidad</i>	<i>22</i>
<i>Trabajo con jóvenes orientado a la diversidad con juventud de familias migrantes.....</i>	<i>22</i>
<i>Sistema de evaluación - LEVEL5</i>	<i>24</i>
<i>El procedimiento LEVEL5.....</i>	<i>24</i>
7. CONJUNTO DE RECOMENDACIONES SEGÚN LOS CRITERIOS DE CALIDAD DETECTADOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LOS DISTINTOS ENTORNOS (TANTO EDUCATIVOS COMO LABORALES) QUE RESPONDEN A UN EVENTUAL SISTEMA DE REQUISITOS Y NORMAS	26
<i>Financiación y desafíos estructurales.....</i>	<i>26</i>
<i>Acreditación profesional</i>	<i>26</i>
<i>Diversidad en el trabajo con jóvenes</i>	<i>27</i>
<i>Participación de la juventud.....</i>	<i>27</i>
<i>Escenarios</i>	<i>28</i>
<i>Metodologías de trabajo.....</i>	<i>29</i>
8. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS TOMADOS EN LA FASE DE PILOTAJE PARA REFORZAR, MEDIANTE DATOS EMPÍRICOS, EL POTENCIAL DE INTEGRACIÓN	30
<i>Austria</i>	<i>30</i>
<i>Alemania.....</i>	<i>31</i>
<i>Italia.....</i>	<i>31</i>
<i>España.....</i>	<i>32</i>
<i>Turquía.....</i>	<i>33</i>

Organizaciones socias del proyecto

El partenariado del proyecto está formado por 6 organizaciones socias de 5 países:



Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği, Coordinator
Turquía

www.mozaik.org.tr



Asociación Caminos
España

www.asoccaminos.org



Bupnet Bildung und Projekt Netzwerk GmbH
Alemania

www.bupnet.eu



Centro Per Lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"
Italia

www.danilodolci.org



University of Innsbruck
Austria

www.uibk.ac.at/iezw



Türkiye Cumhuriyeti Mersin Valiliği
Turquía

www.mersin.gov.tr

1. SOBRE EL PROYECTO INNO4IMPACT

Dado que Europa está cada vez más marcada por la diversidad cultural, las competencias adecuadas en materia de comprensión y comunicación cultural tendrán cada vez más importancia tanto en el lugar de trabajo como en la vida privada.

Para asegurar una coexistencia pacífica y satisfactoria, las personas deben poder comprender y aceptar los valores y hábitos de las demás, pero también apreciar y reconocer la diversidad como una oportunidad para aprender unas de otras. Habilidades como el entendimiento mutuo y la tolerancia serán especialmente importantes para las personas jóvenes, llamadas a ser la próxima generación en el poder que determinará las condiciones y el desarrollo de nuestras sociedades.

Reconocer el valor de las diferentes culturas y sociedades mixtas no siempre es fácil. Debido a las condiciones socioeconómicas, como el desempleo juvenil o la discriminación, las personas jóvenes a veces carecen de perspectivas satisfactorias para su vida futura. Por lo tanto, podrían sentirse atraídas por las tendencias nacionalistas que les proporcionan un sentimiento de seguridad y pertenencia.

Para contrarrestar estas fuerzas, es muy importante mejorar significativamente las habilidades de los/-as trabajadores/-as juveniles. Por un lado, deben ser capaces de despertar el interés por la herencia cultural en general, por otro lado, deben poseer las habilidades para promover el respeto como valor central para acercarse a otras culturas. Por último, pero no por ello menos importante, tienen que tener experiencia en comunicación intercultural y en resolución de conflictos, con capacidad para desarmar malentendidos y prejuicios. Por lo tanto, resumimos las siguientes NECESIDADES a las que debe dirigirse el proyecto «Aumento de la eficacia social a través de herramientas y métodos innovadores en el trabajo con jóvenes basados en la educación no formal», que muestran al mismo tiempo los objetivos generales que queremos lograr y los resultados que pretendemos alcanzar:

- » Desarrollar un enfoque científico para la comunicación y el entendimiento intercultural, incluyendo hallazgos generales sobre las habilidades que necesitan las personas jóvenes - y especialmente los/-as trabajadores/-as juveniles - y el desarrollo de pautas para las formaciones. Al mismo tiempo, recopilar información transnacional sobre buenas prácticas para integrar diferentes aspectos culturales, generacionales y de género sobre el tema. Esto lo podemos encontrar en el producto intelectual 1 (IO1).
- » Un manual de formación del personal formador que proporciona información sobre cómo desarrollar las competencias necesarias para poder alentar y motivar a las personas jóvenes a explorar la diversidad como un valor importante y fomentar su comprensión y habilidades en comunicación y resolución de conflictos – producto intelectual 2 (IO2) -, además de la implementación de las formaciones con trabajadores/-as juveniles (a nivel transnacional y nacional).
- » Vídeos formativos para la implementación del aprendizaje combinado – producto intelectual 3 (IO3).
- » Una plataforma de aprendizaje a distancia para que los/-as trabajadores/-as juveniles promuevan los resultados del aprendizaje y las herramientas a una audiencia más amplia, especialmente a quienes viven en comunidades en las que las formaciones presenciales podrían no ser tan fácilmente accesibles – producto intelectual 4 (IO4).
- » Un manual de transferencia / guía de implementación para promover las buenas prácticas y los hallazgos centrales del proyecto entre las partes interesadas relevantes en el área del trabajo con jóvenes y los decisores políticos, con el objetivo de que puedan aprender a lidiar mejor con sociedades mixtas y promover la comprensión y la cooperación mutuas – producto intelectual 5 (IO5).

Principal grupo destinatario del proyecto

Trabajadores/-as juveniles y profesionales que trabajan con jóvenes.

Grupos destinatarios indirectos del proyecto

- » Personas jóvenes en situación de desventaja.
- » Instituciones en las que hay trabajadores/-as juveniles.
- » Redes que representan la profesión del trabajo con jóvenes.
- » Decisores políticos y autoridades públicas que trabajan con o financian el trabajo con jóvenes.

El proyecto «Aumento de la eficacia social a través de herramientas y métodos innovadores en el trabajo con jóvenes basados en la educación no formal» espera que los/-as **futuros/-as trabajadores/-as juveniles**:

Contribuyan a la variedad de enfoques para llevar a cabo el trabajo con jóvenes

Experimenten el poder del enfoque metodológico para conectar con las personas jóvenes, construir comunidad e impulsar la inclusión

El proyecto espera que los/-as **trabajadores/-as juveniles con experiencia** en actividades formativas:

Mejoren sus habilidades para tratar con jóvenes en desventaja (por ejemplo, de zonas rurales o de origen migrante)

Contribuyan a la variedad de enfoques para llevar a cabo el trabajo con jóvenes

El proyecto espera que los **decisores políticos** conozcan un enfoque alternativo en el trabajo con jóvenes en situación desfavorecida, que se puede incluir en los procesos de construcción de comunidad y en el análisis de las necesidades de las personas jóvenes.

2. SOBRE ESTE MANUAL

El objetivo de este manual es facilitar la integración de la metodología sugerida por el proyecto, proporcionando recomendaciones para la implementación a responsables de la toma de decisiones.

Grupos destinatarios del manual

- » Responsables de la toma de decisiones dedicados a la educación, formación, actualización, especialización, etc. de los/-as trabajadores/-as juveniles.
- » Responsables políticos, autoridades locales, instituciones gubernamentales, proveedores de servicios, etc. que emplean a trabajadores/-as juveniles que tratan con jóvenes en situación desfavorecida.

Contenido

Las directrices del manual consistirán principalmente en:

Descripción general de la metodología incorporada en el enfoque teórico del trabajo con jóvenes, desarrollada en el IO2

Mapeo de los requisitos educativos nacionales actuales para los/-as trabajadores/-as juveniles

Mapeo de los entornos laborales actuales de los/-as trabajadores/-as juveniles que trabajan con jóvenes desfavorecidos, detectados en el IO1

Una evaluación de la calidad, consistencia y coherencia de la metodología

Conjunto de recomendaciones según los criterios de calidad detectados para la implementación en los diferentes entornos (tanto educativos como laborales) respondiendo a cualquier eventual sistema de requisitos y estándares

Ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo en la fase de pilotaje para reforzar, mediante datos empíricos, el potencial de integración

Con el fin de que el manual sea una herramienta útil y potente para la integración de los resultados del proyecto, las recomendaciones se basarán en la realidad de cada país y proporcionarán detalles e información de fondo sobre las diferentes oportunidades de aplicación de la metodología, explicando los módulos desarrollados en el IO2, especialmente dirigidos a los responsables de la toma de decisiones.

Incluirá información sobre:

- Trabajar con diferentes grupos dentro de los grupos destinatarios (por ejemplo, jóvenes, jóvenes de zonas rurales, jóvenes de entornos desfavorecidos, etc., de origen migrante/refugiado o no).
- Diferentes aspectos de intervención.
- Diferentes escenarios.
- Requisitos educativos en los planes de estudio de los/-as trabajadores/-as juveniles en los países socios como ejemplo.
- Recomendaciones sobre dónde obtener información sobre los marcos y requisitos de calidad nacionales.
- Normas y requisitos de acreditación para la formación de actualización y especialización de trabajadores/-as juveniles.
- Evaluación de la calidad, consistencia y coherencia de la metodología en cuanto a requisitos, criterios y estándares identificados.
- Sugerencias de adaptaciones y adopción de los módulos y la metodología.

Además, el manual se enriquecerá con ejemplos de buenas prácticas de la fase piloto para reforzar el potencial de integración mediante datos empíricos.

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA METODOLOGÍA INCORPORADA EN EL ENFOQUE TEÓRICO DEL TRABAJO CON JÓVENES

Una comparación de la situación en los países socios reveló que el «trabajo con jóvenes» o el «trabajo social con jóvenes» no se basa en absoluto en una visión común. Incluso los conceptos de «juventud» en general o de «origen desfavorecido» pueden diferir- y así ocurre en las ciencias sociales - ya sea en términos de rango de edad u otras consideraciones sociales y políticas. Como se indica en un estudio realizado entre 1997 y 2001, cada país europeo conceptualiza a la juventud de manera diferente. Por ejemplo, en términos de rango de edad, las personas jóvenes tienen entre 13 y 19 años en el Reino Unido, entre 0 y 25 años en los Países Bajos (simplemente no distinguen entre niños y jóvenes), entre 7 y 26 años en Estonia, entre 14 y 30 años en España y así sucesivamente. Y en algunos estados árabes como Egipto y Jordania, el grupo de jóvenes llega incluso a los 35 años.

Para satisfacer las necesidades generales de los socios en la práctica del trabajo con jóvenes en los módulos de formación (producto intelectual 2), así como en el producto intelectual 4, la formación en línea consiste en varios módulos que abordan la práctica diaria del trabajo con jóvenes. Para su orientación, aquí tiene una breve introducción para encontrar el contenido más relevante:

Módulo 1: Introducción al trabajo con jóvenes

Este módulo cubre una explicación general, conceptos de aprendizaje no formal, diferentes enfoques del trabajo con jóvenes, políticas de juventud (bajo Erasmus+), información más detallada sobre el papel y las competencias de los trabajadores/-as juveniles, un intercambio de buenas prácticas en todos los países socios, así como directrices de conducta ética en el trabajo con jóvenes e información sobre tipos de inteligencia emocional.

Módulo 2: El trabajo con jóvenes en la práctica

Este módulo está dedicado a las herramientas y métodos prácticos necesarios en el trabajo diario con jóvenes en lo que respecta a la motivación y la automotivación, la evaluación de las necesidades de las personas jóvenes de entornos desfavorecidos y cómo apoyarlas con asesoramiento, trabajos biográficos con jóvenes, el proceso de planificación de actividades juveniles, trabajo en grupo y creación de equipos, gestión y resolución de conflictos, habilidades y técnicas de comunicación, la evaluación de actividades no formales con jóvenes y la validación de este desarrollo de competencias con el método LEVEL5.

Módulo 3: Trabajar con grupos desfavorecidos

Este módulo trata sobre conceptos clave relacionados con entornos desfavorecidos, diversidad, aprendizaje intercultural y competencia cultural. Puede encontrar el Concepto de Diversidad Integradora, que trata sobre la inclusión social y la construcción de comunidades, pero también información sobre cómo gestionar la diversidad en una sociedad globalizada. Puede aprender cómo dar apoyo psicosocial a las personas jóvenes de entornos desfavorecidos o cómo prevenir y salvaguardar a la juventud desfavorecida. Al final de este módulo puede encontrar información adicional sobre cómo adaptar el trabajo con jóvenes, así como una intervención específica, talleres de horneado de pan.

4. MAPEO DE LOS REQUISITOS NACIONALES ACTUALES PARA TRABAJADORES/-AS JUVENILES

En esta sección las organizaciones socias del proyecto proporcionarán, en orden alfabético, una breve descripción de los requisitos nacionales con respecto a sus actividades en el trabajo con jóvenes.

Austria

Como resultado de la estructura federal en Austria, las responsabilidades de la política de juventud y del trabajo no escolar con jóvenes y niños/-as se dividen entre las nueve provincias federales y el gobierno federal. La política de juventud es un asunto transversal entre departamentos. Por lo tanto, los asuntos a tratar relevantes para las personas jóvenes se pueden encontrar en todos los ministerios. Las agendas de asuntos generales y la coordinación de la política de juventud están ubicadas en el Ministerio Federal de Asuntos Familiares y Juventud (BMFJ). Sobre la base de la Resolución del Consejo de 2009 sobre un marco renovado para la cooperación europea en el ámbito de la juventud (2010-2018), el BMFJ comenzó a desarrollar una estrategia nacional para la juventud en 2012. Como ha declarado el Ministerio, la política de juventud tiene la tarea de dar forma a la vida, situación y perspectivas de las personas jóvenes. Debería ayudarles a hacer frente a las demandas de la fase juvenil y la transición a la vida adulta. El objetivo de la política de juventud es proteger a niños/-as y jóvenes y promover su desarrollo como personalidades independientes para llevar una vida autónoma y responsable y utilizar su potencial productivo y creativo para el compromiso comunitario y social.

Dos principios esenciales de una política de juventud exitosa están estrechamente vinculados a este entendimiento básico: en primer lugar, las necesidades y preocupaciones de la propia juventud siempre deben tenerse en cuenta. No se trata de una política, sino de una política con las personas jóvenes. En segundo lugar, la política de juventud no puede fijarse en un solo departamento, sino que debe tenerse en cuenta en todos los ámbitos políticos. La implementación concreta de la política de juventud se lleva a cabo en los distintos niveles políticos: internacional, nacional, regional y local.

Las tres áreas principales del trabajo no escolar con jóvenes y niños/-as en Austria son:

- » **Las asociaciones:** las asociaciones culturales, educativas y deportivas gozan de recursos abundantes y descentralizados en cuanto a infraestructuras (viviendas, locales y/o instalaciones), que en gran medida también se utilizan para servicios específicos para jóvenes. Sin embargo, el uso de recursos de infraestructura por parte de jóvenes/grupos de jóvenes solo es posible principalmente dentro de un marco claramente limitado. Por lo tanto, el trabajo con jóvenes a menudo beneficia a las asociaciones educativas o deportivas, pero sin establecer una infraestructura propia específica para las personas jóvenes. El efecto del trabajo con jóvenes de las asociaciones también ha sido limitado debido a barreras de acceso como suscripción, cuotas de inscripción y reglas de uso prescritas a nivel temporal/organizativo.
- » **Información juvenil:** los centros de información juvenil son los centros especializados en Austria para la preparación y el suministro de información para jóvenes con fines no comerciales. La información juvenil apoya a las personas jóvenes en su desarrollo y ofrece información gratuita, actualizada, relevante y comprensible para ayudar en el umbral de la edad adulta. Las ofertas y actividades promueven el empoderamiento de la juventud.
- » **Trabajo con Jóvenes Abierto:** las instituciones de Trabajo con Jóvenes Abierto son instituciones de infraestructura socio-cultural, sin embargo, se diferencian de estas por el acceso prácticamente abierto, es decir, el uso de centros juveniles, clubes y clubes juveniles no suele estar restringido a

suscripciones y/o determinadas formas de uso. Así, permiten una alta forma de autoorganización por parte de la juventud o grupos de personas usuarias, pero al mismo tiempo están en el campo de tensión entre los diferentes grupos locales, pandillas o culturas juveniles activas en las inmediaciones de los centros juveniles y sus dinámicas de exclusión.

Además, también deben mencionarse las iniciativas juveniles autónomas y autoorganizadas, para finalmente no olvidar las formas religiosas de trabajo con jóvenes de las iglesias y asociaciones de mezquitas.

Los tres tipos principales de trabajo con jóvenes citados anteriormente se reflejan en tres organizaciones nacionales centrales:

- » Bundesjugendvertretung → BJV - Representación Federal de Jóvenes
- » Bundesnetzwerk Österreichische Jugendinfos → Red Federal de Información Juvenil de Austria.
- » bOJA → Red nacional para el trabajo con jóvenes abierto.

A través de organizaciones centrales europeas, cooperan con otras instituciones y redes de trabajo con jóvenes y niños/-as.

Alemania

En Alemania la integración social y la inclusión de las personas jóvenes es un derecho fundamental, tal y como está consagrado en la Ley Fundamental de Alemania (Grundgesetz), concretamente en los artículos 1 (1) y (2). La disposición legislativa más destacada para apoyar a las personas jóvenes es el Código Social (Sozialgesetzbuch). La Sección 1 del Libro VIII del Código Social (Sozialgesetzbuch, SGB VIII) - Servicios para la infancia y la juventud- establece que la juventud tiene derecho a recibir apoyo en su desarrollo y a ser educada para convertirse en personas independientes y socialmente competentes. Además de la responsabilidad parental, esta sección también subraya la responsabilidad del Estado obligándolo a brindar servicios que apoyen a las personas jóvenes para que puedan desarrollarse como individuos y miembros de la sociedad. Los servicios infantiles y juveniles (Kinder- und Jugendhilfe) también deben ayudar a prevenir o eliminar las desventajas sociales.

Alemania cuenta con una amplia gama de asociaciones profesionales y grupos de interés que se hallan en activo en el ámbito de la política juvenil, así como representación experta de servicios juveniles. Las áreas incluyen apoyo y asesoramiento para padres y madres, protección de la juventud, bienestar, trabajo con jóvenes no institucional, prevención de drogas y adicciones, trabajo social con jóvenes y orientación profesional para jóvenes, y financiación para jóvenes con discapacidades. Los programas de apoyo para los servicios juveniles a nivel nacional (Bund), regional (Länder) y local (Kommune) también incluyen fondos para redes y organizaciones de trabajo con jóvenes, y certificación y formación para personal a tiempo completo y voluntario. Esto se da en muchos programas especiales. Algunas universidades en Alemania ofrecen licenciaturas y másteres en trabajo social y ciencias de la educación con el foco puesto en el trabajo con jóvenes. No hay asociaciones de trabajadores/-as juveniles, pero hay asociaciones de profesionales que trabajan en el ámbito del trabajo con jóvenes, como por ejemplo la Federación Alemana de Trabajo Social.

Alemania ha adoptado varias estrategias nacionales que cumplen con la inclusión social de las personas jóvenes. Las hay que incluyen a todos los grupos de edad (por ejemplo, la Estrategia de Compromiso Cívico para prevenir el extremismo y promover la democracia) y las que están dirigidas a juventud (por ejemplo, la Estrategia de Juventud). Existe también una gran variedad de programas e iniciativas a nivel nacional (Bund) y regional (Länder) que promueven y apoyan la integración social de las personas jóvenes, en concreto la de aquellas que provienen

de entornos desfavorecidos o que tienen necesidades especiales. La Estrategia de Juventud «Acción por una sociedad amable con la infancia y la juventud» fue adoptada por el Ministerio Federal de Asuntos Familiares, Ciudadanos de la Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes (BMFSFJ) para el período 2015-2018. El principio rector de la estrategia de juventud es permitir a las personas jóvenes participar en todos los asuntos que les conciernen. La estrategia de juventud reúne a un gran número de interlocutores. Se basa en la política de juventud independiente, un enfoque político integral que coloca a las personas jóvenes de entre 12 y 27 años en el centro de acción. Este enfoque se lleva a cabo en toda Alemania a través de varios interlocutores y proyectos. Las políticas para la juventud se complementan con las políticas con y por las personas jóvenes.

Además del sector público, también hay fondos disponibles para organizaciones juveniles independientes sin ánimo de lucro (Freie Träger). Las organizaciones del sector público cooperan en los llamados grupos de trabajo (Arbeitsgemeinschaften) con reconocidas organizaciones independientes que ofrecen servicios infantiles y juveniles y organizaciones que realizan actividades financiadas. Los grupos de trabajo están diseñados para garantizar que las medidas previstas están bien coordinadas y se complementan entre sí.

Italia

La historia del trabajo con jóvenes en Italia es principalmente la historia de la educación juvenil a través de las asociaciones y no de la escuela. Hoy en día se encuentra principalmente dentro de lo que podemos llamar el tercer sector (o voluntariado), que está en crecimiento. Pero no existe una definición clara de trabajo con jóvenes, ni de «jóvenes». Hasta el momento, no existen leyes nacionales específicas sobre el trabajo con jóvenes y la juventud. Todas las leyes que tratan este tema, tanto a nivel nacional como regional, tienen diferentes conceptos de lo que son las personas «jóvenes». De hecho, cada una de estas leyes considera diferentes rangos de edad para identificar al grupo objetivo, dependiendo del tema tratado. Sin embargo, durante los últimos años todas las iniciativas se recogen en el Departamento de Iniciativas Juveniles y Función Pública Universal, que divide el área de intervención del gobierno y otras que dependen del nivel regional.

Las políticas de juventud italianas se han orientado en dos direcciones principales: por un lado, se han ocupado de las personas jóvenes afectadas por el mercado laboral, así como de los derechos y la inclusión social; por otro, se orientaron a la prevención del delito, la delincuencia y el uso indebido de drogas. Desde 1997, las políticas relativas a menores han prestado más atención al tema de la promoción de la sociabilidad juvenil y el desarrollo de servicios educativos y recreativos, que promueven activamente la sociabilidad juvenil a nivel nacional. En cuanto a la disponibilidad de calificaciones formales para los/-as trabajadores/-as juveniles, varios programas de educación superior, en particular los cursos universitarios en Ciencias de la Educación, ofrecen esta cualificación. A pesar de este camino formal, es más común que los/-as trabajadores/-as juveniles tiendan a tener diferentes formaciones académicas (por ejemplo, psicología, sociología, instrucción deportiva, literatura y filosofía, etc.). Al mismo tiempo, existe una amplia gama de cursos de formación de corta y de más larga duración ofrecidos por organizaciones voluntarias. Sin embargo, hay que señalar que la gran mayoría de las personas involucradas en el trabajo con jóvenes son voluntarias y, por lo tanto, muchas de ellas no tienen una educación adecuada y estrictamente relacionada con el tema. Si bien ha habido mejoras con la creación del Ministerio de la Juventud, que impulsó las iniciativas juveniles y la responsabilidad compartida sobre la juventud con otros ministerios, los/-as trabajadores/-as juveniles no han visto reconocida su ocupación y tienen un bajo estatus profesional, aunque las últimas intervenciones de la Agencia Nacional - que trabaja en estrecha colaboración con las políticas de juventud del gobierno - están mejorando y promoviendo de la mejor manera posible esta figura.

España

En España el trabajo con jóvenes no es una profesión consolidada y reconocida. El término ha sido a menudo objeto de debate, ya que no existe en el idioma español y es difícil de traducir. Según Bohn y Stallmann (2007), existen marcadas diferencias respecto al norte de Europa:

«[...] En España este concepto es difícil de aplicar cuando se hace referencia a las políticas de juventud, ya que existe un vacío institucional y conceptual sobre el tema, que se refleja en una variedad de programas de juventud. En muchos casos, el trabajo con jóvenes se entiende como políticas de educación laboral desarrolladas a nivel local y en el tercer sector, políticas dirigidas a promover la inserción laboral de jóvenes de entornos desfavorecidos. El significado de trabajo con jóvenes en España, por lo tanto, se ejemplifica fundamentalmente en las políticas de juventud destinadas a contrarrestar la exclusión social y la marginación de las personas jóvenes».

Las políticas de juventud en España están generalmente dirigidas a la población joven de todos los ámbitos y orígenes sociales. El trabajo social con jóvenes es en gran medida responsabilidad de las instituciones gubernamentales. Las instituciones públicas en el sector se dividen en cinco niveles. En primer lugar, el Instituto de la Juventud (también conocido en España como INJUVE) es una institución a nivel estatal. Hay también organismos a nivel regional, provincial, comarcal y local. La política de juventud corresponde principalmente al gobierno local.

La política de juventud en España se centra principalmente en los problemas de desempleo y en las medidas de acceso al mercado laboral. Sin embargo, las estructuras y los fondos disponibles para medidas específicas en este ámbito son limitados, lo que hace que la situación sea particularmente difícil para las ONG. Dado que la actual articulación de la política pública de juventud se asienta sobre la existente en 1975 con el fin de la dictadura franquista y la transición a la democracia, todas las instituciones enfocadas al trabajo con jóvenes piden una reestructuración del sistema. Dicho esto, el gobierno central en España tiene actualmente una nimia estructura dedicada de manera específica al área de juventud.

Los tres principios fundamentales del trabajo con jóvenes en Andalucía (sur de España) basados en las directrices nacionales del Plan Gyga 2011-2014, son a) Emancipación (referida principalmente al mercado laboral, sustento, vivienda); b) Participación y valores (participación en los procesos de toma de decisiones, trabajo voluntario, valores democráticos, igualdad de género y prevención de violencia contra las mujeres); y c) Calidad de vida (estilo de vida saludable, consumo responsable, creatividad y comprensión del entorno natural y social).

En lo que respecta a la política de juventud en la comunidad autónoma de Andalucía, los principios fundamentales de la Ley de Juventud de Andalucía, que se deben respetar en todos los proyectos, son los siguientes: Integración (todos los centros gubernamentales deben estar involucrados), Integridad (atención a las necesidades de la juventud de manera integral), Participación (la juventud ha de formar parte del diseño, desarrollo y evaluación de políticas de juventud), Igualdad (mismas oportunidades para todo el mundo, independientemente de su edad o género), Accesibilidad (libre acceso a la información para todo el mundo), Diversidad (respeto y puesta en valor de la diversidad en la región).

Turquía

La situación es diferente en Turquía, donde los sistemas de trabajo social con jóvenes han sido promovidos y ampliados significativamente en los últimos años. Pero al igual que en España, el concepto de trabajador/-a juvenil parece ser menos conocido y no está definido como grupo profesional en Turquía, a diferencia del concepto de líder juvenil, que es una formación

reconocida oficialmente. Este último tiene normas de admisión: las personas jóvenes que cumplen ciertas condiciones tienen que pasar una prueba. Después de obtener el certificado de líder juvenil, son admitidas en un centro juvenil por el Ministerio.

Se ha podido observar un cambio significativo en la política nacional de juventud en Turquía en los últimos años. Aun así, la única regulación directa sobre juventud en la Constitución de 1982 está incluida en el artículo 58 bajo el título «Protección de la juventud» de la siguiente manera:

«El Estado tomará medidas para asegurar el desarrollo y la educación de las personas jóvenes, a quienes se confía nuestra independencia y nuestra República a la luz de la ciencia, de acuerdo con los principios y reformas de Atatürk y contra las opiniones destinadas a abolir la indivisible unidad del Estado. El Estado tomará las medidas necesarias para proteger a las personas jóvenes del alcoholismo, las drogas, la delincuencia, los juegos de azar y hábitos nocivos similares, y de la ignorancia».

Este artículo de la Constitución ha sido duramente criticado por las ONG por enfocarse solamente en la protección sin hacer mención a los derechos sociales. Sin embargo, con las negociaciones de acceso a la Unión Europea dieron comienzo algunos proyectos de juventud dentro del marco del trabajo social. El establecimiento de un Ministerio de Juventud y Deporte en 2011 creó nuevas oportunidades y dio un impulso a la política juvenil. El Documento de Política Nacional de Juventud y Deporte, que fue aprobado a comienzos de 2013, planteaba su visión de la política de juventud del siguiente modo:

«El objetivo principal es crear la oportunidad y el terreno en el que los individuos que profesan valores universales y humanos, se adhieren a los valores nacionales y espirituales, respetan el medio ambiente, tienen conocimientos y confianza en sí mismos, son efectivos, emprendedores, tienen un sentimiento social de pertenencia, participan activamente en la vida social, hacen uso de sus derechos y libertades fundamentales, compitan con sus homólogos en el ámbito internacional, como individuos que pueden alcanzar su potencial plenamente».

El XI Plan de Desarrollo, que establece los objetivos que el país quiere lograr en los próximos cinco años (2019-2023), se ha preparado con un enfoque participativo que cuenta con partes interesadas, mujeres, jóvenes y otros actores de la sociedad civil en el desarrollo del proceso de planificación. Bajo el encabezamiento «Personas cualificadas y sociedad fuerte» se cubren todos los segmentos de la sociedad, ya sean personas jóvenes o mayores. En el capítulo 2.3.7. Juventud, bajo a) Propósito y b) Políticas y Medidas, se enumeran objetivos y acciones detalladas. El principal propósito se describe como «asegurar que la juventud crezca con sólidas habilidades para la vida, valores humanitarios y nacionales, y que participe activamente en la vida social y económica y en los mecanismos de toma de decisiones».

Los artículos 618-623 incluyen de manera amplia y detallada numerosos proyectos, medidas y acciones. Abarcan desde actividades culturales, científicas y deportivas hasta el establecimiento de centros juveniles, servicios de asesoramiento psicológico, prevención de adicciones, competencias de comunicación, incremento del número de trabajadores/-as sociales con jóvenes, cooperación con ONG, análisis de necesidades de formación para jóvenes en situación de desempleo, programas de diplomas y certificados a corto plazo deberán organizarse en línea con sus habilidades y destrezas, especialmente en áreas innovadoras como la tecnología y el software. Se promoverán enfoques globales que incluyan el entorno familiar y social de las personas jóvenes. El listado no está completo, sin embargo, muestra notablemente el alcance del desarrollo y las mejoras previstas. Estas medidas, junto al establecimiento de numerosos centros juveniles y ofertas de formación, indican que el trabajo con jóvenes en Turquía ha ganado impulso en comparación con años anteriores.

5. MAPEO DE LOS ENTORNOS LABORALES ACTUALES DE LOS/-AS TRABAJADORES/-AS JUVENILES QUE TRABAJAN CON JÓVENES EN DESVENTAJA

No sólo los requisitos nacionales difieren, sino que también los entornos de trabajo son muy diferentes debido a las condiciones nacionales y a las estructuras de financiación. Para ofrecer una mejor visión de conjunto, hemos estructurado esta sección en temas específicos:

Grupos destinatarios de jóvenes

Las condiciones y prácticas marco difieren considerablemente. Si bien en Italia y España el «trabajo con jóvenes» es todavía un concepto relativamente desconocido, sin apoyo ni reconocimiento oficial, la situación en Turquía ha mejorado considerablemente en los últimos años, pero el trabajo con jóvenes allí se basa menos en el trabajo voluntario que en las instituciones gubernamentales y públicas. En Austria y Alemania, por el contrario, las formas de trabajo con jóvenes de grupos desfavorecidos están estructuralmente generalizadas y diferenciadas. Además de instituciones públicas y asociaciones, existe una amplia red de servicios de información, centros juveniles y ofertas de trabajo con jóvenes abierto.

La situación de la juventud en situación de desventaja también varía debido a las condiciones nacionales de la educación, el mercado laboral, etc. Si bien la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan es de alrededor del 25 % o más en España, Italia o Turquía, estadísticamente es menos del 6 % en Alemania o Austria. Pero incluso en los países más ricos el grupo de jóvenes en situación de desventaja, que incluye varios factores de discriminación, es mucho más grande. Los estudios realizados en Alemania y Austria también parten de un 25 %, utilizando un concepto más amplio de desventaja.

Independientemente de cómo se defina la situación de desventaja, el grupo de jóvenes que no estudian ni tienen empleo NO es un grupo homogéneo en todos los países socios. Debido a las mayores tasas de desempleo, en los países del sur también las personas jóvenes con estudios superiores pueden estar preocupadas y carecer de perspectivas de dónde desarrollar un plan profesional, mientras que en Austria y Alemania se trata en su mayoría de jóvenes con pocos estudios o que abandonan pronto la escuela. Al fin y al cabo, todos y todas echan en falta una oportunidad concreta de inclusión en el mercado laboral o en la educación y la sociedad. Pero definitivamente necesitan medidas para poder hacerlo.

En Europa se pueden identificar dos causas principales de la existencia de jóvenes que ni estudian ni trabajan:

Por un lado, el grupo de jóvenes de origen migrante, en desventaja social y laboral. La juventud de familias pobres y en desventaja educativa forman el grupo más numeroso entre quienes ni estudian ni trabajan

Por otro lado, hay jóvenes de clases sociales más altas, donde no se ejerce una presión directa para trabajar (efecto mamá-hotel)

Las personas jóvenes que no estudian, trabajan ni reciben formación a corto plazo podrían serlo por tomarse un año sabático: dado que la esperanza de vida de la juventud de hoy en día es de unos 90 años, es decir, que se prevé que tengan una vida laboral más larga, y ya que el clásico sistema de pensiones está siendo cuestionado, una cuidadosa elección en lo referente a la educación es mejor valorada, incluso si se hacen pausas y el período educativo se prolonga.

Las dificultades en el día a día

En el trabajo con jóvenes, las dificultades surgen, por un lado, de las situaciones nacionales, por otro lado, de las características específicas de las organizaciones y grupos destinatarios que son considerablemente diversos. Por esta razón, nos enfocamos en medidas de grupos objetivo cruzados que tengan en cuenta esta diversidad.

Otro aspecto es que los recursos y competencias informales que las personas jóvenes traen consigo a menudo no son reconocidas o aceptadas en la sociedad, especialmente en países como Alemania y Austria, donde los certificados formales juegan un papel importante. En algunos países, como Turquía o los países árabes, la formación profesional dual es menos conocida. Las ocupaciones a menudo se aprenden de manera informal; los conocimientos y las habilidades se adquieren a través del «aprender haciendo». Las personas jóvenes de origen migrante o refugiado, por ejemplo, a menudo carecen de las cualificaciones y certificados obligatorios para ejercer una profesión o seguir una carrera en Alemania o Austria, mientras que en Turquía u otros países pueden encontrar un acceso más rápido al mercado laboral. Pero también deben visibilizarse y reconocerse las «habilidades blandas», como las competencias y experiencias derivadas de la migración, las redes transnacionales y el multilingüismo, el enfrentar las crisis y las dificultades en la vida. En este contexto, también es importante prestar más atención y reconocimiento al trabajo con jóvenes de las organizaciones de migrantes, que a día de hoy sigue viéndose con recelo por la sociedad. Los enfoques orientados a los recursos y al mundo de la vida son apropiados y útiles.

El trabajo juvenil en el contexto de la globalización

La globalización y las sociedades cada vez más diversas tienen una influencia significativa en los desafíos y oportunidades en el trabajo con jóvenes. Para una mejor comprensión de esos desafíos y oportunidades, es útil considerar este contexto globalizado.

Casi ningún tema económico, cultural o político parece entenderse hoy sin sus referentes mundiales. La comunicación masiva digital, la creciente movilidad, la estandarización mundial de productos, la atracción de la creciente prosperidad material y su distribución desigual crean tendencias opuestas: de universalización y discrepancia, convergencia y nivelación. En la vida cotidiana de cada individuo, sin embargo, la globalización también significa una complejidad creciente, la disolución de estructuras fijas y certezas. A esto se suman los debates actuales sobre la migración, las causas de los desplazamientos masivos y el cambio climático, que ahora están en el punto más alto de la agenda en todos los ámbitos de la sociedad. Robertson (1995) introdujo el concepto de globalización como una nueva perspectiva de observación. Esto caracteriza a 36 localidades como una dimensión, pero no como lo opuesto a lo global. La globalización solo puede tener lugar con lazos locales, ambas partes están en constante interacción. La síntesis, la combinación y la fusión de elementos locales y no locales a nivel local, ya sea en el entorno urbano, en las culturas juveniles, en las biografías o en los estilos de vida individuales, crean nuevas formas culturales y pueden considerarse un recurso urbano. La urbanidad no es concebible sin migración. Las historias urbanas son siempre historias de migración. La inmigración fue constitutiva del desarrollo de las grandes ciudades de los siglos XIX y XX en las sociedades industriales y lo sigue siendo para las megaciudades del siglo XXI. Las ciudades fueron y son los principales destinos de quienes emigran. La ciudad siempre ha tenido la función de ser una ciudad de llegada. Sin embargo, siempre ha habido interpretaciones controvertidas: conceptos de una cultura diversa de la urbanidad y de la migración como recurso del desarrollo de las ciudades compiten con aquellos que asumen que la privación económica, la diversidad cultural y la exclusión social están vinculadas a una sociedad urbana en vías de desintegración. Estos últimos han dominado durante mucho tiempo. Solo recientemente ha

crecido la percepción en las ciencias sociales de que la migración es un elemento esencial de la urbanidad y el desarrollo urbano.

La diversidad como oportunidad y desafío para el trabajo con jóvenes: recomendaciones y perspectivas

Un resultado importante de la comparación de los 5 informes nacionales es la necesidad de un trabajo con jóvenes orientado a la diversidad que satisfaga las realidades y necesidades de una sociedad globalizada. Esto también requiere un cambio de perspectiva, según el cual la migración no se ve como una excepción sino como una normalidad social. El trabajo con jóvenes orientado a la diversidad no se basa en los déficits, sino en los recursos de las personas jóvenes, que pueden incluir experiencias de migración y huida, multilingüismo, redes transnacionales, pero también crisis y graves dificultades en la vida y habilidades personales para gestionarlas. De esta manera, los hallazgos se corresponden con las directrices de la Comisión Europea, que combina todas las líneas de diferencia en un todo. Esto da como resultado un concepto de diversidad integradora que se puede practicar en diferentes áreas: pasa de una perspectiva orientada a los grupos destinatarios (a menudo con énfasis en el déficit) a un enfoque de la diversidad orientado a los recursos y a los grupos destinatarios, que incluye a todas las personas que sufren desventajas, exclusión y discriminación. En este contexto, la diversidad significa una práctica vital específica que crea nuevos espacios y facilita los procesos de aprendizaje.

Este **concepto de diversidad integradora**:

Conecta y media entre áreas que hasta ahora se han visto por separado

Entiende la diversidad como recurso

Evita el modelo de déficit convencional

Entiende la diversidad compleja como un desafío para todas las formas de trabajo con jóvenes

Tiene una orientación pragmática y se basa en las realidades de la vida de las personas jóvenes

El trabajo con jóvenes orientado a la diversidad consiste, por un lado, en reconocer las experiencias y realidades de la vida y ofrecer a las personas jóvenes oportunidades para moldear sus vidas. Al hacerlo, las propias personas jóvenes deben ser consideradas expertas de la realidad de su propia vida. Por otro lado, el trabajo con jóvenes orientado a la diversidad implica visibilizar las estructuras discriminatorias, ayudar a dismantelarlas y trabajar por la realización de la igualdad de oportunidades (dimensión política). Como enfatizó un trabajador juvenil del grupo focal austriaco, se debe evitar la «sobrepedagogía» o la «sobreterapia» de la juventud. En lugar de reducir a las personas jóvenes a categorías étnicas, nacionales o culturales o roles de víctimas, los nuevos conceptos se basan en su realidad cotidiana.

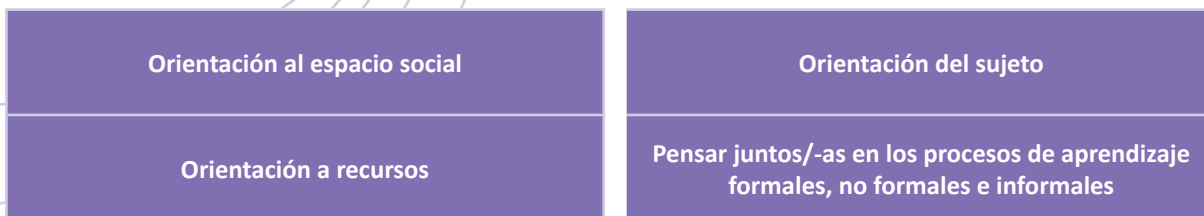
Los siguientes puntos son parte de un concepto de trabajo con jóvenes orientado a la diversidad:

Cambio de perspectiva (recursos en lugar de déficit, diversidad en lugar de diferencia, migración como normalidad social, entorno de vida globalizado)

Reflexión crítica de las relaciones de poder social y desigualdad


Vista de múltiples perspectivas o concepto holístico


Orientación al mundo de la vida



El principal objetivo del trabajo con jóvenes basado en la diversidad es empoderar a las personas jóvenes y así lograr la participación / inclusión social y la independencia de las instituciones de apoyo.

Para lograrlo, se necesita urgentemente un cambio de perspectiva en el trabajo con jóvenes de entornos desfavorecidos. Esto significa no considerar los posibles problemas sociales en primer lugar como desviaciones o «déficits mentales», sino como una expresión del cambio social global y los nuevos desafíos. Los contextos de la vida social de la juventud se incorporan de forma reflexiva en el diseño del trabajo con jóvenes. El trabajo con jóvenes orientado a la diversidad debe ser capaz de facilitar nuevos enfoques, descubrir recursos y competencias previamente no reconocidos y utilizarlos para una posible intervención. El trabajo con jóvenes que no toma en serio a la juventud y sus estrategias de vida individuales, corre el riesgo de lograr efectos contraproducentes con sus intervenciones. Sin embargo, un cambio de perspectiva también significa no perder de vista las múltiples y acumulativas formas de exclusión. Para una intervención, es de gran importancia prestar especial atención al entrelazamiento y superposición de diferentes dimensiones de la desigualdad (interseccionalidad). Los hallazgos de los grupos focales de los estudios nacionales apuntan a la necesidad de un enfoque reflexivo y de múltiples perspectivas:

- 

El trabajo con jóvenes orientado a la diversidad debe adoptar una mirada crítica sobre sus propias interpretaciones y conceptos (autocrítica). Se trata de hacer visibles las estructuras discriminatorias y de examinar las propias imágenes y atribuciones con el objetivo de desarrollar una actitud autocrítica y socialmente crítica
- 

Una actitud orientada al mundo de la vida y a los recursos y, por tanto, una actitud apreciativa en el trabajo con jóvenes. La autodescripción de las personas jóvenes debe tomarse en serio y convertirse en el punto de partida de las intervenciones posteriores, sin fijarlas a una determinada identidad o interpretación

El trabajo con jóvenes orientado a la diversidad lleva a la juventud al empoderamiento. Las personas jóvenes necesitan espacios en los que ubicarse de forma autodeterminada. En la lucha contra la discriminación y la estigmatización, el trabajo con jóvenes puede fortalecer a la juventud, apoyarla en sus prácticas individuales y fomentar la solidaridad. También se pretende promover la participación social y política de la juventud desfavorecida. En las siguientes fases del proyecto se desarrollarán módulos de formación que, por un lado, ofrecen una introducción a las habilidades básicas en el trabajo con jóvenes y, por otro lado, están destinados a introducir este enfoque orientado a la diversidad en la práctica del trabajo con jóvenes en todos los grupos objetivo. Con este fin, también se desarrollarán módulos en línea y formatos de aprendizaje a distancia para satisfacer la necesidad de materiales y habilidades digitales que los/-as trabajadores/-as juveniles expresaron repetidamente. Como surgió de las discusiones y entrevistas con grupos focales de los cinco países socios, las «habilidades blandas» personales más importantes son la comunicación respetuosa y la empatía. Pero también se requiere humor y una especie de resistencia a la frustración y la ambigüedad, es decir, la capacidad de afrontar

con serenidad situaciones contradictorias o inciertas. Estas cualidades y actitudes personales solo se pueden transmitir de forma limitada en los cursos de formación, pero el cambio de perspectiva descrito anteriormente, una orientación hacia los recursos en lugar de los déficits, puede proporcionar un marco adecuado para el trabajo con jóvenes en un mundo cambiante.

6. UNA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, CONSISTENCIA Y COHERENCIA DE LA METODOLOGÍA

A continuación, nos gustaría reflexionar sobre la metodología del proyecto desde una perspectiva de las ciencias sociales. Por un lado, se trata de la implementación metodológica del propio proyecto, por otro lado, del enfoque teórico-metodológico para el trabajo con jóvenes desarrollado en el proyecto.

Implementación metodológica del proyecto

Como ya se ha explicado, el proyecto se ha basado en varios pasos que se llevaron a cabo uno tras otro, cada uno construyendo sobre el otro: desde estudios nacionales sobre el trabajo con jóvenes hasta un informe comparativo transnacional, el desarrollo de módulos de aprendizaje adecuados (presencial y en línea) para su prueba en cursos piloto y las recomendaciones resultantes para la implementación concreta en el trabajo con jóvenes. Los contenidos se han desarrollado paso a paso y se han implementado consistentemente en los países socios a pesar de las restricciones externas (medidas de seguridad ante la COVID-19). En algunos casos, se tuvieron que encontrar soluciones alternativas, especialmente en la fase piloto de los módulos de aprendizaje. A pesar de esta desafiante situación, los pasos planificados han podido implementarse adecuadamente en términos de contenido y tiempo.

Con la ayuda de este enfoque, hemos desarrollado y justificado gradualmente un «enfoque de diversidad inclusiva» para el trabajo con jóvenes, que se comentará con más detalle a continuación. Aunque este enfoque presta especial atención a la juventud de entornos desfavorecidos, no crea grupos especiales, sino que incluye explícitamente a todas las personas jóvenes.

¿Cuáles son los hallazgos del «enfoque de la diversidad integradora» desarrollado en este proyecto para el trabajo con jóvenes, cuáles son sus ventajas y qué conclusiones podemos sacar para el trabajo con jóvenes orientado al futuro en una sociedad globalizada?

Como muestran muchos estudios de ciencias sociales y también los hallazgos de este proyecto, las personas jóvenes a menudo se enfrentan a numerosos obstáculos: en el mercado laboral, en la educación y en la vida cotidiana, lo que dificulta el acceso a importantes recursos sociales y las empuja más hacia los márgenes de la sociedad. Por lo tanto, necesitamos conceptos pragmáticos, abiertos e inclusivos en el trabajo con jóvenes, donde las personas jóvenes no sean vistas como «sujetos que necesitan terapia» sino como expertas de su propia práctica vital. Son reconocidas como agentes, por lo que sus planes y estrategias vitales aparecen como producto de su compromiso activo con las fuerzas sociales externas e internas que se cruzan y dan forma a su mundo.

Tomar a las personas jóvenes en serio significa no confrontarlas con reglas predeterminadas y crear divisiones artificiales, sino darles la oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones.

De esta forma, la juventud puede participar activamente en la configuración de su entorno social. Los encuentros sociales también pueden configurarse de manera constructiva. Diferentes historias, realidades, experiencias y planes de vida, etc., se vinculan de nuevo en el diálogo, se combinan en nuevas ideas.

Estrategias de intervención en el trabajo con jóvenes

A partir de una teoría y metodología integradora y orientada a la diversidad, surgen las siguientes preguntas para intervenciones exitosas en el trabajo con jóvenes: ¿Qué razones conducen al posicionamiento inadecuado de las personas jóvenes y por ende a la exclusión, resignación y exclusión acumulativa? ¿Dónde se hacen visibles las dificultades en los procesos de posicionamiento social y dónde pueden influir las instituciones o personas de apoyo? Es particularmente importante preguntarse en qué medida la situación de vida concreta de la juventud se corresponde con las respectivas medidas de intervención y qué conclusiones se pueden extraer de esta.

Los siguientes pasos para trabajar con jóvenes de entornos desfavorecidos son el resultado de la metodología desarrollada en este proyecto.

A) Reconstrucción de la situación cotidiana de la juventud

Los siguientes aspectos son relevantes para el trabajo con jóvenes en el mundo globalizado y deben hacerse visibles:

Los caminos y desvíos que las personas jóvenes han tomado hasta ahora	Dificultades que han encontrado, competencias y habilidades que han adquirido para hacer frente a los obstáculos, apoyo efectivo que han recibido al hacerlo
Competencias y potenciales que han desarrollado adicionalmente	Planes de futuro que han formulado

B) Reconocer situaciones de crisis y posibles puntos de partida

Otros puntos importantes derivados de la aplicación de este enfoque teórico-metodológico:

Averiguar en qué puntos las personas jóvenes se salen de las trayectorias profesionales habituales previstas (puntos de ruptura)	Hacer visibles caminos especiales que pueden ser relevantes en el proceso de intervención
--	---

C) Sobre la efectividad de las medidas de intervención en el trabajo con jóvenes

Sobre esta base, se pueden evaluar la eficacia de los proyectos y las medidas de intervención en el trabajo con jóvenes:

¿Hasta qué punto las medidas / instalaciones desarrolladas se relacionan con las realidades de la vida de la juventud (idoneidad)?	¿En qué medida las personas jóvenes se sienten efectivamente apoyadas y tratadas por igual en comparación con la juventud privilegiada (igualdad de oportunidades)?	Desde la perspectiva de las personas jóvenes, ¿existen déficits de información o incluso barreras de acceso (disponibilidad)?
Desde la perspectiva del trabajo con jóvenes, ¿existen expectativas y percepciones especiales hacia la juventud (teoría del ayudante)?	¿Existen formas de movilizar los recursos y las capacidades de la juventud de una manera que les permita orientarse de manera más eficaz (utilización de recursos)?	¿Cuáles son las posibilidades de intervención para las instituciones de apoyo cuando la juventud se enfrenta a barreras u obstáculos estructurales (consecuencias)?

Sobre la necesidad de un trabajo con jóvenes inclusivo y orientado a la diversidad

Desde un punto de vista sociológico, el trabajo con jóvenes inclusivo y orientado a la diversidad parece ser de gran relevancia para la sociedad actual.

El trabajo con jóvenes de entornos desfavorecidos puede diseñarse principalmente de manera apropiada y eficaz con conceptos de intervención orientados al espacio social o al mundo de la vida. La orientación del espacio social en el trabajo con jóvenes consciente de la diversidad conduce a la visualización de recursos y competencias individuales y su consideración en la intervención. Deben utilizarse las ideas, experiencias y competencias existentes de la juventud local; no hay necesidad de reinventarlas. Por tanto, la intervención preventiva debe centrarse en la participación y el empoderamiento, movilizandolas competencias sociales de las personas jóvenes implicadas.

Aquí se lleva a cabo un cambio de perspectiva y se adopta una actitud de apreciación constante. Es importante enfocarse en los factores y condiciones que ayudan a las personas jóvenes a desarrollarse de manera positiva y exitosa. En este contexto, las estrategias y líneas de acción que desarrolla la propia juventud cobran especial relevancia. Las personas jóvenes que no gozan de apoyo social deben ser creativas al lidiar con su situación. Aunque el punto de partida parece ser el mismo para todo el mundo, hay quien logra salir adelante y quien no lo hace. En este punto, la tarea principal del trabajo con jóvenes debería ser averiguar si y en qué medida las condiciones conducen a diferentes niveles de éxito y avance o marginación.

Trabajo con jóvenes orientado a la diversidad con juventud de familias migrantes

Las personas jóvenes de origen migrante se enfrentan a menudo a problemas específicos. Las categorías culturales y nacionales que las hacen «extranjeras» y las reducen a un origen cultural específico ignoran los contextos sociales en los que transcurre su vida y en los que se diseñan metas biográficas. Aquí se necesita urgentemente un cambio de perspectiva, uno que no se centre principalmente en supuestos contrastes culturales o de otro tipo y se esfuerce por minimizarlos, sino que acepte la diversidad y especificidad individuales. Significa tomar al individuo en serio en su aquí y ahora, con su historia, preferencias, improntas y necesidades.

En primer lugar, el trabajo con jóvenes debería alejarse del enfoque de déficit convencional, según el cual las personas de origen migrante se definen generalmente como un «caso problemático». Cualquier atribución del exterior pasa por alto la realidad diferenciada y cambiante de las personas involucradas. En cambio, se necesita urgentemente un enfoque orientado a los recursos y al mundo cotidiano desde una perspectiva interna. Esto significa que la autodescripción de las personas jóvenes debe ser el punto de partida para futuras intervenciones.

Es decir, es solo desde esta perspectiva que se hace evidente cómo organizan su vida cotidiana, cómo superan o eluden obstáculos y experiencias de discriminación, qué estrategias desarrollan en el proceso. Un logro creativo se hace visible en muchos aspectos: los elementos y experiencias más diversos de la vida cotidiana se juntan biográficamente, se adquieren competencias individuales, se activan el multilingüismo y las redes. Todos estos son recursos que se pueden utilizar en el proceso de intervención. Desde esta nueva perspectiva, también se puede visibilizar hasta qué punto tales competencias son bloqueadas y devaluadas por la intervención externa (como la Ley de Extranjería), hasta qué punto la intervención oficial puede tener un efecto contraproducente.

Si se cambia de perspectiva y se toman como punto de partida la autodescripción y las competencias de las partes interesadas, entonces los problemas y conflictos que están en juego en una situación concreta adquieren un peso y una localización social diferente. Desde la perspectiva interna, también se hace evidente que generalmente no se trata de problemas étnicos o culturales, sino de desafíos estructurales, mecanismos de exclusión, etc. que dificultan el acceso a los recursos sociales. Así, ser «extranjero o forastero» puede convertirse en una forma resistente para que la persona afectada organice procesos de posicionamiento en la sociedad.

En lugar de seguir las pautas e interpretaciones administrativas o mediáticas convencionales, sería tarea propia del trabajo con jóvenes interesarse por las interpretaciones, planes de vida y formas de apropiación de las propias personas jóvenes de entornos desfavorecidos. Porque son bastante capaces de apropiarse y moldear las condiciones sociales en las que viven de una manera específica.

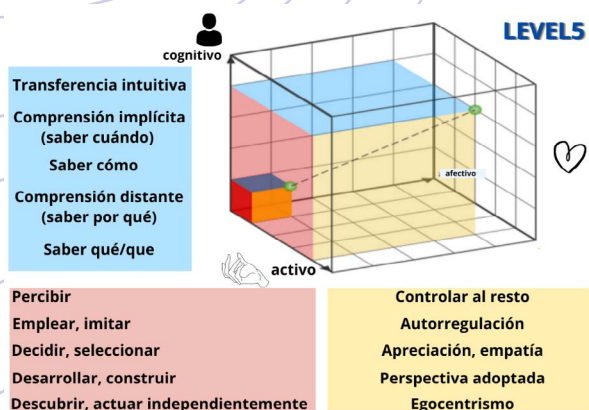
En resumen, este trabajo con jóvenes orientado a la diversidad es capaz de generar efectos de sinergia positiva al pensar de manera integradora y conjunta diferentes perspectivas. Incorpora todas las competencias, habilidades y experiencias de las personas jóvenes como recursos importantes para una intervención adecuada que tenga en cuenta la realidad de la vida en una sociedad globalizada.

Los sistemas de evaluación, especialmente en el trabajo con jóvenes no formal, deben corresponder con los métodos del trabajo con jóvenes abierto. Deben tender a ser informales o divertidos, por ejemplo, a través de conversaciones e intercambios o actividades conjuntas. Por tanto, deben contrarrestarse los sistemas de evaluación basados en la escuela y tecnocráticos. La mayoría de estos sistemas tienen efectos desmotivadores y no inspiradores.

Para poder medir el impacto de una medida es fundamental realizar una evaluación inicial y final. De esta forma se puede observar y, sobre todo, comprobar el cambio, que en muchos casos es importante para la financiación. Toda la evaluación puede realizarse mediante actividades, cuestionarios o en entrevistas cara a cara con las personas participantes.

Para medir el impacto del aprendizaje, recomendamos especialmente el enfoque de validación LEVEL5. Desde la época de la Ilustración, sabemos por las obras del pedagogo suizo Pestalozzi que el aprendizaje ocurre con «la cabeza, el corazón y la mano». La metodología LEVEL5 se basa en estas nociones. En un modelo tridimensional, el llamado cubo LEVEL5, se visualizan los desarrollos de conocimientos, habilidades y actitudes en cinco niveles de calidad para dos momentos en el tiempo, al inicio de una actividad de aprendizaje y al final. De esta manera, el cubo visualiza los desarrollos de competencias de un vistazo.

Sistema de evaluación - LEVEL5



Los niveles de una competencia se definen a través de los denominados sistemas de referencia en los que una competencia se describe en cinco niveles en cada dimensión de competencia. En el marco del proyecto Inno4Impact se ha desarrollado un marco de competencias que consta de 8 competencias relacionadas con el trabajo con jóvenes. Los/-as trabajadores/-as juveniles tienen la oportunidad de usar LEVEL5 para reflexionar sobre su propio aprendizaje y, más adelante, tal vez para reflexionar junto con las personas jóvenes sobre su aprendizaje y progreso.

El enfoque LEVEL5 se basa en un procedimiento de cinco pasos, comenzando con una breve descripción de su actividad de aprendizaje y terminando con la evidencia de los resultados del aprendizaje y la validación de los resultados del aprendizaje mediante el software LEVEL5. Todos los documentos y plantillas necesarios mencionados, así como más información, se pueden encontrar en la página web de Inno4Impact: <https://inno4impact.eu/es/training-es/>

El procedimiento LEVEL5

El procedimiento LEVEL5 sigue estos pasos:

- » Reflexione sobre su contexto de aprendizaje e identifique sus objetivos de aprendizaje en el contexto dado; lo llamaremos «proyecto de aprendizaje» (si quiere obtener un certificado, tendrá que describir su proyecto de aprendizaje brevemente en la plantilla proporcionada que está disponible en la página web de Inno4Impact).
- » Familiarícese con la descripción de la competencia y el sistema de referencia para la competencia que ha elegido del Inventario de Competencias para el trabajo con jóvenes.
- » Realice una primera evaluación de su competencia al comienzo de la fase de aprendizaje: identifique su nivel de competencia en cada una de las tres dimensiones. Dé razones o ejemplos que prueben su calificación.
- » Persiga sus objetivos de aprendizaje en el contexto dado.
- » Realice la segunda evaluación al final de la fase de aprendizaje: lea la descripción de la competencia y el sistema de referencia e identifique nuevamente su nivel de competencia en cada una de las tres dimensiones. Dé razones o ejemplos que prueben su calificación. Si desea recibir un certificado, escriba también un resumen del proceso de aprendizaje para cada dimensión.

Si desea recibir un certificado LEVEL5 que evidencie y visualice su progreso de aprendizaje, documente su actividad de aprendizaje y los resultados de su evaluación. Para hacerlo, utilice las plantillas que se proporcionan en la página web de Inno4Impact.

Una vez que haya terminado la documentación, póngase en contacto con office@asoccaminos.org y reciba su certificado en el plazo de una semana.

El uso de LEVEL5 y la emisión de certificados dentro de Inno4Impact es gratuito. Si desea utilizar LEVEL5 una vez finalizado el proyecto puede unirse a la asociación REVEAL, que es propietaria del software, para convertirse en socio con licencia. Para obtener más información, póngase en contacto con info@reveal-eu.org.

Otro punto importante del aseguramiento de la calidad es la formación profesional del/la trabajador/-a juvenil. Entonces, si desea trabajar como trabajador/-a juvenil profesional en Alemania debe tener una formación profesional o un título, por ejemplo, en Trabajo Social (o un programa de estudios relacionado). La carrera de Trabajo Social se ocupa de las competencias profesionales y metodológicas. Esto incluye, por ejemplo, los conceptos básicos de educación, psicología y sociología, pero los estudios empresariales también suelen formar parte del programa. El alumnado practica el trato con la clientela y aprende a asesorarla adecuadamente. Para hacer esto, el alumnado no solo necesita habilidades interpersonales, sino también experiencia en derecho social y saber cómo completar ciertas solicitudes y formularios.

En los últimos semestres de estudios de Trabajo Social, o en el máster, el alumnado puede especializarse, por ejemplo, en educación infantil, bienestar infantil y juvenil o servicios sociales.

Dado que los niños y jóvenes son muy impresionables en su desarrollo, los puestos profesionales de trabajo con jóvenes no deben ocuparse con personas que no tengan una formación profesional sólida o un título en este campo. No obstante, las personas sin la formación adecuada pueden trabajar con jóvenes de forma voluntaria, por ejemplo, en asociaciones de ocio como clubes deportivos o de exploración, pero luego tienen más bien el rol de personal formador en lugar del de profesional del trabajo con jóvenes.

7. CONJUNTO DE RECOMENDACIONES SEGÚN LOS CRITERIOS DE CALIDAD DETECTADOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LOS DISTINTOS ENTORNOS (TANTO EDUCATIVOS COMO LABORALES) QUE RESPONDEN A UN EVENTUAL SISTEMA DE REQUISITOS Y NORMAS

Teniendo en cuenta todos los requisitos y estructuras antes mencionados, podemos formular recomendaciones específicas que ayudarían a aumentar la calidad educativa y el impacto de las intervenciones juveniles, especialmente si consideramos el impacto a largo plazo.

Financiación y desafíos estructurales

Uno de los principales desafíos en todos los países es la dependencia de la financiación pública. La reducción drástica de los fondos públicos crea la necesidad de diversificar los recursos financieros, por ejemplo, vendiendo productos o servicios, identificando donantes y patrocinadores, crowdfunding, etc. De esta forma podemos formular las siguientes recomendaciones para asegurar las condiciones financieras y estructurales necesarias:

- » Para lograr un impacto y servicios a largo plazo, el trabajo con jóvenes requiere una financiación estable, especialmente si debe servir a un interés público, como la prevención de la radicalización, la inclusión social de colectivos en riesgo, etc.
- » La financiación en el mercado socava la misión social del trabajo con jóvenes.
- » Debe haber financiación pública de un espacio donde las personas jóvenes puedan sentirse seguras.
- » Las organizaciones necesitan equipamiento para poder brindar los servicios requeridos, sin ningún material es imposible crear ofertas atractivas en las que las personas jóvenes puedan estar interesadas en participar.
- » Las responsabilidades y tareas deben ir de la mano de una financiación pertinente.
- » La financiación y las oportunidades son especialmente necesarias en áreas estructurales y económicamente desfavorecidas (se debe abordar la desigualdad estructural).
- » Es necesaria la adecuación de las ofertas a las nuevas tecnologías y la formación adecuada del personal.
- » Deben estar disponibles entornos físicos adecuados.
- » El trabajo con jóvenes enseña confianza. Las organizaciones de trabajo con jóvenes tienen estructuras estables y confiables y las personas jóvenes aprenden a asumir roles y responsabilidades y experimentan lo importante que es cumplirlas.

Acreditación profesional

En muchos países, el trabajo con jóvenes todavía no se ve como una profesión, es más bien desconocida en el campo de la educación. Esto conduce a una falta de confianza por parte de la juventud y las personas que la rodean, así como a una escasa financiación de las instituciones públicas y privadas que proporcionan trabajo con jóvenes. Por lo tanto, recomendamos lo siguiente:

- » El trabajo con jóvenes debe ser reconocido como una profesión con itinerarios educativos específicos que ayudarían a asegurar la calidad y la reputación profesional.

- » La acreditación profesional también detendría el trato subordinado frente a otras tareas sociales.
- » Es importante que la acreditación ayude al aseguramiento de la calidad y al reconocimiento público y no solo genere cargas administrativas y burocráticas adicionales.
- » Brindar a los/-as trabajadores/-as juveniles la oportunidad de experimentar diferentes entornos laborales en otros países.
- » Comprender mejor la dimensión europea de los estudios en el trabajo con jóvenes.
- » Mejorar las competencias profesionales, interculturales y lingüísticas.

Diversidad en el trabajo con jóvenes

El trabajo con jóvenes proporciona una contribución importante a la inclusión, tanto en relación con la sociedad como con cada individuo. La integración, o mejor, la inclusión, debe entenderse principalmente como participación, como medio de emancipación, implicación y autodeterminación de cada individuo en la sociedad.

- » El trabajo con jóvenes tiene la oportunidad de crear espacios de encuentro abiertos para la interacción de jóvenes de diversos orígenes. Pueden ser diversos en cuanto a su herencia, religión, educación, estatus social, valores, creencias, etc. Dentro del trabajo con jóvenes, esas diferencias ya no deberían importar. Más bien debería ser un espacio para descubrir similitudes e intereses comunes a pesar de todas las diferencias.
- » El trabajo con jóvenes ofrece la posibilidad de aprendizaje entre iguales entre las personas jóvenes. Experimentan que pueden aprender algo de todo el mundo, explorar sus propios intereses, independientemente de las desventajas.
- » Construir un espíritu de equipo y un sentido de comprensión y cohesión. Las personas jóvenes aprenden a depender de las demás y a formar parte de un grupo funcional.
- » En un entorno pequeño y protegido, las personas jóvenes aprenden a aceptar y jugar con las reglas de las que se beneficiarán en el futuro.
- » La juventud de entornos desfavorecidos puede encontrar a otras personas con los mismos intereses y valores. Tienen la oportunidad de construir nuevas relaciones fuera de la rígida estructura de los colegios.
- » El trabajo social realizado por personas musulmanas, migrantes o refugiadas apenas se percibe o reconoce en la sociedad. Estos grupos son más bien vistos como usuarios/-as del trabajo social y con jóvenes, no como agentes activos. Sin embargo, su participación social, ya sea en las asociaciones de mezquitas, en el asesoramiento a las personas refugiadas, en la ayuda a las personas necesitadas, en los cursos de idiomas, la ayuda con las tareas escolares o la atención en las cárceles, es muy importante. Sería aconsejable poner más énfasis en la cooperación con las personas jóvenes y los/-as trabajadores/-as sociales que pertenecen a minorías, tienen las habilidades lingüísticas adecuadas y la experiencia familiar y, por lo tanto, a menudo tienen un mejor acceso a los grupos desfavorecidos.

Participación de la juventud

Algunas organizaciones socias mencionaron la falta de participación, interés y motivación de las personas jóvenes. A veces, los desafíos que enfrentan los/-as trabajadores/-as juveniles al implementar sus proyectos pueden ser la falta de entusiasmo de las personas jóvenes y su falta de ganas para involucrarse. Un obstáculo también podría ser el hecho de que el trabajo voluntario para la juventud no es deseable. Los socios turcos mencionaron que las familias a veces temen que la participación pueda ser un riesgo de impacto ideológico («lavado de cerebro», influencias nacionalistas, comunistas, anarquistas).

- » El trabajo con jóvenes debe ser seguro y estar libre de cualquier influencia política.
- » El trabajo con jóvenes tiene que alentar a la juventud a contrastar ideas pesimistas y empoderarla para decisiones futuras.
- » El trabajo con jóvenes debe apoyar la inclusión social, por lo que es importante especialmente en tiempos de problemas económicos, al aumentar el desempleo y las crisis.
- » Debe reducirse la estigmatización de la juventud en desempleo para darle una oportunidad; las barreras del idioma, las barreras del aprendizaje y los trastornos del comportamiento deben abordarse para promover la inclusión social. Esto solo se puede hacer con suficientes recursos económicos.
- » La educación y el empoderamiento entre pares pueden ser un buen enfoque para involucrar a la juventud de manera activa.
- » Importante empoderar e involucrar no solo a las personas jóvenes sino a sus familias. Trate de asegurarse de que las madres y padres estén informados sobre el trabajo que está haciendo con sus hijos e hijas e intente incorporarlos, involucrarlos y brindarles apoyo.
- » Brindar oportunidades para crear experiencias comunes. Por ejemplo, recorridos o excursiones para reunir a personas fuera de su entorno habitual para ampliar el horizonte y dar nuevas impresiones.
- » El trabajo con animales (por ejemplo, perros de terapia o terapia de equitación) también puede ser un enfoque apropiado. Las personas jóvenes aprenden mucho sobre interacción respetuosa cuando se trata de animales porque los animales muestran sus propios límites muy claramente y en caso de descuido también los hacen cumplir.
- » El trabajo con jóvenes no debe verse solo como una forma de proporcionar instrumentos para el mercado laboral.

Algunas organizaciones socias denuncian la falta de concienciación de la juventud. Por tanto, consideramos una buena solución:

Escenarios

- » Cuando se trabaja con jóvenes siempre debe haber un elemento de diversión. Las personas que trabajan en este campo deben ser capaces de aligerar las situaciones, no ser demasiado serias ni duras.
- » El trabajo con jóvenes debe proporcionar un entorno estable y confiable con reglas y estructuras claras para la juventud desfavorecida. La clave no es necesariamente el contenido de las reglas, sino la comunicación clara y la atmósfera fiable para las personas jóvenes.
- » Normas de expresión para una interacción respetuosa con los demás, sin frases racistas o sexuales que las personas jóvenes suelen utilizar sin pensar en el verdadero significado de las palabras que emplean.
- » Aplicación exitosa de metodologías participativas.
- » Creación de una relación de confianza entre el personal formador y las personas participantes.
- » Consecución de los objetivos formativos.
- » La juventud desfavorecida no debe ser vista ni tratada como tal, sino igual que el resto. La atención no debe estar en sus desventajas, sino en sus competencias y recursos. No «necesita ayuda». Más bien necesita ser empoderada y apoyada para desarrollar su fuerza y alcanzar su máximo potencial.
- » Los/-as trabajadores/-as juveniles no tienen que trabajar solo con jóvenes con problemas, tienen que acompañar y apoyar a todas las personas jóvenes en la explotación de su potencial.
- » Acceso fácil y gratuito a los centros juveniles.

Metodologías de trabajo

- » Alto nivel de implicación de las personas participantes en los debates.
- » Alto nivel de implicación de las personas participantes durante los ejercicios.
- » Comentarios positivos de las personas participantes al final de cada sesión de formación.
- » Los/-as trabajadores/-as juveniles deberían poder reaccionar con flexibilidad en las dinámicas de grupo. Necesitan tener la capacidad de reconocer cuándo se necesitan intervenciones.
- » Un elemento muy importante del trabajo con jóvenes exitoso es la capacidad de adaptar o ajustar su propio idioma y elección de palabras al grupo de jóvenes con el que se está trabajando. Esto depende mucho del contexto. A veces, puede ser necesario crear distancia y demostrar jerarquía (por ejemplo, en formaciones), mientras que en otros casos puede ser necesario formar parte de la cultura juvenil y su idioma para transmitir un mensaje.
- » Los/-as trabajadores/-as juveniles deberían crear un entorno en el que las personas jóvenes adquieran responsabilidades. Esto les enseña a ser fiables. Para los/-as trabajadores/-as juveniles, puede ser un equilibrio entre retar a una persona joven a mejorar dándole responsabilidad o abrumarla al poner demasiada responsabilidad y presión sobre ella.
- » El trabajo con jóvenes exitoso contiene un aspecto de desarrollo de competencias. Esto no significa que deba ser siempre una formación. Pero el trabajo con jóvenes debería inspirar a la juventud para el futuro. Debe tratar de desarrollar el espíritu de equipo, la confianza, la buena dinámica de grupo, la comprensión y la aceptación de la diversidad.
- » El trabajo con jóvenes exitoso debe enseñar valores. Por ejemplo, respeto por las demás personas independientemente de su procedencia, origen social, etc., respeto por los animales, protección del medio ambiente.
- » Un buen trabajo con jóvenes debe contener una buena gestión de los conflictos con estrategias de resolución de conflictos y problemas.
- » Un/-a trabajador/-a juvenil debe ser una persona auténtica para ser aceptado/-a y respetado/-a por la juventud con la que trabaja.
- » Ponerse en acción: la propia juventud organiza y planifica sus acciones con la ayuda de un/-a trabajador/-a juvenil o de cualquier otro/-a profesional que trabaje en el ámbito de la juventud o la educación.
- » Crear un proceso de evaluación: debaten lo que aprendieron y lo que la comunidad ganó con el proyecto o cualquier iniciativa.

El trabajo con jóvenes en instituciones profesionales tiene algunos enfoques específicos y pilares básicos que garantizan su éxito:

- » Todas las actividades, terapias, intervenciones, etc. deben basarse siempre en las necesidades individuales de las personas jóvenes. Esto requiere una evaluación profesional y, en algunos casos, también un diagnóstico psicológico de los y las jóvenes.
- » Las personas en instituciones juveniles profesionales siempre deben reflejar sus propias decisiones y actividades con la juventud, idealmente no solo haciendo una autorreflexión, sino dentro del equipo o mediante la supervisión.
- » La institución debe proporcionar un programa profesional, bien organizado y estructurado para las personas jóvenes en su tiempo libre. No es suficiente con crear un espacio abierto. Debería haber actividades de ocio fiables. Las personas jóvenes de estas instituciones necesitan estructuras claras y fiables para poder ganar confianza y sentirse seguras.

8. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS TOMADOS EN LA FASE DE PILOTAJE PARA REFORZAR, MEDIANTE DATOS EMPÍRICOS, EL POTENCIAL DE INTEGRACIÓN

Durante la implementación del proyecto, las organizaciones socias pudieron identificar las siguientes buenas prácticas, que enumeraremos por país en orden alfabético:

Austria

En general, el trabajo con jóvenes (abierto) es parte de la vida de muchas personas jóvenes. Por lo tanto, dentro de este marco siempre tienen lugar tipos de aprendizaje informal. Estos procesos educativos promueven habilidades que permiten a las personas jóvenes llevar una vida autónoma. Se experimentan a sí mismas como co-diseñadoras de su propia educación. Es igualmente evidente que la misión básica del trabajo con jóvenes abierto incluye procesos educativos no curriculares, participativos y voluntarios. Los temas centrales incluyen la promoción de la educación y la participación política, la educación sobre salud, la educación cultural, el desarrollo de la identidad que refleje el género, la educación digital y la alfabetización mediática. Por lo tanto, también surge en este contexto la necesidad de una formación básica y complementaria para los/-as trabajadores/-as juveniles.

En cuanto a las actividades específicas, trabajar con el «protocolo de biografía», que se desarrolló en la Universidad de Innsbruck y se basa en la idea del protocolo de movimiento del artista Morgan O 'Hara, es muy adecuado para un método de trabajo individual (véase el material de aprendizaje). La atención se centra en las narrativas biográficas de las personas participantes, en las que se pueden conectar y visualizar a su manera diferentes experiencias, eventos, ideas, personas, lugares. Los movimientos geográficos y biográficos también juegan un papel importante. Los protocolos biográficos proporcionan información sobre las biografías individuales o las rupturas / crisis biográficas de las personas jóvenes, relevantes para una intervención diferenciada en el trabajo con jóvenes. El protocolo de biografía sirve para hacer que las personas participantes reflexionen sobre sus historias de vida, para hacer discernibles los puntos clave y las conexiones relevantes y tratar de visualizarlos. En las biografías visualizadas deben verse:

- » Qué experiencias o eventos están marcados como biográficamente relevantes.
- » Qué personas o lugares se mencionan que tienen un cierto significado para los desarrollos biográficos.
- » Qué estilos de vida se han desarrollado.
- » Qué crisis y riesgos biográficos se pueden identificar.
- » Qué competencias y habilidades se pueden leer de cada biografía individual.

Específicamente, se debe discutir en qué medida los protocolos biográficos que han sido creados, visualizados y presentados por las personas participantes podrían ser útiles para estrategias de intervención apropiadas y futuras en el trabajo con jóvenes (para más información ver el submódulo 2.3 y el material de aprendizaje respectivo).

La actividad «**Dimensiones de mi diversidad**» tiene un propósito similar, es decir, hacer visibles diversos elementos de la propia identidad. Estos también involucran muchos elementos que pueden actuar como factores de desventaja y exclusión en la sociedad. De esta manera, los conceptos y experiencias de discriminación o de «origen desfavorecido» también pueden ser discutidos entre las personas participantes. Estos pueden estar vinculados a sus propias

experiencias familiares o también a las primeras experiencias profesionales en el trabajo con juventud desfavorecida y se pueden discutir las medidas adecuadas (para obtener más información, consulte el submódulo 3.3 y el material de aprendizaje).

Alemania

Uno de los pilares del trabajo con jóvenes es el enfoque participativo. Este enfoque está siendo aliado en un meta nivel- cada intervención y cada actividad puede ser implementada mientras se utiliza este enfoque y es muy recomendable utilizarlo con las personas jóvenes para fomentar su sentido de responsabilidad, compromiso y participación. Consta de 4 niveles de participación que se puede otorgar a la juventud.

- » Información: se les informa sobre cualquier tipo de decisión que les afecte de alguna manera.
- » Escuchar: escuche los deseos, las ideas, etc. de las personas jóvenes con respecto a un tema determinado, pero aun así decida de forma independiente si considera o no sus aportes.
- » Codeterminación: establezca un marco específico en el que atravesase un proceso de toma de decisiones junto a las personas jóvenes, por ejemplo, dándoles opciones para elegir o encontrando un consenso.
- » Las personas jóvenes deciden por sí mismas: usted otorga todo el poder y la responsabilidad sobre determinadas tareas a la propia juventud.

Al utilizar el enfoque participativo, las personas jóvenes se sienten informadas, empoderadas, tomadas en serio, con autodeterminación, etc. Este enfoque debería elegirse siempre, al menos en su nivel más bajo («Información»).

El programa nacional «**La cultura hace la fuerza - Alianzas para la educación**» (Kultur macht stark- Bündnisse für Bildung) tiene dos enfoques principales: las personas jóvenes de origen migrante y las personas jóvenes con desventajas educativas. Ciudadanos/-as locales de toda Alemania forman alianzas para la educación con el fin de poner en marcha proyectos para niños/-as y jóvenes que tienen poco o ningún acceso a la educación cultural, como programas de tutoría, programas de lectura, campamentos de verano y proyectos de música, danza, teatro y circo.

El programa nacional «**Animar a las personas jóvenes en el barrio**» (JUGEND STÄRKEN im Quartier) se dirige a los/-as jóvenes en riesgo de exclusión social que están pasando de la escuela al trabajo. Los proyectos se dirigen específicamente a jóvenes de 12 a 26 años que carecen de perspectivas y para quienes otros servicios están en gran medida fuera de su alcance. El grupo objetivo está formado, por ejemplo, por jóvenes que han abandonado la escuela, por jóvenes que no han completado un curso de integración en el mercado laboral y por jóvenes migrantes que acaban de llegar y que necesitan una ayuda especial para su integración. Un rasgo característico del programa es que las medidas son coordinadas y controladas por los municipios (patrocinadores locales de los servicios públicos de bienestar juvenil). En la primera fase de financiación (2015-2018), se llegó a casi 44.000 jóvenes en 178 municipios. Casi 30.000 jóvenes ya han completado el programa y algo menos del 60 % han finalizado una formación escolar o profesional o han encontrado un empleo. Se han implementado más de 1.000 proyectos en los espacios sociales de la juventud.

Italia

YEP - Young Enterprise Program (Programa de Empresa Joven) identificó una serie de formas efectivas de conectar con las personas jóvenes en situación de riesgo y estimular su interés, una de ellas es darles una breve lista de mensajes sobre el proceso de búsqueda de empleo y, más

especialmente, sobre el espíritu emprendedor como:

- » No se limita a perfiles altamente tecnológicos o a personas graduadas.
- » Supone convertir las ideas en acciones.
- » Puede convertir las pasiones personales, por pequeñas que sean (por ejemplo, hacer pasteles), en una forma de sostenerse económicamente.
- » Es una forma de tomar conciencia de los puntos fuertes y débiles personales, así como de los propios objetivos en la vida, y de reforzar la confianza en uno/-a mismo/-a.
- » Puede ayudar a adquirir y desarrollar competencias y conocimientos útiles para el mercado laboral en general (incluso si al final se decide no emprender).
- » Es una oportunidad para reunirse con compañeros/-as y personas afines, intercambiar ideas e integrar habilidades.

Tutoría social experimental: la tutoría social se refiere a un apoyo individual y a medida que se proporciona a cada una de las personas jóvenes que participan en el proyecto YEP. Esto representó algo más que una simple tutoría para las personas participantes en el curso de formación y el programa de incubación, y supuso una verdadera «atención» de 360 grados a los y las jóvenes, teniendo en cuenta las características y necesidades culturales y sociales de cada persona. Quienes se encargaban de la «tutoría social» eran personas específicas que, provenientes de diversos ámbitos según la organización- trabajador/-a juvenil, pero también, trabajador/-a social, formador/-a, etc.- apoyaban a las personas jóvenes con su especificidad individual, sus necesidades, sus talentos y potencialidades, etc.

España

Plataformas como el **INJUVE** son herramientas muy útiles tanto para los/-as trabajadores/-as juveniles como para las personas jóvenes que buscan actividades que puedan ser atractivas. En su página web ofrecen información sobre diferentes actividades, becas, ofertas de trabajo, formaciones u oportunidades educativas abiertas al público. Además, tener una amplia red de trabajadores/-as juveniles y personas que trabajan en ese ámbito puede ser muy favorable para encontrar oportunidades formativas.

Debido a las elevadas tasas de desempleo y abandono escolar, en general, las políticas y programas españoles de juventud están dirigidos principalmente a mejorar la formación y la empleabilidad de las personas jóvenes.

Un programa liderado por la administración pública es **PICE**, que tiene el objetivo de mejorar la formación de las personas jóvenes a través de itinerarios formativos, tanto presenciales como en línea. Realizan prácticas en empresas donde pueden aplicar todo lo aprendido y está dirigido a menores de 30 años. Este programa busca mejorar la empleabilidad de las personas usuarias y sus capacidades.

Otro ejemplo es **Almanjáyar en Familia (ALFA)**, una organización de la ciudad de Granada que pretende promover la educación social y cultural en el barrio Almanjáyar. En 2004 iniciaron proyectos de educación social e intervención con menores socialmente vulnerables. El objetivo era mejorar la calidad de vida de las personas residentes empoderándolas a través del desarrollo de sus propias habilidades personales. Buscan una convivencia pacífica y cooperativa para que puedan vivir en un entorno más estable y productivo mientras adquieren las herramientas y habilidades necesarias para salir adelante. Juan Carlos Carrión González, presidente de esta organización, destaca que es necesario prestar atención a la realidad social, responder a ella y ofrecer a las personas jóvenes lo que no pueden tener: espacio con ordenadores, convivencia en el distrito, acompañamiento, etc.

En definitiva, su proyecto «Aviones de papel» busca desarrollar la capacidad de pensamiento crítico de las personas jóvenes, prepararlas para la vida adulta, mejorar su autoestima, promover sus habilidades sociales y entrenarlas en la toma de decisiones.

La metodología en ALFA se basa en el compromiso de todas las personas: trabajadores/-as, voluntarios/-as y usuarios/-as. La primera lección que enseñan a las personas jóvenes es la de dar y recibir, frente a la de sólo pedir. Consiguen que se involucren en actividades saludables utilizando su propia motivación. Es su forma de ofrecer a sus usuarios/-as actividades diferentes a las que suelen tener en su barrio. Los talleres que organizan son solicitados por las propias personas jóvenes, una forma sencilla de garantizar su asistencia e interés. Sin ellas no hay proyecto. Su objetivo es hacerles entender que son las protagonistas de sus vidas y de su comunidad.

Las personas usuarias de ALFA suelen ser jóvenes con un alto índice de abandono escolar. La resolución autónoma de problemas es un punto clave en ALFA, para que puedan desarrollar habilidades como resultado de sus propias necesidades. Necesitan pasar de la mentalidad de «no puedo» a la de «necesito aprender a hacerlo», como hacen en los talleres para el desarrollo de competencias digitales. Una de sus iniciativas con mayor impacto es su equipo de fútbol femenino. A través de una actividad tan saludable, se han enfrentado a los estereotipos de género, fomentando el trabajo en equipo, la resolución de conflictos o la necesidad de compromiso para lograr el progreso social. Sin embargo, los estudios son lo primero, y los entrenadores que apoyan al equipo no dudan en dedicar tiempo de entrenamiento para ponerse al día con los deberes o resolver dudas si notan que las usuarias tienen problemas con sus notas.

Turquía

Centros juveniles: son organizaciones que operan bajo el Ministerio de Juventud y Deportes. El número de miembros de los centros juveniles en Turquía es de casi 3 millones. Si bien la población joven se considera un potencial a evaluar, los centros juveniles son una de las herramientas - como el campamento juvenil, las olimpiadas científicas, las oportunidades de becas y la movilidad internacional - que están pensadas para ayudar a las personas jóvenes a participar en la vida económica y social. Los centros juveniles se crearon con el objetivo de evaluar de manera eficaz el tiempo libre de las personas jóvenes y mejorar sus conocimientos y habilidades. En la actualidad, se llevan a cabo proyectos centrales dentro de un programa similar en los centros juveniles repartidos por todo el país, y proyectos locales creados para la juventud y para las personas jóvenes dentro de las regiones donde se encuentran los centros juveniles. En los centros juveniles, que dependen del Ministerio de Juventud y Deportes en 81 provincias de Turquía, las personas jóvenes tienden un puente entre el arte, el deporte, la ciencia y la cultura.

Departamento / Dirección de Servicios de Juventud y Deportes o Dirección de Juventud y Deportes: establecidas en casi todos los municipios, estas unidades crean, construyen o gestionan instalaciones deportivas o centros juveniles, llevan a cabo y desarrollan todo tipo de servicios sociales y culturales para la juventud, estableciendo o poniendo en funcionamiento infraestructuras sociales, cooperando con universidades, colegios, institutos de formación profesional, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales en la realización de estos servicios, programando, organizando, gestionando y desarrollando actividades juveniles fuera de la escuela y el trabajo. También tienen funciones como planificar el tiempo libre con las propias personas jóvenes.



Inno4Impact

Increasing Social Effectiveness
through Innovative Methods and Tools
in Non-formal Education-based Youth Work

Project n° 2019-2-TR01-KA205-078672

IO5 Manual de transferencia de la metodología en el trabajo con jóvenes



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.