



Documento conceptual

I05: Metodología para el aprendizaje individual y la trayectoria profesional con el apoyo de los compañeros/as (Sistema de Peer Buddy)

www.symfos.eu



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



Documento Conceptual

IO5: Metodología para el aprendizaje individual y la trayectoria profesional con el apoyo de los compañeros/as
(Sistema de Peer Buddy)

Versión final
ES



| | |
|--|---|
| Título: | <i>SymfoS Sistema de Peer Buddy – Documento Conceptual</i> |
| Resultado Intelectual – IO 5 | <i>Metodología para el aprendizaje individual y la trayectoria profesional con el apoyo de los compañeros/as (Sistema de Peer Buddy)</i> |
| Descripción: | <p>Este IO será usado para formar a los formadores y como una herramienta para el aprendizaje individual y la trayectoria profesional. Esto será contextualizado en la educación nacional y el sistema de orientación laboral para conectar las herramientas existentes y los enfoques ya usados por los proveedores de EFP y los orientadores laborales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Este IO será informado por IO2 e IO4 y por el aprendizaje previo en esta área. 2. El diseño y la adaptación de las herramientas de símbolos darán información del desarrollo de procesos mediante lo cual los profesionales y los usuarios/as podrán trabajar juntos para identificar el aprendizaje adecuado según el enfoque y también darán información sobre el desarrollo de la trayectoria profesional de los usuarios/as. 3. Desarrollo de una encuesta donde las necesidades y los contextos de los socios podrán ser identificados para garantizar que la aplicación de las herramientas de símbolos sea relevante para el contexto de cada socio. 4. Revisión de los métodos y procesos de Orientación Profesional, incluida la garantía de calidad en la orientación y cómo los Símbolos y el enfoque pueden contribuir a la orientación guiada a la calidad, especialmente para los usuarios/as que estén en desventaja en el mercado laboral. 5. Uso de principios de Aplicación Científica para identificar el “mejor enfoque” para implementarlo en el contexto de cada socio. 6. Se desarrollará un sistema de “peer buddy” para apoyar la aplicación del aprendizaje y las trayectorias profesionales. Este sistema tendrá como objetivo tener un impacto en el capital social de los solicitantes de empleo desfavorecidos, lo cual a menudo puede ser bastante débil, especialmente si la persona joven proviene de una familia sin empleo, o de una comunidad donde hay altos niveles de desempleo. El objetivo será ayudar al individuo a construir su red social a través del apoyo de sus compañeros/as (peer buddies) 7. Un proceso de mejora continua (basado en EQAVET) permitirá que la metodología sea afinada e dará información sobre una implementación sostenible. (IO7) |
| Organizaciones socios responsables por IO5: | <i>Ballymun Job Centre</i> |
| Investigador(es) responsables de realizar este documento: | <i>Ruth Baker</i> |
| Fecha prevista: | <i>31/03/2018</i> |
| Idiomas: | <i>EN, ES, IT, DE</i> |



Índice

| | |
|--|----|
| Herramientas de Peer Buddy de SymfoS..... | 5 |
| Desarrollo de Herramientas | 6 |
| Marco Peer Buddy de SymfoS | 7 |
| Evaluación del Sistema de Peer Buddy | 10 |
| | |
| Conceptos Peer Buddy de SymfoS..... | 13 |
| Conceptos de Ballymun Job Centre, Irlanda..... | 14 |
| Conceptos de Asociación Caminos, España..... | 16 |
| Conceptos de Sozialwerk Dürrener Christen, Alemania..... | 24 |
| Conceptos de CESIE, Italia | 26 |
| Conceptos de ZeMiT, Austria..... | 33 |
| | |
| Experiencias adquiridas del concepto en piloto..... | 36 |



Herramientas de Peer Buddy de SymfoS

Las metodologías para el Sistema de “Peer Buddy” desarrolladas con el proyecto SymfoS pretenden utilizar el firme apoyo que se puede obtener dentro de una relación de compañeros/as para fortalecer el lazo entre la trayectoria educativa y la trayectoria profesional de los jóvenes. En cada etapa de la vida, tus compañeros, muchas veces, tienen más capacidad de ofrecer un punto de vista diferente con respecto a la solución de tus problemas. Los compañeros/as proporcionan vínculos a otras redes y apoyos comunitarios a los que los profesionales no siempre tendrán acceso. Este tipo de relaciones informales puede complementar los servicios tradicionales de orientación laboral a los que los jóvenes acceden, creando un enfoque cada vez más holístico para el establecimiento de relaciones profesionales.

El marco de “Peer Buddy” de Symfos incorpora elementos de orientación de compañeros/as grupal e individual basándose en el programa de los escenarios de asesoramiento; Basic Clearing, Planning Road Map, Life Road Map (El Camino de la Vida), Exploring the Island of Emotions (Islas de las Emociones) and Exploration of Inner Images (Imágenes Interiores). Cualquier grupo de compañeros/as requiere confianza y sinceridad para apoyarse mutuamente. El marco de “Peer Buddy” de Symfos está diseñado como el siguiente paso después de que los jóvenes hayan sido orientados por las otras dinámicas de SymfoS. Esta vez juntos permitirán que el grupo se una y crezca confiando el uno en el otro, obteniendo el vínculo requerido para el apoyo mutuo confiable.

El marco de “Peer Buddy” pretende brindar apoyo a los miembros del grupo para completar sus planes de acción sobre la formación y el empleo desarrollados a través del modelo SymfoS. Las metodologías desarrollaron un paso práctico en el proceso de orientación utilizando un enfoque de apoyo más holístico entre los compañeros/as, de acuerdo con los valores de SymfoS.

Desarrollo de Herramientas

En lugar de desarrollar un modelo único para todo el Sistema de “Peer Buddy”, SymfoS ha creado el marco de buenas prácticas para el Sistema junto con 5 notas conceptuales reunidas todas en este conjunto de herramientas. Las organizaciones interactúan con grupos de jóvenes de diferentes maneras y, de hecho, los jóvenes en diferentes contextos tienen diferentes necesidades. La creación de un marco de mejores prácticas permite que una organización establezca un sistema de “Peer Buddy” que se adapte a las necesidades de los jóvenes después de interactuar con ellos a través del currículum de SymfoS. El marco describe los aspectos esenciales que deben estar incluidos en todos los Sistemas de “Peer Buddy” para permitir que los jóvenes se beneficien de la experiencia y las organizaciones deben asegurarse de que cada elemento se incorpore a su propio modelo.

El proceso de desarrollo comenzó con Ballymun Job Center creando un marco para el Sistema de Peer Buddy dentro del cual se describen los mejores elementos de práctica del sistema. Estos fueron creados en conjunto con los orientadores laborales que tienen niveles significativos de experiencia en trabajo grupal con los usuarios/as.

Cada socio luego creó su propio concepto del Sistema de “Peer Buddy” basado en este marco. Cada concepto fue probado y fueron dados los “feedback” sobre áreas de mejora. La adaptabilidad del marco permite a los socios ajustar los conceptos en el caso de que sea necesario para llenar las necesidades de sus clientes. Estos 5 conceptos del Modelo de Peer Buddy que incorporan todos estos elementos de las buenas prácticas se pueden usar si cumplen las necesidades de un grupo de jóvenes. Alternativamente, una organización puede desarrollar su propio concepto según el marco.

Marco Peer Buddy de SymfoS

El marco "peer buddy" pretende proporcionar apoyo a los miembros del grupo para completar sus planes de acción formativos y laborales desarrollados a través del modelo SymfoS. Los elementos de las buenas prácticas para facilitar esto se describen a continuación:

- **Los rasgos comunes deben unir al grupo:** El sistema de "peer buddy" permite que se reúnan jóvenes de diferentes contextos y con distintas experiencias para apoyarse unos a otros en sus objetivos. De hecho, el éxito de muchos grupos se basa en esta diversidad ya que los jóvenes aprenden de las diferentes experiencias de sus compañeros/as. Sin embargo, para que el grupo tenga un cierto sentido de coherencia, debe haber un tema común en el que se centren los compañeros/as como por ejemplo asuntos de empleo. Esto les permite a los compañeros/as (peers) tener un enfoque creando, al mismo tiempo, límites seguros de las áreas con las que se espera que se apoyen mutuamente.
- **El apoyo de un/una profesional siempre debe estar disponible:** Mientras que los jóvenes se apoyan mutuamente a través de sistemas de "peer buddy", debe tenerse en cuenta que el apoyo profesional puede ser requerido en algunos momentos. Deben establecerse pautas con el grupo de compañeros/as sobre la disponibilidad de profesionales para apoyar sus interacciones, pero también cuando sea esencial para los compañeros/as recurrir al profesional, por ejemplo, si hay problemas que supongan un peligro potencial.
- **Contrato de grupo:** Se debe establecer un contrato grupal dentro del grupo de "peer buddy" para asegurar la confidencialidad y el respeto. Esto también anima a los jóvenes a asumir la responsabilidad de su propia experiencia. Este proceso debe permitir a los jóvenes involucrarse y expresar lo que quieren lograr a partir del proceso y también establecer límites y estructuras de seguridad. Debe estar disponible un/una profesional para garantizar que esto sea apropiado y viable.



- **Establecimiento de redes:** Un elemento clave del apoyo de "peer buddy" es permitir que los jóvenes amplíen su red social a través de la interacción con un grupo diverso de compañeros/as (peers). Se debe facilitar a los jóvenes conocer a tantos jóvenes a través de este proceso para incrementar la formación de redes. Esto se puede llevar a cabo a través del trabajo en grupo o la rotación de compañeros/as. También puede que cada organización encuentre su propia manera más factible de hacerlo. Es importante proporcionar espacio para que los jóvenes reflexionen sobre esto y documenten su conocimiento.
- **Motivación y establecimiento de confianza:** una de las ventajas fundamentales de los sistemas de "peer buddy" es la capacidad de los compañeros/as para fomentar la confianza y la motivación entre ellos. Se les debe facilitar a los "peer buddies" el reunirse y compartir sus experiencias positivas. Este intercambio permite a los jóvenes ver a sus compañeros/as alcanzar sus metas y refuerza, de este modo, la confianza de que también es posible alcanzar metas similares. Los compañeros/as pueden apoyarse mutuamente y esto puede generar una motivación positiva para cumplir sus objetivos.
- **Reflexión sobre el aprendizaje:** A los grupos de "peer buddy" se les debe facilitar la reflexión sobre el aprendizaje del proceso realizado por la organización. Esto se puede hacer a través de "feedback" de los grupos o sesiones de reflexión. Igualmente se puede hacer a través de un diario de aprendizaje o registro. El hecho de permitir que los jóvenes discutan sobre cómo desean registrar o reconocer su aprendizaje del sistema de "peer buddy" durante el desarrollo del contrato grupal puede permitir una mayor apropiación de este proceso para los jóvenes.
- **Los jóvenes deben tomar el mayor control posible del grupo:** Es fundamental recordar que este proceso debe ser dirigido por los jóvenes. El/la profesional tiene un papel para guiar a los jóvenes a través del proceso, pero esto, en todo momento, debe ser un rol secundario dentro de las interacciones. Se debe animar a los jóvenes a que asuman la mayor responsabilidad por el proceso, ya que este compromiso es donde se produce el aprendizaje y la extensión de las redes sociales a través de "peer buddies".



Evaluación del Sistema “Peer Buddy”

Es primordial garantizar que sea firme la herramienta que se desarrolla según la guía del Marco “Peer Buddy” de SymfoS. La evaluación de la herramienta debe ser incorporada en la fase de desarrollo. La evaluación se puede llevar a cabo a través de los profesionales que implementan el sistema “Peer Buddy”. A continuación se muestra un ejemplo de un formulario de “feedback” que se ha utilizado para todos los Conceptos de “Peer Buddy” desarrollados en este conjunto de herramientas y se puede usar para su propia evaluación.

| | |
|---|--|
| Nombre del/de la profesional | |
| Número de usuarios/as en piloto | |
| Pérfil de los usuarios/as | |
| Resuma la línea temporal de las actividades que realizó en viñetas | |
| Reflexione sobre las sesiones y cómo beneficiaron a los miembros del grupo | |
| Describa cómo los jóvenes se beneficiaron de la actividad | |
| Incluya ejemplos de planes de acción de los participantes donde corresponda | |

¿Cuáles fueron los beneficios / desafíos de usar esta herramienta como profesional?

¿Cuáles fueron los beneficios / desafíos para los usuarios/as?

¿Qué ayudaría a los usuarios/as a participar en el grupo y sacar el mayor provecho de ello?



¿Qué aspectos del modelo le gustaron a usted en particular?

¿Cuáles son las mejoras que piensa que son necesarias?

¿Algún otro comentario?



Conceptos de “Peer Buddy” de SymfoS

Aquí se presentan los cinco Conceptos de “Peer Buddy” desarrollados por la colaboración SymfoS para adaptarse las necesidades de una amplia gama de jóvenes. Lea los conceptos y vea si hay una versión que podría ser adaptable a su grupo. Realice pequeñas modificaciones si es necesario, pero si no hay versiones adaptables a su grupo, utilice el marco como guía para crear tu propio sistema “Peer Buddy”.

Si tiene alguna dificultad o pregunta al respecto, comuníquese con su punto de contacto local de SymfoS. Esto está disponible en el sitio web de SymfoS www.SymfoS.eu



www.hafelekar.at



ZeMiT, Austria
www.zemit.at



Sozialwerk Dürener Christen, Alemania
www.sozialwerk-dueren.de



Ballymun Job Centre, Irlanda
www.bmunjob.ie



CESIE, Italia
www.cesie.org



Asociación Caminos, España
www.asoccaminos.org

Concepto de Ballymun Job Centre, Ireland

Materiales usados:

Plan de acción de “Basic clearing”

Plan de acción de Recursos y Competencias

Maleta de símbolos

Proceso:

1. Resumen:

Los miembros del grupo son invitados a pensar en sus planes de acción individuales que han desarrollado a través del plan de estudios SymfoS. Las personas pueden tomar notas de sus mayores barreras supuestas para alcanzar su objetivo actual y usar símbolos del caso para resaltarlas. Algunas preguntas que pueden hacerse a sí mismos incluyen:

Objetivo:

¿Quién está implicado?



¿Qué pasos has tomado para alcanzar tu objetivo hasta ahora?

¿Qué más necesitas hacer?

¿Qué es lo que te impide?

¿Quién podría ayudar?



2. Presentación al grupo:

Los usuarios/as presentan al grupo su objetivo y su barreras ante éste. Explican toda la información relevante sobre por qué sienten que están enfrentándose a dificultades para superar esta barrera educativa, formativa o laboral. Pueden colocar sus símbolos delante del grupo como indicaciones si les resulta difícil verbalizar su historia.

El grupo debe evitar tratar de llegar a hipótesis demasiado rápido sobre lo que puede beneficiar al individuo. Deben hacer preguntas exploratorias para reunir la mayor información posible sobre la situación. Si el grupo procura llegar a una solución demasiado pronto, el moderador/a (profesional) puede intervenir para reorientarlo.

Una vez que el grupo haya obtenido una buena idea de todas las áreas de la barrera actual para completar los pasos en el plan de acción de los individuos, pueden comenzar a ofrecer sugerencias y soluciones a partir de sus propias experiencias. Este tipo de apoyo y orientación de "peer to peer" puede proporcionar conocimientos en los que los usuarios/as pueden confiar quizás más rápidamente que en los conocimientos que puede proporcionar un profesional. El moderador, al final de la sesión, puede proporcionar cualquier información técnica adicional que considere apropiada, relacionada con la orientación laboral.

3. Dividendo en pares a los compañeros/as

Después de que todos los usuarios/as hayan presentado sus barreras y hayan tenido tiempo de discutirlas con el grupo, el moderador debe dividir a las personas en grupos de "buddy". El moderador debe intentar emparejar a dos compañeros/as (buddies) que tengan objetivos similares para que puedan apoyarse mutuamente con ideas y apoyos relevantes.

4. Aprendizaje entre compañeros/as

Cada grupo de "buddies" debe organizar una reunión dentro de una semana para discutir el objetivo de cada uno. Pueden intercambiar consejos y apoyo entre sí sobre cómo conseguir su objetivo. Gran parte del apoyo y la creación de redes conseguida a través del sistema de "peer buddy" es, a menudo, intangible; pero el moderador debe animar a los compañeros/as a



identificar, cuando sea posible, algo que no habrían sabido antes de comenzar a reunirse con su compañero.

Animar a que estas interacciones tengan lugar en entornos sociales más informales puede contribuir a que los "buddies" tengan experiencias más genuinas y relajadas.

5. Presentación grupal

Después de al menos tres reuniones de "buddies", el grupo debe volver a reunirse para reflexionar sobre hasta dónde han llegado con respecto a sus objetivos. Cada individuo debe reflexionar sobre si han cambiado los símbolos que utilizaron para su plan de acción al comienzo de las sesiones de "peer buddy". Si es así, ¿por qué? Luego, las personas deben retroalimentar al grupo sobre lo que aprendieron y dar consejos útiles al grupo mayor. Esto facilita tanto un grupo de "peer buddy" más amplio como un escenario de uno en uno.

Dentro de este grupo, es útil pedirles a los usuarios/as que busquen a otros de quienes piensan que pueden aprender. Por ejemplo; si un grupo de "buddies" ha descrito un aprendizaje positivo sobre un proceso de entrevista y si este es un tema que un individuo considera difícil implementarlo en su plan de acción del grupo, deberían intentar hablar con los "buddies" para ver qué es lo que funcionó para ellos. Esto puede generar confianza para el individuo que puede obtener información de primera mano de una experiencia positiva para un compañero.

6. Redes sociales

Para apoyar el aprendizaje y el establecimiento de redes sociales, el moderador debe cambiar las parejas de "buddies" después de la presentación grupal. Esto les permite a los jóvenes relacionarse con nuevos compañeros/as y desarrollar su red social. El proceso y los conocimientos documentados se pueden repetir. Cuantas más veces esto suceda, mayor se volverá la red social de los jóvenes por el hecho de ser introducidos a compañeros/as y conocidos de los nuevos "buddies"(compañeros/as). El sistema de "peer buddy" requiere mucho tiempo ya que deben aferrarse las relaciones; pero mientras más tiempo se



permite para el proceso, mejores serán los resultados para los usuarios/as involucrados.

Concepto de la Asociación Caminos, España

La calidad del apoyo aumentará con el desarrollo de capacidad de los compañeros/as.

Necesidades que hemos detectado

En nuestras formaciones y sesiones individuales nos dimos cuenta de que el éxito del enfoque de "peer buddy" y la intervención de SymfoS en general dependen mucho de la capacidad de los jóvenes para cumplir el rol que se espera de ellos y sus habilidades interpersonales, como escucharse unos a otros y la comunicación respetuosa. El comportamiento irrespetuoso u ofensivo puede reducir la disposición y la sinceridad del usuario/a para enfrentar sus problemas, puede inducir a error o incluso provocar una ruptura de la intervención.

En muchas de nuestras sesiones aquí en España y también los "feedback" de los profesionales indicaron que los jóvenes, en general, no están preparados para escuchar y observar cuidadosamente, diferenciar la observación de la interpretación y comunicarse de una manera no ofensiva y respetuosa entre ellos. La metodología SymfoS es bastante innovadora y actúa como un compañero/a que solicita varias competencias sociales para brindar el soporte deseado.

Soluciones que hemos desarrollado y hemos probado

Por lo tanto, decidimos enfatizar la importancia de la función de "peer buddy" brindándoles una sesión especial de "calificación de parejas" (CP) antes de que se sometan al proceso de asesoramiento y que proporcionen apoyo a sus compañeros/as.

Para participar en las sesiones (CP) no solo es importante estar al tanto de la estructura de las sesiones de asesoramiento de SymfoS, sino también proporcionar habilidades básicas de comunicación o competencias sociales, que no solo ayudarán a los jóvenes a actuar como compañeros/as sino también en el proceso posterior de búsqueda de trabajo. Por lo tanto, las sesiones adicionales de CP se centrarán en dos contenidos principales: creación de grupos y provisión de habilidades sociales.

El establecimiento de confianza y la idea de trabajar en una manera común son los puntos principales de estas formaciones. Este enfoque contribuirá también a la motivación de los jóvenes y, por lo tanto, aumentará la calidad de la sesión de



asesoramiento y también el apoyo del grupo de compañeros/as después de la intervención. Además de este carácter de formación grupal de estas sesiones, los profesionales trabajarán con los jóvenes en las siguientes habilidades sociales:

- Trabajar en un clima de confianza, respeto y confidencialidad
- Respetar el turno de palabra
- Escuchar activamente y guardar silencio cuando habla otra persona
- Diferenciar la percepción de la interpretación
- Fomentar la motivación y la participación activa

Las sesiones de CP tendrán una duración máxima de medio día (depende del cronograma disponible) y serán dirigidas por los profesionales de las sesiones de símbolos. El número recomendado de participantes es un máximo de doce, pero esta cantidad también dependerá de las características y la situación de los jóvenes que forman el grupo. Es importante generar un clima de confianza en el que los jóvenes se sientan cómodos y libres para comunicar sus preguntas y expresar sus dudas al/ a la profesional.

Objetivos por alcanzar

El objetivo de las sesiones de CP es que los jóvenes estén mejor preparados y sean capaces de llevar a cabo el proceso de apoyo de forma adecuada, conociendo las fases de la sesión, la comunicación respetuosa hacia los usuarios/as y el grupo, y siendo conscientes de los roles que deben ser interpretados por los profesionales. Esto ayuda a mejorar la calidad del proceso y su impacto.

Estructuras de las sesiones CP:

1. Acogida de los participantes y explicación de los contenidos de la sesión CP
2. Concepto del sistema "peer buddy" y el papel de los profesionales durante la sesión de trabajo con símbolos
 - El Sistema "Peer Buddy": estructura y ventajas
 - El papel de los profesionales en el proceso SymfoS: "feedback" de percepciones e interpretaciones

3. Ejercicios para entrenar habilidades sociales

- Trabajar en un clima de confianza, respeto y confidencialidad
- Respetar el turno de palabra
- Escuchar activamente y guardar silencio cuando habla otra persona
- Diferenciar la percepción de la interpretación
- Fomentar la motivación y la participación activa

4. Al final de estas sesiones, los jóvenes harán una especie de 'contrato' entre ellos. La forma de hacerlo puede ser elegida por ellos mismos, pero se debe asegurar que proporcione el mejor apoyo posible entre sí y que consista en un acuerdo vinculante dentro del grupo.

Al final de cada intervención, hablamos con los jóvenes sobre el seguimiento y cómo quieren continuar con sus pasos después de las intervenciones. Entonces, llegamos a un acuerdo común junto con los jóvenes, su grupo de compañeros/as y el/la profesional.

Este acuerdo también dependerá del objetivo del usuario/a y de la intensidad de los pasos que se deben seguir. Entonces, el resultado final podría ser

- Una sesión de seguimiento para llegar a un acuerdo sobre los próximos pasos si hay más que emprender para alcanzar el objetivo final
- Un informe común por parte del usuario/a y los compañeros/as de pasos dirigido al/ a la profesional ya sea por llamada telefónica, correo electrónico o personal.
- Un recordatorio de los compañeros/as para seguir enfocado en el objetivo
- Una sesión individual del usuario/a y el/la profesional después de un período acordado

Independientemente de lo que el usuario/a y los "peers"(compañeros/as) elijan, se llegará a un acuerdo común al final de la intervención para garantizar los pasos a seguir.



En el anexo 2, encontrará una propuesta de diferentes dinámicas para llevar a cabo en la sesión de CP. Estas actividades pueden ser modificadas y / o adaptadas por los profesionales dependiendo de las características del servicio, organización y / o entidad y jóvenes.

Anexo 1: Algunas propuestas para actividades grupales para la sesión de CP con jóvenes

| 1. ACOGIDA DE LOS PARTICIPANTES Y PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN | |
|---|--|
| Nombre del ejercicio | La telaraña |
| Descripción | Los usuarios/as y el/la profesional forman un círculo. El objeto principal de la actividad es un ovillo de lana. El primer miembro del grupo dice su nombre y expone algo que le gusta hacer en su tiempo libre mientras sostiene el ovillo de lana en las manos. Luego pasa el ovillo a otro participante y éste primero repite todos los nombres y actividades de ocio que acaba de escuchar y después le toca decir su nombre y algo que le gusta hacer. De esta forma, el hilo se distribuye hasta llegar al último participante, formando una telaraña. |
| Propósito | Conocerse unos a otros Respetar el turno de palabra Escucha activa |
| Presentación usando los símbolos | |
| Nombre del ejercicio | Presentación usando los símbolos |
| Descripción | Los usuarios/as se presentarán a sí mismos eligiendo un símbolo con el que se sientan identificados y ,después, tienen que presentar este símbolo al grupo. |
| Propósito | |

| 2. CONCEPTO DEL SISTEMA DE "PEER BUDDY" | |
|---|---|
| Nombre del ejercicio | La intervención de SymfoS |
| Descripción | <p>Explicación de</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ diferentes roles de los usuarios/as ○ 5 pasos de las Intervenciones de SymfoS ○ ventajas del Sistema de "Peer Buddy" ○ acuerdo y seguimiento <p>El/la profesional explica a los jóvenes cómo se estructura el proceso y cuáles son las tareas que hacer y la manera de hacerlas.</p> |
| Propósito | Ayudar a los jóvenes a entender de qué se trata SymfoS y cómo pueden ayudar a sus compañeros/as de la mejor manera posible |

| | |
|-----------------------------|---|
| Nombre del ejercicio | ¿Percepción o Interpretación? |
| Descripción | <p>El/la profesional explica la diferencia entre percepción e interpretación mediante el siguiente ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • María sonríe cuando habla de sus estudios (percepción) • María se ve feliz cuando habla de sus estudios (interpretación) <p>Luego, presentará otros ejemplos y los usuarios/as deberán decir si se trata de percepción o si cada usuario/a tiene que presentar una percepción y una interpretación de otro usuario/a en la sala. No debe haber una repetición de algo ya presentado.</p> |
| Propósito | Los jóvenes aprenden y experimentan (!) la diferencia entre las dos concepciones. |
| Nombre del ejercicio | ¿Qué es lo que percibo? ¿Qué es lo que interpreto? |
| Descripción | <p>Se mostrará un video. El video puede variar según el grupo y sus intereses; es conveniente adaptarlo a los usuarios/as para captar su atención. A los jóvenes se les proporcionará una plantilla para recoger sus percepciones e interpretaciones. Se discutirá al final de la actividad, compartiendo con el grupo la percepción e interpretación que cada usuario/a había recogido.</p> |
| Propósito | Formar a los jóvenes para que perciban lo que otros hacen y para que se den cuenta de cuántas interpretaciones pueden ser correctas o incorrectas. |

| 3. 3. EJERCICIOS PARA ENTRENAR LAS HABILIDADES SOCIALES: ESCUCHA ACTIVA | |
|--|---|
| Nombre del ejercicio | ¿Estás escuchando? |
| Descripción | <p>Crearemos grupos de compañeros/as. Se le pide a un miembro de la pareja que cuente una historia a su compañero y viceversa. Cada miembro de la pareja que tenga que escuchar tendrá un rol asignado por el/la profesional (escuchar activamente o no escuchar activamente). Los diferentes roles son los siguientes:</p> <p>A) Función de escucha no activa: Da consejos sin que la persona que habla se lo pida, mira otras partes y no establece contacto visual con la persona que habla. Él dice "hablaremos de eso más tarde", trata de contar una historia mejor, no responde, interrumpe y cambia la historia, etc.</p> <p>B) Función de escucha activa: Formula preguntas aclaratorias, expresa que comprende cómo se siente la otra persona, mira su cara y asiente con la cabeza ... Permanece en silencio mientras la otra persona habla,</p> |



| | |
|-----------------------------|--|
| | etc. Una vez que la actividad termine, los usuarios/as comentarán sobre lo que han experimentado y realizarán otra prueba al revés. |
| Propósito | Experimentar y diferenciar la sensación que te da cuando te escuchan o no te escuchan; Intercambiar lo que es útil y lo que no lo es ... |
| Nombre del ejercicio | La entrevista |
| Descripción | El grupo está dividido en pareja. Cada uno debe entrevistar a su compañero (nombre, edad, de dónde eres, etc.) y luego presentarlo a todo el grupo. |
| Propósito | Experimentar cómo se siente cuando otra persona está hablando de ti y tú tienes que guardar el silencio; Experimentar también cómo se siente hablar de otra persona sentada a tu lado; También intentando acordarse de muchas cosas diferentes en la mente. |
| Nombre del ejercicio | La historia de Miguel |
| Descripción | <p>El grupo se divide en tres subgrupos: grupo 1, grupo 2 y grupo 3. Los grupos 2 y 3 salen de la sala y esperan afuera. El/la profesional le contará una historia al grupo 1 (no pueden tomar notas). Luego, se le pide al grupo 2 que entre a la sala. El grupo 1 contará la historia al grupo 2. Ahora se le pide al grupo 3 que entre a la sala y el grupo 1 sale de la sala. El grupo 2 tiene que decirle lo que recuerda de la historia al grupo 3. El grupo 1 regresa a la sala. Finalmente, se pedirá al grupo 3 que cuente la historia al grupo 1.</p> <p>La historia de Miguel</p> <p>Miguel, un muchacho de 25 años, se despertó como siempre a las 7:00 de la mañana para ir a trabajar. Su madre era de origen japonés y su padre era de las Islas Canarias. Miguel nació en Italia, ya que sus padres en aquel tiempo vivían allí en una pequeña casa cerca de la playa. Ambos eran escultores. Durante quince años, Miguel vivió en Sicilia, donde comenzó a interesarse por el arte, pero también le gustaba mucho el deporte.</p> <p>Sus padres se divorciaron cuando Miguel tenía 18 años, y el padre de Miguel se casó con Juana, que era la madre del mejor amigo de Miguel. Miguel se fue a vivir a España con su padre y Juana, ya que su madre había ido a la India por razones de trabajo. Miguel comenzó a estudiar Artes en Madrid (donde vivía con su padre y Juana), pero lo dejó y se fue a Murcia, donde tenía una amiga holandesa, Katie, que trabajaba allí en un restaurante. Vivió con ella y trabajó en el mismo restaurante</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>durante unos meses, pero más tarde encontró un trabajo mejor remunerado como recepcionista. Miguel, que siempre había sido amante del deporte, empezó a jugar al fútbol en el equipo de Cartagena. Al principio fue difícil porque no conocía a nadie y tuvo que llevar el trabajo con el deporte, además los entrenamientos del equipo no eran en la ciudad de Murcia, sino en Cartagena.</p> <p>Con el tiempo, gracias a su perseverancia y al trabajo duro, Miguel fue ascendido a capitán del equipo y tuvo la oportunidad de jugar en otras ciudades. También terminó sus estudios en deportes. Con algo de dinero ahorrado, decidió ir a la India a visitar a su madre, que estaba muy feliz y calmada, y se había casado allí con un hombre, Akij, que era un famoso pintor. Miguel llegó a amar tanto a la India que decidió quedarse allí para vivir. Ahora trabaja con su madre y entrena a los niños y niñas en el fútbol. Se levanta a las 7 de la mañana todos los días, ayuda a su madre con el trabajo y por la tarde entrena al equipo de fútbol.</p> <p>Su amiga holandesa, Katie, ha dicho que lo visitará en la India la próxima semana con su primo, su novio José y su hijo Rubén. El problema es que en una semana, Miguel viajará a Turquía para visitar a Ezgi, la chica de la que está enamorado.</p> |
|--|---|

Anexo 2: Formulario del acuerdo de seguimiento para los profesionales, control y supervisión de los acuerdos

Formulario del Acuerdo de Seguimiento

| INFORMACIÓN BÁSICA | |
|--|--|
| Nombre del usuario/a: | |
| Objetivo acordado: | |
| Escenario de asesoramiento utilizado: | |
| Fecha: | |
| Profesional: | |
| Organización/entidad: | |



Observadores:

ACUERDOS Y PLAN DE ACCIÓN

ACCIONES

FECHA

SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

La supervisión y el seguimiento serán realizados por:

- Llamada telefónica en la fecha de.....**
- Reunión personal en la fecha de**
- Siguiente sesión de asesoramiento en la fecha de**
- Otras maneras (especifique cuál):**
- Sistema de “peer buddy” (especifique cómo):**



Concepto de Sozialwerk Dürrener Christen, Alemania

El desarrollo y establecimiento del sistema de "peer buddy" de la organización Sozialwerk Dürrener Christen debe tener en cuenta los diferentes entornos en los que trabajan los profesionales. Por lo tanto, es importante tener un enfoque y un concepto flexible y circunstancial. Se puede diferenciar nuestro enfoque entre formaciones individuales y grupales, y así se desarrolla un modelo de dos pasos.

En ambas formaciones, los "peers" participan como apoyo del usuario/a durante el proceso de asesoramiento. Los compañeros/as pueden apoyar al usuario/a como miembro del grupo que aporta observaciones, interpretaciones, hipótesis o ideas de solución. Muchas veces, es muy útil para los usuarios/as tener compañeros/as en el grupo ya que con ellos se llevan mucho mejor que con un adulto gracias a la cosmovisión que tienen en común.

Se les trata a los "peers" como posibles ayudantes del usuario/a desde el comienzo del proceso.

Al final de una sesión, durante la fase de "acuerdos y plan de acción", los compañeros/as adoptan el rol de "ayuda concreta", asumiendo responsabilidades precisas. El/la profesional tiene la función de un moderador, que ayuda en el desarrollo del plan de acción. En esta función, los compañeros/as deben asumir la responsabilidad y apoyar los siguientes pasos acordados. Por ejemplo, es posible que pregunten, por ejemplo, si los acuerdos se llevaron a cabo según lo programado o si el usuario/a necesita apoyo y compañía para mantener sus citas.

En muchos casos, es útil invitar al usuario/a y a los compañeros/as (buddies) a una sesión de seguimiento. El/la profesional debe analizar los recursos y soluciones orientados con los usuarios/as y compañeros/as, observar lo que funcionó bien o si

hay algo que no funcionó, y, si surgen nuevas ideas, cambios o adaptaciones de ideas anteriores

1. El Sistema de "Peer Buddy" en el contexto de formación individual

Generalmente la asesoría en los proyectos "JUGEND STÄRKEN im Quartier - JUST Nord", gestión del trabajo o trabajo social en las escuelas secundarias tienen lugar como una formación individual. Los usuarios/as generalmente vienen sin compañía; solo, de vez en cuando, vienen acompañados de sus amigos o compañeros de clase.

En estas formaciones, se ha demostrado que es exitoso y viable preparar a los usuarios/as para trabajar con símbolos e invitar explícitamente a sus amigos.

2. El Sistema de "Peer Buddy" en el contexto de formación grupal

En el contexto de las formaciones profesionales "Inicio", "Ir" y "Sprungbrett", la orientación se puede mantener con símbolos en formaciones grupales, especialmente durante una formación social. Los métodos de asesoramiento pueden ser presentados por un/una profesional de SymfoS durante una formación social. Un voluntario del grupo puede probar uno de los métodos de asesoramiento de SymfoS directamente y luego elegir un compañero de grupo.

Además, se formará un grupo de jóvenes en el "Lernpunkt" que se reúne regularmente para formaciones con símbolos. Y como estos alumnos se reúnen fuera de la consejería en el "Lernpunkt", pueden apoyarse entre sí como compañeros/as (buddies).

En el mejor de los casos, se puede instalar un grupo fijo de 3-6 jóvenes, en el que cada uno asume varias veces el papel de usuario/a y los demás el papel de un compañero.



Concepto de CESIE, Italia

Materiales usados:

Plan de acción de "Basic clearing"
Plantilla para revisión del desarrollo

Oportunidades para la implementación del sistema de "peer buddy" en el CESIE:

CESIE actúa como una organización anfitriona o intermediaria que se encarga de los cursos de formación, las actividades de seguimiento del trabajo, las visitas técnicas y el Servicio Voluntario Europeo (SVE). CESIE trabaja con grupos de jóvenes en varias situaciones y, para este concepto nacional y para la fase de prueba del sistema de "peer buddy", nos referimos al trabajo que implementamos con el SVE. CESIE gestiona la movilidad de muchos jóvenes inscritos en el SVE provenientes de diferentes partes de Europa. La duración de los servicios del SVE puede variar de unos pocos meses a un año y, a su llegada, los nuevos voluntarios (que tienen un máximo de 30 años) ya participan en una "formación de llegada" que brinda información básica y orientación desde los primeros días de su estancia.

El sistema de "peer buddy" en este contexto se puede ver como un apoyo adicional ofrecido al individuo y al grupo. Por lo general, estos jóvenes se encuentran en una etapa de su vida en la que buscan experiencias valiosas que puedan enriquecer su currículum y aumentar las oportunidades de empleo. A veces, no tienen ideas claras sobre su trayectoria después de este período en el extranjero y, cuando vuelvan se pueden sentir desorientados. Además, al llegar a una nueva ciudad podrían sufrir las diferencias culturales y enfrentar las barreras del idioma. El trabajo con símbolos puede ayudarles a reconocer su motivación, sus miedos, sus recursos y sus competencias, y el aprendizaje entre compañeros/as puede suponer un buen apoyo durante y después de su estancia. La intervención al comienzo de su estancia es una oportunidad para reflexionar sobre cómo aprovechar al máximo su experiencia, identificar objetivos y planificar actividades.



Proceso (adaptado al caso SVE):

1. Grupo pequeño de la intervención de Basic Clearing (4 personas) en la llegada del voluntario/a (primera reunión, durante la tarde): Este paso puede ser parte de las actividades de bienvenida que proponemos y puede ayudar a descubrir la motivación, las expectativas y los temores, y también a establecer una estancia positiva y bien planificada. Todos los participantes desarrollan su "Basic Clearing". Explicamos los objetivos de la actividad y el papel de los "peers". En nuestro programa en piloto, los objetivos de los usuarios/as estuvieron relacionados con el desarrollo del aprendizaje lingüístico, la búsqueda de una práctica / trabajo después del período SVE, terminar los estudios / elegir otras vías educativas, desarrollar proyectos específicos durante el período SVE (para enriquecer el currículum). Los jóvenes pueden tomar imágenes de las intervenciones y escribir sus planes de acción al final de las intervenciones de "Basic Clearing". Es conveniente agrupar a personas con objetivos similares.

2. Establecimiento de planes de acción (segunda reunión, durante la tarde)

Inicio con el resumen, se pueden hacer las preguntas siguientes:

- ¿El objetivo?
- ¿Quién está implicado?
- ¿Qué pasos has tomado hasta ahora para alcanzar tu objetivo?
- ¿Qué más necesitas hacer?
- ¿Qué es lo que te impide?
- ¿Quién podría ayudarte?

Establecimiento de planes de acción utilizando Recursos y Competencias para alcanzar sus metas.

Estos pueden ser planes a corto o largo plazo (propusimos 6 semanas), y también les pedimos que incluyan en este plan las reuniones con los compañeros/as para la revisión del progreso y una reunión final con el/la profesional.

Presentación / Discusión grupal sobre las principales barreras ante el alcance de los objetivos



Presentación de los planes de acción, barreras, discusión sobre cómo se sienten, si hay similitudes en su situación y así sucesivamente Usar símbolos, hacer preguntas para comprender cuáles son las barreras para completar los pasos en los planes de acción individuales, proponer ideas, sugerencias y soluciones según su propia experiencia.

El paso 1-2-3 se puede implementar en el mismo día. Se requiere formar grupos pequeños, 4 personas por ejemplo, para evitar que las intervenciones cuesten demasiado tiempo.

3. Aprendizaje entre compañeros/as (peers): Se les puede emparejar a los "peers" (a veces viven juntos). Los compañeros/as deben llegar a un acuerdo de cómo trabajar juntos y con qué frecuencia se reúnen (por ejemplo, reuniones presenciales u on-line, correos electrónicos, llamadas telefónicas). Los invitamos a decidir cómo interactuar y también a completar una plantilla para revisar los progresos (ver adjunto). Al final, decidieron reunirse informalmente para tomar una copa, cada dos semanas, teniendo en cuenta que el objetivo de estas reuniones es revisar los avances o brindar apoyo en caso de dificultades para alcanzar la meta. Otra idea para revisar los progresos es usar un papel o un rotafolio en casa donde puedan escribir sus objetivos y acciones como gráficos de barras y color en cada reunión / correo electrónico sobre el porcentaje de trabajo realizado y tomar nota de las barreras y el apoyo recibido. Dependiendo del nivel de autoorganización de los compañeros/as, se puede evaluar la organización de una reunión intermedia en las instalaciones de la organización anfitriona.

En el paso 3 pedimos a los jóvenes que trazaran planes de acción usando los Recursos y Competencias, y también les pedimos que incluyeran en los planes de acción las reuniones con los compañeros/as y la reunión final con los profesionales

4. Reunión final: Una última reunión entre los miembros del grupo debe tener lugar antes de la partida (o después de un cierto período dependiendo del marco de tiempo de las metas) para reflejar si han cambiado los símbolos que usaron para su plan de acción al comienzo de las sesiones de compañeros/as, para saber cómo se sintieron durante el proceso, si aprovecharon el sistema de "peer buddy" y si brindaron apoyo a los demás.

Una idea es usar "Islas de las Emociones" para preguntar a los compañeros/as cómo se sienten después de la intervención, sobre la planificación de sus objetivos y el impacto del sistema de "peer buddy":

- Resumen de los objetivos
- ¿Cuántas veces os habéis reunido?
- Acciones tomadas hasta el momento
- Apoyo proporcionado/recibido

Reflexión grupal.

- 1) Se propone a los compañeros/as unirse al grupo de "SymfoS Peers" en Facebook y compartir su experiencia en **las redes sociales**.
- 2) Se proponen **cuestionarios de evaluación** para la fase de prueba con el fin de mejorar la experiencia.

Concepto de ZeMiT, Austria

El contexto y el objetivo

Hay dos formas de asistencia a sesiones de trabajo con símbolos guiado por un/una profesional certificado de ZeMiT: formación individual con un/una profesional o formación grupal de 2-4 jóvenes, que intercambian los roles como usuarios y observadores. Al final de una sesión con símbolos, "Basic Clearing" u otras intervenciones, el usuario/a con la ayuda del/la profesional formula su plan de acciones. Cuando se trabaja en el grupo, los "peers" ya apoyan este paso a través de sus observaciones y sugerencias. Junto con el plan de acción individual, el/la profesional determina una reunión de seguimiento con el usuario/a. Si es posible, también se puede organizar una reunión de seguimiento para todo el grupo. A través de los siguientes pasos, apoyaremos aún más al usuario/a para que cumpla con su plan de acción (también puede consistir en un solo paso, pero un paso importante y difícil) al ponerle en comunicación con su(s) compañero/a (os/as)

Reuniones, trabajo e intercambios con los compañeros/as deben mantener vivo el proceso que comienza con los símbolos y debería aumentar la probabilidad de cumplir con el plan de acción. Los jóvenes también deberían tener la posibilidad de compartir entre ellos sus sentimientos sobre su símbolo representativo y expresar sus opiniones que podrían surgir después de la sesión de símbolos con el/la profesional.

Después de la sesión individual de símbolos :

En este caso, el/la profesional debería, si es posible, juntar a uno o dos otros usuarios jóvenes con el usuario/a que acaba de finalizar una sesión de símbolos. Se debe preguntar a todos los compañeros/as involucrados, si están dispuestos y listos para reunirse informalmente e intercambiar con el otro usuario/a.

Obtener su consentimiento es la responsabilidad del/ de la profesional. Si esto se consigue, el profesional debe hacer posible el intercambio de número de contacto entre los jóvenes y debe pedirles que se reúnan y que le den más tarde una breve confirmación si se han reunido.

Esto se puede hacer creando un grupo de WhatsApp con el/la profesional y los dos usuarios/as. El grupo no es para compartir ideas, sino solo para compartir los contactos y confirmar si se ha llevado a cabo la reunión planeada.

Después de la sesión de símbolos en un grupo pequeño:

Después de una sesión grupal, el/la profesional pide a los usuarios/as juntarse con alguien del grupo con quien quieran compartir sus experiencias en los días y semanas siguientes. Si es posible, debe haber una pareja (2 personas) y, en el caso de que sea necesario, también se pueden formar grupos de tres personas.

Explicar la importancia de la colaboración de "buddy"

El/la profesional explicará a los jóvenes que pueden aprender el uno del otro, pueden motivarse mutuamente y que deben reunirse y hablar de su experiencia, del símbolo representativo y su plan de acción.

No hay un requisito concreto sobre la duración o el contenido de la reunión de compañeros/as. Lo más importante es que los "buddies" realmente se reúnan o se pongan en contacto por teléfono/chat de la forma adecuada y preferida, y que no olviden sus símbolos y los pasos determinados. El/la profesional debería pedirles que se centren en sus pasos concretos y que no piensen en las barreras y los obstáculos.

Posibilitar el compromiso entre los compañeros/as

Para empezar, el/la profesional les anima a preguntarse entre sí "¿Qué vas a hacer hasta que nos volvamos a ver?" Este no es un segundo plan de acción elaborado, sino solo una intención que les permite luego volver a comunicarse y ver si han dado los pasos necesarios para alcanzar el objetivo.

"Feedback" a los profesionales

Los profesionales deben mostrar interés por la comunicación de los jóvenes preguntándoles si necesitan ayuda o cambio de compañeros/as en caso de que no funcione el intercambio.

La reunión de seguimiento entre el/la profesional y el usuario/a no debe estar enfocada en el intercambio de "buddies" sino en el plan de acción primario que es la relación entre el/la profesional y el usuario/a , la formación de símbolos, y después, las fases siguientes.



El/la profesional no debe "subcontratar" la formación de asesoramiento a los "buddies", sino debe mostrar interés por su comunicación con el usuario/a y preguntar si el intercambio de compañeros/as es útil. No hay necesidad de entrar en detalles.

Anexo 1: Reunión de "Buddies"

| <i>Reuniones entre compañeros/as para discutir sus objetivos</i> | |
|---|--|
| Nombre del/la profesional | |
| Organización | |
| Nombre del usuario/a | |
| Fecha de la primera sesión de símbolos | |
| Nombre del compañero/a (buddy) | |
| Fechas de reuniones presenciales o comunicaciones por teléfono/ on-line | |
| | |
| Notas | |

Firma del usuario/a

Firma del compañero/a (buddy)

*Por favor, devuelva este formulario dentro de 8 semanas a su orientador/a.
Gracias.*



Experiencias adquiridas del concepto en piloto

Cada uno de los 5 conceptos del Sistema de "Peer Buddy" presentados en este programa de herramientas fue experimentado por organizaciones asociadas. Tras esta prueba, se llevó a cabo una evaluación para determinar las experiencias adquiridas a través del proceso e identificar cualquier necesidad de mejora. Los profesionales anotaron los aspectos más importantes que se debe tener en cuenta para que el usuario/a se sienta cómodo en el grupo y para ayudarles a aprovechar la formación al máximo. Hemos redactado estos consejos y los hemos apuntado aquí para aquellos que quieran aplicarlo a su propio grupo.

- Fomentar un espíritu de trabajo en equipo
- Un buen clima de trabajo
- Explicar bien a los usuarios/as el objetivo y la función del sistema
- Intentar formar grupos con objetivos y en contextos similares
- Organizar reuniones adicionales con los usuarios/as aparte de sus reuniones grupales para ayudarles en la adquisición del compromiso
- Un grupo de compañeros/as bien establecido es muy importante para ayudar a los usuarios/as a sentirse cómodos
- Un objetivo concretado a través de las herramientas de SymfoS antes del sistema de "peer buddy" hace que las sesiones sean mucho más beneficiosas.
- Animar a los usuarios/as a relacionarse con sus compañeros/as de toda Europa a través de la página de "Peer Buddy de SymfoS" en Facebook:

<https://www.facebook.com/groups/404993199952635/>

Para obtener más información sobre las herramientas de SymfoS, consulte:

www.SymfoS.eu

<https://www.facebook.com/SymfoS/>



Coordinador del Proyecto



Hafelekár Consultancy Schober Ltd, Austria
office@hafelekar.at
www.hafelekar.at

Socios



Center for Migrants in Tyrol (ZeMiT), Austria
office@zemit.at
www.zemit.at



Sozialwerk Düren, Alemania
s.henke@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de



Ballymun Job Centre, Irlanda
bakerr@bmunjob.ie
www.bmunjob.ie



CESIE, Italia
caterina.impastato@cesie.org
www.cesie.org



Asociación Caminos, España
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org

Creador del trabajo con símbolos
Wilfried Schneider, Alemania
info@psychologische-symbolarbeit.de
psychologische-symbolarbeit.de

www.symfos.eu



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects 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.