



<https://www.ejo4youth.eu/>

Plan de formación y set de herramientas para trabajadores/as con jóvenes (profesionales) basado en el trabajo con símbolos

v1 Marzo 2023



Cofinanciado por
la Unión Europea

Cofinanciado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la Agencia Nacional turca, que no pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Título:	Plan de formación y set de herramientas para trabajadores/as con jóvenes basado en el trabajo con símbolos
Resultado 2	Formación presencial para trabajadores/as con jóvenes y set de herramientas basadas en el trabajo con símbolos
Descripción:	El plan de formación y el set de herramientas para los/as trabajadores/as del ámbito juvenil (profesionales) basado en el trabajo con símbolos se pondrá a prueba con el grupo destinatario, las personas jóvenes, que serán los principales actores en el uso del método EJO4Youth. Esta provisión de intervención juvenil será un hito único del proyecto en la identificación de habilidades y competencias adquiridas por los/as jóvenes a través del aprendizaje formal e informal. En este documento le proporcionamos: el marco del plan de formación, la descripción de los resultados de aprendizaje (siguiendo las directrices del MEC), las medidas de garantía de calidad y el material de formación incluyendo la descripción de las intervenciones del trabajo con símbolos.
Organización socia:	<i>Hafelekar</i>
Investigador(es) responsable(s) de cumplimentar este documento:	<i>Paul Schober</i>
Fecha de entrega:	<i>Marzo 2022</i>
Idioma:	<i>EN – idioma original</i> <i>ES – traducción realizada por Ennio Calabrese y Ana Lancha de Asociación Caminos</i>



«Esta licencia permite a otros reutilizar la obra para cualquier fin, incluido el comercial; sin embargo, no se puede compartir con otros en forma adaptada, y se le debe dar crédito a usted.»

CONTENIDOS

1	EJO4Youth – El proyecto.....	5
2	El trabajo con símbolos en pocas palabras	6
3	Enfoque fundamental pedagógico	8
3.1	Enfoque sistemático básico en la pedagogía del desarrollo	8
3.2	Una actitud básica abierta y centrada en la persona usuaria.....	8
3.3	Una actitud básica de aceptación y agradecimiento	9
3.4	Una actitud básica orientada a los recursos y las soluciones	9
4	Habilidades del/de la profesional de EJO4Youth	10
4.1	Habilidades básicas para el asesoramiento y el coaching	10
4.2	Habilidades clave requeridas para el asesoramiento y el coaching	10
4.3	Competencias específicas requeridas para el trabajo con símbolos	12
5	Directrices éticas para profesionales	13
5.1	Respeto por los derechos y la dignidad de la persona.....	13
5.2	Competencias.....	14
5.3	Responsabilidad	16
5.4	Integridad	17
6	¿Cómo obtener la certificación de profesional EJO4Youth?	18
6.1	Proceso de certificación	18
6.2	Descripción del procedimiento de formación.....	19
6.3	Descripción de unidades y resultados de aprendizaje (MEC)	19
7	EJO4Youth – Método de asesoramiento: recorrer siempre los cinco pasos	36
8	Visión general de los escenarios de asesoramiento EJO4Youth	38
8.1	Metodología básica	38
8.2	Itinerarios: Itinerario de recursos y competencias y Camino de la vida	38
8.3	Exploración de las islas de emociones	39
8.4	Exploración de imágenes internas	40
8.5	Rueda de sentimientos y emociones	42
9	Estudios de caso - Resultados de las intervenciones	44

9.1	Metodología básica	44
9.2	Itinerario de recursos y competencias y Camino de la vida	47
9.3	Camino de la vida	49
9.4	Exploración de imágenes internas	50
9.5	Exploración de las islas de emociones	53
10	Garantía de calidad en la formación EJO4Youth	56
10.1	Proceso de certificación EJO4Youth claramente definido	56
10.2	Documentación y evaluación de las sesiones de asesoramiento	57
10.3	Círculo de calidad	57
10.4	Supervisión	57
10.5	Proceso de mejora continua	57
11	Vídeos explicativos.....	58
11.1	Conceptos básicos del trabajo con símbolos	58
11.2	Metodología básica	58
11.3	Itinerario de recursos y competencias.....	58
11.4	Islas de las emociones	58
11.5	Imágenes internas	58
11.6	Rueda de sentimientos y emociones	58
12	Anexos.....	59
12.1	Anexo 1 - Acuerdo de aprendizaje EJO4Youth.....	59
12.2	Anexo 2 - Transcripción y guía personal EJO4Youth	59
12.3	Anexo 3 - Certificado EJO4Youth	59
12.4	Anexo 4 - Lista de Símbolos EJO4Youth	59
12.5	Anexo 5 - Estudio de caso EJO4Youth	59
12.6	Anexo 6 - Proceso de certificación EJO4Youth	59

1 EJO4Youth – El proyecto

El proyecto EJO4Youth tiene como objetivo mejorar la orientación o el asesoramiento laboral de las personas jóvenes en Europa proporcionando formación y metodologías basadas en el enfoque del trabajo con símbolos a los/as trabajadores y profesionales del ámbito de la juventud. De este modo, el proyecto fomenta las competencias de los/a trabajadores/as con jóvenes para aplicar una orientación laboral eficaz, motivadora e impactante con métodos y prácticas interactivas y atractivas.

El objetivo principal del proyecto es ayudar a las personas jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos a mejorar sus competencias vocacionales y profesionales utilizando una metodología de orientación profesional basada en el trabajo con símbolos. Se llevarán a cabo diversas intervenciones para ayudar a los/a jóvenes a «diseñar» una hoja de ruta para sus trayectorias profesionales y educativas. Además, las personas jóvenes recibirán asistencia relevante no sólo para el mercado laboral, sino también para aumentar la inclusión social y la ciudadanía activa, así como para reducir la discriminación y los obstáculos en sus vidas.

Principales resultados de EJO4Youth:

- Enfoque de aprendizaje semipresencial y acreditación: Estas directrices proporcionarán más información sobre los requisitos y competencias necesarios para la aplicación del enfoque del trabajo con símbolos, así como sobre las diferencias entre los países participantes.
- Plan de formación y herramientas para la formación presencial: este plan incluye más información sobre cómo aplicar el enfoque del trabajo con símbolos y la orientación laboral. La formación se centra en la mejora de las habilidades y competencias de los/as trabajadores/as en el ámbito de la juventud (profesionales) en Europa.
- Curso de formación a distancia: transferencia del plan de formación a un formato en línea, lo que permite a las personas sin acceso directo a la formación presencial mejorar sus habilidades y competencias en línea de una manera fácil y sencilla.

Como objetivo a largo plazo del proyecto, se informará a los/as responsables políticos en materia de educación y formación profesional sobre la importancia de la metodología del proyecto EJO4Youth y, a escala nacional, animaremos a los responsables políticos y al público en general a adoptar medidas concretas y aportar soluciones para la inclusión de las personas jóvenes que se enfrentan a barreras educativas y del mercado laboral.

2 El trabajo con símbolos en pocas palabras

«El mundo es un bosque de signos y hay que interpretarlos.»

(Umberto Eco)

Con la ayuda de los símbolos podemos proporcionar a las personas un lenguaje adicional cuando no encuentran las palabras adecuadas. En este contexto, los símbolos funcionan de forma similar a un/a intérprete y, además, transmiten información que una persona no puede o no quiere compartir.

¿Cuál es el significado de los símbolos en relación con el trabajo de consultoría?

Según la experiencia individual, un símbolo puede tener muchos significados, si no infinitos, y está interconectado con múltiples sentimientos, dependiendo de la materia. Desde la perspectiva de la interacción entre significados y sentimientos, no hay significados idénticos que correspondan a un símbolo.

Donald Sandner¹ describe un símbolo de la siguiente manera: «Un símbolo es algo que puede transmitir un concepto. Puede ser una palabra, una fórmula matemática, un acto, un gesto, un ritual, un sueño, una obra de arte, todo lo que pueda transportar un concepto de naturaleza lingüístico-racional, imaginativo-intuitivo o emocional-evaluativo. La clave es una transferencia eficaz por parte del propio símbolo. El concepto es el significado del símbolo». En su definición, Donald Sandner hace referencia a una extensa e importante obra de Susanne K. Langer con el título *Philosophy in a New Key - A Study in the Symbolism of Reason, Rite, and Art*². En esta publicación, hay un capítulo con el título «La lógica de los signos y los símbolos», que es especialmente relevante para nuestro trabajo.

En pocas palabras, el trabajo con símbolos consiste en conseguir que una persona llegue a sí misma. El objetivo principal no es la consecución de algo.

Además, en el trabajo con símbolos siempre se trata de «captar» algo, en ambos sentidos del término. Esta es la diferencia esencial y fundamental con respecto a otros puntos de vista.

Trabajar con símbolos significa hacer algo. Siempre soy lo que hago. Hago lo que soy.

¹ Sandner, Donald: *So möge mich das Böse in Scharen verlassen – Eine psychologische Studie über Navajo-Rituale*, Walter Verlag, Solothurn und Düsseldorf, 1994, S. 22

² Langer, Susanne K.: *Philosophie auf neuen Wegen-Das Symbol im Denken, im Ritus und in der Kunst*, Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main 1984



Cualquier objeto puede utilizarse como símbolo. Los elementos son seleccionados por una persona que trabaja con símbolos; la elección está relacionada con una historia o uno o varios sentimientos. De este modo podemos abordar las dudas y la ambigüedad y obtener una comprensión rápida.

Por eso los elementos, las cosas, los objetos desempeñan un papel central en el trabajo con símbolos.

Los símbolos aparecen cuando hay situaciones que son difíciles o imposibles de describir a través de otros medios de comunicación, como los gestos o la mímica.

Uno de los principales intereses del trabajo con símbolos es averiguar cómo las personas pueden actuar de forma autónoma desde el principio y cómo se pueden acelerar o acortar los procesos, incluidas las soluciones y los cambios. Esto también se refiere a los procesos y actividades que tienen lugar durante el curso de formación. Las personas participantes lo llaman «ir al grano».

Si una persona está metida hasta el cuello en las olas, será mejor que no agache la cabeza.

En una situación real, esto sucede sorprendentemente rápido. Hay factores que evitan que los/as participantes se agobien emocionalmente en tales situaciones.

Los pasos de trabajo individual tienen más éxito si se pueden detectar y experimentar ciertas habilidades en una fase temprana. Las habilidades y los puntos fuertes (recursos) se tienen en cuenta del mismo modo que la comprensión de un problema y el establecimiento de objetivos claros.

El trabajo con símbolos exige constantemente el uso práctico y comprometido de estos elementos.

Todas las intervenciones y medios creativos se han creado a través del trabajo práctico. Estas son las herramientas que pueden usar las personas participantes.

Los materiales son aptos para todo tipo de entornos y para ser utilizados por personas de todas las edades. Pueden utilizarse para la anamnesis, el diagnóstico, como intervención terapéutica, así como para la supervisión, el apoyo a equipos/coaching, la consultoría, la formación y la prevención.

*Esta introducción sobre el trabajo con símbolos tiene su origen en el documento de trabajo **Grundlagen für die Arbeit mit Symbolen** (Fundamentos para el trabajo con símbolos), escrito por Wilfried Schneider en 2012.*

Los materiales e intervenciones utilizados en la metodología EJO4Youth se basan en su enfoque de Psychologische Symbolarbeit (trabajo con símbolos psicológico).

3 Enfoque fundamental pedagógico

El enfoque pedagógico fundamental del/de la profesional es crucial para el éxito de las sesiones de trabajo con símbolos. Por lo tanto, encontrará la descripción de este enfoque al principio del folleto.

3.1 Enfoque sistemático básico en la pedagogía del desarrollo

EJO4Youth asume la creencia en las capacidades de desarrollo de la persona usuaria y pretende reforzar sus puntos fuertes personales. El desarrollo es posible en cualquier situación, y los/as usuarios/as son capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo.

El personal asesor de orientación sistémica asume la autonomía de la persona que busca ayuda y consejo y la ve como una «autoexperta». La experiencia única del individuo se entiende como el procesamiento subjetivo de su historia personal y sus experiencias emocionales y cognitivas de las relaciones. En los ámbitos de la terapia y el asesoramiento, la práctica sistémica se orienta hacia las preocupaciones de la persona usuaria y prescinde de patologizar y establecer objetivos normativos. En el marco de los procedimientos socio-pedagógicos orientados al cuidado, la práctica sistémica se vincula a los recursos del individuo implicado para lograr condiciones éticamente justificables.

(<https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/>)

3.2 Una actitud básica abierta y centrada en la persona usuaria

A lo largo de todo el proceso de asesoramiento, las personas jóvenes deciden el contenido del trabajo conjunto. Definen el tema, junto con las metas, los objetivos y el ritmo del trabajo, con el apoyo de su orientador y sus compañeros.

Los/as trabajadores/as corren el riesgo de juzgar, categorizar y no escuchar y percibir con una mente abierta. Esto les lleva a centrarse en sus propios problemas, hipótesis, sistemas de valores u objetivos, y a imponer sus ideas a las personas usuarias. Por lo tanto, se planifica un tiempo específico en el asesoramiento para que expresen sus propias teorías, ideas y sugerencias. La persona usuaria las escucha y puede decidir cuáles asume y tiene en cuenta. Mantiene la responsabilidad del contenido del asesoramiento.

3.3 Una actitud básica de aceptación y agradecimiento

Ante todo, las personas jóvenes deben ser aceptadas y valoradas por lo que son: con sus propias historias y antecedentes personales, rasgos de carácter, características únicas, habilidades, puntos fuertes y débiles. En principio, esto puede parecer banal o sencillo, pero resulta ser un gran reto en la práctica. Además de *los aspectos de aceptación y apoyo, el valor también implica fomentar y desafiar la independencia y la asunción de responsabilidades*. El objetivo del asesoramiento no es aliviar a las personas jóvenes de sus luchas ni guiarles por la vida, sino capacitarlas para que den por sí mismas los pasos necesarios. A veces, las personas usuarias tienden a evitar asumir la responsabilidad de sus actos. Intentan que el personal asesor o el grupo hagan el trabajo por ellas. En estos casos, es importante devolver la pelota a su tejado y motivarle para que trabaje. Las preguntas orientadas a los recursos y las soluciones, así como las preguntas desagradables, provocadoras o de confrontación, pueden ser útiles en estos casos.

Cuando un/a joven infringe las normas o muestra un comportamiento asocial o que no favorece la consecución de los objetivos, hay que seguir valorando a la persona, pero cuestionando su comportamiento. Debe ser confrontada con los acuerdos existentes, las normas, las opiniones de los demás y las consecuencias de su comportamiento. Esta técnica forma parte de un enfoque que valora a la persona usuaria y le toma en serio.

3.4 Una actitud básica orientada a los recursos y las soluciones

Uno de los objetivos de EJO4Youth es ayudar a las personas jóvenes a descubrir (o redescubrir) sus capacidades y habilidades y a ampliarlas. EJO4Youth comienza con estas competencias personales y rasgos de personalidad y aporta recursos sociales, materiales e infraestructurales. Los recursos sociales incluyen personas de la familia del/de la usuario/a, amistades y conocidos/as y personas de su entorno escolar, laboral y social. Los recursos infraestructurales incluyen personas, instituciones, asociaciones y espacios públicos de su entorno vital.

El supuesto básico es que todos los comportamientos tienen sentido y son ventajosos para la persona que los presenta. Es importante seguir apreciando a la persona incluso en el caso de comportamientos supuestamente incomprensibles o «negativos». El personal asesor debe abordar la utilidad de estos comportamientos e identificar y fomentar cualquier recurso.

El asesoramiento del trabajo con símbolos se centra principalmente en las soluciones, no en los problemas de las personas jóvenes. La investigación biográfica sirve para formar una historia del caso y pone de relieve los recursos enumerados anteriormente, que son útiles para definir y alcanzar objetivos.

4 Habilidades del/de la profesional de EJO4Youth

La condición fundamental para convertirse en un profesional de EJO4Youth es el alto interés en el trabajo con símbolos y la disposición a probar diferentes roles en varias sesiones. Debido al efecto y el poder que el trabajo con símbolos puede desarrollar, es importante haber experimentado todos los diferentes roles antes de aplicar y enseñar el método:

- persona que recibe el asesoramiento
- observador/a
- asesor/a

La descripción de habilidades del/de la profesional de EJO4Youth distingue entre lo siguiente:

- habilidades básicas para el asesoramiento y el coaching,
- habilidades clave requeridas para el asesoramiento y el coaching, y
- habilidades específicas requeridas para el trabajo con símbolos.

4.1 Habilidades básicas para el asesoramiento y el coaching

- La capacidad de asumir la actitud pedagógica básica descrita anteriormente.
- La capacidad de reflexionar sobre el propio trabajo: la persona practicante debe estar dispuesta y ser capaz de reflexionar sobre su trabajo: su propio enfoque, la formulación precisa de las preguntas, la proporción del tiempo que dedica a hablar, el lenguaje corporal (expresión facial, postura, manos) y la distancia con la persona usuaria.
- Capacidad para actuar como moderador en procesos de grupo (véanse las capacidades especiales).
- La capacidad de pensar de forma holística, de considerar las situaciones de las personas de forma holística y de proporcionar asesoramiento orientado a objetivos.

4.2 Habilidades clave requeridas para el asesoramiento y el coaching

La Federación Internacional de Coaching (ICF) define el coaching:

«... como asociarse con los/as clientes en un proceso de reflexión y creatividad que les inspire para maximizar su potencial personal y profesional».

(vea <https://coachfederation.org/about>)

La descripción de las habilidades básicas de un/a practicante EJO4Youth (formador/a) se basa en una lista de habilidades emitida por la ICF, modificada con respecto a los requisitos del personal formador de EJO4Youth como coaches y asesores/as. Las habilidades principales se agrupan en cuatro grupos. Los propios grupos y las habilidades individuales no están ponderados, es decir, no están clasificados de ninguna manera.

A. Establecer las bases

1. Cumplimiento de las directrices éticas y las normas profesionales: comprensión de la ética y las normas del coaching y el asesoramiento y capacidad para aplicarlas adecuadamente en todas las situaciones.
2. Establecimiento de un acuerdo: esto incluye una comprensión clara de los papeles, un nivel profesional de intimidad con la persona usuaria y acuerdos claros sobre los objetivos. Al principio de una sesión de asesoramiento, deben identificarse claramente las oportunidades y los límites, así como el papel del personal formador. Deben acordarse objetivos claros, manteniendo al mismo tiempo un nivel adecuado de intimidad durante toda la sesión de asesoramiento.

B. Co-creación de la relación

3. La capacidad de establecer una relación de confianza con la persona usuaria y crear una atmósfera de grupo adecuada: es importante establecer un marco seguro y orientado a los objetivos y garantizar una interacción respetuosa y de confianza.
4. Presencia de coaching: la capacidad de actuar conscientemente y permanecer atento/a durante todo el proceso de asesoramiento: es importante observar, escuchar y sentir lo que la persona usuaria está comunicando y sentir las propias resonancias y, si es necesario, integrarlas en el proceso de asesoramiento.

C. Comunicarse con eficacia

5. Escucha activa: la capacidad de concentrarse por completo en lo que la persona usuaria dice y no dice, de comprender el significado de lo que se dice en el contexto de los objetivos y deseos de la persona usuaria, y de apoyar su capacidad expresiva.
6. Preguntas abiertas, orientadas a recursos y soluciones y centradas en objetivos: la capacidad de plantear preguntas adecuadas en función de las circunstancias y la fase del asesoramiento. Las preguntas abiertas sirven para facilitar la comprensión y fomentar el trabajo productivo con la persona usuaria; las preguntas orientadas a los recursos ayudan a descubrir habilidades y capacidades, y las preguntas orientadas a las soluciones y centradas en los objetivos permiten encontrar soluciones.

D. Facilitar el aprendizaje y la consecución de objetivos

7. Establecer la toma de conciencia: la capacidad de integrar varias fuentes de información, evaluándolas e interpretándolas de forma que ayuden a la persona usuaria a lograr la toma de conciencia, para así permitirle alcanzar los objetivos acordados.

8. Planificación y establecimiento de objetivos: capacidad para desarrollar un plan de acción eficaz junto con la persona usuaria, asignar responsabilidades a los/as iguales y, si es necesario, acordar plazos.

Encontrará una amplia descripción de las competencias básicas en: <http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>.

4.3 Competencias específicas requeridas para el trabajo con símbolos

1. Metodología bien fundamentada: experiencia personal en el rol de asesor/a, usuario/a y observador/a, así como en el asesoramiento a usuarios/as utilizando métodos del trabajo con símbolos.

2. Capacidad para moderar los procesos de asesoramiento en las sesiones de trabajo con símbolos: esto significa introducir las fases individuales del asesoramiento, implicar al grupo y a los/as iguales, apoyar a los/a jóvenes mientras establecen sus propias ideas e hipótesis, dejar a la persona usuaria la responsabilidad principal del proceso, resumir, ayudar a desarrollar un plan de acción tangible, distribuir responsabilidades entre los/as iguales y concluir el proceso. Se valora la experiencia en trabajo en grupo.

5 Directrices éticas para profesionales

Contexto:

Como cualquier metodología de orientación o asesoramiento eficaz, el uso de las herramientas EJO4Youth debe estar respaldado por consideraciones y directrices éticas con el fin de salvaguardar a las personas implicadas en su uso. Las directrices éticas descritas a continuación se derivan tanto de *Code of Professional Ethics of the Psychological Society of Ireland* (2010), como *Code of Ethics of the Institute of Guidance Counsellors* (2012). Como asociación europea, estas directrices deben utilizarse junto con los códigos éticos nacionales y las prácticas de conducta profesional de cada país.

El Código Ético de PSI (*Psychological Society of Ireland* - 2010) y el Código Ético de *Institute of Guidance Counsellors* (2012) clasifican la conducta ética en cuatro ámbitos distintos que pueden ayudar a informar y orientar la práctica de los/as profesionales de EJO4Youth:

- Respeto por los derechos y la dignidad de la persona
- Competencia
- Responsabilidad
- Integridad

5.1 Respeto por los derechos y la dignidad de la persona

a) Respeto general:

- Los/as profesionales de la metodología EJO4Youth deben tener conciencia y respeto por los valores morales y culturales de las personas usuarias y no permitir que su servicio se vea disminuido.
- Debido a factores como el género, la orientación sexual, la discapacidad, la religión, la raza, la etnia, la edad, el origen nacional, la política partidista, la posición social o la clase social.
- Los/as profesionales de EJO4Youth deben utilizar siempre un lenguaje respetuoso en la comunicación escrita/verbal y actuar para proteger la dignidad y el bienestar de las personas usuarias en todo momento a lo largo del proceso de EJO4Youth.

b) Privacidad y confidencialidad:

- Los/as profesionales de EJO4Youth deben, en la medida de sus posibilidades, garantizar que las sesiones se desarrollen en un entorno privado y que sólo se recoja la información esencial y relevante necesaria para el propósito de la metodología EJO4Youth.
- Deben evitar la intrusión injustificada en los límites psicológicos de las personas usuarias y garantizar que la información relacionada con ellas sólo se comparta con su

consentimiento informado y que los archivos y documentos de la persona usuaria se guardan de forma confidencial durante un periodo de tiempo adecuado (determinado por la ley y los requisitos profesionales nacionales) y después se destruyen.

c) Consentimiento informado y libertad de consentimiento:

- Los/as profesionales de EJO4Youth deben tomar todas las medidas razonables para recibir el consentimiento informado (a través de formularios de consentimiento por escrito), sin coacciones o en situaciones en las que la persona usuaria pueda sentirse obligada o presionada a dar su consentimiento. En el caso de niños o menores, deben recibir el consentimiento informado de los padres, madres o tutores.
- Debe proporcionarse a la persona usuaria información suficientemente precisa y detallada sobre la actividad en la que van a participar antes de que acepten.
- También debe ser informada de su derecho a retirar su participación, incluso después del inicio del proceso.
- Debe darse el consentimiento antes de cualquier grabación de vídeo, audio o escrita de la persona usuaria, y ésta debe dar permiso para que cualquier otra persona esté presente en la actividad en cuestión.
- La información relativa a la persona usuaria sólo debe publicarse o compartirse con terceros con su consentimiento informado.
- Deben realizarse revisiones éticas externas para cualquier usuario/a de un grupo vulnerable o con capacidad disminuida para dar su consentimiento informado antes de su participación.

d) Autodeterminación:

- Los/as profesionales de EJO4Youth deben intentar conseguir la participación más activa posible de la persona usuaria en las decisiones que le afectan.
- Deben respetar el derecho de las personas usuarias a proteger su propia dignidad y a retirar su participación en cualquier momento. También deben ser conscientes y receptivos/a a los indicadores del deseo de la persona usuaria de retirar su participación.

5.2 Competencias

a) Conciencia ética:

- Los/as profesionales de EJO4Youth deben aceptar su responsabilidad profesional de ser conscientes de las directrices éticas con el fin de garantizar que su práctica es segura y beneficiosa para todas las partes implicadas.
- Deben evitar involucrarse en actividades profesionales que puedan entrar en conflicto con las buenas prácticas éticas profesionales.

b) Límites de competencias:

- Los/as trabajadores/as deben ser conscientes de cómo sus propias actitudes y creencias pueden afectar a la persona usuaria y actuar para evitar que esto tenga un efecto negativo en ellas.
- Los/as trabajadores/as deben ser conscientes de sus propios límites y no sobrepasar las limitaciones de su educación/formación o experiencia cuando se relacionen profesionalmente con un/a usuario/a.
- Los/as trabajadores/as de EJO4Youth deben actuar para derivar a una persona usuaria a un servicio o profesional más apropiado si consideran que este servicio sería de mayor beneficio para la persona usuaria.

c) Límites de los procedimientos:

- Los/as profesionales de EJO4Youth deben ser conscientes tanto de los puntos fuertes como de las limitaciones de las herramientas que utilizan con las personas usuarias y comunicárselas a ellas y a terceras partes relevantes.
- Deben basar sus intervenciones en objetivos claros y cesar la intervención si el objetivo se ha alcanzado o es imposible de alcanzar.
- Deben llevar a cabo estudios piloto antes de implantar nuevos procesos, y abstenerse de participar en cualquier actividad en la que el daño causado a una persona usuaria pueda ser mayor que el beneficio.

d) Desarrollo profesional continuo:

- Los/as profesionales de EJO4Youth tienen la responsabilidad de mantener continuamente su competencia profesional a través de la educación individual, la formación y la supervisión.
- Deben cuidar de sí mismos/as para evitar el desarrollo de afecciones (por ejemplo, agotamiento) que puedan reducir su propio bienestar o tener un impacto negativo en la persona usuaria, y buscar el apoyo de colegas o supervisores si lo necesitan.
- Deben mantenerse al día de los últimos avances, técnicas y métodos de investigación, y asegurarse de que las herramientas que utilizan o en las que forman a otros/as profesionales se ajustan a los avances teóricos de la investigación más reciente en este campo.

e) Incapacidad para la práctica:

- Los/as trabajadores/as de EJO4Youth deben reconocer y abstenerse de participar en interacciones profesionales en las que su capacidad para beneficiar a la persona usuaria esté mermada (por ejemplo, una condición física o psicológica significativa que pueda dañarla).

5.3 Responsabilidad

a) Responsabilidad general:

- Los/as profesionales de EJO4Youth tienen la responsabilidad de actuar de una manera profesional y reputada, acorde con el comportamiento de su campo profesional, y de promover las mejores prácticas de este campo siempre que sea posible.
- También tienen la responsabilidad de denunciar o dar a conocer políticas, procedimientos o regulaciones que ignoren o se opongan a su código ético profesional.

b) Promoción de altos estándares:

- Los/as profesionales de EJO4Youth tienen la responsabilidad de mantener altos estándares en su práctica profesional y de actuar de forma que no perjudique los principios o la reputación de su campo profesional.

c) Evitar el daño:

- Los/as profesionales de EJO4Youth tienen la responsabilidad de prevenir o evitar actividades que puedan causar daño a la persona usuaria.
- Deben evitar relacionarse con usuarios/as que puedan resultar perjudicados/as o afectados/as negativamente por su participación.
- Deben posponer o interrumpir las actividades tan pronto como observen que la persona usuaria está sufriendo algún daño.
- Deben asegurarse de que las herramientas sólo sean utilizadas por profesionales formados/as para ello.
- Deben asegurarse de que la información de la persona usuaria se almacena de forma confidencial y no puede utilizarse para infligir daño o pérdida de dignidad/integridad.

d) Continuidad de la atención:

- Si el/la profesional considera necesaria la derivación de un/a usuario/a, debe mantenerse el contacto y el apoyo con esta persona hasta que el contrato haya finalizado y se haya puesto en contacto con el/la profesional recomendado/a.

e) Resolución de dilemas:

- Todos los conflictos que surjan deben resolverse de acuerdo con las directrices éticas de EJO4Youth y los códigos éticos y directrices profesionales nacionales de cada organización socia.

5.4 Integridad

a) Honestidad y precisión:

- Los/as profesionales de EJO4Youth deben describir con honestidad y precisión su propia educación, formación y experiencia, y actuar para evitar distorsionar o exagerar su propia competencia, la capacidad de las herramientas utilizadas u otros factores relevantes.
- Deben tener cuidado de diferenciar sus propios puntos de vista y opiniones de los resultados de la investigación cuando se comuniquen con personas usuarias u otros/as profesionales.

b) Franqueza y disponibilidad:

- Los/as profesionales deben proporcionar a las personas usuarias una comprensión clara de cualquier resultado u observación de su sesión en un lenguaje que comprendan con claridad.

c) Acciones de los/as compañeros/as de trabajo:

- Los/as profesionales de EJO4Youth tienen la responsabilidad de detener, dar a conocer o denunciar el comportamiento de cualquier compañero/a de trabajo que se considere perjudicial o poco ético.
- Deben ofrecer apoyo apropiado o supervisión a los/as compañeros/as de trabajo que lo soliciten.

Para más información sobre buenas prácticas éticas, consulte:

<https://www.psychologicalsociety.ie/footer/PSI-Code-of-Professional-Ethics-3>

<http://www.igc.ie/about-us/our-constitution/code-of-ethics>

6 ¿Cómo obtener la certificación de profesional EJO4Youth?

El trabajo con símbolos es un método de asesoramiento muy eficaz y poderoso. Para utilizarlo de forma responsable, es necesario ser un/a profesional con experiencia en el campo del bienestar juvenil para solicitar nuestro proceso de formación certificado. En términos concretos, esto significa que todas las personas solicitantes del programa de formación tienen que conocer nuestro enfoque pedagógico fundamental, las habilidades de una persona formadora y las directrices éticas que se presentan en este plan de estudios.

La formación presencial se divide actualmente en 10 unidades de aprendizaje, y las unidades del curso de formación a distancia (aprendizaje en línea) se integrarán más adelante. Se está creando una plataforma en línea para que los/as profesionales puedan acceder a los materiales de formación y a los vídeos didácticos, y más adelante se podrán generar itinerarios de aprendizaje individuales.

El siguiente gráfico muestra la estructura de la formación de profesionales EJO4Youth.



Figura 2: proceso de certificación

6.2 Descripción del procedimiento de formación

Como prerequisite para solicitar nuestro proceso de formación certificada, deberá ser profesional con experiencia en orientación laboral y profesional. En la práctica, esto significa que todas las personas solicitantes del programa de formación deben entender nuestro enfoque pedagógico fundamental, así como las herramientas de profesional EJO4Youth requeridas, tal y como se describen en este documento.

El proceso de formación comienza con el acuerdo de aprendizaje, que aclara las calificaciones previas y la motivación individual del alumnado. Antes de asistir a las sesiones de formación presenciales, se debe estudiar la bibliografía básica sobre el trabajo con símbolos y el enfoque EJO4Youth. Dependiendo de las diferentes ofertas de los proveedores de formación, éstas pueden tener lugar en una semana completa de formación o dividirse en algunos módulos de formación de 2 o 3 días.

Las sesiones presenciales van seguidas de una transferencia práctica. Los/as futuros/as profesionales de EJO4Youth deberán incorporar el método a su propio entorno de trabajo. Deben documentarse al menos tres casos prácticos, así como una reflexión sobre la transferencia. Por último, deben completar una transcripción personal para documentar su proceso de aprendizaje individual. La charla final de expertos/as evalúa el cumplimiento de los criterios de EJO4Youth y es necesaria para la certificación.

6.3 Descripción de unidades y resultados de aprendizaje (MEC)

El programa de formación EJO4Youth se divide en diez unidades: la formación presencial incluye 40 unidades de aprendizaje y va acompañada de unidades de autoaprendizaje (incluyendo la transferencia a la práctica y la charla de expertos/as final) como se ha descrito anteriormente.

Esta sección le presentará las unidades de aprendizaje individuales. Damos una visión general sobre el objetivo principal de cada unidad y los resultados de aprendizaje deseados.

Siguiendo el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), debajo de la descripción de cada unidad de aprendizaje se incluye una tabla con los respectivos resultados de aprendizaje para profesionales. Para obtener más información, consulte la sección «Enfoque de aprendizaje semipresencial y acreditación», donde encontrará una descripción exhaustiva de la finalidad y el uso del MEC.

Consulte: <https://www.ejo4youth.eu/results/>

Empecemos a descubrir las unidades individuales y sus resultados de aprendizaje:

Unidad 1: Sesión preparatoria para profesionales (personal formador)

Todas las personas participantes reciben documentación relevante sobre el trabajo con símbolos en general y el enfoque EJO4Youth para prepararse para los siguientes pasos de la formación. Esta sesión preparatoria es la base para todas las siguientes unidades de formación.

Formación EJO4Youth - Unidad 1 - Sesión preparatoria para profesionales	
Descripción de los resultados de aprendizaje (MEC)	
Objetivo de la sesión preparatoria para profesionales	Para preparar las sesiones de formación presenciales, todas las personas participantes reciben bibliografía relevante sobre el trabajo con símbolos en general y el enfoque EJO4Youth para el autoaprendizaje. En el período previo al curso, cada profesional trata en detalle los objetivos del proyecto EJO4Youth y el trabajo con símbolos. El método está claramente descrito en las secciones anteriores de este plan de estudios, que los/as profesionales reciben para su sesión preparatoria. Estos documentos se utilizarán durante todo el curso de formación de personal formador. Además, ponemos a disposición del alumnado una amplia gama de información en el sitio web: https://www.ejo4youth.eu/. Tan pronto como hayan rellenado el acuerdo de aprendizaje EJO4Youth, recibirán toda la documentación necesaria.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimientos	Los/as profesionales saben cómo: • Describir la idea principal y el concepto del proyecto EJO4Youth estudiando el enfoque de aprendizaje semipresencial y el plan de formación. • Nombrar las diferentes herramientas de asesoramiento utilizadas dentro del método EJO4Youth. • Respetar el enfoque pedagógico fundamental, las habilidades de los/as practicantes y las directrices éticas.
Habilidades	Los/as profesionales son capaces de: • Aplicar el lenguaje específico del proyecto y los fundamentos teóricos del método EJO4Youth. • Explicar el método incluyendo el enfoque pedagógico, las habilidades requeridas y las directrices éticas. • Utilizar las principales herramientas de EJO4Youth tal y como se presentan en este plan de formación y en la plataforma de formación.

Autonomía y responsabilidad	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: • Prepararse para la formación de forma autónoma (autoaprendizaje) con el fin de seguir el contenido presentado durante la formación. • Revisar de forma autónoma la propia actitud pedagógica y la práctica en relación con el enfoque pedagógico fundamental del plan de estudios. • Recopilar libremente información adicional sobre el trabajo con símbolos. • Documentar los resultados de las intervenciones siguiendo las normas del RGPD.
------------------------------------	---

Unidad 2: Metodología básica

La sección Metodología básica de este programa se creó para proporcionar a los/as profesionales una herramienta de evaluación adecuada para identificar las necesidades de las personas usuarias a las que consultan. Al final de la evaluación, habrán determinado, en colaboración con el/la usuario/a, el nivel de asesoramiento necesario.

Formación EJO4Youth - Unidad 2 – Metodología básica Descripción de los resultados de aprendizaje (MEC)	
Objetivo de la intervención de Metodología básica	El proyecto EJO4Youth pretende establecer el uso de símbolos como herramienta de asesoramiento para las personas usuarias. No todas ellas necesitarán las intensas intervenciones que se pueden ofrecer a través del trabajo con símbolos, mientras que otras se beneficiarán de un uso adaptado de esta técnica a lo largo de su experiencia de asesoramiento. La sección Metodología básica de este programa se ha creado para proporcionar a los/as profesionales una herramienta de evaluación adecuada para establecer las necesidades de la persona usuaria con la que se encuentran. Al final de la evaluación, habrán decidido, junto con el/la usuario/a, el nivel de necesidad de asesoramiento aplicable.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimientos	Los/as profesionales saben cómo: • Delinear el objetivo de la intervención de Metodología básica. • Interpretar el cuadro de proceso de asesoramiento EJO4Youth que permite a los/as profesionales trabajar de forma

	independiente con las personas usuarias en la primera clarificación de sus objetivos. Trabajar con el concepto de Metodología básica de forma eficaz: los/as profesionales saben cómo utilizar el material de Metodología básica para guiar a sus usuarios/as a través de este importante primer paso de la formación EJO4Youth.
Habilidades	Los/as profesionales son capaces de: - Actuar por iniciativa propia para ayudar a sus usuarios/as a definir sus objetivos individuales, animándolos/as a seleccionar símbolos para los aspectos relevantes. - Completar el plan de acción junto con el/la usuario/a y evaluar la situación en cada área utilizando las vías de evaluación - Llevar a cabo la sesión de asesoramiento para identificar claramente el nivel de intervención necesario para tras la evaluación de la Metodología básica
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: - Preparar y estructurar de forma independiente el proceso de Metodología básica EJO4Youth con el fin de guiar profesionalmente a las personas usuarias a través de este proceso aplicando el material desarrollado para esta unidad (como se ha descrito anteriormente). - Iniciar activamente sesiones con otros/as profesionales o compañeros/as de trabajo para informarles de los resultados y compartir su experiencia con ellos. - Documentar y evaluar de forma autónoma los resultados de esta fase de compensación siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 3: Itinerario de recursos y competencias

El Itinerario de recursos y competencias tiene por objeto apoyar la autorreflexión sobre los recursos y competencias adquiridos. Los recursos se consideran fuentes de suministro o apoyo para las personas usuarias, y las competencias se definen como puntos fuertes, capacidades y habilidades que se han aplicado y demostrado en situaciones concretas. Ambos son activos valiosos e importantes si las personas usuarias pueden contar con ellos. ¡Cuidado con esta intervención!

Formación EJO4Youth - Unidad 3 – Itinerario de recursos y competencias

Descripción de los resultados de aprendizaje (MEC)

Objetivo de la Intervención de Itinerario de recursos y competencias	Los recursos se consideran fuentes de suministro o apoyo para las personas usuarias, como todos los medios disponibles para alcanzar los objetivos individuales, en particular las necesidades profesionales y educativas. Las competencias se definen como puntos fuertes, capacidades y habilidades que ya se han aplicado y demostrado en situaciones de la vida real. Tanto los recursos adquiridos como las competencias son activos valiosos e importantes si las personas usuarias pueden contar con ellos. Descubrirlos es un proceso que debe abordarse con cautela. Las personas usuarias deben poder confiar en sus recursos y competencias en el mundo real; todos deben pasar la prueba de la realidad. Por ello, hay que tener mucho cuidado durante la consulta para evitar «inventar» o «ceder» numerosos recursos y competencias. Los/as usuarios/as deben encontrar los suyos de confianza. En general, «menos es más», lo que significa que un recurso «real» es mucho más útil que varios poco fiables. El Itinerario de recursos y competencias es adecuado para realizar una revisión, una mirada retrospectiva de la vida de la persona usuaria, así como una anamnesis, un conocimiento en profundidad de toda su personalidad. También sirve de base para una vista previa y el desarrollo de un plan de acción detallado.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimientos	Los/as profesionales saben cómo: Trabajar conscientemente con la intervención «Itinerario de recursos y competencias»: los/as profesionales saben cómo utilizar el material para guiar a la persona usuaria a través del proceso de consulta (específico de su tema), en particular para ayudarle a apoyarse en sus propios recursos y competencias.

	• Gestionar la funcionalidad y la dinámica del método. • Acompañar y guiar cuidadosamente a la persona usuaria utilizando el efecto de los símbolos y la profundidad del trabajo biográfico.
Habilidades	Los/as profesionales son capaces de: • Ayudar de forma independiente a las personas usuarias a definir sus objetivos animándolas a seleccionar símbolos para los aspectos relevantes de la intervención; y ayudarlas a descubrir, percibir y explorar sus propios recursos y competencias para conseguir sus objetivos. • Moderar los procesos de asesoramiento en las sesiones de trabajo con símbolos: introducir las fases individuales del asesoramiento, implicar al grupo y a los/as iguales, apoyar a las personas usuarias mientras establecen sus propias ideas e hipótesis, dejarles la responsabilidad principal del proceso, resumir, ayudar a desarrollar un plan de acción tangible, distribuir responsabilidades entre el grupo de iguales y concluir el proceso. • Trabajar con la persona usuaria para desarrollar un plan de acción para los siguientes pasos tras consultar esta intervención.
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: • Preparar y estructurar de forma independiente el proceso de Itinerario de recursos y competencias de EJO4Youth para guiar profesionalmente a las personas usuarias a través de este proceso. • Iniciar activamente sesiones con otros/as profesionales o compañeros/as de trabajo para informarles de los resultados y compartir su experiencia con ellos/as. • Documentar y evaluar de forma autónoma los resultados de la intervención del Itinerario de recursos y competencias. siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 4: Camino de la vida

El Camino de la vida ayuda a las personas usuarias a desarrollar un plan de acción detallado y a utilizar eficazmente los recursos y competencias que han adquirido a lo largo de su vida y que se han hecho visibles a través del Itinerario de recursos y competencias. Un Camino de la vida detallado les ayuda a definir su trayectoria futura y a alcanzar sus objetivos en pasos pequeños y manejables. También sirve como «control de la realidad» para los individuos.

Formación EJO4Youth - Unidad 4 - Camino de la vida

Descripción de los resultados de aprendizaje (MEC)

Objetivo de la intervención de Camino de la vida	El Camino de la vida pretende ayudar a las personas usuarias a desarrollar un plan de acción detallado y a hacer un uso eficaz de los recursos y competencias adquiridos a lo largo de su vida, tal y como se hizo visible en la Unidad 3. Como resultado, estas dos intervenciones están inextricablemente unidas. Esta intervención es un paso importante en el proceso de asesoramiento que se basa directamente en el Itinerario de recursos y competencias y ayuda a la persona usuaria a desglosar sus objetivos en pasos pequeños y realistas, a la vez que sirve como control de la realidad. Desarrollan un plan para utilizar sus recursos «reales» y asumir la responsabilidad de su futuro con la ayuda de un/a profesional y -posiblemente- acompañadas por iguales del grupo. El plan de acción de esta intervención define los próximos pasos concretos. El/la profesional (y los/as iguales) ayudarán a las personas usuarias a alcanzar los objetivos individuales de sus planes de acción participando activamente en el proceso de asesoramiento.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimiento	Los/as profesionales saben cómo: • Utilizar el método EJO4Youth siguiendo la guía de formación. • Trabajar con el Camino de la vida de forma eficiente para guiar a sus usuarios/as a través de este paso. • Aconsejar a los/as usuarios/as cuidadosamente debido a la profundidad del trabajo biográfico y aconsejarles para que utilicen sus propios recursos y competencias útiles (de la Unidad 3).
Herramientas	Los/as profesionales son capaces de: • Llevar a cabo esta intervención de forma independiente de acuerdo con la guía de formación EJO4Youth • Decidir qué intervenciones adicionales de EJO4Youth pueden ser útiles para el desarrollo de la persona usuaria.

	Moderar profesionalmente los procesos de asesoramiento en varias sesiones de trabajo con símbolos, incluyendo la introducción de las fases individuales del asesoramiento, implicando al grupo y a los/as iguales, apoyando a las personas usuarias mientras establecen sus propias ideas e hipótesis, dejándoles la responsabilidad primaria del proceso, resumiendo, ayudando en el desarrollo de un plan de acción tangible, distribuyendo responsabilidades entre los/as iguales y concluyendo el proceso.
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: - Preparar y estructurar de forma independiente sesiones de asesoramiento con el Camino de la vida para guiar profesionalmente a las personas usuarias a través de este importante paso de la orientación profesional. - Iniciar activamente sesiones con otros/as profesionales o compañeros/as de trabajo para informarles de los resultados y compartir su experiencia con ellos/as. - Documentar de forma autónoma los resultados de esta fase de planificación y el plan de acción siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 5: Islas de emociones

La intervención llamada Islas de emociones es bien recibida por muchos/as jóvenes y puede abordar una amplia gama de temas como sentimientos, características y objetivos. Se pueden utilizar para la clarificación en el sentido de «no sé lo que me pasa», el diagnóstico, la toma de decisiones, el análisis de situaciones de grupo o aspectos relacionados con las relaciones. Los materiales facilitan mucho el acceso al tema de las emociones, a menudo difícil de verbalizar.

Formación EJO4Youth - Unidad 5 - Islas de emociones

Descripción de los resultados de aprendizaje (MEC)

Objetivo de la intervención de Islas de emociones	La intervención llamada Islas de emociones es bien recibida por muchos/as jóvenes y puede abordar una amplia gama de temas como sentimientos, características y objetivos. Se pueden utilizar para la clarificación en el sentido de «no sé lo que me pasa », el diagnóstico, la toma de decisiones, el análisis de situaciones de grupo o aspectos relacionados con las relaciones.
---	--

	Los materiales facilitan mucho el acceso al tema de las emociones, a menudo difícil de verbalizar. Al igual que la unidad, las Islas de emociones pueden ser usadas por las personas usuarias para tratar temas complejos y holísticos. El trabajo con estos materiales se considera a menudo visualmente atractivo y ventajoso, con un alto valor diagnóstico.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimiento	Los/as profesionales saben cómo: • Trabajar eficazmente con la intervención Islas de emociones: saben cómo utilizar el material para guiar a la persona usuaria a través del proceso de asesoramiento. • Aprovechar la versatilidad del material. Los/as profesionales saben cómo invitar a las personas usuarias a trabajar sobre temas holísticos • Acompañar a sus jóvenes usuarios/as de forma orientada a la búsqueda de soluciones
Herramientas	Los/as profesionales son capaces de: • Ayudar de forma independiente a las personas usuarias a definir su tema, pregunta u objetivo. • Animarlas y ayudarlas a trabajar con el material para hacer conscientes los sentimientos individuales y descubrirlos, percibirlos y explorarlos. • Actuar de forma autónoma para crear un plan de acción en colaboración con las personas usuarias.
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: • Preparar y estructurar de forma autónoma sesiones de asesoramiento con las Islas de Emociones para guiar profesionalmente a las personas usuarias en este importante paso de la orientación profesional. • Iniciar activamente sesiones con otros/as profesionales y compañeros/as de trabajo para informarles de los resultados y compartir su experiencia con ellos/as. • Documentar de forma autónoma los resultados de esta fase de planificación y el plan de acción siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 6: Exploración de imágenes internas

La intervención «Exploración de imágenes internas» permite a las personas usuarias visualizar imágenes interiores utilizando materiales más clásicos. El material facilita que superen sus resistencias y accedan directamente a los temas y sentimientos que son importantes para

ellas. En el transcurso del trabajo, se revela información inconsciente, reprimida y previamente ocultada.

Formación EJO4Youth - Unidad 6 - Exploración de imágenes internas	
Descripción de los resultados de aprendizaje (MEC)	
Objetivo de la intervención Exploración de imágenes internas	La intervención «Exploración de imágenes internas» permite a las personas usuarias visualizar imágenes interiores utilizando materiales más clásicos. El material facilita que superen sus resistencias y accedan directamente a los temas y sentimientos que son importantes para ellas. En el transcurso del trabajo, se revela información inconsciente, reprimida y previamente ocultada. El trabajo con estos materiales suele considerarse visualmente atractivo y ventajoso, con un alto valor diagnóstico. Esta intervención también puede ayudar a las personas usuarias a identificar recursos y potenciales ocultos, a obtener claridad sobre cuestiones y objetivos vitales importantes y a planificar próximos pasos concretos en la educación o el mercado laboral. La vía «Exploración de imágenes internas» permite tratar temas más complejos y holísticos que las vías anteriores.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimiento	Los/as profesionales saben cómo: • Trabajar eficazmente con la intervención «Exploración de imágenes internas»: saben cómo utilizar el material para guiar a la persona usuaria a través del proceso de consulta. • Aplicar el funcionamiento y la dinámica del método conociendo el efecto específico del material clásico utilizado. • Ser conscientes de la frontera entre asesoramiento y terapia. Es responsabilidad del/de la profesional hacer que esto sea transparente.
Herramientas	Los/as profesionales son capaces de: • Ayudar de forma autónoma a las personas usuarias a definir su tema, pregunta u objetivo animándolas a trabajar con el material para hacer conscientes los sentimientos individuales. • Trabajar de forma autónoma con ellas para permitirles desarrollar un plan de acción para los siguientes pasos tras la sesión de asesoramiento. • Reconocer responsablemente los temas que son de naturaleza terapéutica. Dependiendo de la naturaleza y profundidad del tema, el/la profesional ayuda a la persona usuaria a localizar terapeutas especializados/as adecuados/as u otros socios de la red. Si consideran que derivar a un/a usuario/a a un servicio o

	profesional más adecuado supondría un mayor beneficio para esa persona, deberán hacerlo.
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: • Preparar y estructurar de forma independiente sesiones de asesoramiento con Exploración de imágenes internas para guiar profesionalmente a las personas usuarias a través de este importante paso de la orientación profesional. • Iniciar activamente sesiones con otros/as profesionales y compañeros/as de trabajo para informarles de los resultados y compartir su experiencia con ellos/as. • Documentar de forma autónoma los resultados de esta fase de planificación y el plan de acción siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 7: Rueda de sentimientos y emociones

La Rueda de sentimientos y emociones puede utilizarse para determinar el estado emocional actual de la persona usuaria. Al principio, puede intentar evitar el uso de la palabra «sentimiento», pero los sentimientos y las emociones suelen ser un punto central a la hora de tomar decisiones, incluidas las opciones profesionales. Al mismo tiempo, sirven de caldo de cultivo para los malentendidos. La rueda se desarrolló a lo largo de muchos años de experiencia para ayudar a las personas a (re)descubrir sus sentimientos y emociones.

Formación EJO4Youth - Unidad 7 - Rueda de sentimientos y emociones

Descripción de resultados de aprendizaje (MEC)

Objetivo de la intervención de Rueda de sentimientos y emociones

Los sentimientos y las emociones suelen ser un punto central a la hora de tomar decisiones, incluso al elegir una carrera. Al mismo tiempo, son la base de malentendidos. A menudo falta un lenguaje común.

La Rueda de sentimientos y emociones puede utilizarse para determinar el estado emocional actual de la persona usuaria. Al principio, puede intentar evitar el uso de la palabra «sentimiento». Esto suele ir seguido de una fase de confusión emocional. Los malentendidos se producen sobre todo cuando se nombran como sentimientos los pensamientos, las valoraciones (p. ej., soledad, inseguridad), sensaciones corporales (p. ej., presión, cansancio) o los síntomas fisiológicos (p. ej., rubor, temblor). Basándose en muchos años de experiencia, se creó una estrella en la que se representan diez sentimientos.

Una estrella con diez puntas de diferentes colores se pega a una pieza circular de madera (la rueda). En la Rueda de sentimientos y emociones se pueden encontrar los siguientes términos:

miedo - ira - depresión - serenidad - felicidad - amor - vergüenza - culpa - tristeza – enfado

Resultados de aprendizaje (MEC)

Conocimientos

Los/as profesionales saben cómo:

- Trabajar eficazmente con la intervención «Rueda de sentimientos y emociones»: saben cómo utilizar la rueda para guiar a la persona usuaria a través de esta intervención.
- Invitan a las personas usuarias a (re)descubrir sus sentimientos, haciendo énfasis en que un tema puede incluir varios sentimientos y diferentes emociones.
- Acompañan a sus usuarios/as orientándose hacia la búsqueda de soluciones.

Herramientas

Los/as profesionales son capaces de:

	• Ayudar de forma independiente a las personas usuarias en esta intervención con paciencia. A la mayoría de no les resulta fácil hablar de sus sentimientos. • Animarlas y ayudarlas a trabajar con la rueda (en forma de estrella) para hacer conscientes los sentimientos individuales y descubrirlos, percibirlos y explorarlos. • Explicarles que es importante ser consciente de los sentimientos y emociones actuales, pero que pueden cambiar constantemente.
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: • Preparar y estructurar de forma autónoma sesiones de asesoramiento con la Rueda de sentimientos y emociones para guiar profesionalmente a las personas usuarias a través de esta intervención • Iniciar activamente sesiones con otros/as profesionales y compañeros/as de trabajo para informarles de los resultados y compartir su experiencia con ellos/as. • Documentar de forma autónoma los resultados de esta fase de planificación y el plan de acción siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 8: Garantía de calidad y documentación

La garantía de calidad (GC) es un instrumento utilizado en el contexto de esta formación para garantizar la calidad de las consultas, mejorar continuamente las intervenciones para el grupo destinatario y adaptar el método a las condiciones respectivas de las distintas organizaciones. El desarrollo y la adaptación de las intervenciones es un componente crucial del proyecto EJO4Youth.

Formación EJO4Youth - Unidad 8 - Garantía de calidad y documentación

Descripción de resultados de aprendizaje (MEC)

Objetivo de Garantía de calidad y documentación	En el contexto de EJO4Youth, la Garantía de Calidad (GC) es un instrumento para asegurar una alta calidad del asesoramiento, para mejorar continuamente las intervenciones para el grupo objetivo y para adaptar el método a las condiciones respectivas. El desarrollo y la adaptación de las intervenciones es una parte muy importante del proyecto EJO4Youth. Las personas jóvenes - el principal grupo objetivo - podrán elaborar y perseguir sus objetivos. Se les invita a ser críticas y a dar su opinión sobre sus necesidades. Las intervenciones deberán adaptarse a las exigencias y necesidades de sus grupos destinatarios.
Resultados de aprendizaje (MEC)	

Conocimientos	Los/as profesionales saben cómo: • Trabajar de forma independiente con sus jóvenes usuarios/as, manejar el hecho de que sus propias actitudes y creencias tienen un fuerte impacto y por lo tanto son siempre conscientes para prevenir cualquier efecto negativo en ellos/as. • Ser conscientes de sus propios límites y seguir las reglas de EJO4Youth tal y como se definen en este plan de estudios. • Cumplir con su responsabilidad de mantener continuamente su competencia profesional y dar una retroalimentación adecuada para mejorar el método EJO4Youth.
Herramientas	Los/as profesionales son capaces de: • Documentar cuidadosamente sus procesos de asesoramiento de forma que se preserve la identidad de la persona usuaria y se sigan las normas del RGPD. • Analizar y documentar procesos de asesoramiento complejos y son capaces de reconocer si las intervenciones son adecuadas para las personas usuarias no. • Cuestionarse a sí mismos/as e intercambiar ideas para la mejora continua en el partenariado EJO4Youth y con expertos/as en sus propias redes
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo: • Revisar de forma autónoma la propia actitud pedagógica y la práctica en relación con el enfoque pedagógico fundamental del plan de formación. • Adaptar individualmente las intervenciones a las necesidades de las personas usuarias asumiendo la responsabilidad definida en este plan de formación mediante el uso de las complejas posibilidades del trabajo con símbolos. • Documentar de forma autónoma los resultados de esta fase de planificación y el plan de acción siguiendo las normas del RGPD.

Unidad 9: Aplicación/Estudios de casos (Transferencia a la práctica)

Para transferir el conocimiento adquirido a la práctica, las intervenciones aprendidas y probadas deben aplicarse con las personas usuarias. Tras el curso de formación, los/as profesionales deben documentar al menos tres sesiones de asesoramiento con las intervenciones aprendidas. Se recomienda llevar a cabo sesiones de asesoramiento con todas las intervenciones.

Formación EJO4Youth - Unidad 9 - Aplicación/Estudios de casos (transferencia a la práctica)

Descripción de resultados de aprendizaje (MEC)

Objetivo de Aplicación/estudios de casos (transferencia a la práctica)	En la fase de implementación, las intervenciones aprendidas y probadas deben aplicarse con el grupo destinatario de EJO4Youth. Dentro del curso de formación cada profesional tendrá que asesorar a un mínimo de tres jóvenes con las intervenciones presentadas anteriormente. Se recomienda que los/as profesionales utilicen varias intervenciones en la práctica para tener una visión holística de las posibilidades que ofrece el método de trabajo con símbolos. Es un gran reto llevar a cabo los pasos respectivos de acuerdo con el enfoque pedagógico fundamental y las directrices éticas, cumplir los pasos de trabajo. Sea consciente de su responsabilidad y utilice el conocimiento especializado de la red EJO4Youth, así como sus redes locales de orientación profesional. Todos/as los/as profesionales tienen que proporcionar a la red EJO4Youth la documentación de al menos tres estudios de caso.
Resultados de aprendizaje (MEC)	
Conocimientos	Los/as profesionales saben cómo: • Interpretar el método EJO4Youth basado en el trabajo con símbolos, que les permite a trabajar de forma independiente con sus jóvenes usuarios/as. • Proporcionar un entorno adecuado con una atmósfera acogedora y apreciativa. • Aconsejar a las personas usuarias de acuerdo con el enfoque pedagógico fundamental y la actitud del método EJO4Youth.
Herramientas	Los/as profesionales son capaces de: • Manejar las intervenciones individuales de forma segura y profesional y saber utilizar el material para guiar a sus usuarios/as a lo largo de todo el proceso. • Planificar los procesos de asesoramiento de forma exhaustiva mediante intervenciones adecuadas a la situación individual de sus usuarios/as. • Responder en cada situación a las necesidades de las personas usuarias y del grupo teniendo en cuenta el lenguaje corporal, la propia formulación y el nivel adecuado de intimidad. • Redactar estudios de casos y documentar las intervenciones siguiendo las normas del RGPD.
Responsabilidad y autonomía	Los/as profesionales adquirieron competencias sobre cómo:

	• Trabajar responsablemente de forma abierta, centrada en el cliente y apreciativa para crear una relación adecuada entre el personal asesor y las personas usuarias. • Establecer de forma autónoma una relación de confianza con sus usuarios/as y el grupo con el fin de superar las barreras de aprendizaje y desarrollo. • Reflexionar de forma autónoma y autocrítica sobre los propios objetivos de aprendizaje y trabajo y saber cómo motivar a las personas usuarias para que persigan sus objetivos definidos de forma independiente.

Unidad 10: Evaluación y opiniones

Después de completar la formación con éxito, se debe completar una transcripción personal para reflejar los resultados de aprendizaje personales. Esto, junto con los estudios de casos documentados, se discutirá durante una entrevista con expertos/as como parte del proceso de evaluación para convertirse en profesional certificado/a de EJO4Youth.

Formación EJO4Youth - Unidad 10 - Evaluación y feedback (charla de expertos/as)

Descripción de los resultados del aprendizaje (MEC)

Evaluación y feedback (charla de expertos/as)	Después de completar con éxito la formación (Unidad 1 a Unidad 9), un expediente personal tiene que ser completado para reflejar los resultados personales de aprendizaje. Esto, junto con los casos de estudio documentados, será discutido durante una entrevista con expertos/as como evaluación para convertirse en un practicante certificado de EJO4Youth. En esta sección de evaluación se discutirán los siguientes temas: ▪ Feedback individual sobre la formación tras la transcripción personal (incluyendo recomendaciones de mejora). ▪ Reflexión sobre los casos de estudio documentados. ▪ Conversación sobre la propia autocomprensión y actitud y enfoque pedagógicos básicos. ▪ Reflexión sobre el propio papel como profesional y multiplicador/a del método EJO4Youth. ▪ Actividades de difusión sobre el método EJO4Youth (dentro de la propia organización y externamente). ▪ Otras ideas y planificación para la implementación, adaptación y difusión del método.
¡ENHORABUENA!	



Plan de formación y set de herramientas R2

PLAN DE FORMACIÓN Y SET DE HERRAMIENTAS PARA TRABAJADORES/AS CON JÓVENES

EJO4Youth- Proyecto 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

Certificado EJO4Youth	Todos/as los/as profesionales que hayan participado en la formación de EJO4Youth durante el ciclo de vida del proyecto recibirán un Certificado interno de la respectiva organización socia.



Cofinanciado por
la Unión Europea

7 EJO4Youth – Método de asesoramiento: recorrer siempre los cinco pasos

Para simplificar y facilitar la lectura, sólo se ha utilizado el género femenino para las distintas categorías de personas.

En unos 10-15 minutos de tiempo y sin espectadores, una joven crea/construye su Metodología básica u otros escenarios de asesoramiento EJO4Youth (Itinerario de recursos y competencias, Camino de la vida, Exploración de imágenes internas, Islas de las emociones o Rueda de sentimientos y emociones) por su cuenta.

Cuando termina, todos se sientan alrededor de la joven y su modelo.

PASO 1 - Presentación

La joven:

- Presenta el título/tema de su presentación.
- Habla de lo que ha expuesto.
- Siempre indica de qué símbolo está hablando (por ejemplo, «esta mano representa...»).

El grupo (si el grupo es demasiado grande, se seleccionarán 3 personas):

- Todos/as escuchan atentamente lo que se les dice.
- Son conscientes de la presencia de la joven.
- Mientras ella habla, el grupo observa sus gestos, su mímica, su postura, su respiración, el tono de su voz. ¿Muestra emociones, toca algún símbolo? ¿Cuál?

PASO 2 - Preguntas factuales

El grupo:

- El grupo (o las 4 personas seleccionadas) formula preguntas factuales.
- Estas preguntas sólo se refieren a los símbolos, a «lo que es visible».
- No se hacen preguntas del tipo «por qué» o «cómo es posible».
- No se trata de interpretar, sino únicamente de comprender.

La joven:

- Responde a las preguntas factuales.

PASO 3 - Percepción



El grupo:

- El grupo se dirige directamente a la joven.
- Describen todo lo que han percibido y todo lo que han observado mientras les contaban la historia.
- Si alguien detecta emociones, debe ser capaz de explicar cómo las ha percibido. (Mímica, gestos, tonos de voz, etc.)

La joven:

- Escucha atentamente.

PASO 4 - Interpretación

El grupo:

- El grupo habla sobre la joven.
- Piensan en voz alta, se hacen preguntas como «¿Cuál es el problema?», «¿Qué debería ser diferente?», «¿Qué querría ella resolver, entender, hacer?», «¿Dónde podría haber dificultades? ¿Dónde no?»

La joven:

- Escucha atentamente y no responde por el momento.

PASO 5 - Acuerdo sobre las acciones

Cuando el grupo ha terminado de «pensar en voz alta», la joven expone sus ideas sobre las consideraciones del grupo.

- ¿Qué es cierto? ¿Qué no lo es? ¿Dónde hay inseguridades? ¿Hay dudas?
- ¿Qué le gusta oír? ¿Qué no le gusta oír?
- ¿Qué es especialmente importante de lo que se dice? ¿Por dónde le gustaría empezar?

8 Visión general de los escenarios de asesoramiento EJO4Youth

8.1 Metodología básica

Material (caja de madera n.º 4), hoja de trabajo «Metodología básica».

Metodología básica de EJO4Youth se ha creado para proporcionar a los/as profesionales una herramienta de evaluación rápida para establecer las necesidades de la persona joven con la que se encuentran. Al final de la evaluación, habrán decidido, junto con el/la joven, su nivel de necesidad y si el uso de símbolos es aplicable en su caso.

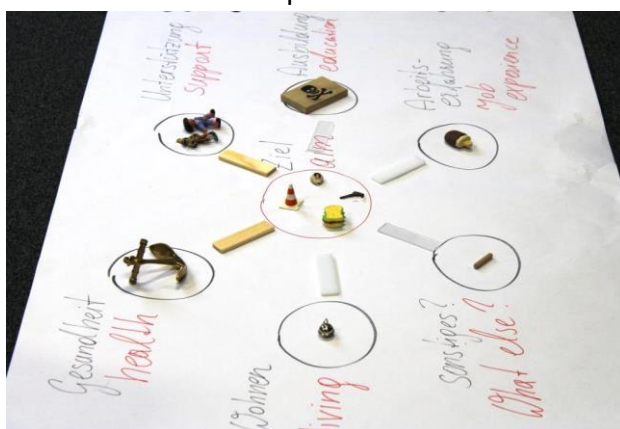


Figura 3: Metodología básica

8.2 Itinerarios: Itinerario de recursos y competencias y Camino de la vida

El material (caja de madera n.º 4), Hoja de trabajo «Recursos y competencias»

Cada camino es adecuado tanto para una mirada retrospectiva, la determinación de la posición actual (como el Itinerario de recursos y competencias) y una vista previa (Camino de la vida), siempre relacionado con los objetivos y visiones de la vida. Es aconsejable decidir si se trabaja sobre objetivos a corto, medio o largo plazo.

Para una agenda de futuro, las tarjetas que representan los años de la vida de la persona usuaria también pueden transformarse en tarjetas de meses, semanas, días o incluso horas. Esto permite flexibilidad para la planificación y la reorientación.

Superficie de trabajo

Las personas participantes y el personal formador deben trabajar en el suelo, si es posible.



Figura 4: Itinerario de recursos y competencias

e

Camino de la vida

8.3 Exploración de las islas de emociones

El material (caja de madera n.º 3)

Se utiliza un trozo de tela vaquera azul (con una medida aproximada de 150x150 cm) como base para simbolizar el océano. Hay 22 piezas de madera contrachapada en forma de islas.

Estas islas están marcadas de la siguiente manera:

Ansiedad, ira, miedo, depresión, soledad, felicidad, susto, serenidad, suerte, miseria, amor, lujuria, poder, envidia, culpa, preocupación, orgullo, vergüenza, dolor, anhelo, pena, rabia.

Los reversos de las islas están recubiertos con pizarra negra. En estas caras se puede escribir con tiza y, por tanto, pueden usarse para añadir sentimientos adicionales o para las tareas «propiedades» y «objetivos vitales».

Otros elementos de este juego incluyen un pequeño barco de madera, 10 fichas, tiza y una boya amarilla y negra. El lado amarillo de la boya representa los sentimientos agradables y el lado negro los desagradables. Las fichas se utilizan para simbolizar personas. El barco hace de transporte.

El desarrollo de las sesiones de asesoramiento con los pasos individuales coincide con el de las intervenciones descritas anteriormente.



Figura 5: Isla de las emociones

8.4 Exploración de imágenes internas

El material (caja de madera n.º 2)

El significado de los materiales

- Espinas (alambre de espino): Simbolizan sentimientos desagradables como el miedo, la culpa, la pena, etc. Las espinas también representan el dolor, las heridas, etc.
- Plumas: Simbolizan sentimientos agradables como la suerte, el amor, la felicidad, etc. También representan protección, calor, afecto.
- Oro: Todas las cosas preciosas o deseadas.
- Arena: Todas las cosas que literalmente «se me escurren entre los dedos, las que no puedo retener». También puede representar un camino, una playa o cosas similares.
- Excremento (arena para gatos): Se explica por sí misma.
- Piedras/rocas: Representan dificultades, frío, etc. Las piedras también pueden simbolizar protección, muros, etc.
- Algodón: Niebla, algo inasible, inconcebible.



Figura 6: Imágenes internas

Los/as jóvenes adultos/as sólo aprenderán los significados de estos símbolos; no habrá más explicaciones. Pueden ampliar estos significados si es necesario.

Superficie de trabajo

Los/as participantes y el personal formador deberán trabajar en el suelo o alrededor de una mesa baja, si es posible. Se utilizarán varias hojas de papel blanco (A4) como base. De este modo, los materiales podrán guardarse fácilmente en las bolsas de tela. Al principio de la sesión, las bolsas de tela con los materiales se colocan una al lado de la otra, abiertas. El orden no es relevante.

8.5 Rueda de sentimientos y emociones

Los sentimientos y las emociones suelen ser un punto central a la hora de tomar decisiones, incluso al elegir una carrera. Al mismo tiempo, son la base de malentendidos. A veces falta un lenguaje común. La Rueda de sentimientos y emociones puede utilizarse para averiguar en qué situación emocional se encuentra la persona usuaria. Al principio, suele intentar evitar el uso de la palabra sentimiento, lo que suele ir seguido de una fase de confusión emocional. Los malentendidos son causados en particular por pensamientos (p. ej., soledad, inseguridad), sentimientos corporales (p. ej., presión, cansancio) o síntomas fisiológicos (p. ej., rubor, temblor) que se nombran como sentimientos. Basándose en muchos años de experiencia, se creó una estrella en la que se describen diez sentimientos.

Una estrella con diez puntas de diferentes colores se pega a una pieza circular de madera (la rueda).

En ella se encuentran los siguientes términos:

miedo - ira - depresión - serenidad - felicidad - amor - vergüenza - culpa - tristeza - enfado



Figura 7: Rueda de sentimientos y emociones

Los sentimientos se ordenan de manera aleatoria y se comunica a la persona usuaria. Siempre se preguntan todos los sentimientos, mientras se gira lentamente la estrella de modo que la punta respectiva apunte hacia la persona usuaria. No es necesario mencionar que las preguntas las hace el personal asesor. De lo contrario, la persona usuaria interpreta las



Plan de formación y set de herramientas R2

PLAN DE FORMACIÓN Y SET DE HERRAMIENTAS PARA TRABAJADORES/AS CON JÓVENES

EJO4Youth- Proyecto 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

opciones elegidas como los sentimientos importantes, y los no formulados como sentimientos menos importantes. Esta es también la mejor manera de garantizar que tenga la experiencia de que, por regla general, haya percibido varios sentimientos sobre un mismo tema.



Cofinanciado por
la Unión Europea

9 Estudios de caso - Resultados de las intervenciones

9.1 Metodología básica

Puntos clave

- Nombre de la asesora: Julia
- Nombre del usuario: le llamamos Abdouh
- Datos básicos del usuario: 17 años, 3º de secundaria + prácticas en un restaurante.
- Nombre de la intervención: Metodología básica
- Titular/pregunta de la intervención: ¿Qué voy a hacer cuando cumpla 18 años?

Presentación:

Abdouh tiene 17 años y es de Senegal. Llegó a Palermo hace 2 años y desde entonces vive en una vivienda tutelada para menores no acompañados, pero en tres meses cumplirá 18 años y tendrá que abandonarlo (símbolo: elige un reloj porque se siente presionado por el tiempo). Toda su familia está en su país de origen, así que su apoyo en Palermo son algunos amigos, educadores de la casa de acogida y los trabajadores del restaurante donde está haciendo las prácticas con un programa de empleo (símbolos: un avión porque su familia está lejos y un diamante porque considera a su familia, amigos y nuevos apoyos como un tesoro). Estudió un tiempo en África, pero en Europa sus estudios no están reconocidos, por lo que está tratando de mejorar el idioma italiano y estudiar en una escuela para personas adultas para obtener el 3º año de la escuela secundaria (símbolos: papel y tiza representan la escuela). Está haciendo unas prácticas en un restaurante y tiene un poco de experiencia como carpintero en Senegal (símbolos: la hamburguesa representa el restaurante y un trozo de madera y los clavos representan su experiencia como carpintero) Su salud es muy buena, se siente fuerte y es un chico deportista (símbolos: un león porque se siente fuerte y un balón porque le gusta jugar al fútbol). Por lo demás, nos habla de su religión, que es muy importante en su vida, y del fútbol, porque así se relaciona con sus compañeros italianos (símbolos: escoge un libro para representar su religión).

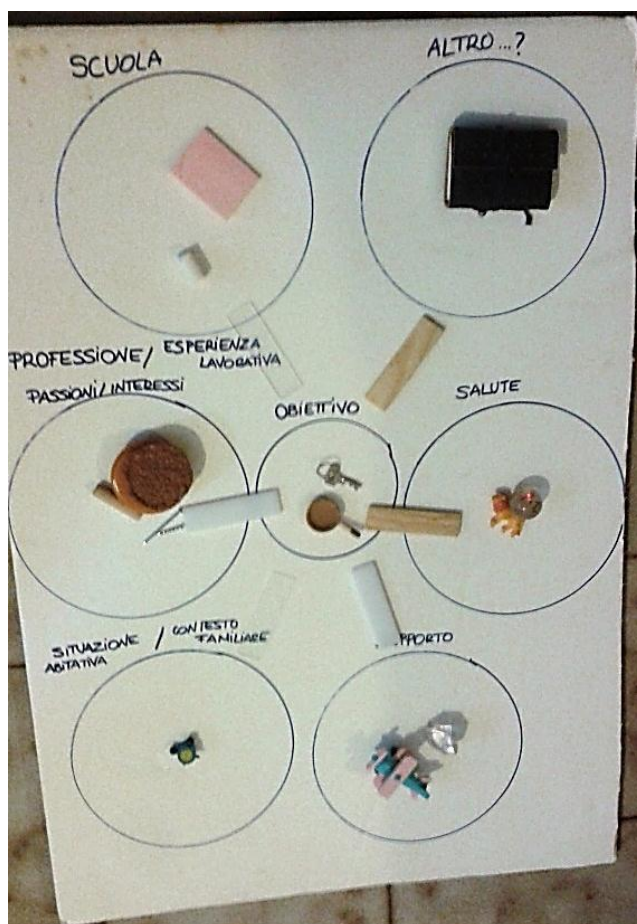


Figura 8: Estudio del caso de la Metodología básica

Su objetivo es tener un trabajo e irse a vivir con otros dos amigos que están en una situación similar en tres meses (símbolos: sartén y llave para representar su trabajo en el restaurante y su nuevo hogar).

- El hielo grueso representa: salud y ¿qué más?
- El hielo medio grueso representa: experiencia laboral (porque cree que hay posibilidades de continuar en el restaurante) y apoyo (porque algunas personas del restaurante le están ayudando mucho).
- El hielo fino representa: educación (porque no está muy motivado con la escuela, sabe que es importante en Italia, pero lo importante para él es tener un trabajo) y vivir (porque en algunos meses necesita irse y tener una casa independiente).

Preguntas factuales: Sí

Percepción (sin evaluación, interpretación...)

Está tranquilo durante todo el relato. Sonríe cuando habla de su trabajo y de sus amigos. Su voz cambia cuando habla de su familia y de su madre. Se pone serio cuando habla de su experiencia como carpintero en Senegal y se toca el pecho cuando nos habla de su religión. Señala varias veces con el dedo el símbolo del objetivo.

Interpretación

Es consciente de su situación. Está en camino de conseguir sus objetivos, pero necesita el apoyo adecuado para lograrlo. Tiene un buen apoyo en el restaurante con sus compañeros de trabajo y su jefe y es bueno que quiera trabajar, pero no debería olvidar la importancia del idioma y de la licencia mínima de estudios para el futuro. También es importante que intente tener una red italiana más sólida que pueda ayudarlo en su futuro y creo que jugar al fútbol podría ser una buena herramienta para ello.

Acuerdo y plan de acción

Nos volveremos a ver la semana que viene. Durante esta semana se compromete a hablar con su jefe para saber si las posibilidades en el restaurante de las que hablaba son factibles o no. Le pondré en contacto con una asociación que ayuda a personas migrantes con sus estudios (Comunità Exodos). También durante esta semana buscará algunos teléfonos de casas en alquiler y le ayudaré a llamar.

9.2 Itinerario de recursos y competencias y Camino de la vida

Puntos clave

- Asesora: Anne
- Usuaría: la llamamos Denise (17 años, primer ciclo de secundaria, noveno curso, vive en una residencia con otras 7 chicas)
- Intervención: Itinerario de recursos y competencias y Camino de la vida

«¿Cómo realizo mi gran sueño de tener mi propia sastrería?»

Presentación

«Mi objetivo y mi gran sueño es tener algún día una sastrería propia. Ahora mismo estoy de prácticas en un taller de costura y me encanta, así que pongo el hilo de coser en la tarjeta azul.

Al principio elegí la tarjeta negra porque yo era un diablillo en la barriga de mi madre. No fue un buen embarazo.

No recuerdo nada de los primeros once años de mi vida, lo primero que recuerdo realmente es que me peleé con mi madre a la edad de 12/13 años. Me sentía como en una jaula y me enfadaba mucho (espada). Con 14 años bebía mucho alcohol y pensé que podía volar (avión). Con 15 me quedé embarazada y perdí a mi bebé (estrella) y conocí algunas herramientas que podía usar para no hacerme daño («herramientas» -maletín).

Al lado está el collar de perlas que representa a mi mejor amiga que siempre está conmigo - en realidad no físicamente porque no vive cerca, pero sí en mi corazón. Ahora tengo 17 años y mi personalidad es más estable (candado) y tengo que tener cuidado de no ceder (cono). Estoy volviendo a llevarme bien con mi madre (pinza) y voy mejor que nunca en el colegio (nota con un libro encima).»

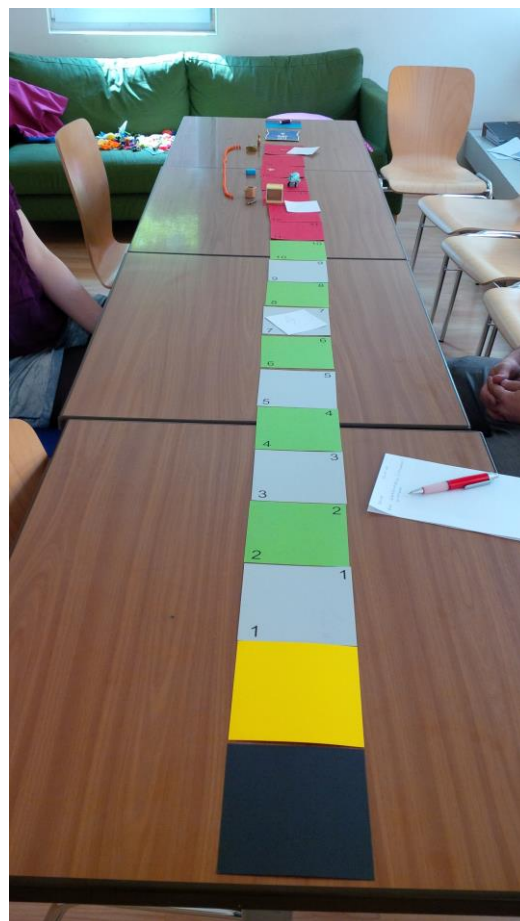


Figura 9: Ruta de recursos/competencias

Preguntas objetivas

No hay preguntas objetivas.

Percepción

La asesora y el observador cuentan a Denise lo que han percibido durante su relato:

- Te reías mientras hablabas del embarazo de tu madre.
- Cuando llegaste al punto en que tenías 12/13 años y hablabas del estrés con tu madre te pusiste más seria y ya no te reías. Después de ese punto empezaste a sonreír y a reír de nuevo.
- Has levantado el cono varias veces.
- Cuando hablabas del candado estabas tranquila.
- Mientras hablabas de la pinza tenías una voz más seria.

Interpretación

Ahora la asesora y el observador hablan de Denise.

- ¿Por qué habla de sí misma como un diablillo?
- Llama la atención que las cartas del camino están todas en línea, pero sólo en el punto de 12/13 las cartas están torcidas.
- En el candado hay mucha energía.
- Es una biografía típica: En la edad de 12/13 hay un desprendimiento/separación de la familia, a los 17 aproximadamente otra vez.
- En lugar del libro podría haber elegido más símbolos de su trayectoria escolar real.

Acuerdo y plan de acción

La asesora le pide a Denise que coloque todos los símbolos importantes para alcanzar su objetivo en la tarjeta de aparcamiento.

- Collar de perlas: su mejor amiga es importante para todo lo que hace.
- Libro: la escuela es necesaria para conseguir la graduación.
- Espada: para luchar por el objetivo.
- Estrella: Denise puede coser algo para recordar al bebé que perdió, que no es tan permanente como, por ejemplo, un tatuaje, por lo que también puede dejarlo de lado para conseguir más distancia.
- Cono: No ceder.
- Maleta: Sentirse segura/o de tener alternativas y no hacerse daño.

- Candado: Toda su personalidad -> **«Tengo que ser yo para hacer el trabajo de mis sueños».**

9.3 Camino de la vida

Ahora la asesora le pide a Denise que establezca una distancia entre el punto de aparcamiento y el objetivo. ¿Qué tiene que pasar hasta que pueda alcanzar su objetivo?

Denise pone 8 tarjetas (años).

1. Velas: graduación inferior (en Lernpunkt).
2. Diamante: graduación superior (en otra escuela)
3. Botoncito: primer año de formación
4. Botón medio: segundo año de formación
5. Botón más grande: tercer año de formación (después habrá una gran fiesta -> bola de discoteca)
6. Poco dinero
7. Más dinero
8. Buen dinero -> independencia estable (globos -> fiesta de inauguración de su sastrería)

Ahora la asesora le pide que ponga piedras donde cree que puede haber dificultades (escollos).

1. Piedra: otro colegio grande con mucha gente nueva puede ser difícil para Denise.
2. Piedra: de nuevo mucha gente nueva en el colegio profesional
3. Piedra: Llegar al examen final
4. Piedra: Finanzas -> El tamaño de las piedras representa el tamaño de las dificultades.



Figura 10: Proceso de planificación

Recursos de nuevo: cadena, espada, candado y cono.

Acuerdos:

- El diagnóstico y la terapia tienen que ser lo primero.
- ¿El/la terapeuta es capaz de hacer un diagnóstico?
- ¿Qué tipo de diagnóstico será?
- ¿El diagnóstico le impide conseguir el trabajo de sus sueños?
- ¿Puede Denise conseguir un piso propio/vivir sola?

Todo esto debe aclararse mientras Denise está en el punto «seguro».

- La próxima semana Denise pregunta a su terapeuta sobre Stefan para unirse a la próxima sesión de terapia (antes de las vacaciones de verano).
- La asesora pregunta a Anna (una compañera) sobre la residencia asistida.
- El diagnóstico debe ser cuando Denise tenga 18 años (esto será en junio).
- La charla sobre el plan de ayuda será en junio, la mudanza a un piso propio puede tener lugar en las vacaciones de verano.
- La asesora llama por teléfono a la Oficina de Bienestar Juvenil o al/la tutor/a de Denise para conocer el plan sobre el piso propio.

9.4 Exploración de imágenes internas

Puntos clave:

- Nombre de la asesora: Chiara
- Nombre del usuario: le llamamos Frank
- Datos básicos del usuario: Orientador profesional
- Nombre de la intervención: Imágenes interiores
- Titular/pregunta de la intervención: Frank se va a jubilar el año que viene: ¿Qué va a hacer después?

Presentación:

- El oro representa para Frank su trabajo, porque le gusta y se siente satisfecho con él. También lo utiliza para hablar de los años pasados.
- Las plumas simbolizan lo que hace en su trabajo, porque le gusta y se siente satisfecho.
- Las piedras son sus amigos y su familia (él y su hermano).
- El algodón simboliza el futuro, que es confuso para él porque no sabe qué hará cuando se jubile.
- Arena: Todo el esfuerzo que hizo para conseguir lo que quería.

Preguntas factuales: Sí

Percepción (sin evaluación, Interpretación...)

- Frank habla muy bajo, con presión en la voz. Aclaró la garganta varias veces. Al final el tono de su voz se hace más fuerte.
- No toca las piedras; hace círculos con las manos sobre ellas y no se mueve. Cuando habla de sus amigos, su tono de voz cambia y sus hombros se relajan.
- Cuando habla de sí mismo, su tono de voz es bajo. Cuando habla de sus amigos y de su familia, el tono de voz se vuelve más fuerte. También tiene lágrimas en la cara.

Interpretación

- Para Frank, su trabajo es muy importante en su vida. Por eso, cuando quiere algo y siente que va a terminar, necesita aprender a despedirse para poder planificar los próximos pasos. Empieza algo nuevo y le preocupa el futuro.
- Por otro lado, es consciente de sus recursos (familia, amigos), pero no es capaz de organizarse para resolver los siguientes pasos.
- Ha dejado la hoja de papel donde representa el futuro casi vacío, no ha tocado nada relacionado con el futuro. Es como si no supiera qué hacer en el futuro. Está confuso.
- Es muy emotivo, el futuro está lleno de confusión. Tiene que centrarse en los recursos que tiene.

Chiara: Frank habla de su confusión sobre el futuro. No le resulta fácil relacionar su futuro con todos los esfuerzos que ha hecho para conseguir el trabajo que tiene ahora.

Parece asustado por el futuro. Ella le pregunta: «Frank, ¿qué opinas de lo que te han dicho tus compañeros?».

Frank: Creo que es muy útil; tengo que pensar en el futuro porque tengo recursos para afrontar este cambio.

Chiara: Bien, ¿puedes levantarte y mirar tu foto desde diferentes lados? ¿Quieres cambiar algo? ¿Qué perspectiva te gusta más?

(Frank se levanta y observa su foto. Quiere hacer un cambio).



Figura 11: Exploración de Imágenes interiores

Acuerdo y plan de acción

- Frank decide utilizar tres piedras más y las coloca en el futuro. También utiliza arena para conectar las distintas posibilidades. Para él, las piedras simbolizan las diferentes cosas que puede hacer en el futuro.



Plan de formación y set de herramientas R2

PLAN DE FORMACIÓN Y SET DE HERRAMIENTAS PARA TRABAJADORES/AS CON JÓVENES

EJO4Youth- Proyecto 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

- Piensa que el futuro puede ser bueno, si quiere, tiene amigos y familia y ahora es necesario construir su futuro. Por lo tanto, pensará en todas las cosas que puede hacer en el futuro, con los recursos que tiene, y hará planes para ello.
- Intentará centrarse no sólo en el pasado y en este trabajo que termina; verá esto como una oportunidad para cambiar.



Cofinanciado por
la Unión Europea

9.5 Exploración de las islas de emociones

Puntos clave:

- Asesora: Britta
- Usuaría: la llamamos Jaqueline (21 años; formación como enfermera infantil / niñera; vive en su propio apartamento; lleva más de un año en nuestra consulta)
- Intervención: Isla de emociones

Estudio de caso «Jaqueline»: Voy a ser madre - ¿Puedo hacerlo?

Se elige a una persona para observarla más de cerca.

Hay cinco islas en el agua. En una isla hay tres figuras. Otra figura se sitúa entre dos islas.

Presentación



Figura 12: Estudio de caso - Isla de las emociones I

Jaqueline: He elegido la isla del placer, porque siento el placer del cambio, y también siento alegría y felicidad. Estoy deseando dar a luz, pero también siento ansiedad y preocupación. Me pregunto si lo haré todo y cómo.

Preguntas factuales

Hay preguntas factuales sobre las figuras de las islas.

- Pregunta A: «¿Quiénes son las tres figuras de la isla de la felicidad?».
- Respuesta A: «Son mis tres hermanos. Esperan el embarazo conmigo y me van a apoyar».
- Pregunta B: «¿Y quién es la figura entre la alegría y la felicidad?»
- Respuesta B: «Éste es Peter, el padre del hijo que espero. Él también está contento con el embarazo, pero como está en el hospital, no hemos tenido tiempo de hablar bien de la situación. Lo haremos en cuanto vuelva a casa».

Percepción

La persona seleccionada y la asesora le cuentan a Jaqueline lo que han percibido durante su presentación:

- Hablabas claro y despacio, con poco énfasis.
- Mientras hablabas, tenías dos figuras en las manos y las pasabas de una mano en la otra. Hablabas en voz baja, con pocos cambios en el tono de voz. Cuando hablabas de la isla de la alegría y la felicidad, tenías una pequeña sonrisa en la cara. Al final, cuando hablabas de la preocupación y el miedo, frotabas las figuras en tu mano.

Interpretación

Ahora la persona que observa y la asesora hablan de Jaqueline:

- El miedo y la preocupación son la isla más cercana al lugar de Jaqueline. Sin embargo, ella ha comenzado su presentación con la isla del placer. He echado un poco de menos sus emociones, su historia me ha parecido un poco seca y distante. Al lado del lugar de Jaqueline, en el montón de las islas que no ha usado, la isla del amor se encuentra en lo más alto. ¿No falta aquí el «amor»? ¿Qué cambios espera ella?
- Es bueno que Jaqueline, con la isla de la alegría, tenga tres apoyos a su lado. ¿Quizás una parte de sus miedos y preocupaciones puedan ser captados aquí?
- Tengo curiosidad por la figura de Peter. Su lugar entre las dos islas parece muy tambaleante. ¿Por qué está en este lugar y no pertenece también a todas las demás islas sobre el agua? ¿Qué ocurre cuando cae al agua?

Acuerdo y plan de acción

Hay cambios en la imagen. Jaqueline siente cada vez más seguridad con respecto a su embarazo. En un primer paso, deja a un lado la ansiedad y la preocupación. En el cuadro, el placer, la alegría y la felicidad permanecen. Y Peter aparece ahora en todas las islas.

Jaqueline cuenta que ha pensado durante mucho tiempo si el amor pertenece al cuadro y ha decidido que no. Ahora quiere que el amor esté integrado.



Figura 13: Estudio de caso - Isla de las emociones II

«Es una sensación agradable saber que estoy embarazada y que voy a tener una barriga enorme. Me siento aliviada al expresar este sentimiento. **Voy a estar gorda, pero llena de**

amor». Al principio pronuncia estas palabras en voz baja e insegura, pero cada vez más alto y segura de sí misma. Finalmente, la isla del orgullo encuentra su lugar en la foto.



Figura 14: Estudio de un Caso - Isla de las emociones III

¿Estás satisfecha con tu imagen? ¿Le falta algo? ¿Sigues necesitando algún tipo de apoyo?

«Me siento muy bien al ver mi nueva imagen. Voy a tener un bebé y con alegría, orgullo y amor, puedo hacerlo. Y, por supuesto, con el apoyo de mis hermanos. Hablaré con Peter en cuanto se recupere».

10 Garantía de calidad en la formación EJO4Youth

La garantía de calidad (GC) es un instrumento esencial para asegurar la calidad de la formación EJO4Youth, que se traduce en sesiones de asesoramiento de alta calidad con las personas usuarias.

Los/as trabajadores/as que completen nuestra formación podrán cumplir todos estos requisitos y aplicar el método en sus propias organizaciones para ofrecer intervenciones de alta calidad.

Es fundamental mejorar continuamente las intervenciones para el grupo destinatario y adaptar el método a las necesidades específicas de las distintas organizaciones que lo aplican. El desarrollo y la adaptación de las intervenciones es un componente crucial de la metodología de formación EJO4Youth.

Por lo tanto, presentamos herramientas específicas de calidad, que deben ser aplicadas cuando se utiliza el método EJO4Youth:

10.1 Proceso de certificación EJO4Youth claramente definido

Es un criterio clave de calidad describir y seguir con precisión el proceso de formación y certificación. El certificado sólo se otorga a quienes han completado con éxito todo el proceso. He aquí los puntos clave resumidos una vez más:

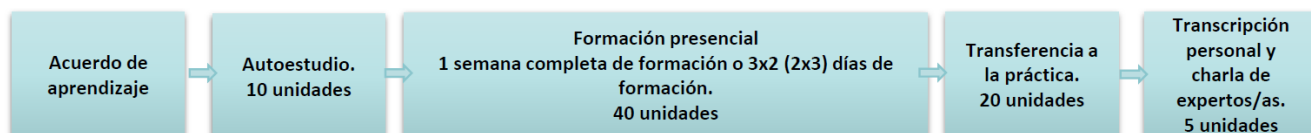


Figura 15: Proceso de certificación de EJO4Youth

Acuerdo de aprendizaje: el proceso de certificación comienza con el acuerdo de aprendizaje, que aclara las cualificaciones previas y la motivación individual del alumnado.

Autoestudio: antes de asistir a las sesiones de formación presenciales, se debe estudiar la bibliografía básica sobre el trabajo con símbolos y el enfoque EJO4Youth.

Sesiones de formación presenciales: dependiendo de las diferentes ofertas de los proveedores de formación, pueden tener lugar en una semana completa de formación o dividirse en algunos módulos de formación de 2 o 3 días.

Transferencia a la práctica: las sesiones presenciales van seguidas de una transferencia a la práctica. Los/as futuros/as profesionales de EJO4Youth deben incorporar el método a su

propio entorno de trabajo. Se deben documentar al menos tres casos prácticos, así como una reflexión sobre la transferencia.

Transcripción personal y charla de expertos/as: Por último, los/as profesionales deben completar el expediente académico personal para documentar su propio proceso de aprendizaje. La charla final de expertos/as evalúa el cumplimiento de los criterios de EJO4Youth y es necesaria para la certificación.

10.2 Documentación y evaluación de las sesiones de asesoramiento

Redactar estudios de Casos para reflexionar sobre su propio trabajo con las personas usuarias y compartir su experiencia con compañeros/as de trabajo es un paso importante en el proceso de aprendizaje individual de todos/as los/as profesionales. El Anexo contiene una plantilla para un estudio de caso.

10.3 Círculo de calidad

El Método EJO4Youth puede ser utilizado por individuos, pero tiene el mayor impacto cuando se implementa dentro de un marco organizativo. Los proveedores de formación y asesoramiento que quieran utilizar «todo el poder de la metodología» deberían establecer un sistema de gestión de calidad que incluya reuniones de círculo de calidad para todo el personal implicado.

10.4 Supervisión

Además del Círculo de Calidad mencionado anteriormente, recomendamos realizar Supervisión con formadores/as EJO4Youth experimentados de fuera de la organización. Este método ayudará a los/as profesionales en su aplicación del método para asegurar una implementación de alta calidad.

10.5 Proceso de mejora continua

Las organizaciones que tienen un Sistema de gestión de calidad sofisticado deberían incorporar el método EJO4Youth en su proceso de mejora continua interno. Esto implica nombrar a una persona responsable para supervisar la Garantía de calidad del método EJO4Youth con el objetivo de adaptar y mejorar la aplicación de EJO4Youth dentro de la organización como un proceso continuo para maximizar la satisfacción de la persona usuaria.

11 Vídeos explicativos

Aquí le ofrecemos vídeos, que fueron producidos en varios proyectos de trabajo con símbolos para darle una visión rápida sobre las intervenciones individuales. Se producirá más material en el curso del proyecto EJO4Youth y pronto estará disponible aquí:

<https://www.ejo4youth.eu/>

11.1 Conceptos básicos del trabajo con símbolos

<https://www.youtube.com/watch?v=QqiAAGRwPvk>

11.2 Metodología básica

<https://www.youtube.com/watch?v=N-OQMzpTuG0>

11.3 Itinerario de recursos y competencias

<https://www.youtube.com/watch?v=jL3CQEjdPDs>

11.4 Islas de las emociones

<https://www.youtube.com/watch?v=tycXeDhKRk8>

11.5 Imágenes internas

https://www.youtube.com/watch?v=GD9mi_C68Kk

11.6 Rueda de sentimientos y emociones

<https://youtu.be/0-yHjAb0Pr8>



12 Anexos

12.1 Anexo 1 - Acuerdo de aprendizaje EJO4Youth

12.2 Anexo 2 - Transcripción y guía personal EJO4Youth

12.3 Anexo 3 - Certificado EJO4Youth

12.4 Anexo 4 - Lista de Símbolos EJO4Youth

12.5 Anexo 5 - Estudio de caso EJO4Youth

12.6 Anexo 6 - Proceso de certificación EJO4Youth



Cofinanciado por
la Unión Europea