

Peer-to-Peer en la informació juvenil

Manual de formació per a treballadors d'informació juvenil, formadors i educadors dels joves



Peer-to-Peer en la informació juvenil

Manual de formació per a treballadors d'informació juvenil, formadors i educadors dels joves

Autor: Agne Rapalaite

Disseny: Sara Felgueiras

Maquetació: Unitat d'Autoedició i Disseny de la Direcció General de Joventut de la Generalitat de Catalunya

Aquesta publicació és fruit del projecte Yinfopeers, finançat pel programa Erasmus+ de la Unió Europea.

Consorti del projecte:

Agència Europea d'Informació i Assessorament Juvenil (ERYICA)

ONG Creativitas

Organització Europea de Formació entre Iguals (EPTO)



Aquesta publicació s'ha fet amb el suport del programa Erasmus+ de la Unió Europea. El suport de la Comissió Europea per a la producció d'aquesta publicació no constitueix una aprovació dels seus continguts, els quals reflecteixen només els punts de vista dels autors, i la Comissió no es fa responsable de l'ús que es pugui fer de la informació que proporcionen.

Table of contents

Introducció	6
Context	6
Com s'ha d'utilitzar aquest manual?	7
Alguns consells	8
Què és la informació juvenil?	10
La definició i la finalitat de la informació i l'assessorament juvenils, les seves formes i funcions	10
Què és el <i>peer-to-peer</i> en la tasca d'informació juvenil?	13
Entendre l'educació entre iguals	14
Què és un igual?	14
Què és l'educació entre iguals?	14
On es troba l'educació entre iguals?	15
Què és la formació entre iguals?	18
Els límits de les activitats juvenils entre iguals i com mantenir la motivació	21
Curs de formació per a iguals: així ho hem fet nosaltres	23
Creació de les bases del grup	26
Què és un grup?	26
A: mètodes de formació i tempesta d'idees	28

A1. Per entrar en contacte	29
A1.1 Joc de noms: 2, 4, 8	29
A1.2 Per trencar el gel: joc de zombis	29
A1.3 Activitat de creació de grup: el repte del grup	30
A2. Establiment d'acords amb el grup	32
A2.1 Acords amb el grup	32
A2.2 La promesa del grup	32
A3. Implicació del grup en el procés de formació	34
A3.1 La matriu d'accions	34
A3.2 Expectatives, pors i aportacions	34
A4. Reflexions i seguiment del procés	36
A4.1 Sota els núvols	37
A4.2 Escultor i fang	37
A4.3 Discurs d'Oscar	38
A4.4 Avaluació d'un taller: activitat de cloenda "Tres, Dos, Un"	39
B: Descobreix la informació juvenil	41
B1. Eines per presentar la informació juvenil en general i els Centres d'Informació Juvenil	42
B1.1 ActionBound en la informació juvenil	42
B1.2 Com preparar una bona presentació del Centre d'Informació Juvenil adreçada a joves	44
B1.3 Visita a un punt d'informació juvenil (Bingo)	44
B2. Eines per abordar temes concrets en l'àmbit de la informació juvenil	46
B2.1 Organització d'un joc de rols sobre protecció de dades ("Reunió de pares")	46
B2.2 Organització d'un taller sobre ocupabilitat juvenil	46
B2.3 Organització d'una sessió sobre oportunitats de mobilitat per a joves	47
B2.4 Mètodes per abordar la prevenció de l'extremisme violent entre joves mitjançant la informació juvenil	47
C: Pujar de nivell en l'educació entre iguals	48
C1. Presentació del concepte d'educació entre iguals	49
C1.1 Viu una experiència d'educació entre iguals (Expeeriences©)	49
C2. Quines són les qualitats necessàries per ser (esdevenir) educador entre iguals?	52
C2.1 L'educador entre iguals ideal	52
C2.2 Preparar el coassessorament "acompanyant-acompanyat"	53

C2.3 Pràctica entre iguals	54
C2.4 Mentoria de grups de joves	56
C2.5 Els millors consells per als infojoves	57
C3. Com organitzar els teus propis projectes d'educació entre iguals	58
C3.1 El projecte riu	58
C3.2 Cooperació entre infojoves i infocentres	59
D: Consells per a l'assessorament	60
D1. Com crear la teva pròpia programació per a un taller	61
D1.1 Activitat per configurar l'objectiu general del teu taller	61
D2. Com garantir la participació	64
D2.1 L'escala de participació	64
D3. Problemes habituals en la direcció de debats grupals	66
D4. Consideracions per fer front a possibles conflictes	69
D5. Retroalimentació i aprenentatge en el procés Peer-to-Peer	72
D5.1 Com proporcionar una retroalimentació valuosa	72
D5.2 Com mantenir l'aprenentatge en l'educació entre iguals	73
D6. Com avaluar i informar	77
D7. Eines digitals per a l'aprenentatge convencional i l'aprenentatge en línia	79
Recursos	81
D8. Preguntes freqüents dels educadors de joves	81
Per saber-ne més	86
Bibliografia i webgrafia	86



Introducció

Coneix més informació sobre què és la informació i l'assessorament juvenils i descobreix quin tipus de fruita és el *peer-to-peer*. Aquest apartat pretén establir les bases del context i l'origen d'aquest curs de formació, així com explicar tres temes principals (educació entre iguals, informació juvenil i assessorament). Com a formador que impartirà el curs de formació entre iguals, necessitaràs una mica més de coneixement a la teva motxilla abans de començar el curs de formació. Si ets un educador juvenil novell i has acabat del curs de formació fa poc, sempre va bé consultar aquest apartat introductori (o fins i tot el manual sencer) per a un bon recordatori.

Context

La primera edició d'aquesta publicació es va elaborar com un esforç comú en la col·laboració del projecte internacional Youth.Info: Future Youth Information Toolbox. Després de dur a terme la investigació de les necessitats d'informació juvenil i d'implementar la primera prova pilot de metodologia Future Foresight en el sector de la informació juvenil, vam arribar a conclusions interessants.

Tant la creació de consciència política com el desenvolupament d'instruments de suport per als treballadors de centres d'informació juvenil són molt necessaris com a noves eines per a la prestació de serveis. L'ajut transnacional i l'oportunitat d'aprenentatge entre iguals són unes de les poques maneres de construir una estructura d'informació juvenil d'èxit en temps de canvi a nivell polític. A més, a nivell local, els treballadors d'informació juvenil encara necessiten adquirir pràctica sobre com aplicar la metodologia *peer-to-peer* en la seva feina diària.

Per a la segona edició de la publicació Infopeers, vam portar joves de cinc països diferents a un curs de formació a Comarruga, a Espanya, l'any 2022, i vam explorar tant la informació juvenil com els àmbits dels joves, així com el manual Liaisons, que tracta específicament el tema de la prevenció de l'extremisme violent entre joves mitjançant la informació juvenil.

El resultat d'aquest curs de formació (i aquesta és la raó per la qual ens sembla molt reeixit) és que els joves van desenvolupar més de deu activitats locals diferents que cobrien temes d'informació juvenil i les van implementar satisfactòriament.

Volem donar les gràcies a tots els socis del projecte implicats i als joves que van ser prou valents per aprendre i compartir els èxits amb els seus companys.

En nom de l'equip del projecte,

Agne Rapalaitė

ONG Creativitas

Com s'ha d'utilitzar aquest manual?

Tots els formadors, treballadors juvenils i fins i tot educadors de joves haurien de dedicar una estona a llegir i entendre el manual sencer. La major part de la feina és preparar un curs de formació acurat. Aquest manual es va crear, en primer lloc, amb la intenció de ser l'eina dels formadors en l'àmbit de la informació juvenil perquè poguessin implementar els cursos de formació de joves per a públics locals i internacionals. Però aleshores ens vam adonar que això podria servir com a l'apunt perfecte per als joves que van completar amb èxit aquest curs i que potser estaven disposats a formar altres companys en el futur. Mitjançant aquest manual, els educadors entre joves prendran millors decisions i seran més capaços de fer front a situacions que no havien previst. Creu-nos: hi haurà situacions així. Per tant, no et confonguis: està pensat per ser llegit i entès per ambdues parts.

La informació sobre el mètode i la pedagogia que ofereix proporciona un marc dins del qual es poden impartir les activitats que s'expliquen a continuació. També és important que els educadors de joves llegeixin, entenguin i rellegeixin regularment els capítols sobre habilitats d'assessorament. Hi ha molts consells i eines útils per a la orientació efectiva de grups i tallers.

Aquest manual inclou informació i activitats que expliquen com funciona l'educació entre iguals i quin valor té per als joves i per als treballadors de la informació juvenil. Està pensat per ajudar els nois i noies, els treballadors juvenils, els líders juvenils, els formadors i els orientadors a dissenyar i implementar projectes d'educació entre iguals de qualitat, basats en les millors pràctiques i experiències.

Així mateix, el manual ofereix diverses activitats que s'han d'utilitzar en l'àmbit de la informació juvenil que tracten específicament els temes de protecció de dades, ocupabilitat dels joves i oportunitats de mobilitat per a joves a nivell local i europeu. Pots trobar més activitats pedagògiques relacionades amb la informació juvenil a la xarxa ERYICA, així com a la teva pròpia organització local.

En funció de les necessitats del grup i dels problemes a tractar, els educadors de joves triaran (o crearan) activitats relatives a la informació juvenil. Tant si el taller és de quatre hores, de dotze o d'una sèrie de sessions de dues hores, cal parar atenció a la dinàmica del grup i començar sempre una sessió amb la creació de les bases del grup: s'ha de destinar temps a rebre els participants, presentar el taller i els educadors dels joves, explicar l'objectiu general de la sessió, entrar en contacte entre tots i establir les regles bàsiques que es compartiran. Després, ja es podrà endinsar-se en el tema.

És important dur un registre dels tallers realitzats: comparteix amb l'organitzador el formulari d'avaluació del taller, incloent-hi l'ordre del dia, les avaluacions dels participants i una llista d'assistència, així com una fotografia.

Alguns consells

Aquí tens uns consells ràpids i breus que et serviran d'ajuda a l'hora de crear una activitat. Trobaràs més informació sobre com preparar l'assessorament al capítol "Consells per a l'assessorament".

Edat

Tot i que el manual està dissenyat per a joves i per a treballadors d'informació juvenil, les activitats que conté es poden utilitzar amb persones a partir de catorze anys aproximadament. No obstant això, moltes activitats tenen opcions d'assessorament que són útils per ser adaptades per a participants més petits o més grans. Tot depèn del criteri dels educadors i de les característiques del grup.

Mida del grup

Aquest manual suposa que la mida dels grups de participants oscil·larà entre deu i trenta persones per tal de tenir prou diversitat de perspectives, cosa que genera un debat dinàmic i de qualitat. Perquè tothom hi pugui participar, és ideal que hi hagi entre dotze i vint participants.

Espai i material

Les condicions mínimes d'espai per a aquest curs de formació són una sala prou gran, amb cadires mòbils, perquè els participants es puguin dividir en grups reduïts per als debats. També hi hauria d'haver cartolines i retoladors de colors, un projector i connexió Wi-Fi com a requisits de material estàndard. Els participants també són aprenents visuals; per tant, assegura't que hi hagi pissarres a la paret per utilitzar

dibuixos, símbols o imatges, i desplega habilitats d'assessorament gràfic perquè els participants recordin millor la informació. El curs de formació també es pot impartir en línia. Trobaràs més recursos al final d'aquest manual.

Perfil dels participants

L'objectiu principal d'aquest curs de formació és preparar els joves que treballen com a voluntaris en centres i punts locals d'informació juvenil per adaptar-los a un context més ampli i motivar-los i capacitar-los perquè implementin activitats locals entre nois i noies. Així doncs, els **principals perfils dels participants són joves** d'entre catorze i trenta anys que estan disposats a contribuir a la missió d'informació juvenil. El **grup d'interès secundari són els treballadors d'informació juvenil** que coordinen directament aquests joves. Així és com vam implementar el curs de formació pilot a Berlín: cada equip local tenia un líder de grup, que va participar plenament durant tot el progrés del curs de formació. Trobem significatiu que les dues parts hi estiguin implicades, perquè puguin arribar a un acord comú sobre com treballaran junts en el futur.

Si el curs de formació es fa a nivell estatal, encara millor! Els equips de diferents centres d'informació juvenil poden obtenir més informació sobre altres serveis d'un país o una regió, connectar-se i crear sinergies junts.

En aquest manual, proposarem activitats també per al grup d'adults.

Primer de tot, llegeix

Roba com un artista, diuen. S'han publicat molts manuals fantàstics en l'àmbit de la formació i l'assessorament. Per tant, no volem repetir les bones veritats. Més aviat ens centrem en la nostra experiència en el concepte de formació que desenvolupem, i deixem el panorama general per a altres publicacions. Tot aquest manual es basa en diversos llibres molt importants en aquest àmbit, per la qual cosa et recomanem que te'ls descarreguis i els tinguis a mà en tot moment (i que els llegeixis, és clar!):

1. [Toolkit for Quality Peer Education](#): aquí trobaràs tot el coneixement i els diferents punts de vista sobre l'essència de l'educació entre iguals. Llegeix-lo i també recomana'l com a font de consulta als teus participants.
2. [T-Kit 6: Training Essentials](#): aquí trobaràs tota la teoria darrere de l'organització d'un curs de formació. Totes les teories, consells pràctics i preguntes per a la teva reflexió són aquí, en un sol manual!
3. [Handbook for People Working with Youth Groups](#): aquest és especialment important per als treballadors d'informació juvenil que continuaran coordinant els grups de joves en els centres d'informació. Explica molt bé la idea de l'aprenentatge no formal i ofereix una sèrie de mètodes per a diferents situacions.
4. Primera edició del manual [Peer-to-peer in Youth Information Work](#).

Què és la informació juvenil?

La definició i la finalitat de la informació i l'assessorament juvenils, les seves formes i funcions^{1 2}

Els joves que fan la transició de la infantesa a l'edat adulta es troben en un moment especial i molt important de les seves vides. Han de prendre determinades decisions que tindran un impacte significatiu en el seu futur. Les decisions que prenguin sobre la seva educació, les trajectòries professionals i altres aspectes del seu estil de vida personal definiran les seves vides. Aquestes decisions, autònomes per primera vegada, s'han de basar en informació imparcial, completa i àmplia. Sovint, davant de dilemes, els joves recorren a diverses fonts d'informació, com poden ser la informació i l'assessorament juvenils especialitzats o generalistes. Els termes "informació i assessorament juvenils" poden englobar una àmplia gamma de serveis que s'estableixen en diferents marcs i són proporcionats per moltes organitzacions diferents.

L'objectiu principal de la informació i l'assessorament juvenils és ajudar a orientar els joves en tots els aspectes de la seva vida i en la seva presa de decisions autònoma. Es basa en el fet que és impossible prendre una decisió encertada sense conèixer totes les opcions i les alternatives que hi ha. Tanmateix, a banda de ser conscients de les diferents possibilitats, els joves també han d'avaluar les diferents opcions i relacionar-les amb les seves pròpies capacitats i aspiracions.

La informació juvenil pretén:

- **Proporcionar informació** fiable, precisa i comprensible.
- **Donar accés** a diferents fonts i canals d'informació.
- **Oferir una visió general** de les opcions i les possibilitats disponibles sobre tots els temes rellevants.
- **Ajudar** els joves a examinar la sobrecàrrega d'informació que pateixen avui dia.
- **Vetllar** perquè els joves coneguin tots els drets i serveis de què disposen i sàpiguen com accedir-hi.
- **Donar suport** en l'avaluació de la informació obtinguda i en la identificació d'informació de qualitat.
- **Orientar** els joves a prendre les seves pròpies decisions i a trobar les millors opcions que se'ls ofereixen.
- **Proporcionar** diferents canals de comunicació i diàleg per brindar suport directament als joves en la seva recerca d'informació i coneixement.
- **Contribuir** a l'alfabetització informacional dels joves.

¹ Marek Ivanovskis i Evaldas Rupkus, *Compendium on national youth information and counselling structures*, Luxemburg: ERYICA, 2014.

² Tye Arielle en col·laboració amb el consorci DesYign, *DesYign Toolkit*. Luxemburg: ERYICA i Promo-Cymru, 2021.

Una funció de la informació juvenil, que ha adquirit cada vegada més importància al llarg dels anys, és que **contribueix a l'alfabetització informacional** dels joves, sobretot en la nostra era digital. Un enfocament crític de la informació ha esdevingut encara més rellevant, ja que Internet permet que tothom faci publicacions sobre qualsevol tema. Els joves han de ser conscients de la necessitat de qüestionar imme-

diatament la informació que trobin i han de conèixer totes les tècniques disponibles per avaluar i identificar criteris de qualitat.

La informació juvenil s'esforça per integrar aquestes tècniques, però no només en la seva pròpia recerca, documentació i difusió de la informació, sinó que també intenta cada cop més desenvolupar diferents maneres de transmetre als mateixos joves les competències clau rellevants per a la vida moderna.

A més, una especialitat d'informació juvenil és una determinada forma de traducció que han de proporcionar els treballadors d'informació juvenil. Actualment, hi ha molts coneixements disponibles, en particular a través d'Internet. Sovint, i sobretot quan es tracta de temes relatius a qüestions més aviat formals o legals –com ara **l'educació, els assumptes familiars, els contractes, els drets i els deures**–, la informació proporcionada no és fàcil d'accedir-hi i d'entendre-la. En aquestes situacions, la informació juvenil no crea la informació en si mateixa, sinó **que actua com a intèrpret**.

La informació juvenil utilitza una àmplia varietat de tècniques i mètodes –des d'informar fins a remetre i derivar, des de l'orientació fins a l'assessorament–, per guiar els joves a través d'aquest procés i ajudar-los a prendre les seves pròpies decisions. L'important és que la persona que proporciona la informació estigui dotada d'habilitats, actituds i competències específiques i respecti un codi de pràctiques per oferir informació de qualitat (consulta la Carta Europea d'Informació Juvenil més endavant).

A continuació, es mostren aquestes tècniques amb més detall:

Informar:

Proporcionar fets fiables, precisos i actualitzats sobre tots els temes rellevants per als joves d'una manera comprensible i fàcil d'utilitzar i situar-los en un context significatiu.

Fer xarxa, derivar i remetre:

Aportar no només informació rellevant, sinó també coneixements i una xarxa sobre temes destacats dins l'àmbit del servei, la qual cosa permet remetre o derivar els joves a la institució o persona adequada per respondre la seva demanda.

Orientació:

Situar en un context més ampli la informació rebuda i oferir al jove, a través de la interacció amb un treballador d'informació juvenil (sigui en línia o no), la possibilitat de reflexionar sobre diferents alternatives i les conseqüències de decidir cada opció.

Aconsellar i guiar:

A més d'una informació feta a mida, els joves de vegades també necessiten el consell o la guia d'un professional. La informació juvenil té com a objectiu ajudar-los oferint diversos punts de vista i assegurant-se sempre que la decisió la pren el jove de manera autònoma.

Assessorament:

En el context d'informació juvenil, l'assessorament se centra molt sovint en aclarir aspectes. En una conversa guiada i professional, el treballador d'informació juvenil i el jove, primerament, identifiquen les raons i els motius que hi ha darrere d'una pregunta o un problema, i després intenten aclarir quins podrien ser els següents passos.

No tots els centres i serveis d'informació juvenil ofereixen totes aquestes formes d'intervenció. Per exemple, a molts països europeus l'assessorament no sempre es considera una part integral de la informació juvenil. El que els serveis d'informació juvenil ofereixen sol dependre de la prestació d'altres serveis per a joves que hi hagi a la zona. Per tant, s'haurien de centrar a **satisfer les necessitats no ateses** i no a duplicar els serveis existents.

La informació juvenil forma part del treball juvenil i comparteix els seus valors clau, com ara: **estar obert a tots els joves, actuar en interès dels joves o definir les seves opcions en funció de les necessitats dels col·lectius destinataris.**

Els documents clau que descriuen els principis de la informació juvenil generalista estan recollits en la [Carta Europea d'Informació Juvenil](#) i el seu [fullet](#). Recomanem revisar aquest document amb atenció i reflexionar sobre els diferents aspectes que tracta. Si vols més informació sobre com s'organitzen els serveis d'informació i assessorament juvenils a diferents països, el manual [Youth Information and Counselling in Europe in 2020](#) et guiarà pel continent i t'oferirà una imatge completa sobre l'estat de l'art del sector.

L'Agència Europea d'Informació i Assessorament Juvenil (European Youth Information and Counselling Agency, ERYICA) és l'organització independent europea que coordina el sector de la informació i l'assessorament juvenils a nivell europeu. ERYICA té com a objectiu defensar el dret dels joves a una informació completa i fiable, que els ajudi a prendre les decisions que s'enfronten en les seves vides, i que afavoreixi la seva autonomia, capacitat de pensament crític i participació activa en la societat. L'associació està integrada per òrgans i xarxes nacionals i regionals de coordinació d'informació juvenil. Treballa per intensificar la cooperació europea i internacional en l'àmbit del treball i dels serveis d'informació juvenil. **Desenvolupa, dona suport i promou** polítiques i pràctiques generalistes d'informació juvenil de qualitat a tots els nivells per tal de satisfer les necessitats d'informació dels joves i aplicar els principis de la **Carta Europea d'Informació Juvenil**.

Què és el *peer-to-peer* en la tasca d'informació juvenil?³

La Carta Europea d'Informació Juvenil estableix que la informació juvenil ha de ser:

Participativa

6.1 Els joves participen en la producció, difusió i avaluació de la informació juvenil, a diferents nivells i en diferents formes.

6.2 Serveis i plataformes d'informació juvenil per a activitats entre iguals.

6.3 S'anima els joves a fer una retroalimentació (*feedback*) com a part integrada del desenvolupament continu dels serveis d'informació juvenil.

Així doncs, les organitzacions que implementen aquesta Carta, pràcticament tots els centres d'informació juvenil generalistes d'Europa, haurien d'assegurar la participació dels joves en la prestació dels seus serveis.

La participació és un dels principis centrals de la política de joventut i del treball juvenil en general. Creiem que la publicació *Have your say!* és un molt bon recurs per aprofundir en aquest tema. Tornarem a això en el capítol d'aquest manual sobre la participació.

Els treballadors d'informació juvenil poden trobar-se en una situació en què no estan segurs de les necessitats i els estils de vida reals dels joves. Per això, des d'un punt de vista molt pragmàtic, la metodologia *peer-to-peer* (d'igual a igual) pot contribuir a recollir coneixements sobre els joves.

Tal com va dir Johan Bertels, l'expert en informació juvenil de Flandes (Bèlgica): "La idea no és fer-los consellers: només són joves que en saben una mica més, ells poden identificar millor què passa al seu entorn i poden pensar quines accions podrien emprendre."

Bertels també posa èmfasi en el paper dels joves a l'hora de donar opinions i suggeriments als serveis d'informació juvenil i ajudar els treballadors d'informació juvenil a comprendre millor les realitats que canvien els joves de manera prou ràpida. El treball professional requereix entendre que l'enfocament *peer-to-peer* és un procés continu, que exigeix alguns recursos del servei d'informació juvenil i del treballador.

El treball regular mitjançant la creació de capacitats dels educadors entre iguals i la disponibilitat del suport per a ells són la base per començar.

Així doncs, et convidem a emprendre avui aquest viatge amb nosaltres!

³ Creativas, Recommendations for *Peer-to-peer* in youth information work, 2015.

Entendre l'educació entre iguals⁴

Què és un igual?

1. Un signe de puntuació?
2. Una fruita?
3. Un amic?
4. Una ciutat a Bèlgica?
5. Una altra cosa?

Quina paraula més estranya: "igual". El seu significat segueix sent desconegut, en algunes llengües ni tan sols no hi ha una traducció literal. Però tots estem envoltats d'iguals sense ni tan sols adonar-nos-en (i no et preocupis: no és un error).

Un igual és una persona que pertany al mateix grup social que una altra persona o grup. Els iguals són individus que comparteixen valors, experiències i estils de vida similars i tenen aproximadament la mateixa edat. L'element de connexió (o "factor d'iguals" com ens agrada anomenar-lo a EPTO) també es pot basar en altres aspectes de la identitat d'una persona, com ara:

- Ètnia: membres d'una associació d'immigrants.
- Creences religioses o filosòfiques: alumnes de l'escola dominical catòlica.
- Gènere: un grup de noies escolta.
- Orientació sexual: membres d'una associació LGBTQ.
- Ocupació: un company de feina o d'escola.
- Estat socioeconòmic i/o de salut: persones sense sostre, o pacients d'un centre assistencial de persones amb diabetis.
- Trets físics o de personalitat: persones pèl-roges en una escola.
- Història o orígens: un club per a membres joves d'una diàspora africana.

Peer significa "igual": "és a dir, aprenem tots junts i totes les nostres contribucions tenen el mateix valor."

En essència, un "igual" és algú en qui veig part de mi mateix. Algú "com jo" en un o més aspectes de la meua identitat. Reconèixer algú com a igual és sovint inconscient i intuïtiu. No vol dir necessàriament que aquesta persona sigui un amic, però també pot ser l'inici d'una amistat.

Què és l'educació entre iguals?

Dels nostres companys aprenem molt del que sabem i de qui som al llarg de la nostra vida. L'educació entre iguals és una manera de donar intenció a una influència tan important com aquesta. És una manera d'influir positivament en la vida dels nostres companys.

⁴EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016.

⁵Centre de Recursos per a la Diversitat Cultural Juvenil (SALTO Youth Cultural Diversity Resource Centre). *PEERing In PEERing Out: Peer Education Approach in Cultural Diversity Projects*.

L'educació entre iguals és un **“procés d'aprenentatge no formal que atorga empoderament, confiança i autonomia als joves independentment del seu origen”**.⁶

L'educació entre iguals es produeix quan **els joves duen a terme activitats informals o organitzades amb els seus companys, durant un període de temps, per desenvolupar els seus coneixements, habilitats, creences i actituds que els permetin ser responsables d'ells mateixos i dels altres i puguin crear un espai on se sentin bé, segurs i respectats**.⁷

L'educació entre iguals es basa en la idea que “els joves són els experts en la seva pròpia vida i, per tant, són el millor punt de partida de qualsevol procés d'aprenentatge”.⁸ L'educació entre iguals permet que els joves afrontin amb eficàcia els problemes que els afecten. El procés pot ser en part social, per la qual cosa s'estableixen fòrums perquè els joves explorin noves fronteres, ajudin a resoldre problemes i permetin que les persones en posicions d'autoritat compreguin millor el punt de vista de la joventut.

Encara que sembli obvi, l'èxit de les iniciatives d'educació entre iguals rau, principalment, en la capacitat d'un mateix per considerar realment els joves com a socis iguals. Segons el llibre *DOmino*, elaborat pel Consell d'Europa:

- Els joves són experts preparats. Tenen una perspectiva única sobre els problemes que els afecten i sovint “poden fer que les coses es facin realitat”.
- Els joves, com a models a seguir per al seu grup d'iguals, tenen el potencial de demostrar estils i enfocaments de comunicació efectius. Això es pot aconseguir a través de tallers i jocs, música i mitjans de comunicació, debats o narració d'històries (*storytelling*).
- Quan els recursos són limitats i s'ha d'arribar a un gran nombre de persones, l'educació d'iguals en grup té un efecte multiplicador. Aquest tipus de programes també té un efecte de cascada informal, la qual cosa “fa córrer la veu” en una comunitat local.
- Si se'ls encoratja i se senten recolzats, els joves poden controlar el procés d'educació i d'intercanvi d'informació. Que això passi o no depèn de la configuració del programa que s'estigui aplicant. L'educació d'iguals en grup pot ajudar a fomentar la participació dels joves en programes d'educació formal i informal.

Nota: EPTO se centra en l'educació entre iguals per, amb i per a joves, però es pot utilitzar amb moltes poblacions i grups d'edat per a diversos objectius.

On es troba l'educació entre iguals?

L'educació entre iguals es pot fer en qualsevol entorn on els joves se sentin còmodes: a escoles i universitats, clubs, esglésies, centres comunitaris, llocs de treball, al carrer, a Internet... Es pot dur a terme en grups reduïts o només entre dues persones.

⁶ Centre de Recursos per a la Diversitat Cultural Juvenil (SALTO Youth Cultural Diversity Resource Centre). *PEERing In PEERing Out: Peer Education Approach in Cultural Diversity Projects*.

⁷ Adaptat del Fons de Població de les Nacions Unides i de Youth Peer Education Network. *Youth Peer Education Toolkit. Training of Trainers Manual*, Nova York (EUA), 2005.

⁸ Centre de Recursos per a la Diversitat Cultural Juvenil (SALTO Youth Cultural Diversity Resource Centre). *PEERing In PEERing Out: Peer Education Approach in Cultural Diversity Projects*.

L'educació entre iguals pot ser tan senzilla i informal com quan el teu amic t'ensenya a maquillar-te, a fer malabars, a tocar un instrument musical, a arreglar el radiador... També pot ser més "formalitzat". Aquests són alguns exemples d'activitats d'educació entre iguals per a joves:

- **A les escoles:** formar un grup de formadors entre iguals que puguin sensibilitzar altres joves sobre temes concrets (per exemple, organitzant un taller de dues hores a l'aula, participant en una setmana o un dia temàtic a l'escola, contribuint a una activitat externa amb els companys...).
- **A les organitzacions juvenils o centres juvenils:** formar un grup de formadors entre iguals que puguin organitzar activitats específiques per als altres membres (per exemple, a través de tallers, esport, exposicions, música, teatre, educació al carrer...).
- **En els moviments juvenils:** escoltes i guies, entre d'altres, fa anys que utilitzen l'educació entre iguals. Alguns d'aquests grups podrien rebre formació sobre temes que els agradaria tractar i fer debats entre tots (per exemple, sobre com tractar les diversitats culturals a l'hora d'organitzar colònies a l'estranger).
- **A les institucions per a delinqüents joves:** formar un grup de formadors entre iguals que puguin donar suport als nouvinguts (per exemple, negociant les normes bàsiques, sensibilitzant sobre els estereotips, prenent més consciència dels seus drets i responsabilitats com a ciutadans...).
- **Als mitjans de comunicació:** formació de joves periodistes sobre com ajudar i orientar els companys en el tractament de qüestions sensibles, sobre com utilitzar tècniques i materials específics...
- **En grups polítics, en un grup de voluntaris, en un centre comunitari, en una institució sanitària, en un grup d'estudiants, al teu barri, amb els teus amics i familiars, al teu gimnàs...**

Peer Education Diagram

Educació entre iguals en entorns informals:

El JOVE A ensenya alguna cosa (com teixir) al JOVE B.



És possible que hagis sentit parlar d'una gran varietat d'enfocaments relacionats amb els iguals. En la majoria d'aquests enfocaments, hi ha algun tipus d'educació involucrada, de manera que "educació entre iguals" és un terme general molt ampli que pot encaixar en molts altres enfocaments: capacitació entre iguals, informació entre iguals, revisió entre iguals, lideratge entre iguals...

Què és la formació entre iguals?

4.1. Un procés horitzontal

El mètode de formació entre iguals es basa en la creença que **els joves transmeten als seus companys un missatge que sovint és més creïble i eficient que quan és lliurat per figures d'autoritat**. A diferència dels entorns d'educació formal, en els quals la transmissió del coneixement és vertical (normalment, una conferència impartida per un professor als seus alumnes), la formació entre iguals és un procés horitzontal en què els companys s'eduquen els uns als altres amb un esperit d'aprenentatge mutu. Se suposa que tots els individus són alhora aprenents i professors i que el coneixement d'un grup és necessàriament més gran que el coneixement d'un sol individu.

Els mètodes de formació entre iguals s'han emprat al llarg dels anys, des de la defensa de les teories d'Aristòtil fins a sistemes educatius conjunts, que van ser molt populars a Europa al segle XVIII.

La formació entre iguals és ara una forma cada cop més important d'educació no formal en el sector juvenil, que ofereix oportunitats per a l'empoderament dels joves mitjançant el desenvolupament de l'autoconeixement, la consciència social, les habilitats o els talents especials, les competències interculturals i els projectes comunitaris.

Requereix una reflexió pedagògica sobre com ajudar els joves a llarg termini perquè desenvolupin competències com la mentalitat de creixement, l'autoconeixement, la confiança en un mateix, habilitats comunicatives, habilitats de treball en equip, habilitats per parlar en públic, habilitats d'assessorament, habilitats de lideratge, etc. Per tant, implica dissenyar processos de formació adreçats a joves, definir els resultats d'aprenentatge i crear mecanismes de suport als joves en l'avaluació, la millora i la transferència constant de les seves competències en la seva vida personal i professional.

4.2. Una forma d'acció social

L'educació no és mai neutral. O bé està dissenyada per mantenir la situació existent, imposant la cultura, els coneixements i els valors dominants, o bé està dissenyada per alliberar les persones i ajudar-les a esdevenir membres de la societat crítics, creatius, lliures, actius i responsables.

La gent actuarà sobre els temes que li provoquin sentiments intensos. La formació és una manera d'identificar **ara** qüestions d'importància per als joves, mitjançant la generació de pensament crític i de motivació per participar en l'abordatge d'assumptes socials o polítics.

La formació entre iguals és, com a procés independent, una acció política que facilita la participació dels joves en la societat. A través de la formació, els joves experimenten microcosmos interculturals, aprenen a articular valors i inquietuds, adquireixen habilitats valuoses i poden motivar-se per emprendre accions socials o polítiques. Tant si són actors socials o polítics conscients, com si només es limiten a viure el dia a dia, els joves tenen influència en diversos sectors. El gran potencial que tenen per fer contribucions positives a la societat amb consciència i intenció no s'ha aprofitat del tot.

Educar i brindar suport als joves com a agents de canvi de qualsevol tipus poden, en definitiva, inspirar una evolució general de la cultura global. Els adults, les organitzacions i les institucions poden tenir en compte les perspectives i les necessitats dels joves a l'hora de prendre decisions. Si la cultura juvenil general té una consciència intercultural i demostra noves competències per poder tenir èxit en un món divers, molts altres sectors de la societat seguiran els mateixos passos.

Alguns exemples de bones pràctiques sobre l'educació entre iguals en la informació juvenil d'Europa:

Els escoltes de JUUUPORT

El projecte

JUUUPORT.de és una plataforma nacional d'assessorament en línia per a joves que tenen problemes a la xarxa. Els escoltes de JUUUPORT, que són voluntaris i adults joves d'arreu d'Alemanya, ajuden els seus companys amb problemes en línia, com el ciberassetjament, l'estrès a les xarxes socials, les estafes digitals i el robatori de dades. L'assessorament a través del formulari de contacte o de missatgeria (WhatsApp) garanteix la protecció de dades i és gratuït.

A més de l'assessorament, s'ofereixen seminaris en línia per a escoles, casals de joves i associacions, per exemple. Aquests seminaris els duen a terme els escoltes de JUUUPORT.

Els escoltes

Tots els escoltes de JUUUPORT passen per un curs de formació de tres dies. Els entrenaments els realitzen adults experts juntament amb escoltes experimentats. Durant la formació, els candidats a escolta aprenen les nocions bàsiques més importants per a la seva tasca de consultoria a JUUUPORT de la mà d'experts en àmbits com dret, Internet i consultoria en línia.

La Unió

JUUUPORT e.V. és una associació sense ànim de lucre que ofereix ajuda als joves amb problemes a Internet i defensa una gestió respectuosa de la comunicació en línia. L'associació dona suport a la plataforma nacional d'assessorament en línia www.JUUUPORT.de, en la qual els joves s'assessoren mútuament si tenen

problemes a la xarxa, o, per exemple, si són assetjats o estafats. A banda de JUUUPORT.de, la plataforma d'assessorament i ajuda jugend.support també pertany a l'associació. Aquí, els infants a partir de dotze anys i els adolescents poden trobar consells d'autoajuda en línia quan estan estressats, així com una descripció general dels centres d'informació i assessorament reconeguts a Alemanya.

JUUUPORT.de va ser creat per l'Autoritat Estatal de Mitjans de Comunicació de la Baixa Saxònia. La plataforma compta amb el suport de l'associació JUUUPORT e.V., els membres de la qual inclouen l'NLM i les següents autoritats estatals de mitjans de comunicació: Autoritat de mitjans de comunicació estatal de Bremen, Autoritat estatal de comunicació de Baden-Württemberg, Autoritat de mitjans de Renània del Nord-Westfàlia, Autoritat de mitjans de Renània-Palatinat i Autoritat de mitjans de Mecklenburg-Pomerània Occidental.

Altres patrocinadors són el Techniker Krankenkasse, la fundació NORDMETALL, la fundació Stüllenberg i la fundació Sparda-Bank Hannover.

Vertti, una iniciativa d'informació juvenil entre iguals a Finlàndia

El projecte

Vertti és una iniciativa d'informació juvenil entre iguals, finançada per una subvenció del Ministeri d'Educació, que va començar com un projecte pilot a la regió de Turku, a Finlàndia, el 2007. La idea era provar un nou tipus de model d'informació entre iguals, i un dels objectius era fomentar i implicar els joves en la planificació i la realització d'activitats d'informació juvenil a la seva escola. Els principis rectors eren mobilitzar les idees pròpies dels joves per millorar la disponibilitat de la informació juvenil a l'escola i desenvolupar la cooperació entre els treballadors municipals de joventut i les escoles. En la iniciativa Vertti, els estudiants de secundària d'entre tretze i setze anys que s'han ofert com a voluntaris per participar-hi reben una formació per convertir-se en oficials d'informació juvenil entre iguals (*Vertti information officers, VIO*).

Com que la iniciativa Vertti és un esforç conjunt entre els centres educatius i els serveis municipals de joventut, cal implicar-hi tres persones diferents: 1) un estudiant de secundària que vulgui ser VIO; 2) una persona de contacte a l'escola, com ara un director, un delegat d'estudiants o un professor; i 3) un treballador de joventut que coordina els VIO. Després del projecte, la iniciativa d'eficàcia demostrada ha esdevingut una part elemental del treball juvenil a nou municipis de la regió de Turku.

La iniciativa està coordinada pel Centre de Treball Juvenil de la Secció d'Oci de l'Ajuntament de Turku, però la cooperació en la planificació i implementació en els municipis que hi participen cobreix tots els empleats de joventut que treballen com a coordinadors de Vertti.

Per a més informació: [Bones pràctiques ERYICA](#)

Watch Your Web (Infoscouts), Alemanya

El projecte

Watch Your Web és un projecte d'informació juvenil i d'alfabetització de mitjans orientat a la protecció del consumidor a les xarxes socials des de 2003 a Alemanya. Té com a objectiu sensibilitzar els joves per a un ús responsable de les dades en línia. A més d'un portal d'informació, una revista de vídeo i fullets informatius, el projecte també utilitza l'enfocament *Peer-to-Peer* i implica els joves en la informació.

Organitza formacions perquè els joves es converteixin en els anomenat Infoscouts (infoescolta). Els Infoscouts de Watch Your Web ajuden els altres a utilitzar els mitjans digitals d'una manera segura i responsable. Tracten problemes i mostren pràctiques segures. Qualsevol jove entusiasta d'entre catorze i vint anys interessat en els mitjans de comunicació pot convertir-se en Infoscout. Els Infoscouts assumeixen la responsabilitat d'estar disponibles com a persones de contacte per a temes relacionats amb la seguretat a Internet a l'escola, en grups de joves i en línia. Són formats en àmbits com la privadesa de dades, la seguretat de telèfons intel·ligents, la protecció del consumidor i el ciberassetjament, i també aprenen mètodes que els permeten transmetre els seus coneixements als altres. Qualsevol Infoscout està obligat a organitzar un esdeveniment sobre un tema concret, que pot ser un taller, una presentació, una acció organitzada, una hora de consulta i moltes coses més. Per a l'exercici de les seves funcions, reben i creen materials amb els quals poden informar altres joves sobre els temes seleccionats.

Per a més informació: [Bones pràctiques ERYICA](#)

Els límits de les activitats juvenils entre iguals i com mantenir la motivació

Els companys han de tenir una visió clara del seu paper en el projecte. El rol s'ha d'aclarir en col·laboració amb l'equip del projecte. Els companys rebran formació, sabran de quines activitats concretes són responsables i quant de temps han d'invertir-hi. No oblidis la regla general: **els companys són aprenents, que ajuden els treballadors de la informació juvenil.** No al revés!

Per tant, mantenir un equip de companys de joves motivat requerirà la dedicació del treballador d'informació juvenil en el seu procés d'aprenentatge. **Comprova sempre els recursos, proporciona orientació i ofereix ajuda als joves.** Finalment, els treballadors d'informació juvenil seran responsables de l'impacte de les activitats entre iguals.

Els companys han d'obtenir informació definida sobre quin és el seu benefici de planificar i impartir les activitats del projecte. El benefici pot ser l'aprenentatge (TC) o

l'experiència laboral (voluntari) en determinats camps, noves connexions i autode-senvolupament en comunicació, habilitats de planificació, etc.

Fer el que a un li agrada és una poderosa font de motivació. Es tracta d'explorar les competències dels companys, així com les seves preferències i interessos, i implicar a tothom en els processos als quals puguin i estiguin disposats a contribuir al màxim. Treballar en àrees en què són competents beneficiarà el projecte o treball i, alhora, donarà als companys una gran satisfacció i la sensació de realització.

La motivació dura més temps si els companys poden posar en pràctica les seves iniciatives i es fan seus el projecte o l'activitat. Cal donar propietat als joves, compartir la presa de decisions amb ells i brindar-los espai per realitzar les seves idees. Adquirir habilitats per executar una iniciativa entre iguals també augmenta la seva sostenibilitat.

L'estímul contribueix en gran mesura a motivar els companys que t'envolten. Els missatges com ara: "Has fet una bona feina" o "Has estat genial", entre d'altres, no només garanteixen als teus companys que el seu esforç ha donat fruits, sinó que també els motiven a continuar la feina i a mantenir-se positius.

No hi ha res més descoratjador que un líder d'equip que defuig el seu paper com a persona de referència i atribueix la culpa o la responsabilitat als membres individuals de l'equip. En aquest sentit, sigues un bon exemple.

Tingues una comunicació honesta amb els teus companys! Proporciona'ls informació sobre què passa amb les seves idees, els seus projectes o les seves activitats. Si disposen d'una imatge general, tindran la sensació que formen part d'una idea, un projecte o una activitat, i que són subjectes, no objectes.

L'ús d'eines digitals té efectes engrescadors entre companys. La generació jove prefeix un accés fàcil a eines, documents i intercanvis d'informació. Si aquests aspectes són complicats, poden esdevenir un factor descoratjador.

Per acabar, passa-t'ho bé! Celebrar els èxits i organitzar esdeveniments al final del curs (escolar) o del projecte té un efecte de creació d'equips i manté el grup en marxa.

Curs de formació per a iguals: Així ho hem fet nosaltres

Ara ja coneixes el context de la informació i l'assessorament juvenils, així com que el *peer-to-peer* no té res a veure amb les fruites. És hora d'aprendre a implementar un curs de formació entre iguals adreçat a joves al teu centre d'informació juvenil. Et proporcionarem una mica de formació teòrica, mètodes i eines molt pràctiques per impartir aquest curs de formació amb estàndards de qualitat. Provat i demostrat! Comencem la presentació dels propòsits i objectius del curs de formació?

Propòsit:

Capacitar els joves perquè esdevinguin dinamitzadors de grups juvenils i multiplicadors d'informació mitjançant les diferents eines d'informació juvenil.

Objectius per als participants:

- Aprendre sobre l'educació entre iguals i sobre com organitzar activitats d'informació juvenil per als seus companys a nivell local.
- Millorar les seves competències en comunicació, planificació, gestió del temps, dinàmiques de grup i altres.
- Aprendre a fer servir les diferents eines d'informació juvenil amb altres joves.
- Planificar activitats o sessions locals per als seus companys.

Durada recomanada:

Cinc dies laborables complets (pot impartir-se en quatre dies, però els participants van dir que era massa intens).

Visió general del programa:

Tingues en compte el codi de colors d'aquest programa: veuràs que els capítols d'aquest manual tenen els mateixos colors que algunes de les parts del programa. Això et servirà més endavant per referir-te a una àrea determinada.

A més, trobaràs alguns codis de números i lletres; no et preocupis, és fàcil descodificar-los! Cada petit codi correspon a un mètode determinat d'aquest manual. Només cal que miris la taula de continguts i en consultis la referència!

	Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5
	Arribada	Esmorzar	Esmorzar	Esmorzar	Esmorzar
	Registre d'entrada D5, D6	Registre d'entrada D5, D6	Registre d'entrada D5, D6	Registre d'entrada D5, D6	Registre d'entrada D5, D6
10:00	Presentació. Activitat de formació de grups A1	Informació juvenil: Presentació i introducció del centre d'informació juvenil B1	Experimentar amb les eines B2.1	Preparació de la pràctica entre iguals C2.2, C2.3	Preguntes i respostes sobre competències d'assessorament D
11:30	Descans	Descans	Descans	Descans	Descans
12:00	Regles bàsiques. Expectatives, pors i aportacions A2, A3	Experimentar amb les eines B2.3	Com esdevenir educador entre iguals? C2	Preparació de la pràctica entre iguals C2.3 + Sessió opcional per a mentors C2.4	Planificació d'accions en equips C3.1
13:30	Dinar	Dinar	Dinar	Dinar	Dinar
15:00	Introducció a l'educació entre iguals: ExPEERience (1/2) C1	Experimentar amb les eines B2.1		Pràctica entre iguals (1/2) C2.3, C2.4	Presentació de cada projecte C3.1
16:30	Descans	Descans		Descans	Descans
17:00	ExPEERience (2/2) C1	Experimentar amb les eines B2.1	Visita a un centre d'informació juvenil (opcional) B1.3	Pràctica entre iguals (2/2) C2.3, C2.4	Avaluacions orals i escrites A4, D5, D6
	A4 Check out	Registre de sortida A4		Reunió informativa i identificació de necessitats C2.3	
		Grup reduït de debat per a adults D5, D6		Grup reduït de debat per a adults D5, D6	Cloenda A4

Tingues en compte que aquesta és només una proposta d'estructura per al curs de formació. **Pots ser flexible** a l'hora de modificar les activitats i els mètodes i adaptar-los a les necessitats del teu grup al qual van destinats. A més, si ja ets un empleat d'informació juvenil i treballes amb un grup de joves en la teva feina diària, pots implementar aquesta estructura per a cada sessió un cop a la setmana. Depèn de tu com fer que funcioni!

Tot i així, per a una experiència completa, **recomanem que es cobreixin totes les àrees temàtiques:**

- Integrar el grup i vetllar per la dinàmica grupal, i tancar el procés en finalitzar.
- Presentar el concepte d'enfocament *Peer-to-Peer* (educació entre iguals).
- Presentar el context dels serveis d'informació i assessorament juvenils.
- Donar-los l'oportunitat de preparar-se, realitzar una sessió informativa utilitzant diversos temes i eines, i exposar els resultats de l'aprenentatge.
- Presentar-los diverses eines que puguin utilitzar entre companys.
- Planificar activitats de pràctica local.
- Si en el curs de formació tens previst comptar amb adults com a personal treballador d'informació juvenil, assegura't de donar-los l'oportunitat d'aprendre també i d'incorporar-los al grup i al curs de formació.

Creació de les bases del grup

Què és un grup?¹⁰

Segons el T-Kit 6: Training Essentials, des d'un punt de vista educatiu, les persones que es formen juntes mentre comparteixen sovint el mateix allotjament els anima a viure una experiència única que pot ajudar-les en el seu aprenentatge de moltes maneres.

Els **avantatges inclouen:**

- Aprendre conjuntament i **compartir experiències**.
- **Aprendre els uns dels altres.** En l'educació d'iguals en grup, les persones comparteixen la seva experiència i, com a models positius, també poden modelar el comportament i les actituds dels seus companys.
- Un **context d'aprenentatge protegit** en una situació artificial.
- **Millorar la comunicació** en una organització, quan els integrants d'una organització es formen junts.
- Conèixer **gent nova** i crear xarxes noves.

Aquesta forma d'existència residencial és beneficiosa per al procés de formació, amb algunes pautes tal com es comenta a continuació. Cal assegurar-se que tots els participants passen la nit al mateix lloc per permetre que tothom hi participi de la mateixa manera. Un problema comú per als estudiants en un esdeveniment internacional o interurbà a la seva ciutat o al seu poble és trencar les seves rutines normals i evitar distraccions personals o professionals.

Etapas del desenvolupament del grup

Com a punt de partida bàsic, cada grup de formació és diferent. Cada grup està constituït per individus diferents, que provenen, potser, de moltes organitzacions diferents i d'orígens culturals, socials i educatius diversos. La gent arriba amb les seves expectatives professionals i personals, amb els seus valors i prejudicis, amb les seves pròpies motivacions i amb el seu bagatge personal, que pot estar ple de coses

¹⁰ Consell d'Europa i Comissió Europea, *T-Kit 6: Training Essentials*, p. 81-82.

més o menys importants que els mantenen connectats al seu món "normal". Tots o qualsevol d'aquests aspectes poden tenir una gran influència en el grup, en el procés formatiu i en la dinàmica i l'evolució de la vida grupal. Si cada grup és diferent, es dedueix que hi ha tantes dinàmiques de grup com grups hi ha.

El manual [Handbook for People Working with Youth Groups](#) ens ofereix aquesta corba d'etapes de desenvolupament del grup:

Etapes del desenvolupament del grup



Formació	Tempesta d'idees	Definició de normes	Execució	Deformació
"On som? Què passarà? Qui són aquestes altres persones?"	"On és el meu lloc? A qui he d'escoltar? Per què m'estàs donant ordres?"	"Sí, ho podem fer!"	"Ja ho hem aconseguit! Continuem!"	"Tot s'acabarà aviat. Ens acomiadem".

Quin és el paper de l'assessor en cadascuna d'aquestes etapes? Trobaràs les respostes als nostres manuals preferits per a l'assessorament de grups. Per obtenir consells i suggeriments més teòrics però molt pràctics sobre com funcionen les dinàmiques de grup, consulta el manual [Handbook for People Working with Youth Groups](#), a partir de la pàgina 43, i el [T-Kit 6: Training Essentials](#), a partir de la 81.

A continuació, trobaràs alguns dels nostres mètodes que hem utilitzat en el nostre curs de formació per establir la base perquè el grup continuï amb el tema general del curs.

A

Mètodes de formació i tempesta d'idees

Entenem que no t'has saltat el capítol anterior sobre els grups i que saps què cal fer en cada etapa del desenvolupament del grup. Però si t'ho has saltat... fes-hi una ullada per saber què passa a les diferents fases de grups abans de continuar.

En aquesta secció (A) aprendràs quins mètodes hem utilitzat perquè el grup es formés i fes una tempesta d'idees i potser trobaràs inspiració per a la teva metodologia d'entrenament. Així és com ho hem fet nosaltres!

A1. Per entrar en contacte

A1.1 Joc de noms: 2, 4, 8

Materials necessaris

Cap.

Instruccions

Primer, les persones es presenten per parelles i s'aprenen els noms de memòria. Aleshores, dues parelles es troben i han d'aprendre el noms dels altres. Després d'això, dos grups de quatre es reuneixen i coneixen vuit noms. Finalment, ens reunim amb tot el grup i es demana a algú que digui tots els altres noms del seu equip. Potser algú sap els noms de tots els membres del grup? Demana'ls que els diguin en veu alta.

Durada

10 minuts.

A1.2 Per trencar el gel: joc de zombis

Materials necessaris

Una cadira per a cada participant i una addicional, amb música per a un ambient més agradable.

Instruccions

Un joc estratègic en què el grup ha d'evitar que un jugador s'assegui en una cadira. Es pot jugar en dos nivells: al primer nivell, hi ha un "zombi" (una cadira) que juga contra el grup, i al segon nivell, dos "zombis" (dues cadires).

1. Prepara l'habitació. Les cadires s'han de col·locar en qualsevol punt de la sala en un ordre aleatori, mirant cap a direccions aleatòries. Assegura't que hi hagi prou espai per caminar entre les cadires i es pugui seure, si cal.
2. Demana als participants que s'asseguin en una de les cadires (una cadira s'ha de deixar buida).
3. Presenta la situació: hi ha un poble en què tothom viu en una casa, però hi ha una casa buida. Arriben notícies que un zombi ve cap al poble i està disposat a apoderar-se'n. El grup s'ha d'assegurar que el zombi no s'assegui a la cadira buida. Regles principals: hi ha una sola cadira per persona, no es pot tocar el zombi, no es poden moure les cadires en cap direcció, i el zombi camina a ritme lent.
4. El seu objectiu és protegir el poble del zombi durant un minut. Al cap d'un minut, el zombi se'n va.
5. Deixa un minut per preparar-los quan el "zombi" no hi sigui i no pugui sentir res (per cert, tu ets el zombi!).

Instruccions

6. Posa música alta (potser una mica de música temàtica d'*Els caçafantasmes?*) i comença a caminar lentament intentant apoderar-te de qualsevol cadira lliure. Si el grup no té èxit des de l'inici, dona'ls un minut més per replantejar la seva estratègia. Aleshores, torna a provar-ho.

L'exercici finalitza amb una reflexió sobre les emocions, el procés grupal i els esforços individuals per a l'èxit de tot el grup.

Durada

20-40 minuts.

A1.3 Activitat de creació de grup: el repte del grup

Materials necessaris

Paper per anotar-hi les tasques i altres materials de formació tradicionals a la teva elecció.

Instruccions

Aquesta activitat pretén crear un ambient de treball positiu i eficaç i un sentit de grup com a equip.

Objectius:

- Interactuar directament amb tots els altres participants.
- Tractar temes relacionats amb el curs de formació.
- Conèixer l'espai.

Preparació

- Tasques per a "Missió Impossible" en una pissarra o un PowerPoint.
- Configuració de la música.

Mètodes i metodologia (instruccions pas a pas)

Els participants reben una llista de tasques i se'ls diu que tenen 45-60 minuts per dur-les a terme. Aleshores, l'equip surt de la sala i hi torna al cap de 45-60 minuts. Els orientadors poden fer servir un efecte sonor o crear un so que indiqui la finalització de cada tasca. Les tasques podrien ser:

1. Esbrinar els noms de tot el personal del recinte.
2. Comptar quants esglaons tenen les escales del local.
3. Buscar un joc infantil popular de la zona i juga-hi en equip.
4. Fer una llista amb el que els agradaria fer a les tardes.
5. Construir una escultura humana que representi la informació juvenil.
6. Recollir cinc ous de la gent que viu a la zona.
7. Descobrir quin participant és el més gran i quin és el més jove, quins participants tenen l'aniversari el mateix dia, quins tenen l'aniversari la mateixa setmana i quins el mateix mes.
8. Fer una foto de tots els participants amb una vaca, una barca o un arbre.
9. Fer una foto de grup.
10. Fer una paròdia breu (de tres minuts) amb les paraules o els conceptes següents: ioga, raspall de dents, inclusió, infants i òpera. I que sigui una llegenda o una notícia política d'última hora.

Instruccions

11. Trobar vint raons per les quals ara mateix és millor ser al recinte que tornar a casa.
12. Crear un mapa del lloc i de l'entorn proper.
13. Descobrir quin continent ha estat el més visitat pel grup. (excepte Europa, és clar!)
14. Fer una llista amb el llibre preferit de cada participant.
15. Cantar una cançó amb tot el teu grup.
16. Escriure i recitar un poema.
17. Elaborar un origami.
18. Portar deu peces de fusta.
19. Que cadascú faci deu bombes d'aigua.
20. Amagar-nos tots durant deu minuts.
21. Escriure maneres de dir "Hola" en deu idiomes diferents.
22. Canviar-se almenys una peça de roba amb altres persones del grup.

Després de la presentació dels resultats i de l'activitat, es fa una posada en comú. Algunes qüestions orientatives poden ser:

- Com et sents ara?
- Com ha anat tot? Com has aconseguit complir aquestes tasques? Quines lliçons podem extreure d'aquesta experiència?
- Has experimentat alguna cosa que t'agradaria repetir aquesta setmana?
- Has experimentat alguna cosa que t'agradaria evitar aquesta setmana?

A partir d'aquesta posada en comú, es demana als participants que acordin les regles bàsiques del grup i que estableixin alguns principis rectors per a la setmana següent per garantir un ambient de treball agradable i respectuós.

Durada

60-90 minuts.

A2. Establiment d'acords amb el grup

A2.1 Acords amb el grup

Materials necessaris

Fulls A4 i colors.

Instruccions

Demana als participants que s'agrupin en equips de tres i que presentin almenys dues propostes per equip, sobre quins han de ser els acords que tots els membres del grup haurien d'acordar i seguir durant la durada del curs de formació. Els acords han d'ajudar el grup a sentir-se bé i a treballar de manera eficaç.

Cada vegada que un equip comparteixi les seves propostes, escriu-les en un paper o en una pissarra i pregunta si tot el grup hi està d'acord. Deixa la llista oberta i repassa-la cada matí.

Fins i tot, pots demanar als participants que la signin amb els seus noms.

Alguns exemples podrien ser: que durant la sessió es parli amb un to de veu baix, que es respectin els torns de paraula, etc.

Durada

15-25 minuts.

A2.2 La promesa del grup

Materials necessaris

Una cartolina o una pissarra i retoladors.

Instruccions

Recomanem fer aquesta activitat. La sessió pretén elaborar una promesa col·lectiva d'allò que farà el grup per treure el màxim profit del temps que passin plegats.

Què farem tots junts i quins són els principis bàsics que ens guiaran?

Objectius:

- Establir un sentiment de pertinença a una comunitat (d'aprenentatge) a punt d'emprendre un viatge col·lectiu.
- Valorar l'oportunitat de la participació autoregulada.
- Expressar i aclarir necessitats personals dins d'un grup.

Instruccions

Indicacions:

1. Explica als participants que una "promesa de grup" reuneix els compromisos que, com a grup, estem disposats a assumir perquè cadascun de nosaltres puguem aprofitar al màxim el temps que passem junts. Una "promesa de grup" sempre es pot revisar, sobretot quan algú no pot complir les promeses.
2. Escriu "Promesa de grup" a la part superior d'una pissarra o d'una cartolina.
3. Demana als participants que pensin una paraula que expressi la necessitat que tenen de sentir-se segurs i còmodes en un grup.
4. Quan tots tinguin la seva paraula, demana'ls que la diguin per torns. Si tothom hi està d'acord, escriu-les a la pissarra. Assegura't que tothom estigui d'acord en un significat comú de cada paraula. Potser sortirà diverses vegades la mateixa idea, així que acordeu entre tots una paraula que l'expressi.
5. Un cop tothom hagi compartit la seva paraula, afegiu-ne algunes més, si cal, o tracteu normes específiques que caldria discutir més a fons en un grup de joves (com arribar a un acord sobre com passar el temps lliure després de la formació, sobre el consum d'alcohol, la neteja de l'espai, etc.).
6. Llegeix totes les paraules en veu alta, fins que la llista estigui completa.
7. Demana un consens general sobre el compliment de la promesa del grup.
8. Penja el contracte a la sala on sigui visible per a tothom. Si el grup es reuneix durant diverses sessions, recorda portar el contracte a cada sessió.
9. Explica al grup que tothom és lliure de repassar la promesa sempre que calgui debatre sobre alguna cosa.

Durada

5-10 minuts depenent de la mida del grup.

A3: Implicació del grup en el procés de formació

A3.1 La matriu d'accions

Materials necessaris

Cartolina o pissarra i retoladors.

Instruccions

Elabora una taula de responsabilitats voluntàries per a cada dia i demana als participants que signin la matriu amb el seu nom:

- **Un encarregat de la puntualitat** (una persona s'assegura que la gent arribi puntual).
- **Una encarregat de la neteja** del lloc al final del dia (s'assegura que el lloc estigui llest per a l'endemà al matí).
- **Un animador** (s'encarrega d'infondre ànims al grup quan ho necessita).
- **Guru de les xarxes socials** (realitza una breu impressió o resum del dia, potser una imatge o un GIF, que es pot publicar a les xarxes socials).

Durada

5 minuts de preparació, 5 minuts de signatures.

A3.2 Expectatives, pors i aportacions

Materials necessaris

Notes adhesives (*Post-it*) de 3 colors (3 notes adhesives, una de cada color, per participant), i 3 pissarres.

Instruccions

Al començament de la majoria dels tallers, pot passar que els participants sentin una mica d'ansietat o fins i tot por, i cal tranquil·litzar-los. Un exercici per "trencar el gel" just abans de començar pot ajudar a reduir aquesta ansietat i establir un to còmode i d'acceptació. L'objectiu d'aquesta activitat és que els participants puguin indicar ells mateixos, de manera privada i confidencial, les seves expectatives, les pors (què cal evitar) i les seves aportacions sobre temes de taller. També permet que els participants es presentin, cosa que els ajudarà a implicar-los més plenament en el taller.

Objectiu: vincular el mòdul a les necessitats dels participants.

Instruccions

Indicacions:

1. Distribueix tres notes adhesives de diferents colors a cada participant. Digues als participants que no posin els seus noms a les notes.
2. Demana'ls que escriguin en una de les notes què els agradaria aconseguir amb el taller. Aquestes són les notes de les "expectatives". Demana als participants que escriguin una expectativa per nota. Especifica el color de les notes que correspondrà a les expectatives. Explica que les expectatives representen el que cada participant desitja, espera o voldria que succeeixi al taller.
3. Demana als participants que escriguin les seves "pors" en una altra nota d'un altre color.
4. Demana als participants que escriguin les seves "aportacions" en una altra nota d'un altre color. Explica que les aportacions representen el que cada participant dona o fa o el que podria contribuir al programa o al benestar del grup.
5. Demana als participants que col·loquin les notes directament a la pissarra, a les columnes segons si són expectatives, pors o aportacions.
6. A mesura que cada participant llegeix en veu alta les notes, els orientadors poden marcar o classificar les respostes, amb la qual cosa es genera una llista d'expectatives, una d'aportacions i una altra llista separada de "pors". Llegeix en veu alta les tres llistes que tens a la pissarra.
7. Analitza l'activitat debatent algunes o totes les preguntes següents.

Preguntes de discussió:

1. Heu observat algun tema comú quan els participants llegien les expectatives, les pors i les aportacions de les notes?
2. Hi havia algun aspecte en comú en els tipus d'informació que la gent revelava en les seves notes?
3. Sembla més segur revelar alguna informació perquè és una activitat anònima? Quina i per què?

Consells per a l'assessorament:

- Digues als participants que no posin els noms a les notes.
- És important explicar clarament què signifiquen "expectatives", "pors" i "aportacions" en aquesta activitat.

Referències:

Adaptat amb permís de © Warren J. Blumenfeld (ed.), *Homophobia: How We All Pay the Price*. Boston: Beacon Press, 1992. (Podeu trobar-lo als manuals *EPTO manual for peer trainers* i *Wants and Fears Card Activity*).

Durada

30 minuts.

A4. Reflexions i seguiment del procés

Quan involucris els participants en un procés d'aprenentatge (independentment de la durada del taller), pot ser útil revisar de manera regular els seus sentiments, les seves habilitats i els seus coneixements.

La majoria de la gent creu que el seguiment i l'avaluació són el mateix, però, de fet, són dos processos diferents. D'una banda, l'avaluació sol tenir lloc al final d'un projecte, i d'altra banda, el seguiment és un procés continu. Hi ha ocasions en què no és pràctic fer el seguiment i l'avaluació, per exemple, si la teva relació amb els participants és molt breu. Tot i això, una bona manera d'entendre el seguiment és com si fos un amic teu. Igual que qualsevol bon amic t'assenyalaria coses que potser no has pensat, el seguiment et permet veure una imatge més gran i prendre decisions proactives sobre la teva tasca.

En aquesta etapa, fins i tot et pots preguntar: per què hauria de dedicar temps a fer un seguiment i a avaluar? El motiu és que el seguiment i l'avaluació són increïblement útils a l'hora de garantir el teu progrés i el rendiment, ja que et poden alertar de qualsevol canvi que hagi de fer. Cal dir que la recollida d'informació pot semblar inicialment com una activitat addicional, però, si es gestiona bé, t'estalviarà molt de temps a la llarga i t'ajudarà a aconseguir millors resultats. A més, ni el seguiment ni l'avaluació no han de ser complexos. De vegades, l'únic seguiment que voldràs fer és preguntar als participants sobre els seus nivells d'energia perquè puguis decidir quan és un bon moment per fer una pausa. I el mateix passa amb l'avaluació: només hauries d'avaluar fins allà on puguis reflexionar i tenir en compte el temps de la gent.

Segurament, hi haurà moments en què la informació que reps no és exactament la que esperaves obtenir. Per exemple, és possible que descobreixis que només el 50 % dels participants ha gaudit del teu taller, o que algú no ha trobat el projecte gaire interessant. Però no deixis que això et desanimi! Recollir comentaris i opinions es fa per un motiu: ajudar-te a millorar allò que no funciona del tot bé i crear una millor concordança entre les teves intencions i el món real.

Aquí tens alguns exemples d'activitats que hem utilitzat com a rutina diària de seguiment durant el curs de formació. Vam anomenar aquest moment "Registre de sortida" i es va proposar de fer al final de la jornada; sol ser breu, ja que els participants estaven cansats. Hi ha una infinitat de possibilitats per a aquestes activitats i la creativitat sempre és benvinguda.

A4.1 Sota els núvols

Materials necessaris

Fulls de colors, tissors, retolador i paper adherent.

Instruccions

Aquesta activitat pretén avaluar d'una manera divertida l'estat d'ànim dels participants. Es pot realitzar en qualsevol moment del taller (a l'inici, durant la classe o al final de la jornada). També permet que participants verbalitzin el que senten en un moment concret de la formació.

Procés:

1. Retalla diversos fulls de colors en forma de núvols. A cada núvol, escriu-hi un adjectiu corresponent a l'estat d'ànim en què es podrien trobar els participants durant el taller: per exemple, divertit, motivat, curiós, cansat, decebut, satisfet, etc.
2. Demana a cada participant que es col·loqui sota el núvol que expressa l'estat d'ànim en què es troba. L'orientador també hi participa.
3. Quan tothom estigui en posició, convida els participants a mirar els altres membres del grup.
4. Convida els participants que vulguin a expressar-se verbalment. Per fer-ho, utilitza les preguntes següents.

Preguntes per debatre:

1. Algú vol explicar per què ha triat estar sota aquest núvol o aquest altre?
2. Els núvols expressen bé el vostre estat d'ànim? Veieu un altre terme que reflecteixi més concretament el vostre estat d'ànim?
3. En general, què en penseu de la jornada o del taller?

Durada

Entre 5 i 15 minuts.

A4.2 Escultor i fang

Materials necessaris

Espai buit.

Instruccions

Aquesta activitat permet que els participants expressin els seus sentiments de manera creativa. És útil fer-la al començament o al final d'una sessió, per tenir una idea de l'estat d'ànim del grup.

Indicacions:

Demana als participants que facin parelles, en les quals un dels membres farà una escultura amb el cos de l'altre membre, responent a la pregunta: "Com et

Instruccions

sents avui?”. Quan tothom hagi acabat, fes que cada parella presenti la seva obra o utilitza les preguntes de discussió que tens a continuació.

Després, indica'ls que intercanviïn els rols entre les parelles perquè l'escultura es converteixi en l'escultor.

Preguntes de discussió:

- Què hi veus? Com entens les escultures?
- Tot seguit, pregunta als autors sobre la seva composició: què has intentat representar?

Consells per a l'assessorament:

Pots fer que, a cada ronda de presentació, els artistes exposin breument la seva creació. Si l'escultura no és del tot entenedora, pots demanar al seu autor que li posi un títol.

Referències:

Manual del projecte FOTEL (*Forum Theatre Against Early School Leaving*):
www.fotel-project.eu/node/59

Durada

10 minuts.

A4.3 Discurs d'Oscar

Materials necessaris

Sense material i espai buit.

Instruccions

Aquesta activitat ofereix una manera divertida i alegre d'avaluar i destacar els resultats d'una activitat o taller, mitjançant l'ús del to de la famosa cerimònia dels Oscars en què els guanyadors pugen a l'escenari per expressar les seves reaccions.

Indicacions:

Si vols, pots muntar amb antelació un escenari bonic amb un taulell de lectura i cadires col·locades al davant de l'"escenari", i posar una música de celebració entre els discursos dels participants.

Aquests són alguns exemples de plantilles de discurs en què cada participant ha d'omplir els espais en blanc segons les seves pròpies experiències. Prèviament, escull tres o més frases de la llista per crear un model de "discurs d'Oscar" que utilitzarà cada participant:

- "M'agradaria donar-vos les gràcies per...".
- "Aquest taller/entrenament m'ha ajudat molt a...".
- "El moment que m'ha agradat més ha estat quan...".

Instruccions

- “Estic molt content de...”
- “Aquesta ha estat una gran oportunitat per...”
- “M'honora que...”
- “Em complau que...”
- “Abans de l'entrenament sentia/pensava..., però ara sento/penso...”
- “Estic satisfet perquè...”
- “El meu projecte d'educació entre iguals tindrà èxit, perquè...”

Demana als participants que vagin passant un per un pel lloc designat de la sala per pronunciar el seu discurs. Convida'ls a fer un aplaudiment en finalitzar. Repetiu el procés fins que tothom hagi pronunciat el seu discurs.

Consells per a l'assessorament: com a orientador, pots començar amb el teu propi discurs per iniciar el procés.

Durada

D'1 a 2 minuts per cada discurs.

A4.4 Avaluació d'un taller: activitat de cloenda “Tres, Dos, Un”

Materials necessaris

Fitxa de l'activitat de cloenda anomenada “Tres, Dos, Un”, una per participant.

Instruccions

Aquesta activitat tanca el taller i brinda una retroalimentació avaluadora als orientadors. Les preguntes animen els participants a reflexionar sobre què i com utilitzaran el que han après, i a formular preguntes. Es fa un resum del programa i es demana als participants que l'avaluïn, pel que fa al seu contingut i a l'aplicació a les seves necessitats individuals i organitzatives.

Indicacions:

1. Distribueix la fitxa de l'activitat de cloenda “Tres, dos, un” als participants.
2. Indica als participants que tindran aproximadament deu minuts per escriure les respostes a les preguntes.
3. Si el temps ho permet, extreu algunes conclusions de cada categoria, començant per “Què heu après avui?”. També pots demanar als participants que comparteixin la informació per parelles o per grups de tres o quatre.

Preguntes de discussió:

1. Què has après en completar les respostes a les preguntes de la fitxa?
2. Quin serà per a tu l'impacte més durador d'aquest taller?

Opcional: Recollir les fitxes com a formulari d'avaluació.

Referència: Adaptat amb autorització d'un taller presentat a la reunió anual del Consell Nacional de Desenvolupament del Personal. Permís d'ús concedit pel Consell Nacional de Desenvolupament del Personal, ©1994.

Instruccions

(Prepara un full A4 i deixa espais en blanc per a cadascuna de les preguntes següents):

FITXA DE CLOENDA "TRES, DOS, UN"

En relació amb el programa d'avui, completa el següent:

1. Tres coses que has après:
2. Dues coses que utilitzaràs:
3. Alguna pregunta que encara tinguis:

Durada

15-30 minuts, depenent del temps assignat per compartir les respostes.

B

Descobreix la informació juvenil

Tens el context sobre la informació juvenil a l'apartat d'"Introducció". Ara és el moment d'explicar-lo als teus participants. Si ho necessites, consulta els documents o la pàgina web eryica.org per obtenir més informació i recursos.

B1. Eines per presentar la informació juvenil en general i els Centres d'Informació Juvenil

B1.1 ActionBound en la informació juvenil

Materials necessaris

Preparació d'un qüestionari o ActionBound i un dispositiu mòbil per equip amb l'aplicació ActionBound instal·lada.

Instruccions

Prepara un joc creatiu per a equips reduïts amb l'aplicació ActionBound. Pots buscar inspiració per a les preguntes i tasques d'aquest ActionBound aquí:

actionbound.com/bound/P2PBerlin

Les tasques poden incloure:

1. Pensa i fes una foto d'una escultura viva que simbolitzi el teu equip.
2. Què significa "treball generalista d'informació juvenil"?
 - a. Serveis que ofereixen informació "especialitzada" per a joves, com ara suport a l'habitatge, assessorament laboral, etc.
 - b. **Enfocament centrat en l'usuari de la informació juvenil, que cobreix tots els temes que interessin als joves. Dona resposta a les necessitats dels joves d'una manera que a l'hora d'escollir tinguin totes les opcions al seu abast i que se'ls respecti l'autonomia i l'anonimat.**
 - c. Una àrea física confidencial que ofereix als joves informació rellevant per a les seves vides. La informació proporcionada depèn de les necessitats dels joves.
 - d. Implicar un tercer (dins o fora del Centre d'Informació Juvenil) en el treball amb una persona.
3. Llegeix i estudia els principis de la Carta Europea d'Informació Juvenil. Quina paraula clau (número de la llista) fa referència explícitament a la participació dels joves en la tasca d'informació juvenil? **Resposta correcta: 6.**
4. Quins d'aquests principis de la Carta Europea d'Informació Juvenil agrada més al teu equip? Estigues preparat per explicar-nos per què! ;)
5. Troba una persona que treballi o faci pràctiques a l'oficina de l'organització europea sense ànim de lucre, que s'ocupa del desenvolupament del servei d'informació juvenil, i fes-te una selfie amb aquesta persona **(si és factible en el teu cas).**
6. Què representa aquesta definició? "Proporcionar la informació sol·licitada sense recomanacions sobre l'ús, l'avaluació o la idoneïtat".
 - a. **Informar.**
 - b. Assessorar.

Instruccions

- c. Orientar.
7. Sou una agència de publicitat contractada per preparar un anunci sobre la participació entre iguals en la informació juvenil. Penseu tres raons per les quals els serveis d'informació juvenil (com ara els Centres d'Informació Juvenil) haurien d'implicar els joves en la prestació de serveis i digueu-les en veu alta davant de càmera durant trenta segons.
 8. Quina és, doncs, l'abreviatura (títol de resum) de l'organització que s'encarrega de tots els centres d'informació juvenil d'Europa? Escriu el nom en majúscules. **Resposta correcta: ERYICA.**
 9. Tria l'afirmació correcta per a les activitats entre iguals del treball d'informació juvenil:
 - a. El contingut que els joves han proporcionat no ha de ser modificat pel treballador d'informació juvenil.
 - b. És més fàcil organitzar activitats entre iguals en una organització burocràtica.
 - c. **Els companys no s'han de veure com a consellers d'altres joves.**
 10. Quins són els àmbits principals que cobreixen els serveis generalistes d'informació juvenil? Mira aquest vídeo breu i anota almenys 10 temes. Vídeo a [Vimeo](#).
 11. Cerca a Google el Centre d'Informació Juvenil més proper a la teva regió o al teu país i escriu-ne el nom i l'adreça.

Divideix el grup en equips de dues o tres persones, dona'ls codis QR amb l'enllaç d'ActionBound (o introdueix les tasques en un altre format de la teva elecció). Estableix un temps perquè els participants realitzin les tasques.

A ActionBound pots veure els resultats en línia. Dedicar una estona a mostrar els resultats al grup i finalitza amb aquells aspectes o dades més rellevants sobre la informació juvenil. Demana als participants que expliquin què és la informació juvenil amb les seves pròpies paraules.

Durada

45 minuts per realitzar les tasques.
15 minuts de tancament.

B1.2 Com preparar una bona presentació del Centre d'Informació Juvenil adreçada a joves

Materials necessaris

Projector, papers i altres materials creatius de la teva elecció.

Instruccions

Si els teus participants provenen de diferents ciutats i centres d'informació o fins i tot de diferents països, seria fantàstic demanar-los que coneguin més informació sobre els seus centres d'informació juvenil i que parlin amb els seus treballadors d'informació juvenil per preparar la presentació sobre les activitats que hi duen a terme. Demana'ls que ho facin com a deures i que ho presentin durant el curs de formació per a tot el grup.

Pots demanar-los que dibuixin el lloc on es troba el centre d'informació en un mapa imaginari a la pissarra.

TASCA:

Cada persona o equip que representa un servei d'informació té fins a cinc minuts de presentació creativa, per respondre breument aquestes preguntes i localitzar la seva organització al mapa:

- Nom de l'organització.
- A quin tipus de públic es dirigeix.
- On s'ubica.
- Quins temes d'informació juvenil tracta.
- Quins mètodes utilitza.
- Quines instal·lacions té.
- Disposen d'una xarxa juvenil entre iguals? En cas afirmatiu, què hi fan?

Durada

Preparació de tasques a casa.

Durant el curs de formació: 5 minuts per cada organització o equip.

B1.3 Visita a un punt d'informació juvenil (Bingo)

Materials necessaris

Bolígrafs i un full imprès de bingo per als participants.

Instruccions

Abans d'anar a visitar un centre o punt d'informació juvenil, anima els participants a explorar activament la feina que fan mitjançant una partida de bingo. Proporciona'ls l'enllaç al formulari de Google o la taula de bingo impresa amb [Youth Info BINGO](#) i la tasca durant la visita:

- Digues com a mínim tres temes que tracta el treball d'informació juvenil generalista.
- b. Què significa ERYICA?
- c. Quants principis hi ha a la Carta Europea d'Informació Juvenil?

Instruccions

- Quins són els temes d'informació més populars que busquen els joves en aquest punt d'informació?
- Què vol dir "informar"?
- Què vol dir "assessorar"?
- A quants joves dona servei aquest punt d'informació juvenil al mes?
- Digues almenys un motiu pel qual els serveis d'informació juvenil són importants.
- Quins dels principis de la Carta Europea d'Informació Juvenil agrada més al teu equip i per què?
- Com es diu el/la treballador/a del servei d'informació juvenil i quants anys fa que treballa en aquest àmbit?
- Esmenta com a mínim dos formats que permetin oferir la informació juvenil als joves.
- Digues una cosa nova que hagi descobert sobre la informació juvenil.

Després de la visita, comenta les respostes i descriu una visió general de l'estructura generalista d'informació juvenil. [Aquesta infografia](#) pot ser una bona referència visual per explicar el concepte i el lloc on es troben els companys d'informació juvenil dins l'estructura general.

Durada

La visita hauria de tenir una durada de 5 minuts per cada organització o equip.

B2. Eines per abordar temes concrets en l'àmbit de la informació juvenil

En aquest apartat et presentem les tres eines que el nostre projecte ha desenvolupat per als serveis d'informació juvenil. Són adequades per lliurar-les als joves i t'animem a presentar-les als teus participants. No obstant això, si vols introduir les teves pròpies metodologies i s'ajusten als serveis d'informació juvenil, endavant! Així doncs, durant el curs de formació ens vam posar en pràctica! Primer, vam oferir les eines als nostres educadors entre iguals perquè hi experimentessin com a participants, i després ells van planificar com utilitzar-les en les seves activitats pràctiques (futures sessions d'informació).

B2.1 Organització d'un joc de rols sobre protecció de dades ("Reunió de pares")

Materials necessaris

Preparació dels materials descrits a la descripció del mètode.

Instruccions

Llegeix atentament totes les instruccions de la descripció del mètode i assegura't que tens prou temps per preparar-ho tot (imprimir les fotocòpies, etc.).

[Instruccions detallades i descàrregues \(en anglès\)](#)

Durada

1 hora de preparació.
2 hores de realització.

B2.2 Organització d'un taller sobre ocupabilitat juvenil

Materials necessaris

Imprimir les fotocòpies i preparar l'espai segons les instruccions.

Instruccions

Aquest mètode es combina amb diversos subtemes i eines diferents. Per tant, assegura't de tenir prou temps per preparar-ho tot i fer una mica de recerca local sobre diverses oportunitats d'ocupabilitat per presentar als participants.

[Instruccions i impressions](#)

Durada

1 hora de preparació.
1,5 hores de realització.

B2.3 Organització d'una sessió sobre oportunitats de mobilitat per a joves

Materials necessaris

Connexió Wi-Fi i dispositius mòbils o ordinadors portàtils.

Instruccions

Aquesta és una eina de test en línia. Però depèn de tu fer una introducció sobre diferents tipus d'activitats de mobilitat o obrir un debat en grup sobre això. Després, feu un test junts.

En funció dels resultats, els participants es poden agrupar amb aquells que hagin rebut la mateixa puntuació com a resultat. Demana al grup que comparteixi el que faria com a següent pas per obtenir més informació sobre la seva oportunitat de mobilitat particular.

També pots provar d'utilitzar els recursos dins del grup: pregunta si algun dels participants ha tingut una experiència real d'una d'aquestes oportunitats de mobilitat i actua com a persona de recursos per al grup. Així mateix, demana si algú té consells o coneix pàgines web que puguin ajudar a recollir més informació.

[Instruccions](#)

Durada

10 minuts de preparació.
10-40 minuts de realització.

B2.4 Mètodes per abordar la prevenció de l'extremisme violent entre joves mitjançant la informació juvenil

Materials necessaris

Diverses eines segons el mètode escollit.

Instruccions

Tria un mètode sobre el teu tema preferit per abordar la prevenció de l'extremisme violent entre joves mitjançant la informació juvenil i trasllada'l als companys d'acord amb les instruccions proporcionades. [Enllaç al manual.](#)

Durada

Durada variada.



Pujar de nivell en l'educació entre iguals

Tot i que el coneixement sobre la informació juvenil i els temes que tracta són molt importants, la principal competència que aquest curs de formació aporta als joves i als treballadors de la informació juvenil és entendre què és l'educació entre iguals, així com la possibilitat de practicar amb eines d'assessorament en grups, per exemple, o realitzar una sessió informativa. Aquestes activitats possibiliten que els participants experimentin en un entorn segur i vegin en què són bons i quins aspectes volen millorar.

C1 Presentació del concepte d'educació entre iguals

C1.1 Viu una experiència d'educació entre iguals (Experiences©)

Materials necessaris

Cartolines, notes adhesives i una pissarra gran (per enganxar les notes adhesives dels participants).

Instruccions

Aquesta activitat vivencial ofereix als participants una manera fàcil d'explorar i entendre l'educació entre iguals. És una introducció pràctica i interactiva per a persones que no saben què és l'educació entre iguals o en saben poc. Permet que els participants experimentin l'educació entre iguals a través de processos grupals senzills i que elaborin fàcilment una definició col·lectiva, que sigui significativa i perspicaç. Si es fa íntegrament, també és una bona introducció al tema de les competències i a com es desenvolupen des de l'educació entre iguals, a la qual es podrà fer referència més endavant en el mòdul.

Objectius:

- Explorar de manera vivencial i pràctica què és l'educació entre iguals (PART A).
- Entendre i acordar què vol dir "educació entre iguals".
- Introduir el concepte de competències i vincular-lo a l'educació entre iguals.

Nota: La part A i la part B es poden fer de manera independent.

Indicacions:

Part A:

1. Presentar l'activitat indicant-ne els objectius i informant el grup que hi haurà diverses fases. Posa un exemple personal d'educació entre iguals: A ensenya alguna cosa a B. Funciona encara millor si pots ensenyar alguna cosa al teu coassessor davant del grup. Per exemple: un ball, una cançó, una postura de ioga, un embarbussament, un joc... (5 minuts)
2. A continuació, formeu diversos grups de diversos participants (nombres parells), en els quals una persona ensenyi alguna cosa als altres. Aquesta persona s'ha d'assegurar que els altres aprenguin a fer-ho, però també que després siguin capaços d'ensenyar-ho a altres persones (30 minuts).
3. A continuació, formeu uns altres grups de diferents participants (en aquests nous grups hi hauria d'haver un representant de cada grup anterior), en els quals les persones comparteixen les coses que han après en els seus grups

Instruccions

- anteriors. (30 minuts)
4. Convida aquests grups a debatre les preguntes següents: Com s'ha produït l'educació entre iguals en el procés d'aprenentatge? Per l'experiència que acabes de tenir, què creus que és l'educació entre iguals? (20 minuts)
 5. Reuneix tot el grup sencer per compartir les respostes i les aportacions de tots els grups. No cal parlar necessàriament tots els temes que han sorgit en cada grup; simplement pots demanar si algú vol afegir alguna cosa cada vegada que un portaveu de grup hagi acabat. Assegura't que tu o el teu co-assessor preneu notes de les paraules clau importants i les anoteu en una cartolina o a la pissarra mentre cada grup respon (20 minuts).
 6. A continuació, en funció de les paraules clau i dels elements de definició que hagi recollit, afegeix els aspectes sobre l'educació entre iguals que els participants potser s'han descuidat o han omès. Hauries d'aconseguir una definició clara i perspicaç del que és l'educació entre iguals. També pots proporcionar una o diverses definicions "oficials" d'educació entre iguals, utilitzant el *Toolkit for quality peer education*. Pots finalitzar l'activitat aquí o continuar amb la part B.

Part B:

1. Indica als participants que han de respondre les preguntes següents individualment.
 - Qui són els companys a la teva vida?
 - › Pensa alguna cosa positiva que hagi après dels teus companys.
 - › Pensa alguna cosa negativa que hagi après dels teus companys.
 - › Pensa alguna cosa positiva que hagi ensenyat als teus companys.
 - › Pensa alguna cosa negativa que hagi ensenyat als teus companys.
2. Introdueix exemples personals per il·lustrar possibles respostes a les preguntes anteriors i ajuda'ls en la seva reflexió personal (30 minuts):

Opcional:

1. Introdueix breument el concepte de competències fent servir el model "ASK": competències = actituds + habilitats + coneixements (en anglès, *attitudes + skills + knowledge*) (en aquesta etapa, no és imprescindible que els participants tinguin una comprensió total del que és una competència) i afegeix aquesta última pregunta: Quines competències has desenvolupat a través d'aquestes experiències amb els teus companys?
2. Feu grups de 4 (preferiblement, persones que no hagin coincidit en els grups o en passos anteriors i que no hagin parlat entre elles) i demana als participants que intercanviïn les seves respostes. Demana a cada grup que anoti en les notes adhesives totes les competències que hagi identificat

(una competència per nota). (40 minuts)

3. Demana a un representant de cada grup que reculli totes les notes i que les enganxi en una pissarra mentre les llegeix en veu alta. Pots anar agrupant les que s'assemblin o tinguin relació. (20 minuts)
4. Obre un debat en grup sobre el procés seguit (encara no sobre les notes adhesives o competències), mitjançant les preguntes següents.

Preguntes de discussió:

1. Què t'ha semblat la reflexió sobre les teves experiències passades?
2. Quines experiències han estat les més difícils d'identificar?
3. Què t'ha semblat compartir aquestes experiències en grup?

Preguntes addicionals, si hi introdueixes la part de competències:

4. Què t'ha semblat la reflexió sobre les competències que has desenvolupat?
5. Què opines sobre les competències identificades? T'han sorprès?

Consells per a l'assessorament:

En aquesta activitat cal fer un bon seguiment del temps perquè hi ha diverses fases que es realitzen en diferents configuracions de grups. Si codirigeixes l'activitat d'assessorament, l'altre assessor pot cronometrar el temps.

Referències:

EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016.

AECEE-Europe (Association des États Généraux des Étudiants de l'Europe).

The impact of Non-Formal Education on young people and society.

Durada

3 hores.

C2 Quines són les qualitats necessàries per ser (esdevenir) educador entre iguals?

C2.1 L'educador entre iguals ideal

Materials necessaris

Cartolines i retoladors.

Instruccions

1. Explica als participants que se'ls demanarà que reflexionin sobre quines haurien de ser les actituds i les habilitats de l'educador entre iguals ideal.
2. Divideix el grup en equips de quatre persones i reparteix una cartolina i retoladors per a cada grup.
3. Demana als participants que comparteixin amb els seus companys quines creuen que haurien de ser les característiques de l'educador perfecte.
4. A continuació, indica'ls que dibuixin un personatge, l'educador entre iguals perfecte, a la cartolina que representi les seves característiques mitjançant dibuixos, colors i símbols. Dona'ls un parell d'exemples per il·lustrar la direcció de la tasca.
5. Deixa trenta minuts perquè ho duguin a terme i demana'ls que triïn una persona de cada grup perquè presenti el personatge.
6. Al cap de trenta minuts, torna a reunir tot el grup i permet que cada grup presenti el seu personatge.
7. Enumera les habilitats i les actituds en una cartolina i afegix-ne més si cal.
8. Completa la llista si hi falten les habilitats principals.

Referències:

EPTO, Toolkit for Quality Peer Education, 2016.

AEGEE-Europe (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe). Llibre NFE. *The impact of Non-Formal Education on young people and society.*

Durada

60-90 minutes

C2.2 Preparar el coassessorament “acompanyant-acompanyat”

Materials necessaris

Una sala gran perquè les parelles se situïn dretes i amb els braços oberts.

Instruccions

Aquesta activitat ajuda els participants a comprendre com de difícil és donar i rebre suport, si no pots parlar. També crea una consciència sobre les necessitats de suport pròpies i sobre com una persona reaccionaria si se li ofereix ajuda sense haver-ho demanat. L'ajuda de l'acompanyant s'utilitza sovint durant els seminaris de formació de l'educador per tal de crear consciència en la tasca amb un coassessor.

Indicacions:

1. Demana als participants que formin parelles. Si tens un nombre desigual de participants, pots deixar que hi hagi un grup de tres o bé que un dels orientadors s'hi uneixi.
2. Digues als participants que triïn la persona que comença. Aquesta persona rebrà el suport, tancarà els ulls i estirarà els braços formant una T. L'altra persona ha d'oferir suport a la que fa de T durant els propers cinc minuts sense parlar, només suposant quan la T necessita ajuda.
3. Al cap de cinc minuts, els rols canvien. Els que reben suport (acompanyat) esdevenen els que l'ofereixen (acompanyants) i viceversa.
4. Després de deu minuts, fes una reflexió sobre l'activitat.

Preguntes de discussió:

- a. Quan t'han donat suport, com t'has sentit? T'han ajudat massa aviat/tard/just a temps?
- b. Eres conscient del que esperaves? Ha ocorregut?
- c. Quan oferies suport, quina era la teva estratègia per recolzar la persona que feia de T?
- d. A tots: Què heu après fent aquest exercici?
- e. Què creieu que podríeu aprendre d'aquest exercici quan es tracta de donar suport als altres/demanar suport/fer coassessorament?

Referències:

EPTO, Toolkit for Quality Peer Education, 2016.

AECEE-Europe (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe). Llibre NFE. *The impact of Non-Formal Education on young people and society.*

Durada

15 minuts sense la sessió informativa.

C2.3 Pràctica entre iguals

Materials necessaris

Targetes o imatges senzilles per tallar, cartolines, retoladors, papers A4, bolígrafs i colors.

Instruccions

Introducció:

Comença creant els equips d'assessorament (com a màxim, quatre participants per equip); nosaltres vam preparar els equips i vam retallar targetes amb els seus noms en forma de trencaclosques. Ells agafen els noms i creen imatges completes: així formen els seus equips.

Presenta la tasca: preparar un taller de 20-30 minuts (és obligatori que no sobrepassi aquest temps) per a altres companys sobre un dels temes de la seva elecció:

1. *Les meves dades estan segures a les xarxes socials?*
2. *Tinc 17 anys. Hi ha oportunitats de mobilitat a Europa per a mi?*
3. *Ocupabilitat: quines són les competències que necessito com a jove?*
4. *Com puc lluitar contra les notícies falses?*
5. *Estic massa estressat pels exàmens. Que hauria de fer?*
6. *Quins drets tinc com a jove?*

(Cada equip tria la tasca a l'atzar. NOTA: pots seleccionar els teus propis temes segons les teves necessitats locals).

Requisits per al resultat:

- Obligatòriament no més de 20 minuts (incloent-hi la introducció, el lliurament del contingut i el tancament).
 - Tots els membres de l'equip han de contribuir a la sessió en la preparació, la recerca d'informació i el lliurament de la sessió.
 - Pots fer servir tots els materials que hi ha aquí.
 - Pots utilitzar, adaptar, canviar les eines o crear-ne de pròpies! Sigues creatiu/va!
 - Cada taller té una pregunta, i hauries d'intentar respondre-la!
 - Utilitza la llista de control de qualitat.
7. Introdueix la [llista de verificació de qualitat de la cerca d'informació i com utilitzar-la](#).

Indica als participants que els deu primers minuts són perquè l'equip comenti i acordi el primer pas, i després presenta els passos següents:

Pas 1: Comenteu quins seran els apartats de contingut pas a pas en la vostra sessió (introducció, part central i conclusió).

Pas 2: Feu recerca! Recolliu contingut de qualitat i busqueu possibles mètodes.

Instruccions

Pas 3: Decidiu i seleccioneu contingut i mètodes.

Pas 4: Prepareu l'esquema de la sessió i els materials i dossiers o fotocòpies.

Pas 5: Compartiu responsabilitats i feu la pràctica seguint la direcció escollida.

Pas 6: Mantingueu la calma i sigueu uns infojoves.

Demana a cada equip que presenti el **pas 1** en veu alta i proporciona'ls retroalimentació: si els objectius i els propòsits són clars i coincideixen amb els resultats previstos, i si han desenvolupat les competències esperades.

Preparació:

La resta del temps, els participants poden pensar com aconseguiran els objectius i com assoliran resultats en 20-30 minuts.

Més endavant s'hi incorporaran els mentors (si tens treballadors d'informació juvenil adults que s'incorporen al curs de formació).

Els participants planifiquen el temps ells mateixos.

Presenta l'horari en què s'impartiran els tallers.

Dona temps perquè es preparin en equip. Actua com a consultor.

Després, cada equip lliura el seu taller a la resta del grup. Temps de recompte: no més de 30 minuts per equip. Al final de tot, els equips imparteixen els seus tallers. Fes una ronda d'avaluació adequada.

Avaluació:

Seieu junts en cercle i reflexioneu sobre els aspectes següents:

1. **Torn de paraula per als membres de l'equip: 4 minuts**
 - a. Sensació/emoció?
 - b. Què us emporteu de l'experiència (què us ha agradat)?
 - c. Què canviaríeu la propera vegada?
2. **Torn de paraula per als mentors: 1 minut (si el tens)**
 - a. Com ha estat el procés en equip i quin paper hi heu jugat?
3. **Proporciona retroalimentació** sobre aspectes del treball entre iguals i la informació juvenil, i també sobre l'estructura comuna del taller.

Durada

Introducció: 60 minuts.

Preparació: 90-180 minuts.

Lliurament: depèn de quants equips tinguis (30 minuts per equip).

Avaluació: 60 minuts.

C2.4 Mentoria de grups de joves

Materials necessaris

Fotocòpies i projector.

Instruccions

Mentre els joves es preparen el seu tema, pots aprofitar aquest temps per treballar amb empleats d'informació juvenil adults i preparar-los per a la mentoria que es farà a continuació.

Recomanem que es treballin les necessitats reals i l'experiència dels treballadors d'informació juvenil durant la sessió i que es creï un espai per compartir aquestes experiències.

Aquesta seria l'estructura recomanada per a la sessió:

1. Presentació de [Toolkit on quality peer education](#). Assegura't de seleccionar les parts que són rellevants per als treballadors d'informació juvenil i reflexioneu conjuntament sobre les preguntes següents: Com es pot donar suport als educadors entre iguals? Com es pot donar suport als joves?
2. Si tens persones al grup que ja han donat suport a grups d'iguals, demana'ls que comparteixin la seva experiència o que presentin alguns exemples de projectes entre iguals (consulta el capítol "On es troba l'educació entre iguals" per descobrir alguns exemples).
3. Explica la seva tasca de suport als equips de joves que es preparen a l'altra sala. Seran mentors dels grups d'iguals reals mentre es preparen per al taller.
4. Debateu sobre el seu rol: donar suport versus rebre suport (aspectes a tenir en compte: treball en equip, gestió del temps, formulació de l'objectiu i tria de l'activitat, distribució de responsabilitats, materials necessaris, sensibilització sobre els diferents estils en la preparació, sensibilització sobre la necessitat del grup).
5. Consulta el full sobre com proporcionar comentaris constructius (consulta el capítol sobre retroalimentació d'aquest manual).
6. Permet que s'uneixin als seus equips d'educadors entre iguals.

Durada

2 hores.

C2.5 Els millors consells per als *infojoves*

Materials necessaris

Cartolines, notes adhesives i bolígrafs.

Instruccions

Si el grup ha experimentat la pràctica infojove, convida els grups a tornar als seus equips temàtics i deixa entre 10 i 15 minuts perquè comentin i seleccionin els tres millors consells infojoves d'acord amb la seva experiència. Demana'ls que escriguin cada consell per separat en una nota adhesiva independent.

A continuació, anima els participants a presentar els consells a tot el grup i a enganxar-los a les cartolines dividides per temàtiques.

Exemples de consells que els joves van proposar en la formació del 2022:

- Parar atenció a l'espai i a l'entorn.
- Proporcionar exemples a l'hora d'il·lustrar una tasca.
- Ser respectuós amb el grup i els coassessors.
- Prendre't el temps que necessitis.
- Organitzar l'espai i estar preparat per adaptar-te a les circumstàncies i als reptes.
- Seguir l'horari, però també donar temps als participants.
- Oferir equilibri entre la teoria i els exercicis pràctics.
- Mantenir la calma i concentrar-se.
- Aclarir i especificar els fonaments bàsics.
- Completar les instruccions abans de dividir els grups per evitar confusions.
- El silenci està bé; no cal que algú parli només per parlar.
- Plantejar preguntes obertes quan es rebi retroalimentació, sense implicar la resposta en la formulació de la pregunta.
- Afegir les referències i les fonts de la informació que es comparteix.
- Elaborar o ajustar activitats perquè estiguin relacionades amb els temes.
- Complementar la informació amb materials i elements visuals (per exemple, vídeos, imatges en cartolines o pissarres, fotocòpies, dossiers...).
- Tenir una distribució justa de les tasques dins del teu equip.
- Descriure el context i assegurar-se que tots els participants entenen l'exercici.
- Assegurar-se de disposar de recursos addicionals per oferir més informació als participants més.

Durada

45 minuts.

C3. Com organitzar els teus propis projectes d'educació entre iguals

C3.1 El projecte riu

Materials necessaris

Una cartolina per a cada equip, retoladors i colors.

Instruccions

Aquesta activitat ajuda els participants a aconseguir una imatge global del seu projecte d'educació entre iguals (pràctica) mitjançant el dibuix i l'ús de la metàfora d'un riu. Durant el curs de formació, estava previst que els joves educadors entre iguals realitzessin sessions d'informació locals amb els seus companys com a exercici pràctic. Aquesta activitat està pensada per planificar aquest tipus de pràctica entre iguals. Mentre dibuixen i es diverteixen de manera creativa, l'activitat els permet començar a planificar les diferents fases del seu projecte i a preveure aspectes importants de la seva implementació.

Indicacions:

Explica als participants que es reuniran en "equips de projecte" i que dibuixaran un riu en una cartolina, que simbolitzarà el seu projecte local d'informació juvenil entre iguals des d'ara fins al final (fins que assoleixin el seu objectiu final).

Opcional: demana als participants que dibuixin a la cartolina una font per cada membre de l'equip, la qual simbolitza els seus recursos interiors i els impulsos personals que alimenten el riu del projecte i descriuen les motivacions personals dels participants.

Convida els participants a completar el seu riu dibuixant elements que representin els aspectes següents:

- Les diferents fases i els assoliments del seu projecte (per exemple, barquetes, ponts, etc.).
- Els perills i les dificultats que puguin trobar en el seu projecte (per exemple, roques o remolins).
- Els recursos i suports que puguin trobar pel camí.
- S'hi pot afegir qualsevol altra informació necessària que estigui relacionada amb els centres d'informació participants i els seus requisits per a les activitats.

Deixa 30-45 minuts per a tota la part del dibuix.

Digues als participants que, després de fer el dibuix, cada equip ha de presentar el seu projecte riu a la resta del grup.

Instruccions

Referències:

EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016.

AECEE-Europe (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe). Llibre NFE. *The impact of Non-Formal Education on young people and society*.

Durada

45-60 minuts.

C3.2 Cooperació entre *infojoves* i *infocentres*

Materials necessaris

Una cartolina per a cada equip, retoladors i colors.

Instruccions

Si els coordinadors nacionals s'incorporen més tard al curs de formació i abans no havien fet cooperació amb els *infojoves*, recomanem donar temps i espai per acordar la cooperació entre els treballadors locals d'informació juvenil i els *infojoves* en dos passos.

Com a *infojoves* juvenils, es reuniran amb els treballadors d'informació juvenil en grups més petits i dedicaran una estona a la planificació d'accions. Convida'ls a visualitzar els acords en un paper o cartolina per a la presentació. Anima a debatre el següent:

Pas 1: Decidiu sobre la cooperació local:

- Què pot oferir el coordinador nacional?
- Què pot/poden oferir el(s) *infojove(s)* juvenil(s)?
- Com us comunicareu? Intercanvieu contactes.
- Quins són els propers passos de la vostra col·laboració?

Pas 2: Planifiquen la vostra sessió de pràctica local:

- Informeu sobre els requisits per a una sessió informativa: participants, nombre de sessions, etc.
- Determineu el públic d'interès, el tema i la durada.
- Determineu on i quan es podria dur a terme.
- Planifiquen un esquema per a la sessió.
- Planifiquen com promocionareu la vostra sessió.
- Distribuiu responsabilitats.

Quan els grups hagin acabat, convida'ls a presentar els seus plans davant de tot el grup i a fer aclariments.

Durada

45-60 minuts per planificar.
30 minuts per a les presentacions.

D

Consells per a l'assessorament

Aquest capítol et pot ser útil com a formador que dirigeix aquest curs de formació i el pots utilitzar com a recurs que proporcionaràs als teus participants. Així doncs, aprofundeix i prepara't per a qualsevol situació d'assessorament!

D1. Com crear la teva pròpia programació per a un taller

D1.1 Activitat per configurar l'objectiu general del teu taller

Les persones intel·ligents, que van escriure el llibre Handbook for People Working with Youth Groups, diuen que "els diferents mètodes ajuden un formador a fer intervencions pedagògiques específiques. Els mètodes són eines que cal saber utilitzar i poder utilitzar. No hi ha mètodes bons o dolents. Un mètode només és eficaç quan s'utilitza en el moment i el lloc adequats.

Per seleccionar mètodes i utilitzar-los de manera reeixida, és necessari tenir ben definits els objectius del grup i/o de l'equip de líders del grup. Els objectius s'han d'adaptar a la situació actual (aquí i ara). Si no hi ha un objectiu clar, els membres del grup tindran més dificultats per acceptar el mètode perquè no entendran el seu propòsit.

Sovint, quan la finalitat d'un mètode no està ben definida, el mètode és tractat com un joc i es perden els objectius pedagògics d'un educador. Adoptar un mètode significa comprendre el seu propòsit, participar i obtenir noves experiències. Quan es treballa amb joves, s'apliquen mètodes per al desenvolupament individual i per a l'aprenentatge social.

Un mètode en si no és, de cap manera, un objectiu, i no és només un joc. Un equip de líders de grup i de membres de grup s'ha de prendre seriosament els mètodes com a espai per aprendre i experimentar. A l'hora de posar en pràctica els mètodes, s'ha de mantenir sempre un ambient de treball, el qual ha de ser un ambient segur on els membres de l'equip puguin desfer-se de les seves pors, adquirir noves experiències i obtenir-ne aprenentatges. Per aprendre, és important parlar de l'experiència adquirida. S'ha de dedicar el temps suficient a la reflexió, ja que el debat és la part principal d'un mètode: ajuda els participants a percebre l'experiència adquirida i és la clau per fer que el procés d'aprenentatge tingui èxit.

A l'hora de seleccionar mètodes i preparar un programa, es recomana tenir en compte aquests aspectes:

- Quins són els teus objectius educatius específics i què pretens aconseguir?
- Quin tema estàs treballant? Són clars els vincles entre el mètode utilitzat i els objectius de l'activitat?
- Quina experiència prèvia tens en l'ús de mètodes similars?

- Com és exactament el grup de joves amb el qual estàs treballant? Quin tipus d'experiència té? Quina és la seva situació actual (fase de desenvolupament)? Quins interessos i necessitats tenen els membres de l'equip?
- Quines són les condicions per utilitzar el mètode? L'espai i l'entorn són aptes per treballar? Quins materials necessites i tens? Hi haurà temps suficient?
- Quins exercicis/mètodes educatius utilitzaves abans amb el mateix grup? Què faràs després?

És molt més fàcil aplicar un mètode si una persona ha experimentat de primera mà com funciona. Això facilita la comprensió del que experimenten els membres del grup. Però t'encoratgem a ser prou valent per provar nous mètodes, i a fer-ho amb compte; aquesta és l'única manera per a nosaltres i per als joves d'aconseguir noves experiències valuoses. Si no estàs segur del mètode que utilitzes, pots ser honest amb el grup i convidar-lo a provar un mètode nou i després comentar els seus avantatges i les maneres d'aplicar-lo en el futur.

La selecció dels mètodes ha de correspondre amb els principis de l'aprenentatge holístic individual¹¹.

Alguns elements que cal tenir presents a l'hora de dissenyar una sessió:¹²

- Aclarir al grup els objectius i la funció de la sessió en el marc del programa. Entendre per què es tracta un problema d'una manera determinada en un moment concret ajudarà els participants a mantenir-se en el procés.
- Amb compte d'evitar la teatralitat, fes ús de diversos mètodes en una sessió. T'ajudarà a implicar els participants i a mantenir la seva atenció.
- Conclou la sessió. Normalment, l'atenció dels participants és alta durant els últims minuts d'una sessió, així que remarca els principals punts d'aprenentatge i estableix relacions realistes amb el marc general.
- Tingues en compte els nivells d'atenció normals quan dissenyis la sessió. Et serà útil veure quins mètodes has d'aplicar per tal de mantenir el grup implicat. El gràfic que tens a continuació és bàsic i no és una guia universal, però indica possibles fluctuacions en l'atenció i suggereix que un entrenador ha de controlar el ritme de la sessió i ha de considerar l'impacte dels factors ambientals i grupals en l'atenció.

¹¹ Ž. Gailius; A. Malinauskas; D. Petkauskas; L. Ragauskas. *Handbook for People Working with Youth Groups*.

¹²T-kit núm. 6, *Training Essentials* (2002). Consell d'Europa i Comissió Europea, Publicació del Consell d'Europa, p. 73.

Hora de l'acció!

Segueix aquests sis passos per preparar i planificar la sessió informativa.

Pas 1: Comenta quins seran els apartats de contingut pas a pas en la teva sessió (introducció, part centrada i conclusió).

Pas 2: Fes recerca! Recull contingut de qualitat i busca possibles mètodes.

Pas 3: Decideix i selecciona contingut i mètodes.

Pas 4: Prepara l'esquema de la sessió i els materials i dossiers o fotocòpies:

Prova una estructura senzilla per dissenyar qualsevol taller o sessió; pot ser alguna de les que fem servir nosaltres mateixos (en Word o Excel). Elabora una taula i inclou-hi tantes activitats com vulguis realitzar. Això és útil tant si ets entrenador com si ets membre del grup de joves: crea un pla comú amb el teu equip.

Temps (durada)	Finalitat o objectiu	Resultats esperats	Descripció del mètode	Qui és el responsable	Materials necessaris, comentaris...
10 minuts	Introduir...	<i>Els participants aprendran...</i>	<i>Passos 1. Preguntar...:</i>	<i>Tom</i>	<i>Projector, tres bolígrafs...</i>

Pas 5: Comparteix responsabilitats i fes la pràctica seguint la direcció escollida.

Pas 6: Mantingues la calma i sigues un *infojove*.

D2. Com garantir la participació

D2.1 L'escala de participació

Hem vist que un projecte d'educació entre iguals és un camí, un cicle en el qual els joves poden créixer i desenvolupar el seu potencial únic. Perquè esdevingui significatiu, aquest projecte requereix el compromís actiu dels participants durant tot el procés. Per descomptat, aquest compromís depèn, en primer lloc, de la voluntat de cada participant a comprometre's. Tanmateix, hi ha maneres d'enfortir aquest compromís, així com factors útils que ens poden ajudar a mantenir la participació en el nostre projecte.

Què és la participació?

La participació és més que estar present en una mateixa sala amb altres persones. Participar vol dir implicar-se activament en allò que fas.

Quan s'executa un projecte, hi ha dos enfocaments diferents que es poden adoptar: de dalt a baix, o de baix a dalt. Si el teu enfocament és de dalt a baix, tu ets l'únic responsable de dissenyar el projecte i de decidir sobre el seu funcionament. En canvi, en un enfocament de baix a dalt, el projecte està codissenyat pels participants, i la responsabilitat de les diferents parts és compartida per diverses persones. En altres paraules, el primer enfocament consisteix a lliurar un projecte a les persones, mentre que el segon tracta de lliurar un projecte amb persones.

En un món ideal, tots els projectes d'educació entre iguals els haurien de codissenyar els grups als quals van dirigits, i la participació hauria de ser sempre voluntària. Hi ha, però, algunes situacions en què els participants només participen parcialment en la tasca. Això pot passar quan el teu projecte l'inicia un organisme extern (és a dir, un professor, un ajuntament, un patrocinador...). Un exemple clàssic és oferir programes educatius sense cap consulta prèvia a la comunitat local sobre quines habilitats, coneixements i formats preferirien.

L'escala de la participació

L'escala de participació és un model desenvolupat originàriament pel sociòleg Roger Hart, que proposa vuit nivells de participació dels joves en un projecte i que es pot utilitzar com a eina per mesurar la participació en el teu propi projecte d'educació entre iguals.¹³

¹³Hart, Roger A. (1997) *The Theory and Practice of Involving Young Citizens in Community Development and Environmental Care*, Earthscan, Londres.

¹⁴Adaptat de www.learningtolearn.sa.edu.au/tfel/files/links/Ladder_of_Participation_1.pdf, per Adam Fletcher en nom del projecte Freechild.

Graus de participació¹⁴

Esglaó 8: El projecte és iniciat per joves i la presa de decisions es comparteix amb els adults. Això crea empoderament i aprenentatge i es pot concretar mitjançant les associacions de joves-adults.

Esglaó 7: El projecte és iniciat i dirigit per joves, i els adults hi poden tenir un paper de suport. Això es pot concretar mitjançant l'activisme dirigit per joves.

Esglaó 6: El projecte és iniciat per adults que comparteixen la presa de decisions amb els joves. Això es pot concretar mitjançant la recerca-acció participativa.

Esglaó 5: El projecte és dirigit per adults, mentre els joves hi fan aportacions i se'ls informa de les decisions dels adults. Això es pot concretar mitjançant els consells assessors de joventut.

Esglaó 4: El projecte és dirigit per adults, mentre que als joves se'ls assigna un paper específic en conèixer el "com" i el "per què". Aquest esglaó de l'escala es pot concretar mitjançant les juntes comunitàries de joves.

Esglaó 3: El projecte és dirigit per adults, mentre que sembla que els joves hi tenen veu. De fet, tenen poca o cap opció sobre què hi fan o com hi participen. Això reflecteix adultisme.

Esglaó 2: El projecte és dirigit per adults, mentre que els joves hi són presents sense cap implicació activa. Això reflecteix adultisme.

Esglaó 1: El projecte és dirigit per adults, mentre que els joves es veuen obligats a assistir-hi o a ser utilitzats. Això reflecteix adultisme.

Aquest model es pot aplicar fàcilment a l'educació entre iguals. De vegades, els adults n'abusen per obtenir una justificació moral d'allò que han definit amb un enfocament de dalt a baix: per exemple, una campanya de prevenció definida només per adults amb l'objectiu de dir als joves què han de fer i d'utilitzar-los com a agents per oferir-los aquests missatges. O també pot ser utilitzat pels adults per delegar en els joves qüestions de les quals són corresponsables, però que no volen tenir-ne cura: per exemple, l'assetjament en una escola en què només els mediadors entre iguals tenen la responsabilitat de fer front a situacions que els adults han deixat que es produïssin i/o no han pogut resoldre, en lloc de tenir-hi una col·laboració equilibrada.

D'altra banda, és important assenyalar que l'objectiu final d'un projecte d'educació entre iguals no és necessàriament assolir l'esglaó vuit en cada etapa de la realització. Encara que aquest esglaó es consideri ideal pel que fa a la participació dels joves, altres esglaons poden ser més eficients i/o convenientes en etapes específiques de la realització. Aquest model s'introdueix aquí principalment com a eina de reflexió sobre el significat de la participació en l'àmbit dels projectes juvenils.

D3. Problemes habituals en la direcció de debats grupals

Els següents suggeriments són per ajudar a garantir debats reeixits i eficients. S'hi han inclòs respostes a alguns "què passa si..." que podrien trobar-se els orientadors o assessors. Recorda, no s'espera que els orientadors tinguin totes les respostes. La saviesa combinada de tot el grup és sempre més gran que la saviesa d'una sola persona.

Què passa si...

A. Una persona vol parlar tota l'estona?

- Estableix els objectius a l'inici de la sessió. Indica que un dels objectius del programa és oferir una oportunitat a tothom de parlar i escoltar.
- És possible que hagi d'interrompre algú. Pots dir: "Gràcies, ho deixem aquí perquè tinguem temps per a altres respostes".
- Proposa un límit de temps per cada intervenció i demana l'acord del grup.
- L'humor de vegades és útil, però ves amb compte de no utilitzar l'humor a costa d'una altra persona.

B. Els membres del grup no són participatius?

- Ús de targetes de notes de 3x5: hi ha una sèrie d'avantatges en fer que, primer, els participants responguin a una pregunta per escrit: (1) les targetes serveixen d'apunt breu i alleugen les angoixes sobre el "què puc dir"; (2) com a líder del grup, pots recollir les cartes i llegir les respostes de manera anònima.
- Compartir en parelles: demana als participants que s'ajuntin amb una parella que potser no coneixen bé i que responguin les preguntes per parelles. És molt més fàcil explicar quelcom a una sola persona que no pas a un grup gran, i això fa que els participants s'entrenin per a la discussió grupal.
- Compartir en grups: pots formar grups de tres, de quatre o altres grups petits per comentar qüestions i/o problemes. Els grups reduïts poden ser menys intimidadors que no pas tot el grup i brinden als participants l'oportunitat d'interactuar més de prop entre ells.
- Respostes model: de vegades, resulta d'ajuda sentir un exemple teu perquè els altres comparteixin la seva. El fet de compartir també et converteix en part del procés d'aprenentatge.

- Temps d'espera: dona'ls temps per pensar. Si interromps un període de silenci, podries transmetre un nerviosisme que pot ser contagiós. Recorda: no hi ha respostes ràpides a la majoria de les preguntes que es formulen.
- Demanar aclariments: anima la gent a parlar preguntant més informació.
- Crear un entorn "segur": pot passar que els participants no estiguin predisposats a compartir si creuen que les seves idees o opinions seran atacades. Sigues respectuós amb tothom i estableix la regla bàsica de parlar per torns.

C. Només es presenta un punt de vista?

- Pregunta: "Tothom està d'acord amb aquesta afirmació?". A continuació, demana a les persones que semblin estar en desacord que expliquin què en pensen des del seu punt de vista.
- Pots proporcionar altres informacions dient: "Permeteu-me que exposi un punt de vista diferent; què pensaries si...?".
- Aixecar-se o alçar la mà: pots dir: "Aixeca la mà si estàs d'acord amb l'última afirmació". Aleshores, hauràs identificat un grup de persones que no han aixecat la mà i al qual pots demanar la seva opinió.

D. Hi ha desinformació?

- Pregunta: "Algú pensa diferent?" o "Tothom està d'acord amb aquesta afirmació?". Si ningú del grup no aporta cap altra opinió, depèn de tu presentar una altra visió. No deixis que s'obri pas a la desinformació; implica que hi estàs d'acord. Si no coneixes les dades o els fets, digues-ho i intenta trobar la informació correcta per a futures sessions.
- Pregunta al participant: "D'on has tret aquesta informació?". Fes-ho sense jutjar ni criticar. Es tracta de preservar la dignitat de la persona que ha proporcionat aquesta desinformació.

E. Es produeix un conflicte?

- Tingues present que hi haurà conflictes i estigues preparat per quan apareguin. Alguns d'aquests problemes produeixen reaccions visceral.
- Reconeix la possibilitat que t'assaltin dubtes a l'hora d'enfrontar-te a alguns comentaris intolerants.
- És feina dels assessors "gestionar el curs de la situació". De vegades, "frenar en sec" el moment, aturar del tot la conversa, ajuda la gent a fer un pas enrere i mirar què està passant. Aquest mètode pot funcionar per eliminar la responsabilitat de dues

persones involucrades en un conflicte i ofereix una oportunitat perquè tot el grup resolgui la situació. Pots dir: "Frena! Què passa aquí? Què ha desencadenat això? Quines opinions diferents es discuteixen?"

- Sovint, un conflicte entre dues persones s'ha d'intervenir en privat. Sigui quin sigui el resultat, és important que els participants que hagin presenciat el conflicte en coneguin la resolució, tenint en compte, però, que algunes coses potser s'han compartit de manera confidencial i no poden fer-se públiques.
- Recorda al grup que es mantingui concentrat en el tema en qüestió. No dubtis a dir: "Això és interessant, però la pregunta era...", o bé "Aquest altre punt és important, però us recordo que el que estàvem comentant inicialment és..."

D4. Consideracions per fer front a possibles conflictes

A continuació, s'enumeren diverses estratègies que els orientadors poden fer servir per resoldre conflictes:

Regles bàsiques

Estableix unes regles bàsiques o pautes de discussió a l'inici del taller. En general, les persones regularan el seu propi comportament per satisfer les expectatives del grup. Si la discussió s'escalfa, una referència a les regles bàsiques pot ser una manera suau de recordar a la gent les expectatives de comportament a les quals ha acceptat tothom.

Habilitats de comunicació

1. Estigues atent al contingut i al to. Intenta determinar si els participants estan enfadats, agressius o realment busquen respostes. Si un participant està enfadat, l'orientador haurà de generar una situació en què els participants passin d'un estat emocional a un estat racional.
2. No interrompis. Escolta el que el participant ha de dir abans de respondre.
3. Fes saber al participant que ets conscient de com se sent sobre el tema i posa damunt la taula el que has vist i sentit; per exemple, si dius: "Michel, sembla que estàs molt enfadat per això", el participant confirmarà o bé corregirà l'observació de l'orientador. Si el participant està enfadat, demana-li que doni més informació, com ara, "Si us plau, digues què és el que t'ha fet enfadar" (quan el participant proporcioni aquesta informació, donarà l'oportunitat als altres de determinar què pot ajudar a resoldre el conflicte. Per exemple, el participant pot estar enfadat a causa d'una idea equivocada, d'una informació incorrecta o d'una mala comunicació).
4. Separa la persona del problema. Respon als problemes que es plantegin sense atacar la persona que presenta el problema.
5. Això es pot fer resumint el que la persona ha dit, per exemple, "Stefan, si t'he entès bé, et preocupa parlar de l'orientació sexual a la feina". A continuació, replanteja els problemes com una declaració o una pregunta que els altres puguin respondre, per exemple, "Algú veu una relació entre l'orientació sexual i les polítiques o els beneficis de l'empresa?". Permet que la resta del grup doni la seva opinió.

Aclareix malentesos, terminologia o idees equivocades. De vegades, el conflicte es produeix perquè la gent treballa amb informació i percepcions inexactes. Quan s'ex-

ploren la definició i la comprensió que un participant té d'una situació, l'orientador pot oferir (o pot demanar al grup que ofereixi) idees i perspectives addicionals.

1. L'orientador pot **aclairir una situació** per mitjà d'interpretar idees, reformular afirmacions per comprovar-ne el contingut o proporcionar informació per eliminar la confusió. Per exemple, "Sergio, vull assegurar-me que entenc el teu punt de vista... És important per a tu que tothom amb qui treballes parli anglès. L'últim cens dels EUA indica que més del 90 % de les persones que no tenen l'anglès com a llengua materna intenta aprendre l'anglès el més aviat possible. Es pot trigar fins a set anys a aconseguir fluïdesa. Quines són les maneres en què el personal pot ajudar un estudiant d'anglès?".
2. **La terminologia pot ser una font de conflicte** perquè la gent entendreà diferent el significat d'una paraula o utilitzarà un terme com a frase de codi. L'afirmació "Tots som holandesos" n'és un bon exemple. Pregunta als participants què significa "holandès" per a ells (intenta obtenir moltes opinions diferents). Explora les diferències i les opinions comunes. Obre un debat sobre si és important o no arribar a un acord sobre una paraula en concret.

Demana més informació. Planteja preguntes obertes per explorar idees i inquietuds sobre un tema. Busca àrees comunes d'acord o entesa. Inicialment, fes preguntes als participants que semblin més còmodes al taller. Si la discussió s'escalfa, proposa als participants que dediquin un moment a escriure els seus pensaments; després, demanà'ls que pensin si és possible o no resoldre el problema arribant a un acord mutu. Si no és possible, potser hauran d'estar d'acord a no estar d'acord.

Tècniques

1. **Fer un descans.** Proposa de continuar les converses individuals amb els participants durant el descans o en un altre moment de la jornada.
2. Si un participant té dificultats amb el taller, **reuneix-te individualment amb ell/a** per determinar si altres opcions (com ara fer un descans, sortir a fora) podrien ser-li útils. Assegura't de fer-li saber que confies en la seva decisió.
3. Sempre que sigui possible, **dirigeix-te a les persones amb el seu nom.** Això pot ajudar l'orientador a establir una bona relació amb els participants.
4. **Comptar fins a deu** (en silenci) abans de respondre a un problema que genera polèmica.
5. **Obtenir** altres opinions del grup.
6. Intentar **entendre la perspectiva** del participant. Prova d'identificar quines pors, preocupacions o interessos hi ha darrere de la seva opinió.
7. **Relaxació.** Respira profundament. Examina el conflicte amb la pregunta: "Què ajudaria a crear una millor convivència?".
8. **Crear oportunitats** perquè la gent canviï d'opinió i s'evitin les humiliacions.
9. **Evitar** respostes que propiciïn controvèrsies.

10. Si s'escau, **replantejar els desacords** perquè esdevinguin problemes a resoldre pel grup.

Uns passos senzills

De vegades, pot aparèixer un conflicte de sobte que interrompi el procés del taller. Com a orientador, potser la teva primera reacció serà preguntar-te: "I ara què he de fer?".

Un dels primers passos fonamentals en la resolució de conflictes és aclarir les percepcions i consensuar els fets. Com més aviat es faci això, més fàcil serà evitar malentesos. La manera més senzilla d'aclarir les percepcions és preguntar als participants: "Què has observat?" o "Què ha passat?". En aquest punt, assegura't d'evitar interpretacions i d'obtenir només les diferents versions de la història.

Després d'aclarir les percepcions, **centra't a:**

1. Expressar emocions i identificar necessitats.
2. Entendre el significat o la lliçó del conflicte per al grup.
3. Fer peticions i decisions per al futur.

D5. Retroalimentació i aprenentatge en el procés *Peer-to-Peer*

D5.1: Com proporcionar una retroalimentació valuosa

Aquest procés senzill de retroalimentació et permetrà mirar-te i avaluar-te a tu mateix i al teu equip de formació entre iguals en un entorn de suport. Utilitza aquest procés de retroalimentació durant les sessions de pràctica i després dels tallers i programes reals. El procés de retroalimentació és una eina important per identificar els punts forts i les habilitats que necessiten un desenvolupament addicional.

Quan proporcionis comentaris i suggeriments de retorn a altres educadors d'iguals, resulta d'ajuda fer servir frases de "jo". Les frases de "jo" són importants per evitar generalitzacions i per mantenir els comentaris i els suggeriments centrats en les teves pròpies experiències personals, en lloc de parlar del que creus que pensen els altres. "Jo crec que la teva presentació hauria estat més eficaç si haguessis explicat totes les instruccions abans de dir als participants que formessin petits grups de debat".

A l'hora de proporcionar comentaris útils els uns als altres, comença articulant clarament els punts forts que hagis observat. A continuació, aborda de manera constructiva els punts que necessitin millora. Evita fer comentaris positius com a introducció o com a complement als teus comentaris constructius. Per exemple, evita dir: "Creia que estaves ben preparat, però...".

Recorda que, tot i que els educadors entre iguals aprenen de la retroalimentació constructiva, els comentaris positius són igual d'importants per generar confiança i consolidar les fortaleses existents. Comença descrivint clarament el que s'ha fet bé. "El teu grup estava ben preparat. Valoro positivament que coneguéssiu l'activitat i sembla que tots heu treballat bé de manera conjunta". "M'ha agradat que en Roberto escrivís les respostes a la pissarra mentre l'Ella feia les preguntes al grup. La història que has explicat també ha estat una bona aportació". Després d'aquest comentari positiu, pots afegir-hi qualsevol suggeriment que pugui millorar encara més la presentació. "Des d'on seia a darrere de tot, he tingut alguna dificultat a l'hora de sentir-te la veu quan has plantejat les preguntes del debat...".

1. Què he/hem/heu fet bé?
2. Què podria/podríem/podríeu haver fet de manera diferent?
3. Altres comentaris?

Què ve a continuació?

De la mateixa manera que es demana als participants que facin plans d'acció al final d'un taller, els educadors també haurien de tenir plans d'acció, els quals haurien d'incloure:

1. Estratègies de seguiment amb l'organització d'acollida i/o amb els participants.
2. Passos per millorar els seus propis coneixements i habilitats.

D5.2: Com mantenir l'aprenentatge en l'educació entre iguals

Aquest capítol està dedicat a un altre aspecte rellevant del teu projecte d'educació entre iguals: els mètodes. Allò que distingeix l'educació entre iguals d'altres mètodes d'ensenyament és que l'aprenentatge no es produeix de manera aïllada; és un procés mutu basat en un factor entre iguals. El factor entre iguals és un imant que uneix persones, ja sigui una característica similar com l'edat, l'entorn, el gènere o la cultura, o bé una perspectiva compartida, com ara un interès, una inquietud o fins i tot una identitat. En aquest capítol, tindràs l'oportunitat de reflexionar sobre la metodologia de l'educació entre iguals en la teva pròpia feina.

1. L'entorn d'aprenentatge

Quan organitzes activitats d'educació entre iguals, ets responsable de crear un entorn on les persones puguin aprendre les unes de les altres. A més d'escollir un lloc convenient pel que fa a l'espai i l'accessibilitat,¹⁵ això inclou els aspectes següents:

1.1. Orientació competent

Si el teu projecte implica formació i/o treball en grup, cal escollir el/s orientador/s adequat/s. Això significa trobar algú que connecti amb els participants i que sigui capaç de demostrar els coneixements, l'experiència i les habilitats necessàries per gestionar el procés del grup. Una bona orientació ajuda a tothom a sentir-se valorat i comprès i anima els participants a involucrar-se a la seva manera.

¹⁵ EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016. Consulta el capítol 4, "Com treballar amb persones?", i el 7, "El recinte".

¹⁶ Centre de Recursos per a la Diversitat Cultural Juvenil (SALTO Youth Cultural Diversity Resource Centre). *PEERing In PEERing Out: Peer Education Approach in Cultural Diversity Projects*.

El paper de l'orientador dins d'un grup és...

- Mantenir el grup centrat en la tasca.
- Mantenir-se el més neutral possible.
- Implicar i animar tots els membres del grup.
- Escoltar i contribuir.
- Recordar al grup el que s'ha comentat.¹⁶

Aquests són **alguns consells i recomanacions** d'assessorament que han proporcionat els participants d'aquest curs de formació:

- Parar atenció a l'espai i l'entorn.
- Proporcionar exemples a l'hora d'il·lustrar una tasca.
- Ser respectuós amb el grup i els coassessors.
- Prendre't el temps que necessitis.
- Organitzar l'espai i estar preparat per adaptar-te a les circumstàncies i als reptes.
- Seguir l'horari, però també donar temps als participants si ho necessiten.
- Oferir equilibri entre la teoria i els exercicis pràctics.
- Mantenir la calma i concentrar-se.
- Aclarir i especificar els fonaments bàsics.
- Completar les instruccions abans de dividir els grups per evitar confusions.
- El silenci està bé; no cal que algú parli només per parlar.
- Plantejar preguntes obertes quan es rebí retroalimentació, sense implicar la resposta en la formulació de la pregunta.
- Afegir les referències i les fonts de la informació que es comparteix.
- Elaborar o ajustar activitats perquè estiguin relacionades amb els temes.
- Complementar la informació amb materials i elements visuals (per exemple, vídeos, imatges en cartolines o pissarres, fotocòpies, dossiers...).
- Tenir una distribució justa de les tasques dins del teu equip.
- Descriure el context i assegurar-se que tots els participants entenen l'exercici.
- Assegurar-se de disposar de recursos addicionals per oferir més informació als participants més.

1.2. Entorn segur i de suport

Crear un espai segur perquè els participants puguin ajuntar-se i conèixer-se és un primer pas essencial en les activitats d'educació entre iguals. Un entorn de suport anima els estudiants a assumir la responsabilitat de les activitats en què participen. Si tu i/o els teus participants no heu tingut l'ocasió de conèixer-vos fins ara, o encara no havíeu coincidit en alguna de les activitats per a primers contactes o per trencar el gel, aquest tipus d'entorn és una bona manera de començar. També pots començar amb alguna activitat engrescadora per generar una bona energia a l'aula.

Trobaràs idees per a activitats de formació en línia a l'apartat D7.

1.3. Terreny comú

Tot i compartir el factor entre iguals, els teus participants són fonamentalment un grup d'individus amb els seus trets de personalitat, experiències i valors únics. És important tenir-ho en compte quan es treballa amb altres persones i cal estar obert a les diferències individuals. En lloc de confiar en expectatives desconegudes, permet que els teus participants creïn un conjunt de principis rectors per a la seva feina i trobin un terreny en comú. Quan les persones són propietàries de les regles, és més

probable que tinguin una sensació de propietat. També pot ser útil establir regles bàsiques si el grup entra en conflicte.

1.4. Aprenentatge vivencial

L'aprenentatge vivencial és el procés d'“aprendre a través de l'experiència”, o “aprendre a través de la reflexió sobre els fets i les accions”. És un enfocament que implica tots els aspectes de la persona i se centra en el procés d'aprenentatge de l'individu. És diferent de l'aprenentatge didàctic, en el qual l'aprenent és més passiu. Tracta d'aplicar mètodes que brinden a les persones l'oportunitat de viure experiències significatives sobre una qüestió, un tema o una situació concrets. Quan els participants experimenten aquests aspectes ells mateixos, hi ha més probabilitats que empatitzin i estableixin relacions entre ells.

1.5. Diversitat interna i patrons d'aprenentatge

- Com t'agrada aprendre?
- Necessites experimentar per poder entendre?
- Ho planifiques tot amb antelació?
- Com mesures el progrés?
- I la creativitat?

La consciència de la teva pròpia manera d'aprendre s'anomena capacitat metacognitiva. En els entorns d'educació entre iguals, és crucial crear aquesta consciència sobre les habilitats metacognitives i tenir en compte els diferents patrons d'aprenentatge dels participants. Les persones que aprenen a reconèixer i adoptar el seu propi enfocament en l'aprenentatge (aquelles que desenvolupen habilitats metacognitives) poden identificar què fa que l'aprenentatge sigui significatiu per a elles, la qual cosa origina una profunda sensació d'empoderament i un compromís més alt amb la teva activitat. No sempre és fàcil proposar un marc d'aquest tipus perquè les persones explorin a fons la seva “diversitat interior” (la manera com un mateix assimila, comunica i processa la informació), però es recomana diversificar al màxim els formats de les activitats, per fer que tothom realment connecti en un moment o altre. Així doncs, prova d'alternar presentacions clàssiques, debats en grups reduïts, exercicis creatius (dibuix, collage...), jocs de rol, tasques visuals, meditació, activitats de moviment (escalfament, dansa, mímica...), ús de mitjans digitals, etc.

1.6. Flexibilitat

En l'educació entre iguals és fonamental deixar espai a les idees dels participants i ser sensible a les necessitats del grup. De vegades, una activitat planificada no funciona tal com se suposava perquè el grup no està en l'“estat d'ànim adequat” per participar-hi, o perquè el format no s'adapta als patrons d'aprenentatge dels participants. Això vol dir que has de ser flexible amb la teva programació. Pots modificar o ometre activitats per mantenir la gent concentrada sense perdre de vista els teus objectius.

Pots ser transparent sobre això i mantenir una conversa directa amb el grup, preguntant-los què els agradaria canviar en el procés per poder contribuir-hi millor.

2. Els resultats d'aprenentatge

En el transcurs d'un projecte d'educació entre iguals, els joves desenvolupen moltes competències que poden transferir i utilitzar en la seva vida personal i professional. S'ha demostrat que l'educació entre iguals, i l'educació no formal en general, permet que els joves adquireixin una àmplia gamma de competències, com ara una mentalitat de creixement, autoconsciència, confiança en un mateix, habilitats de comunicació, habilitats de treball en equip, habilitats per parlar en públic, habilitats d'assessorament, habilitats de lideratge, etc.¹⁷

Per tant, dissenyar i implementar un projecte d'educació entre iguals de qualitat requereix fer explícits aquests resultats d'aprenentatge i mantenir-lo amb la participació dels joves. Per a cada projecte d'educació entre iguals, es pot desenvolupar un marc de competències, és a dir, una graella que enumera totes les competències (coneixements, habilitats i actituds) que s'espera que desenvolupin els joves. Aquests marcs ja existeixen a nivell europeu, en particular el model de competència ETS adreçat a formadors en l'àmbit de la joventut per treballar a nivell internacional,¹⁸ que pots fer servir d'inspiració.

Per definir aquests resultats d'aprenentatge en el teu projecte d'educació entre iguals cal tenir en compte des d'on comencen els joves (abans), què aprendran realment (durant), com transferiran el seu aprenentatge (després) i com continuaran aprenent (posteriorment). En cada etapa, és important pensar maneres d'ajudar els joves a prendre consciència i/o demostrar les seves competències.

¹⁷ Consulta, per exemple, el Fòrum Europeu de la Joventut, la Universitat de Bath, GHK Consulting. *The impact of Non-Formal Education in Youth Organisations on Young people's Employability.* <http://www.cje.org/descargas/cje2824.pdf>

¹⁸ El Centre de Recursos de Formació i Cooperació SALTO, *ETS Competence Model for Trainers.*

¹⁹ Consulta també EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016, capítol 8 "Com fer el seguiment".

Quan?	Abans	Durant	Després	Posteriorment ¹⁹
Què?	<p>Experiències prèvies</p> <p>i competències dels participants relacionades amb els temes tractats en el projecte.</p>	<p>Desenvolupament</p> <p>i avaluació de les competències al llarg del projecte.</p>	<p>Transferència de competències en la vida personal i professional.</p>	<p>Millora de les competències i/o aprenentatge al llarg de la vida.</p>
Com?	<ul style="list-style-type: none"> Entrevistes. Grups de discussió (<i>focus groups</i>). Formularis de sol·licitud. 	<ul style="list-style-type: none"> Qüestionari d'autoavaluació. Revisió per parelles. Sistema de mentoria. 	<ul style="list-style-type: none"> Procés de certificació. Eines i sistemes de reconeixement: Carnet Jove, Cartera de Treball Juvenil del Consell d'Europa... 	<ul style="list-style-type: none"> Memòries de pràctica (informes, mostres d'agenda...). Formacions i plans d'estudis addicionals.

D6. Com avaluar i informar

L'avaluació²⁰ sol ser la fase final del projecte, tot i que es poden fer avaluacions intermèdies. L'avaluació final és el procés de recollida d'informació i d'establiment de criteris per:

1. Valorar el que s'ha assolit.
2. Explicar com s'ha assolit.
3. Planificar millor els futurs cursos o tallers de formació.

Per tant, l'avaluació hauria d'incloure:

- Els resultats aconseguits.
- Els objectius assolits.
- La gestió financera.
- L'impacte en el grup d'interès, en l'organització i en la comunitat o entorn.
- El procés seguit.

Tot i que l'avaluació té lloc al final d'un curs o taller de formació, s'ha de planificar amb antelació igual que tota la resta. Cal tenir definit des del principi com es farà i qui la farà.

L'EPTO diu que "la retroalimentació, el seguiment i l'avaluació poden anar des d'una sola pregunta fins a una enquesta llarga. La manera més senzilla de decidir quin procés és millor per a tu i el teu projecte és preguntar-te què vols treure'n. Potser vols saber més sobre el teu equip o el taller que has impartit. O potser vols esbrinar quines mancances té o quins altres projectes s'estan realitzant. Potser vols saber què és important per a la gent perquè el teu treball s'ajusti a les necessitats de la teva comunitat. Com pots veure, hi ha molts motius diferents a l'hora de plantejar una avaluació.

Jo

- Com em fa sentir aquest taller/projecte/equip?
- Què ha funcionat bé avui?
- Hi ha alguna cosa que no m'hagi agradat?
- Com ha estat la meva aportació?
- Què podria fer de manera diferent per exercir millor la meva funció?
- Quins recursos necessito?
- Quant de temps o quanta energia puc dedicar a aquest projecte?

El meu equip

- Quin era el nostre objectiu?
- Com funcionem com a equip?
- Què ha anat bé?
- Què no ha anat bé?
- Quines lliçons clau hem après avui?
- Tenint en compte el que ha passat avui, hem de fer alguna cosa diferent en el futur?

Els meus participants

- Què us ha semblat l'activitat d'avui?
- Què és el que més us ha agradat d'avui?
- Hi ha alguna cosa que no us hagi agradat?
- Què heu après de l'activitat?
- Recomanaríeu aquest taller als vostres amics?
- Hi ha alguna cosa més que voldríeu compartir amb nosaltres?

Aquestes preguntes les pots plantejar a l'inici i al final de la jornada, en els grups reduïts de debat, en les avaluacions finals, o fins i tot en les reflexions sobre la pràctica local entre iguals. Per a aquest curs de formació, serà important avaluar **l'èxit de la implementació del curs de formació** des del teu punt de vista, del teu equip i dels participants, així com també fer **un seguiment de les activitats que es realitzaran després del curs de formació** (la pràctica entre iguals, recordes el "Projecte riu"?).

Selecciona una eina adequada per fer aquestes preguntes. Les eines poden ser:

- Una conversa verbal.
- Una enquesta o un qüestionari en línia (per exemple, Google Forms).
- Un diari o una publicació.
- Notes adhesives.
- Un baròmetre.
- Un formulari d'avaluació.
- Jocs especials.
- I moltes més!

Per fer el **seguiment** de la pràctica entre iguals (sessions informatives locals que els joves impartiran després del curs de formació) i per recollir experiències valuoses, recomanem preparar un formulari en línia (per exemple, Google Form). Demana als participants que responguin diverses preguntes després de completar les sessions informatives. No ho facis gaire llarg:

- Nom de la persona.
- Organització.
- Quan s'ha fet la sessió informativa?
- On s'ha fet?
- Quants joves hi han participat?
- Quin era el tema o l'objectiu?
- Qualsevol altre comentari.

Comparteix amb tots els participants l'enllaç al formulari de l'informe i fes un acord comú perquè tothom l'ompli. També pots sol·licitar una foto del seu taller que podràs utilitzar més endavant per a la comunicació en línia.

D.7 Eines digitals per a l'aprenentatge convencional i l'aprenentatge en línia

En els temps moderns d'avui dia, amb eines digitals i connectivitat completa, podem crear entorns d'aprenentatge en línia i adaptar aquest curs de formació perquè esdevingui un curs híbrid o totalment en línia. Tingues present que la participació i el procés grupal són molt més limitats quan s'aprèn en línia, tot i que també poden aportar grans beneficis:

- Pots fer un curs de formació interurbana/internacional i estalviar en despeses de viatge, allotjament i menjar.
- Pots incorporar-hi joves que tenen dificultats per viatjar a causa de diversos obstacles, inclosa la pandèmia.
- Pots contactar amb centres d'informació i experts d'arreu del món per crear una experiència immersiva en línia.

Consells i recomanacions sobre eines en línia

Traslladar tot el curs de formació a la xarxa comporta molts reptes a l'hora d'organitzar i adaptar els mètodes. Voldríem presentar alguns consells i recomanacions que són útils tant per fer un curs de formació en línia a llarg termini o fins i tot una sessió informativa com a educador entre iguals dels teus companys:

- Durada de les sessions. És molt més difícil mantenir la gent concentrada en una pantalla durant un període molt llarg de temps; per tant, fes les sessions més curtes (45 o 60 minuts) i que incloguin pauses breus amb una mica de ioga o alguna activitat engrescadora davant de la pantalla.
- Sigues el més visual possible. Per mantenir l'atenció dels participants, sobretot mentre proporciones informació en línia, utilitza suport visual (presentacions, infografies, vídeos, etc.).
- Hi ha d'haver equilibri entre el treball individual, en equip i en el grup sencer. Igual que en la formació presencial, assegura't de donar espai suficient per als debats tant a les zones de descans com a la sala de reunions generals.
- Garanteix el suport tècnic. Sempre va bé tenir una persona al teu grup que sigui responsable del suport tècnic durant el curs de formació, assegurant-se que la connexió funcioni correctament, que la càmera i el micròfon estiguin connectats, que els enllaços es comparteixin al xat, que moderi el xat, que configuri les zones de descans en línia, etc.
- Recorda que els participants que es connecten en línia poden tenir limitacions en les dades de connexió, la mida de la pantalla i la capacitat dels seus dispositius. Especialment si tens previst utilitzar eines que requereixin navegar per Internet, assegura't de tenir una descripció alternativa de la tasca en un fitxer de mida petita en format PDF o PNG, per compartir amb aquells participants que no puguin obrir aplicacions noves, etc.

Eines recomanades per a l'assessorament en línia

Cada formador té les seves pròpies preferències a l'hora de planificar com presenta les tasques i la informació als participants. Hem preparat una llista d'eines en línia útils que pots utilitzar per crear una experiència interactiva adreçada als participants:

- Kahoot.it: realització de qüestionaris interactius i jocs en equip.
- Menti.com / slido.com: enquestes interactives en directe.
- Padlet.com: eines de recollida, estructuració, planificació i visualització d'informació, un "mur virtual", que pots configurar en diferents formats i en què altres persones poden fer aportacions al document en temps real.
- Jamboard.google.com: pissarra virtual i notes adhesives digitals.
- Miro.com: un tauler virtual eficaç amb accés il·limitat per visualitzar informació, crear esquemes i col·laborar en línia.
- Zoom.com, WhatsApp, Messenger, Google Hangouts o Skype: eines de videoconferència per acollir sessions virtuals i videotrucades, i col·laborar en sales de treball.
- Canva.com: una eina de disseny en línia eficaç i fàcil d'utilitzar amb milers de plantilles per exposar la informació.
- I moltes més que pots descobrir i utilitzar en les teves trobades!

D.8 Preguntes freqüents dels educadors de joves

Després que els joves educadors entre iguals tinguessin l'experiència d'oferir una breu sessió informativa durant el curs de formació, vam recollir algunes de les seves preguntes. A continuació, hem preparat una breu secció de preguntes freqüents amb els nostres suggeriments que pots consultar per obtenir més informació. Tingues en compte, però, que la majoria de les preguntes no tenen una resposta directa i única. És l'opinió i les recomanacions dels autors d'aquest manual. Si vols aportar-hi les teves pròpies respostes, fes-nos saber la teva opinió!

Recursos:

On puc buscar eines noves? (si no soc tan creatiu)

Consulta altres manuals i eines a Internet. Pots provar de cercar-ho a Google. Aquí tens diverses referències per inspirar-te:

- EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016 (revisa'l durant el taller).
- Ž. Gailius; A. Malinauskas; D. Petkauskas; L. Ragauskas, *Handbook for People Working with Youth Groups* (en el darrer capítol trobaràs molts mètodes que et seran útils).
- *Salto-Youth Toolbox online* (aquí hi ha centenars d'eines útils per a l'aprenentatge, per al treball juvenil i per a les activitats de formació amb joves, que es poden buscar segons diversos criteris).
- *Liaisons*, un conjunt d'eines d'educació en drets humans, elaborat per ERYICA.

On puc trobar idees per a activitats?

Si busques un tema o una matèria en què et vulguis centrar, un bon document de referència són els resultats de la investigació de *Future Youth Information and counselling: Building on Information Needs and Trends i l'Executive summary: Future Youth Information Toolbox foresight activities looking into youth information work 2030*. Aporten perspectives excel·lents sobre quina mena de temes d'informació interessa als joves o els interessarà en el futur. Esperem que, a partir d'aquestes referències, t'inspiris a l'hora de planificar un taller com a educador entre iguals per als teus companys.

A més, a Europa ja estan sorgint moltes iniciatives fantàstiques sobre activitats entre iguals. Troba idees que t'inspirin mirant la publicació *ERYICA Good Practice*.

Informació juvenil:

On puc trobar fonts d'informació serioses? Com sé que són autèntiques? Què he de comprovar abans de dotar d'eines els meus companys d'Internet?

Aquesta és una habilitat que cal entrenar dia a dia mentre busques informació de qualitat. Pots consultar la guia *ERYICA Guide to Safety and Quality Online* a partir de la pàgina 26 pel que fa a criteris de cerca d'informació. Recorda en tot moment les dues regles principals: tingues pensament crític i contrasta les fonts!

Com puc adquirir el coneixement de la informació per oferir-lo als joves?

Busca recursos rellevants (com segurament ja deus saber, hi ha fonts il·limitades sobre qualsevol tema) i selecciona aquells que siguin més rellevants per a l'activitat que has planificat. És possible que hakis de mirar alguns vídeos, llegir articles o publicacions, escoltar pòdcasts, participar en un curs de formació o, fins i tot, parlar amb el teu treballador d'informació juvenil. El més important és que t'asseguris de tenir recursos d'informació de qualitat.

Coassessorament:

Què passa si les persones que m'ajuden no compleixen els seus deures i responsabilitats? Què passa si estic sol/a i no rebo ajuda de ningú?

Aquí, el treball en equip és la paraula clau. Pots obtenir més informació sobre el funcionament dels equips i sobre com arribar a acords entre tu i els teus companys al T-kit núm. 6 de *Training Essentials*, al capítol 2.

Anàlisi de necessitats:

Com puc saber per endavant el que un grup vol o espera? Quin resultat s'espera, com a mínim, que assolixi el grup? (un aprenentatge nou, un canvi d'opinió, etc.)

Abans de començar a planificar l'activitat, és molt important aprendre més coses sobre les necessitats d'aprenentatge dels participants i la seva experiència, però això també es pot fer just al principi del taller. Tens més informació sobre què cal fer en diferents situacions al T-kit núm. 6 de *Training Essentials* a les pàgines 39-50.

Assessorament, programació i imprevistos:

Què he de fer si ja he realitzat totes les tasques que tenia preparades però encara queda molta estona perquè acabi la sessió? (algun pla o jocs específics)

Prepara alguns jocs i recursos per a aquest tipus de situacions (tingues un pla B). A més, pots aprofitar aquesta estona per demanar als participants que facin comentaris i suggeriments sobre el taller, que responguin preguntes dels companys o que omplin un breu qüestionari per esbrinar quins altres possibles temes els agradaria aprendre en el futur.

Què passa si l'ordinador i el projector s'espantlen?

Depenent de la mida del grup, si el projector no funciona, prova de mostrar en una pantalla d'ordinador allò que vols ensenyar. Sempre és bo guardar la presentació a la xarxa, de manera que puguis compartir l'enllaç amb tots els participants i que ells puguin obrir el document amb el seu telèfon mòbil. També pots intentar utilitzar la pissarra o cartolines i pintar o dibuixar la informació amb retoladors allà mateix.

Quina és la durada ideal d'un taller?

La durada ideal d'un taller és aquella en què puguis compartir contingut útil i puguis mantenir l'interès dels participants. Recomanem fer pauses (d'almenys 10 minuts) després d'aproximadament una hora de sessió, si el teu taller és més llarg. De vegades, pot ser que disposis d'un límit de temps (per exemple, potser imparteixes una sessió informativa, i la classe dura 45 minuts). Assegura't de no sobrecarregar una sessió curta amb massa contingut.

Quanta preparació necessito abans d'impartir un taller o una sessió informativa?

En realitat, això depèn de la teva experiència i del grau de coneixement que tinguis dels temes a tractar. Si és la primera vegada que fas una cosa així, potser necessitaràs més temps (unes quantes hores o fins i tot alguns dies).

Com sé si he assolit el meu objectiu quan treballo amb el grup?

Aquí, les paraules clau són retroalimentació i avaluació. Simplement, pregunta! Llegeix més sobre la part d'avaluació del procés a les seccions A4 i D5 d'aquesta publicació.

Com puc aconseguir que tothom s'impliqui en les activitats? Què he de fer si una persona és massa tímida per participar correctament o té dificultats o fins i tot obstacles per participar? Com puc implicar-hi les persones passives? Algun consell per tractar amb participants avorrits, molestos, irrespectuosos o escèptics?

No hi ha cap resposta correcta per a això. Tot i així, per regla general, els participants estaran interessats en l'activitat sempre que les habilitats que tinguin estiguin a l'alçada del repte d'aprenentatge que els proposis durant el procés. És a dir, si tens un participant molt hàbil i coneixedor del tema, segurament s'avorrirà. En aquest cas, potser podries aprofitar l'experiència del participant i donar-li més responsabilitats? I a l'inrevés, quan el repte és massa gran, se sentiran espantats o tímids per participar-hi. Potser pots deixar-los fer o pots dedicar una estona a conèixer-los perquè se sentin més segurs? L'etapa en què es troba el grup té un paper important en l'ambient col·lectiu. Pots obtenir més informació sobre les etapes de desenvolupament del grup a la secció "Què és un grup?" d'aquesta publicació. Si us plau, consulta més dades a les pàgines 93-97 del T-kit núm. 6 de *Training Essentials*.

Què he de fer si l'ambient és dolent i tothom està molt confós? Què hauria de dir?

Què he de fer si l'ambient és dolent i tothom està molt confós? Què hauria de dir? Aquest tipus de situacions es produeixen força sovint quan les instruccions no són prou clares o els participants tenen dificultats per seguir el contingut. No tinguis por i aclareix la situació amb el grup. Alguns consells per fer front a aquestes situacions són:

1. Presentar totes les instruccions de les tasques (escrites, dibuixades...) en una pissarra, una cartolina o amb un PowerPoint. Tingues preparats alguns fullets o fotocòpies impreses per poder lliurar als participants si més endavant s'han de tornar a consultar les instruccions.
2. Reformular les teves frases o repetir el que ja has dit però en altres paraules.
3. Aclarir els dubtes amb el grup i oferir ajuda. Pregunta: "Enteneu el que estic dient?", "Les instruccions/pregunta/tasca són prou clares?", "Teniu alguna pregunta?". Si el grup té preguntes, contesta-les amb algun suggeriment.

Planificació d'acció:

Es pot fer un altre taller o un altre de més especialitzat amb el mateix grup?

I tant. Fins i tot et serà més fàcil organitzar-ho la propera vegada, atès que els membres del grup es coneixeran, ja tindran experiència en participar en aquest tipus de tallers, etc. Per aquest motiu, potser la propera vegada no caldrà que juguis a un joc de noms.

Què ve a continuació? Com puc mantenir la motivació i atrevir-me a utilitzar aquest mètode, o a parlar sobre altres temes, o a organitzar esdeveniments?

La motivació és un tema molt ampli. De ben segur que tens les teves pròpies estratègies sobre com mantenir-te motivat en aquestes situacions. Igual que amb els participants, els membres de l'equip estaran interessats a preparar i impartir l'activitat quan les habilitats que tinguin estiguin a l'altura del repte al qual s'enfronten. Això vol dir que, si ja has fet la mateixa sessió informativa per al grup quinze de companys, t'avorriràs? Potser pots intentar sortir de la teva zona de confort i triar un tema nou o canviar de grup d'interès? Un altre aspecte molt important són les relacions: els companys et poden mantenir motivat perquè gaudiràs de l'estona que passes amb ells. Això podria incloure els membres del teu equip, els treballadors d'informació juvenil, etc. Pots demanar-los ajuda i que et motivin: arribeu a un acord mutu per mantenir-vos en contacte per Internet i organitzeu trobades de tant en tant.

Després de trobar-me amb els companys del meu país, quin és el següent pas? Hauria de documentar tota la trobada i explicar-vos-en els resultats?

Això dependrà dels organitzadors del curs de formació. Potser et demanaran que omplis una enquesta breu o que proporcionis una foto. Si uns quants de vosaltres sou de la mateixa regió, potser us podríeu reunir i reflexionar junts sobre les vostres experiències. Consulta al teu formador i al teu treballador d'informació juvenil sobre com procedir amb l'informe.

Els temes que he de treballar al meu país d'origen són només d'ocupabilitat o de protecció de dades en matèria d'ocupabilitat? O també puc tractar altres temes?

Pots triar qualsevol tema que connecti amb les necessitats d'informació juvenil. Com més a prop estigui de les necessitats dels teus companys, millor. El tema serà diferent segons la ciutat o el poble, el tipus d'alumnes o estudiants, el país o regió geogràfica, el grup d'edat, si són joves o grans, etc.

Per saber-ne més

Bibliografia i webgrafia

1. M. Ivanovskis; E. Rupkus. *Compendium on national youth information and counselling structures*, Luxemburg: ERYICA, 2014.
2. Agència Europea d'Informació i Assessorament Juvenil (ERYICA), *Carta Europea d'Informació Juvenil*, aprovada a Cascais (Portugal) el 27 d'abril de 2018 per la 29a Assemblea General.
3. Publicació del Consell d'Europa, *Have your say! Manual on the revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*, 2015.
4. ONG Creativitas, *Recommendations for Peer-to-peer in youth information work*, 2015.
5. EPTO, *Toolkit for Quality Peer Education*, 2016.
6. Centre de Recursos per a la Diversitat Cultural Juvenil SALTO. *PEERing In PEERing Out: Peer Education Approach in Cultural Diversity Projects*.
7. Fons de Població de les Nacions Unides i Xarxa d'Educació entre iguals per a joves. *Youth Peer Education Toolkit. Training of Trainers Manual*, Nova York (EUA), 2005.
8. Consell d'Europa, *DOmino. A manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-semitism and intolerance*, 1996.
9. Consell d'Europa i Comissió Europea. T-kit núm. 6 *Training Essentials* (2002), Editorial del Consell d'Europa.
10. Ž.Gailius; A. Malinauskas; D. Petkauskas; L. Ragauskas, *Handbook for People Working with Youth Groups*.
11. AEGEE-Europe (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe). LLIBRE NFE. *The impact of Non Formal Education on young people and society*.

12. Hart, Roger A. *The Theory and Practice of Involving Young Citizens in Community Development and Environmental Care*, Earthscan, Londres, 1997.
13. Adam Fletcher en nom del projecte Freechild, *The participation Ladder*.
14. Centre de Recursos de Formació i Cooperació SALTO, *ETS Competence Model for Trainers*.
15. Recerca *Future Youth information and counselling: Building on Information Needs and Trends*, projecte "Youth.Info: Future Youth Information Toolbox", 2018.
16. *Manual for Future Foresight in Youth Information*, projecte "Youth.Info: Future Youth Information Toolbox", 2018.



european youth information and counselling agency

eryica a.s.b.l.
secretariat@eryica.org
www.eryica.org



Aquesta publicació s'ha fet amb el suport del programa Erasmus+ de la Unió Europea. El suport de la Comissió Europea per a la producció d'aquesta publicació no constitueix una aprovació dels seus continguts, els quals reflecteixen només els punts de vista dels autors, i la Comissió no es fa responsable de l'ús que es pugui fer de la informació que proporcionen.



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