

# TOPSIDE

Oportunitats de formació per als Companys de suport amb discapacitat intel·lectual a Europa



## Consells i directrius per al **tutor** del **company de suport**



[www.peer-training.eu](http://www.peer-training.eu)

Autors: els socis de TOPSIDE

- Hugh Savage, ENABLE, Escòcia
- Petra Nováková, Inclusion Czech Republic, República Txeca
- Juultje Holla, Perspectief, Països Baixos
- Alina Sima & Cristina Burlacu, Pentru Voi, Romania
- Ivana Vilademunt & Anna Gutierrez Roca, Sant Tomas, Espanya
- Taija Humisto, KVTL, Països Baixos
- Camille Latimier & Luca Magri, Inclusion Europe

©Inclusion Europe, Brussel·les, octubre 2013

El present projecte ha estat finançat amb el suport de la Comissió Europea. Aquesta publicació és responsabilitat exclusiva del seu autor. La Comissió no és responsable de l'ús que pugui fer de la informació aquí difosa.

## EL TUTOR OCUPA UN CÀRREC PRIVILEGIAT!

El tutor és un element important per al suport entre companys, i creiem que les persones que ofereixen aquest suport es beneficiaran dels següents consells i directrius.

Les persones que ofereixen aquesta tutorització han de ser plenament conscients dels principis i la formació que fonamenten **TOPSIDE** i el programa formatiu per al suport entre companys.

És especialment important entendre els objectius del projecte i identificar-s'hi: que els adults amb alguna discapacitat intel·lectual poden beneficiar-se i es beneficiaran del suport d'altres adults amb alguna discapacitat intel·lectual.

Els tutors haurien de ser persones experimentades i qualificades capaces d'emular en la mesura que puguin les diferents vessants del suport que el company de suport mateix hauria d'oferir a altres adults amb alguna discapacitat intel·lectual.

Amb això no suggerim pas que aquestes persones hagin de ser necessàriament "professionals". És totalment raonable que voluntaris amb les habilitats i les actituds adequades puguin assumir aquest rol.

El company de suport haurà rebut un període de formació i suport que li permetrà començar a ser més capaç de donar suport a altres persones amb alguna discapacitat intel·lectual. En aquest procés rebrà suport i formació per mitjà d'un currículum formatiu i d'unes directrius per a formadors.

El company de suport rebrà formació perquè no ofereixi ni consells ni ordres directes a la persona a qui dona suport sinó perquè aquesta persona pugui considerar totes les opcions que se li presenten sense influències indegudes per part del company de suport, i se li fomentarà aquesta actitud.

El company de suport és responsable d'utilitzar la seva pròpia experiència per ajudar la persona que cerca suport. Hauria d'utilitzar aquesta experiència personal per donar suport al seu company per començar a entendre les conseqüències de qualsevol possible acció que pugui considerar i ajudar la persona a triar les seves opcions amb coneixement de causa.

Com nosaltres, els companys de suport, quan comencin a oferir suport als altres, poden topar-se amb situacions o dilemes que no havien considerat o amb els quals no s'havien trobat abans.

Quan això succeeixi, serà important mentre s'hi inicien que puguin recórrer a un tutor per rebre un suport que els ajudi en cas que ho sol·licitin o quan sentin que simplement necessiten que el seu aprenentatge es vegi reforçat per algú en qui confien i que respecten.

Per descomptat, és important que el company de suport se senti còmode amb la persona que ofereix aquest tipus de suport. Podria passar que ja tinguin confiança mútua i una relació d'amistat, si no és així haurien de fer-se esforços perquè així sigui abans de qualsevol tutorització.

A partir de la nostra experiència col·lectiva, no creiem que els formadors hagin d'esdevenir també tutors, atès que això pot crear confusió per a ambdues persones si s'escau i pot afectar negativament les relacions existents entre el tutor i el company de suport. La situació ideal és que el tutor sigui una persona diferent amb un clar sentit del seu rol i de les seves responsabilitats i de les diferències entre aquestes i les del formador.

Quan anteriorment parlàvem d'“emular el suport entre companys” ens referíem a la importància que té el fet que la tutorització sigui un procés facilitador. S'hauria d'estimular el company de suport perquè cerqui suport a través d'una sèrie de processos paral·lels a la formació i perquè arribi a decisions o solucions per si mateix.

El tutor pot incitar el company de suport a recordar les seves pròpies experiències o l'experiència dels altres perquè això li permeti donar millor suport al seu company. El tutor pot fer servir les seves pròpies experiències també per aconsellar i tutoritzar el company de suport. També pot ajudar el company de suport en cas que expressi preocupació sobre el suport que està oferint a una altra persona. La millor manera de fer-ho és emular el procés de suport entre companys considerant totes les conseqüències de qualsevol decisió presa pel seu company.

Es demana als tutors que no donin directament la seva opinió, sinó que proporcionin suport als companys de suport perquè trobin el seu propi camí, amb la seva orientació, en les diferents situacions en les quals es troben.

S'espera que el company de suport ofereixi el benefici de la seva pròpia experiència i que amb les seves habilitats ajudi la persona a qui dona suport a fer eleccions amb coneixement de causa en relació amb les opcions que se li presenten. El tutor també hauria de reflectir aquest procés i aquest principi quan ofereixi suport al company de suport.

Per tant, és important no considerar-se un “expert” que simplement donarà instruccions. El tutor hauria d'animar el company de suport a reflexionar sobre el seu propi aprenentatge i desenvolupament personal i hauria de facilitar un procés en què el company de suport pugui trobar el seu propi camí per avançar.

No obstant això, en ocasions el company de suport se sentirà incapaç d'avançar cap al següent pas a través d'aquest procés. Aleshores potser serà necessari donar-li suport perquè consideri on podria cercar assessorament addicional o tutorització d'una altra font.

Un cop més, és exactament igual que el procés de suport entre companys en què les persones que cerquen suport rebran el suport per considerar diverses opcions o “passos següents” quan intenten resoldre qualsevol problema que puguin tenir.

*L'única important excepció a aquests processos paral·lels és quan està clar que una persona està revelant a un company de suport una situació de danys o abusos. En aquest punt el tutor pot haver d'assumir la responsabilitat d'ajudar directament analitzant la situació i quan sigui necessari informant d'aquesta situació les persones o les autoritats adequades. El company de suport no té un rol formal, i podria ser voluntari. Un cop dit això, és important entendre i tenir clar que el requisit d'informar les autoritats competents s'anteposarà a totes les altres consideracions i és important que es recordi al company de suport aquest requeriment així com la necessitat de protegir els altres contra danys o abusos. El company de suport serà conscient de les seves responsabilitats aquí però en cas que es trobi amb situacions així necessitarà assessorament o tutorització més específics sobre aquesta qüestió. En cas que escaigui, el tutor*

*assumiria la responsabilitat per a qualsevol pas que calgui portar a terme per cercar assessorament o indicacions segons el que es requereixi.*

El tutor hauria de fomentar i potenciar que el company de suport necessiti cada cop menys cercar el seu suport facilitador. No es pretén que la relació entre el tutor i el company de suport sigui una “associació” permanent, sinó una relació que es mantindrà només fins que el company de suport consideri que ja no necessita més aquest suport.

Aquest moment canviarà de persona a persona, però el rol del tutor hauria de ser fomentar, a través d’una contribució de qualitat, una major autonomia per part del company de suport i una menor necessitat de col·laboració amb ell. Els tutors ha de ser-ne conscient i no permetre inconscientment que el company de suport recorri al seu assessorament fins al punt que el seu desenvolupament com a company de suport es vegi afectat negativament.

El tutor ha de ser una persona qualificada i conscient de si mateixa capaç d’incorporar tots els consells esmentats en la seva relació amb el company de suport. Ha d’estar totalment familiaritzat amb els elements rellevants del programa formatiu del **TOPSIDE** relatius a la relació entre el company de suport i la persona a qui dóna suport.

En concret, el tutor hauria de tenir en compte que el company de suport no és un treballador de suport substituït, sinó una persona de la seva edat que ofereix suport a companys en un context similar i des de l’empatia. Aquesta perspectiva única no hauria de veure’s debilitada per la relació entre el tutor i el company de suport.

Com ja s’ha esmentat, el tutor ha de ser plenament conscient de les ambicions del programa del companys de suport, donar-hi suport total i evitar oferir el seu suport de qualsevol manera que pugui tenir un efecte negatiu.

La relació entre el tutor i el company de suport pot ser a llarg termini dependent de la situació. Potser arriba un moment en què el tutor ja no és necessari. Segons la nostra opinió, ambdues són situacions creïbles segons les circumstàncies individuals, però l’ambició sempre hauria de ser disminuir qualsevol dependència excessiva en el tutor.

L’ambició final és que el company de suport arribi a estar en disposició de donar suport a companys, però això requerirà temps i compromís per ambdues parts. Però imagina el dia que això arribi...!

Aquí hi ha un resum de les nostres deu recomanacions!

#### Un tutor hauria...

1. De creure en la capacitat i l'habilitat de les persones amb alguna discapacitat intel·lectual de donar-se suport mútuament com a companys de suport.
2. D'entendre per complet el programa formatiu de suport entre companys **TOPSIDE** i donar-hi suport.
3. D'adoptar i emular els processos del suport entre companys quan actuï com a tutor.
4. D'adoptar un enfocament facilitador quan ofereixi suport.
5. De deixar clar al company de suport que ell no és cap expert i que, de fet, dóna suport a companys.
6. De fomentar que el company de suport recorri a la tutorització cada cop menys i més a la seva pròpia capacitat i experiència.
7. De creure que l'ambició final hauria de ser que el company de suport deixi de necessitar la seva tutorització i treballar-hi.
8. De ser una persona qualificada i conscient de si mateixa amb les actituds i el comportament adequats.
9. D'evitar dirigir al company de suport. *(Una excepció a aquest punt és quan el company de suport revela informació sobre una persona que rep danys o abusos.)*
10. De fomentar i facilitar el rol del company de suport i potenciar les ambicions del projecte **TOPSIDE** i donar-hi suport.

Aquí hi ha alguns exemples pràctics de tutorització. Sort!

### República Txeca

A la República Txeca vaig tenir una reunió amb la tutora abans que ella quedés amb els nostres companys de suport. Jo ja havia explicat ambdós rols. Aleshores ens vam reunir als grups de suport on la tutora podia observar els nois en acció! Quan vam sentir que ja s'havia creat un cert grau de confiança i cohesió entre el grup vaig advertir els companys de suport que podien recórrer a la tutora quan sentissin que necessitaven aquest suport. A la nostra darrera reunió conjunta vam recordar tothom, companys de suport i tutora, com havia de funcionar la seva relació i quan els companys de suport havien de recórrer a ella per cercar consells o tutorització.

### Espanya

[...]. Hem reestructurat l'organització de les reunions amb els companys de suport després d'arribar a la conclusió que algunes persones necessiten més formació que d'altres per portar a terme el seu paper adequadament. Les reunions no tindran lloc de manera individual, sinó en petits grups amb una persona les habilitats de la qual ja estiguin ben desenvolupades i un parell de persones que potser necessiten més formació però que podrien començar a practicar el rol de company de suport.

En aquesta primera fase el tutor serà molt important, atès que facilitarà la tasca *-com a tutor, no pas com a formador!*- que porten a terme els companys, i les estratègies de suport desenvolupades per donar suport en cada situació. El tutor també estarà present a les reunions posteriors entre usuaris i companys de suport per observar i després facilitar la reflexió sobre com el company de suport ha dut a terme el seu rol.

### Escòcia

A Escòcia tenim sort perquè hem pogut contractar sis nous facilitadors per a la nostra xarxa de grups d'assessorament d'arreu del país, amb la qual cosa en tenim set en total. Aquests facilitadors han rebut formació d'iniciació en què vam presentar el programa **TOPSIDE** -amb l'animada participació i el suport dels companys de suport mateixos- i hem debatut amb ells el paper del tutor per al nostre grup actual de companys de suport. El paper del tutor del company de suport havia rebut el suport dels anteriors treballadors, però aquesta va ser una oportunitat d'implementar una estructura coherent per al càrrec de tutor. Els primers indicis apunten que aquests nous treballadors cerquen una introducció més profunda al programa **TOPSIDE**, i ho hem organitzat per al proper mes. Els nostres companys de suport estaran convidats de nou a assistir-hi. Això ens permetrà discutir conjuntament i refinar el rol del tutor i reflexionar junts sobre les experiències que hem tingut fins al moment relatives als rols conjunts del tutor i el company de suport.



Inclusion Europe



Lifelong  
Learning  
Programme



santtomàs

*Fora'nç amb nosaltres!*

Amb el suport del Programa d'Aprenentatge Permanent de la Unió Europea.

[www.peer-training.eu](http://www.peer-training.eu)