



# Marco de referencia para el trabajo con símbolos

España

[www.symfos.eu](http://www.symfos.eu)



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



# Marco de referencia para el trabajo con símbolos

España



## Contenido

Objetivo del proyecto SymfoS.....	3
¿Por qué trabajamos con símbolos? .....	3
Los grupos objetivo de SymfoS.....	6
Desempleo juvenil- el reto europeo.....	8
El método SymfoS.....	11
Las 4 herramientas esenciales de orientación .....	11
Medidas y herramientas de acompañamiento .....	12
El proceso de asesoramiento SymfoS.....	13
Entendimiento básico.....	14
Escenarios de asesoramiento SymfoS .....	15
Itinerarios individuales apoyados el sistema “peer buddy” .....	16
El programa de formación de formadores SymfoS .....	17
Validación de los resultados de aprendizaje de SymfoS .....	18
El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC).....	18
Nivel 1: Validación de la formación para formadores.....	20
Nivel 2: Validación para los jóvenes que participan en la formación Symfos .....	20
Otros resultados principales del proyecto SymfoS.....	21
Manual de Transferencia.....	21
Sitio web SymfoS y plataforma.....	23
SymfoS & Social Media .....	24
Socios del proyecto.....	25

## Anexo – Resumen del Informe Nacional de España

## Objetivo del proyecto SymfoS

"SymfoS - Símbolos para el éxito" tiene como objetivo realizar mejoras sustanciales en el sistema de educación y orientación profesional para jóvenes desfavorecidos en Europa mediante la aplicación de un innovador método de asesoramiento utilizando conjuntos de símbolos. Basado en las experiencias del proyecto ESF "Perspektiven BildungÖsterreich", en el que Hafelekar desarrolló este método, vemos un alto potencial en el trabajo con símbolos como lenguaje adicional para que los jóvenes se expresen.

El desempleo juvenil en Europa crece de manera alarmante a raíz de las profundas crisis económicas. Basados en la larga experiencia de los socios involucrados, sabemos que la orientación educativa y laboral funciona bien con los clientes "regulares", pero a menudo falla cuando las personas en desventaja están involucradas. Éste es especialmente el caso si consideramos que los métodos se basan principalmente en habilidades avanzadas de lectura y escritura, que no siempre son suficientes.

### ¿Por qué trabajamos con símbolos?

Con la ayuda de los símbolos, somos capaces de proporcionar a las personas un lenguaje adicional **cuando no encuentran las palabras exactas.**

Wilfried Schneider

En este contexto, los símbolos actúan de forma similar a un intérprete. Además, transmiten información que no se puede o no se quiere compartir. Trabajar con símbolos es una buena forma de identificar la actitud personal actual hacia un determinado tema. También ayuda a identificar problemas, bloqueos y miedos. Tan pronto como estas dificultades hayan sido correctamente identificadas, los formadores pueden comenzar con el desarrollo de posibles soluciones.

Por lo tanto, **es importante que los formadores sean conscientes del “poder de los símbolos”.**



La conciencia simbólica es una forma de trabajar con símbolos que permite sus significados y energías en nuestra consciencia.

**Es como una llave que se necesita**  
para abrir el potencial real, la energía de un símbolo.

Llewellyn Vaughan-Lee

Similar a Schneider, Vaughan-Lee acentúa el enfoque holístico del trabajo con símbolos: "Hoy se nos enseña a pensar de una manera analítica y lineal, usando palabras para explicar nuestro yo. Pero la conciencia simbólica es más holística que analítica, y más que pensar en palabras se piensa en símbolos e imágenes. Se puede ver como funciona más a menudo en nuestros sueños, en la forma en que nuestra psique se comunica a través de imágenes. La conciencia simbólica fue central en la conciencia humana durante miles de años [...] Los símbolos pueden conectarnos directamente al mundo interior del alma, y la conciencia simbólica puede permitirnos darnos cuenta del significado sagrado que subyace a nuestra existencia física. Hay una urgente necesidad de recuperar este lenguaje olvidado."

(Vaughan-Lee Llewellyn. Por qué necesitamos trabajar con símbolos  
<http://www.huffingtonpost.com>, Nov 17, 2011)

Siguiendo el enfoque de Wilfried Schneider, el trabajo con símbolos apoya a todos los participantes a agudizar sus sentidos y su percepción. Aprenderán cómo observar cuidadosamente a una persona y cómo poner gestos, mímica, postura, lenguaje, etc. en un contexto. Es importante que los jóvenes y los formadores aprendan que el lenguaje corporal, además de la comunicación escrita y verbal, también debe ser considerado. A pesar de que una persona puede hacer una declaración a través del uso del lenguaje, él o ella puede enviar señales diferentes con su lenguaje corporal.

Las oportunidades y los recursos se pueden visualizar con el uso de materiales. Si una situación sólo se discute verbalmente, un joven puede distraerse fácilmente o considerar sólo problemas o barreras, ya que estos pesan más. Si él o ella ha colocado algunos objetos antes, el formador puede trabajar con estos símbolos. Un obstáculo, por ejemplo, puede ser identificado o eliminado. Si un formador quiere trabajar con recursos, es importante que sean "realistas". Es mejor que haya pocos recursos, pero que sean realistas, y que puedan ser destacados y fortalecidos, en lugar de describir recursos "falsos", que son menos propensos a conducir al éxito.

Como un símbolo puede tener significados infinitos y está interconectado con múltiples sentimientos, la clave de nuestro proyecto SymfoS es un proceso individual de coaching y guía para apoyar a los clientes en su fase de establecimiento de metas. En el campo de la educación y orientación profesional sostenible, los símbolos pueden ser una tremenda contribución a la autoconciencia, la autoestima, la fijación de metas y el espíritu emprendedor.



## Los grupos objetivo de SymfoS

SymfoS implementa un enfoque sistémico que se centra en los siguientes grupos objetivo en cuatro niveles diferentes:

- 1) Jóvenes (15-25 años) que enfrentan problemas en la escuela o en el mercado de trabajo (baja cualificación, demandantes de empleo, absentismo escolar, NI-NIS). Para lograr la inclusión, esta definición se establece de manera consciente, pero se especificará de acuerdo con las necesidades regionales. Los objetivos perseguidos son un apoyo efectivo en la motivación y la fijación de metas, el descubrimiento de recursos "ocultos", el aumento de la auto-responsabilidad y el fortalecimiento de su red social mediante la implementación del sistema peer-buddy (grupo de pares). El uso del lenguaje universal de los símbolos en lugar de escribir ayudará a superar la resistencia en la participación activa de la solución de problemas individuales.
- 2) Profesionales de orientación laboral en los proveedores de FP, las ONGs, los centros juveniles y las escuelas: debido a la falta de planes de estudio obligatorios, a menudo faltan conocimientos metodológicos y herramientas para abordar a los jóvenes desfavorecidos. SymfoS tiene como objetivo apoyarlos con un enfoque holístico, centrado en las necesidades y metas individuales de los jóvenes y el fortalecimiento del potencial de autoayuda de los clientes y grupos de pares. Esto conduce a la mejora de la calidad y mayores tasas de éxito en los procesos de asesoramiento.
- 3) Responsables de la toma de decisiones en los proveedores de FP, las ONG, los centros juveniles y las escuelas: La principal lección aprendida de los proyectos anteriores es involucrarlos en una etapa temprana de la implementación. Los profesionales necesitan un marco adecuado (competencia, recursos, control de calidad, compromiso de la administración) para trabajar correctamente. Esto debe incluirse en la planificación de nuevos servicios por parte de las organizaciones y en las propuestas de financiación pública. SymfoS creará un intenso diálogo con la administración y les proporcionará listas de control y modelos de negocio (cómo "vender" este enfoque a los organismos de financiación).
- 4) Los encargados de la formulación de políticas educativas que se ocupan de las herramientas de reconocimiento de aptitudes y cualificación participarán en dos niveles diferentes: Acreditación o certificación de los programas de formación de los formadores y reconocimiento de los resultados de aprendizaje para los jóvenes. Como actualmente hay muchas iniciativas en los países socios (como "Ausbildungsgarantie" en AT, "Garantía Juvenil" en IE y GR, "Job Act" en IT, "Estrategia en Emprendimiento y Empleo Juvenil" en ES) vemos la necesidad de enfocarnos en el apoyo individual de los jóvenes desfavorecidos. Estas estrategias a menudo no funcionan



para los clientes que enfrentan múltiples barreras a la participación en el mercado de trabajo y requieren más apoyo individual.

SymfoS tiene la intención de elaborar, mejorar e incorporar el trabajo con símbolos en todos los países socios como una forma efectiva de apoyar a los jóvenes a encontrar su propio camino dentro del sistema educativo y el mercado de trabajo. Las soluciones en regiones privilegiadas (AT, DE) serán exportadas y adaptadas en áreas con graves desafíos (ES, IT, IE).

**Nuestro principal objetivo es convencer a los responsables de la formulación de políticas en la educación y a los encargados de las ofertas formativas que hagan uso del proceso de asesoramiento de SymfoS para conocer este poderoso método y ayudar a los jóvenes a encontrar su camino. Por favor, encuentre una lista de instituciones y personas que involucraremos en nuestro proyecto en el análisis de las partes interesadas.**



## Desempleo juvenil- el reto europeo

Afrontar el desempleo de los jóvenes es un importante reto europeo. Las fortalezas y debilidades de los sistemas de orientación son similares, incluso si las condiciones del mercado de trabajo son diferentes. Los problemas más comunes son las bajas oportunidades de baja cualificación, resistencia, falta de motivación y actividades de autoayuda. Los procesos de orientación convencionales se centran en intervenciones breves y sencillas para problemas simples y una flexibilidad limitada para la búsqueda individual de soluciones. Los métodos complejos basados en texto complejos no son adecuados para los jóvenes desfavorecidos y existe una necesidad urgente de alternativas como el trabajo con símbolos en todas las áreas.

Este proyecto establece una asociación muy experimentada de varios países con diferentes condiciones previas, pero un alto potencial para compartir experiencias y conocimientos diferentes en los distintos sistemas de educación profesional en Europa. El intercambio de mejores prácticas mejorará la calidad de los servicios prestados en todos los países socios.

Nuestro grupo objetivo primario son los jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 25 años, que encuentran dificultades o problemas en el sistema educativo o el mercado laboral (baja cualificación, desempleados, abandono escolar, NI-NIS). Los objetivos perseguidos son un apoyo efectivo para la motivación y el establecimiento de metas, el descubrimiento de recursos "ocultos", incrementando la responsabilidad con uno mismo y fortaleciendo su red social a través de la creación del "peer buddy system" (sistema de colegas). El uso universal de los símbolos para la comunicación en lugar de la escritura ayudará a vencer la resistencia a la participación activa en la resolución del problema.

### **Definición de tasa NEET (NI-NI) y tasa de desempleo por Eurofund:**

"La tasa NEET se calcula como la proporción de jóvenes que no tienen empleo, educación o formación de la población total de los jóvenes. En este caso difiere de la tasa de desempleo juvenil, que mide la proporción de jóvenes desempleados entre la población de jóvenes activos. Por esta razón, si bien en términos relativos la tasa de desempleo juvenil es superior a la del NEET (NI-NI), en términos absolutos el número total de NEET (NI-NI) es generalmente superior al número total de jóvenes desempleados".

(Eurofound 2016, Exploración de la diversidad de los NEET, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo).

Desde su creación, y más notablemente desde su inclusión en importantes documentos políticos a partir de 2012, el concepto de NEET se ha reflejado en los documentos políticos más importantes referentes al desempleo de los jóvenes. Los NEET se mencionan regularmente en los documentos del Consejo Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumo (EPSCO). En junio de 2015, por ejemplo, el Consejo declaró que:

“El desempleo juvenil y el alto número de jóvenes sin empleo, educación o formación (NI-NIS), debe ser abordado ampliamente, mediante una **mejora estructural en la transición de la escuela al mercado laboral**, incluyendo además la completa implementación de la garantía juvenil.”

(Consejo de la Unión Europea, 2015)



### Tasa de desempleo y tasa NEET, 15-24 años, EU28 (2015) por Eurofund

Los países socios en el proyecto están destacados:

País	NEETs		DESEMPLEADOS/AS	
	Tasa (%)	Número (miles)	Tasa (%)	Número (miles)
<b>EU28</b>	<b>12</b>	<b>6,604</b>	<b>20.3</b>	<b>4,641</b>
Bélgica	12.2	161	22.1	87
Bulgaria	19.3	136	21.6	40
República Checa	7.5	80	12.6	44
Dinamarca	6.2	45	10.8	49
<b>Alemania</b>	<b>6.2</b>	<b>520</b>	<b>7.2</b>	<b>296</b>
Estonia	10.8	15	13.1	7
<b>Irlanda</b>	<b>14.3</b>	<b>74</b>	<b>20.9</b>	<b>39</b>
Grecia	17.2	185	49.8	139
<b>España</b>	<b>15.6</b>	<b>698</b>	<b>48.3</b>	<b>751</b>
Francia	11.9	889	24.7	681
Croacia	18.5	90	43	70
<b>Italia</b>	<b>21.4</b>	<b>1,270</b>	<b>40.3</b>	<b>626</b>
Chipre	15.2	16	32.8	13
Latvia	10.5	21	16.3	14
Lituania	9.2	34	16.3	20
Luxemburgo	6.2	4	16.3	4
Hungría	11.6	127	17.3	59
Malta	10.4	5	11.8	3
Holanda	4.7	96	11.3	158
<b>Austria</b>	<b>7.5</b>	<b>73</b>	<b>10.6</b>	<b>59</b>
Polonia	11	460	20.8	285
Portugal	11.3	125	32	118
Rumania	18.1	396	21.7	148
Eslovenia	9.5	19	16.3	12
Eslovaquia	13.7	90	26.5	55
Finlandia	10.6	66	22.4	73
Suecia	6.7	80	20.4	133
Reino Unido	11.1	852	14.6	658



## El método SymfoS

En esta sección, aportamos una base de referencia del trabajo con símbolos y el innovador método SymfoS. Describiremos el enfoque básico de nuestro trabajo con símbolos, especificando objetivos y resultados de nuestro método de guía y el enfoque específico que tiene que ser usado y focalizado sobre los diferentes obstáculos y barreras para la orientación laboral y educativa, sobre distintas las estrategias usadas en este enfoque para fortalecer las competencias y resiliencia de los clientes.

Este proyecto es una combinación de transferencia y desarrollo de los productos básicos del proyecto ESF "Perspektiven Bildung Österreich". Allí desarrollamos un método de asesoría para identificar y formular metas personales. Para un mejor uso en la educación y orientación laboral, clasificamos y localizamos este método en el amplio campo de los diferentes métodos de orientación y herramientas. Nuestros principios fundamentales se describen en este documento, el "marco genérico", que construye la base para la implementación del método SymfoS en todos los países del proyecto.

Basado en nuestro trabajo piloto, desarrollamos cuatro herramientas esenciales de orientación:

### Las 4 herramientas esenciales de orientación

- 1) Entendimiento básico del trabajo con símbolos, la "puerta de entrada" hacia nuestro trabajo. Es importante tener un breve historial de casos, que el método se ajuste al cliente.
- 2) El corazón y el elemento clave de SymfoS es el trabajo con símbolos con jóvenes. Desarrollaremos escenarios de asesoramiento como "Life Road Map", "Planning Road Map", "Exploración de imágenes interiores" e "Islas de las Emociones", todo ello ayudará a los clientes a identificar sus recursos ocultos y potenciales, aportar claridad sobre sus metas y objetivos y planear los pasos concretos a seguir en la educación o el acceso al mercado laboral "
- 3) Para transferir los resultados de la asesoría (por ejemplo, elección de carrera) a la vida real, crearemos itinerarios individuales, donde crearemos una hoja de ruta concreta, donde se establecerá cuándo se darán los siguientes pasos y los recursos que se necesitan.
- 4) Finalmente, nuestro "peer buddy system" hará uso completo de los recursos del grupo de colegas. A menudo, el apoyo de los colegas y la red social es tan importante como la orientación profesional. Comenzando con un grupo de apoyo, el cual será constituido en una sesión de asesoramiento, los colegas son nominados y entrenados como "buddies" para apoyar a sus compañeros en la consecución de sus retos o para encontrar su lugar en el sistema educativo o en mercado laboral.

## Medidas y herramientas de acompañamiento

Para el desarrollo personal de los formadores, definiremos prerequisites y habilidades necesarias y describiremos un perfil con los requisitos y competencias para los formadores de SymfoS. Para una alta calidad del servicio, llevaremos a cabo una formación obligatoria que ha de ser realizada por todas las organizaciones.

Para asegurar la implementación sostenible de la metodología SymfoS, compartiremos las experiencias de nuestras propias organizaciones y desarrollaremos un “Manual de Transferencia para el método SymfoS”. En él, describiremos todos los requerimientos necesarios en el aspecto organizativo, así como el desarrollo personal y organizativo, recursos, incorporación en el curriculum existente, compromiso de administración, necesidad de Garantía de Calidad (continua mejora del proceso) y la interacción con los instrumentos existentes para el reconocimiento del aprendizaje previo.

Para los formadores y “buddies”, estableceremos una plataforma virtual online y una red de formación virtual. Todos los materiales para la metodología SymfoS estarán disponibles, así como casos de estudios para la formación de los formadores o entrenadores y su aplicación. Para facilitar la coherencia entre SymfoS y las diferentes herramientas europeas y nacionales para la transparencia y reconocimiento, aclararemos las interfaces y sinergias mediante la ayuda de casos concretos de estudios aportados por los socios del proyecto.

Para llevar el enfoque de SymfoS a la práctica, estamos organizando dos cortos períodos de formación y alrededor de unos 12 talleres nacionales de formación al formador. Para las diferentes partes interesadas, habrá 6 eventos multiplicadores en general que se llevarán a cabo en todos los países socios.

La evaluación externa se centrará en el desarrollo de productos y nos proporcionará un informe y sugerencias de mejora.

## El proceso de asesoramiento SymfoS



### Proceso de Orientación



This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

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



#### Aportes para el proceso de asesoramiento:

- IO 1 – Marco de referencia del trabajo con símbolos
- IO 3 – Curriculum y perfil para formadores o entrenadores
- IO 6 – Plataforma de Formación
- IO 7 – Manual de Transferencia



El asesoramiento SymfoS está principalmente basado en tres tipos diferentes de herramientas de orientación:

- Entendimiento básico
- Escenarios de asesoramiento SymfoS
- Itinerarios individuales apoyados por el Sistema “peer buddy”

## Entendimiento básico

Es el punto de partida del asesoramiento SymfoS y es una herramienta simple y breve de evaluación para decide si un cliente solo necesita algo de información práctica (la cual tiene que ser proporcionada por cada organización fuera del proyecto), si necesita consejo en competencias y recursos, o si hay una demanda más intensa del proceso de orientación.

El Entendimiento Básico será usado como parte del curso de formación al formador para ayudar a identificar al grupo objetivo que mejor se adapte al método SymfoS. Por lo tanto, dividiremos a todos los participantes en los siguientes tres grupos:

- Jóvenes que solamente necesitan información, a los que se le proporcionarán una formación en CV e instrumentos de búsqueda de empleo, como bases de datos, etc.
- Jóvenes con necesidad de asesoramiento en el campo de recursos y competencias, serán apoyados por los escenarios SymfoS tales como: Planning Map, Recursos/Competencias o Life Road Map.
- Para todos los demás, que necesitan apoyo adicional sobre diferentes temas, comenzaremos a trabajar con el kit completo de herramientas SymfoS, por ejemplo: Exploración de la imagen interior y las islas de las emociones, para averiguar si los participantes necesitan volver a re-asegnarse en centros de asesoramiento cualificados.

## Escenarios de asesoramiento SymfoS

El desarrollo del asesoramiento de SymfoS, basado en los resultados del anterior proyecto del FSE y los resultados de IO1 (marco genérico, contextualizado para nuevos países y nuevos campos de aplicación) es el elemento clave del proyecto SymfoS. Los escenarios de asesoramiento serán escogidos de acuerdo a las necesidades específicas, objetivas y metas de nuestros clientes. Para asegurar una transferencia de aprendizaje exitosa, los resultados del proceso de orientación (por ejemplo, solicitud de empleo, elección de la escuela secundaria, etc.) se definirán en un Road Map. Esto permitirá a los clientes alcanzar sus objetivos con mayor facilidad y de forma estructurada.

Principalmente nos centraremos en cuatro escenarios diferentes de asesoramiento con distintos objetivos:

- **Planning Road Map:** puede ser usado cuando comience el proceso de asesoramiento hacia la formación, planificación hacia el aprendizaje y durante el período de aplicación y las etapas de la entrevista de trabajo.
- **Life Road Map:** asesoramiento y orientación sobre intereses y fortalezas (recursos y competencias); trabajo en resiliencia, buscando de forma retrospectiva en las experiencias aprendidas.
- **Exploración de las islas de las emociones:** Sentimientos respecto a los próximos meses, motivación para el proceso de solicitud, planificación para el futuro y opciones de carrera.
- **Exploración de imágenes interiores:** visualización y reflexión de imágenes internas conectadas a un tema específico, identificación de miedos y bloqueos, así como desarrollo de estrategias de afrontamiento.

Con el fin de garantizar una alta calidad, todos los escenarios siguen una secuencia predefinida de asesoramiento: Primero los clientes comienzan con la instalación de sus símbolos, luego tienen que presentarlos a un grupo de apoyo (peers) y sus pares pueden hacer preguntas. A continuación, el grupo de apoyo da retroalimentación sobre su percepción de la presentación y el trabajo realizado. Esto conduce a interpretaciones de todo el grupo, el cual es guiado por el profesional. Finalmente, el cliente y el orientador laboral acuerdan acciones concretas. Por último, nuestro método de asesoramiento SymfoS está acompañado por un sistema de compañeros (peer buddy system) que ofrece apoyo adicional para la difícil transferencia de la formación a la vida cotidiana.

## Itinerarios individuales apoyados el sistema “peer buddy”

Una metodología para el aprendizaje individual y para explorar las distintas opciones de carrera se desarrollará en el proyecto SymfoS. Ya que los colegas tienen un rol crucial en la sesión de asesoramiento, este recurso tan valorado por los jóvenes tiene que ser mantenido por un enfoque sistemático para que constituya un apoyo para los jóvenes a largo plazo.

Desde nuestra experiencia en proyectos anteriores, un enfoque directo usando la red de compañeros incrementa la eficiencia y la efectividad del proceso de orientación. Usaremos sistemáticamente este recurso y capacitaremos a los miembros del grupo de apoyo para que ayuden a sus colegas y viceversa. Ser compañero de compañeros también ayuda a desarrollar la competencia social y el liderazgo.

Este resultado intelectual será usado en el curso de formación al formador, como herramienta para desarrollar itinerarios individuales de aprendizaje y carrera. Se contextualizará en los sistemas nacionales de educación y orientación laboral con el fin de encontrar conexión con herramientas existentes y enfoques ya usados por los proveedores de formación y profesionales de la orientación profesional.



## El programa de formación de formadores SymfoS

La formación transnacional para las organizaciones asociadas es esencial para adquirir el conocimiento necesario sobre cómo usar el trabajo con símbolos. Hafelekar, apoyado por Sozialwek Düren y por un experimentado formador externo, capacitará a los socios para el trabajo con símbolos. En la primera formación, transferimos los conceptos básicos del proyecto ESF, llevado a cabo en Austria. Al menos dos formadores de todas las organizaciones asociadas tomarán parte de estas actividades formativas.

El proceso de formación empieza en el mes 7 con una breve formación de seis días en Alemania, donde dos formadores por organización llevarán a cabo una formación básica sobre el trabajo con símbolos. Después de esta primera formación transnacional, comenzaremos con la fase piloto para todas las herramientas que han de ser desarrolladas. Por lo tanto, el proceso general de formación es además una forma de “aprender haciendo”, ya que mantendremos un contacto muy cercano con nuestros profesionales cuando desarrollemos nuestras nuevas herramientas y escenarios de guía.

En el mes 14, empezamos una segunda fase de formación en España. Ya con los profesionales formados, apoyaremos las sesiones de formación al formador con el rol de co-formadores y es también una buena oportunidad para formar a nuevos guías para las organizaciones asociadas. Es un paso importante para su sostenibilidad, ya que toma algún tiempo en cada organización para convencer a una masa crítica de guías sobre el uso de métodos innovadores.

Todas las sesiones de formación están basadas en el marco de referencia del trabajo con símbolos mediante el uso de nuestras herramientas principales: Entendimiento Básico, metodología del trabajo con símbolos, Itinerarios Individuales y el sistema “peer buddy”. Así, todos los participantes se familiarizarán con las enseñanzas del formador y con el enfoque sistémico del método SymfoS.

Después de la segunda formación transnacional, todos los participantes proporcionarán cursos nacionales de formación al formador, en sus propios países para apoyar a otras organizaciones en el método SymfoS y crear una “Comunidad Nacional de Formadores”.

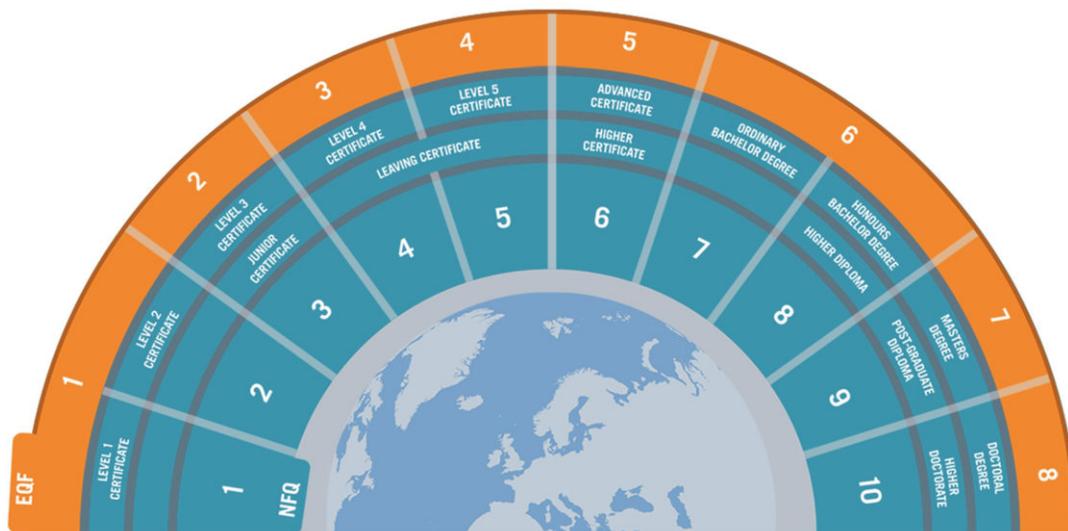
Sabemos que la clave de la sostenibilidad será el “aprendizaje organizacional” sobre el método SymfoS. Por esto, es por lo que creamos fuertes redes para los profesionales de la formación y escuelas, y también entregamos un manual de transferencia donde presentamos todas las lecciones aprendidas en la implementación para convencer a los tomadores de decisiones de las ventajas del método SymfoS.

## Validación de los resultados de aprendizaje de Symfos

### El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC)

Es una herramienta para la transparencia, comparación y traducción que hace posible comparar y comprender las diferentes cualificaciones nacionales en toda Europa. Cubre la toda la educación y sistema de formación, desde el general hasta la formación profesional, continuando hasta la educación superior y el aprendizaje no formal e informal.

El objetivo del EQF (MEC) y su clasificación en ocho niveles de referencia es servir de marco de referencia para los sistemas educativos de los Estados miembros para establecer sus calificaciones nacionales. Este marco define ocho niveles que tienen por objeto cubrir toda la gama de formaciones educativas. Cada nivel es definido por 'descriptores'. Estos descriptores no se refieren a aspectos tales como la duración de la formación, la ubicación de la formación, sino los resultados de los procesos de aprendizaje, es decir: lo que el alumno sabe entiende y puede hacer al final de su educación o programa de formación.



El ejemplo irlandés de la implementación del EQF-MEC

"El EQF define los resultados del aprendizaje como el conocimiento, las habilidades y la competencia. El conocimiento se describe como teórico y factual. Las habilidades se describen como cognitivas (que implican el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (que implican destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos). En el contexto del EQF, la competencia se

describe en términos de responsabilidad y autonomía. A medida que el nivel aumenta, la descripción de los aspectos requeridos de conocimientos, competencias y capacidades se hace cada vez más exigente, completo y complejo. Mientras que el Nivel 1 se caracteriza por conocimientos básicos y habilidades y un bajo grado de autonomía y responsabilidad, el Nivel 8 comprende conocimientos especializados, habilidades altamente especializadas y un alto grado de autonomía y responsabilidad".

(Enlace de ECVET – EQF/NQF – Europass: [www.ecvet-info.at](http://www.ecvet-info.at))

Descriptor que define los niveles en el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF): Cada uno de los 8 niveles se define por un conjunto de descriptors que indican los resultados de aprendizaje pertinentes a las cualificaciones en ese nivel en cualquier sistema de cualificaciones. Aquí puede encontrar toda la tabla de descriptors: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>.

La implementación nacional del Marco de Cualificaciones es inevitablemente compleja porque debe basarse en las tradiciones sociales y culturales y en las instituciones del país respectivo. La Recomendación del MEC requiere que el vínculo entre los niveles de cualificaciones nacionales y los niveles del EQF-MEC se defina en función de los resultados del aprendizaje. Es ampliamente reconocido que no hay un enfoque común en el uso de los resultados del aprendizaje, sin embargo, una comprensión común de los principales conceptos y principios facilitaría la aplicación de instrumentos europeos comunes como el EQF, el ECVET y el ECTS, todos ellos basados en los resultados del aprendizaje.

"Las discusiones a nivel europeo ya nivel nacional también han puesto en relieve la necesidad de un terreno común con respecto a los resultados de aprendizaje para que las herramientas a nivel europeo (EQF, ECVET, el desarrollo de taxonomías de conocimientos, habilidades y competencias) puedan funcionar eficientemente. Esto no implica que haya un enfoque común para definir y utilizar los resultados del aprendizaje entre países. Como se explicó anteriormente, este enfoque restrictivo no tendría en cuenta las diferencias importantes en las formas en que el aprendizaje puede describirse dentro de los sistemas nacionales".

USING LEARNING OUTCOMES, European Qualifications Framework Series: Note 4,  
[https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/EQF\\_note4\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/EQF_note4_en.pdf)



El consorcio SymfoS sigue un plan para el reconocimiento y la validación de los resultados de aprendizaje en dos niveles diferentes mediante el uso de diversas herramientas:

## Nivel 1: Validación de la formación para formadores

- El curso de formación para los profesionales de orientación laboral en proveedores de FP, las ONG, los centros juveniles y las escuelas se estructurarán siguiendo los principios de ECVET como una unidad coherente de resultados de aprendizaje que pueden ser reconocidos, transferidos y acumulados en el marco de ECVET
- En el curso de formación de formadores se asignarán créditos ECVET, tras la comparación con las calificaciones y los programas de formación existentes en los países socios.
- Para facilitar el proceso de reconocimiento de los resultados de aprendizaje del curso de formación de formadores, SymfoS elaborará un suplemento de certificado Europass que acompañará el certificado de formación, especificando los resultados de aprendizaje adquiridos en el curso
- Además, los participantes del curso de formación recibirán un documento de Europass Movilidad.
- Cada socio evaluará las posibilidades de validación a través del "Marco Europeo de Cualificaciones" y del "Marco nacional de cualificaciones" correspondiente.

## Nivel 2: Validación para los jóvenes que participan en la formación Symfos

El uso del método SymfoS para los orientadores laborales y asesores conducirá a la identificación de habilidades y competencias que los jóvenes adquieren a través del aprendizaje no formal e informal.

El proyecto SymfoS producirá un plan de implementación y reconocimiento con una serie de directrices específicas sobre cómo los resultados de aprendizaje que han sido adquiridos mediante el aprendizaje no formal e informal pueden ser reconocidos en los diferentes países implicados.

El reconocimiento se conseguirá mediante herramientas establecidas en los países socios (por ejemplo, Europass, ECVET, Youthpass) y se propondrá incluirlo dentro de los planes de acción de las estrategias nacionales en este ámbito como:

- "Ausbildungsgarantie" en Austria

- “Youth Guarantee” en Irlanda
- “Job Act” en Italia y
- “Estrategia sobre Emprendimiento y Empleo Juvenil” en España

## Otros resultados principales del proyecto SymfoS

### Manual de Transferencia

Para conocer la demanda de un enfoque sistémico, SymfoS proporcionará a las partes interesadas (particularmente, encargados de las políticas educativas y organizadores de la formación profesional y educativa) un manual de transferencia. Este manual describe todos los requerimientos para una implantación sostenible y exitosa del método SymfoS tanto a nivel organizacional como sistémico.

Este manual estará disponible para la amplia red de todos los asociados y contribuirá significativamente a facilitar el proceso de aplicación en todos los países participantes. Nos enfocaremos en las fortalezas y oportunidades del método SymfoS para apoyar a las organizaciones, cuando diseñen nuevos conceptos de capacitación.

### Metodología:

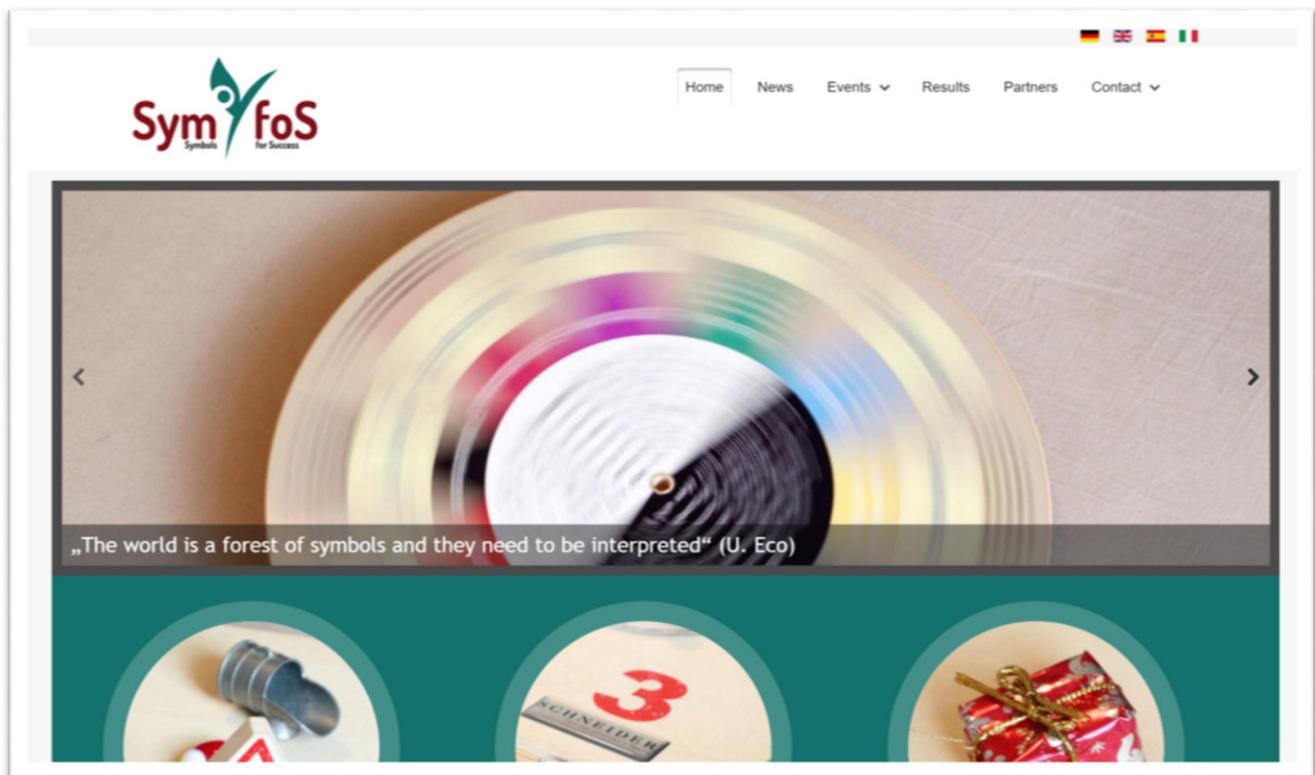
- 1) El punto de partida será una colección de todas las lecciones aprendidas en la implementación de SymfoS en las organizaciones asociadas.
- 2) Éstas se analizarán y conducirán a un marco de condiciones para el desarrollo de personal y organización de los proveedores de formación profesional y educación, escuelas, centros juveniles con el fin de garantizar una implementación exitosa.
- 3) Se identificarán las interfaces con los métodos existentes y ya utilizados de educación y orientación laboral para apoyar el proceso de implementación.
- 4) Se desarrollarán directrices para los procesos de reconocimiento y certificación de los currículos de formación de formadores y se describirá el uso de herramientas de reconocimiento existentes para el reconocimiento de los resultados del alumno.

- 5) Se implementarán las directrices para la Garantía de la Calidad (CIP - procesos de mejora continua) para asegurar una prestación de servicios de alta calidad.
- 6) Se analizará el feedback de los directivos de la formación profesional y la educación, las autoridades escolares y los responsables de la política educativa y los resultados darán lugar a una revisión y mejora del manual de transferencia.



## Sitio web Symfos y plataforma

Visítanos en : [www.symfos.eu](http://www.symfos.eu)



El sitio web Symfos tiene acceso libre y su objetivo es informar al público en general sobre el método Symfos. También proporcionaremos contenido relevante para:

- Orientadores laborales que quieran aprender más sobre el método Symfos
- Proveedores de formación y creadores de las políticas de educación para facilitar la implementación de nuestro método en sus distintos sistemas de orientación.
- El sistema “peer buddy” destinado a intercambiar información sobre el sistema de colegas y compartir los resultados de aprendizaje de Symfos con todos los participantes involucrados en las sesiones de asesoramiento y formación.

La plataforma de formación SymfoS es el instrumento clave para la promoción del método SymfoS, para la formación y la garantía de calidad. El contenido final incluye el marco general de trabajo, herramientas para el entendimiento básico, escenarios de asesoramiento e itinerarios individuales, así como diferentes métodos para el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal (por ejemplo, Europass, Youthpass, ECVET) para crear interfaces desde los resultados de aprendizaje en SymfoS hasta las herramientas existentes.

Para su uso como plataforma de formación, incluiremos varios estudios de casos y directrices concretas sobre cómo implementar los escenarios de asesoramiento de SymfoS y describiremos posibilidades adicionales de trabajar con símbolos. Para los formadores SymfoS certificados, proveeremos diferentes herramientas para la creación de redes y material de capacitación adicional. Esta plataforma estará vinculada a varias otras plataformas de Orientación Profesional y Educativa y apoyará la implementación sostenible del método SymfoS anunciando oportunidades de formación y supervisión en todos los países socios.

Después de la vida útil del proyecto, se utilizará para las cuestiones de garantía de calidad y para todos los socios del proyecto como una plataforma de marketing para ofertar la formación a formadores y sesiones individuales de coaching para los grupos objetivo. Esta plataforma será un centro de competencia sostenible para la metodología SymfoS.

## SymfoS & Social Media

¡Únase a nosotros en los siguientes canales y contribuya a que nuestros espacios se dinamicen! Aproveche la oportunidad para ponerse en contacto con nosotros y contribuir al desarrollo del proyecto:



[www.facebook.com/SymfoS](http://www.facebook.com/SymfoS)



[www.linkedin.com/groups/13502960](http://www.linkedin.com/groups/13502960)



## Socios del proyecto



Coordinador del proyecto:  
Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria  
[www.hafelekar.at](http://www.hafelekar.at)



ZeMiT, Austria  
[www.zemit.at](http://www.zemit.at)



Sozialwerk Düren, Alemania  
[www.sozialwerk-dueren.de](http://www.sozialwerk-dueren.de)



Ballymun Job Centre, Irlanda  
[www.bmunjob.ie](http://www.bmunjob.ie)



CESIE, Italia  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)



Asociación Caminos, España  
[www.asoccaminos.org](http://www.asoccaminos.org)

**Por favor, consulte los Informes Nacionales adjuntos para conocer más sobre la situación actual en todos los países socios.**





## Coordinator

Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria  
Contact: Paul Schober  
paul.schober@hafelekar.at  
[www.hafelekar.at](http://www.hafelekar.at)



## Partners

Asociación Caminos, Spain  
Contact: Angela Pittl  
office@asoccaminos.org  
[www.asoccaminos.org](http://www.asoccaminos.org)



Ballymun Job Centre, Ireland  
Contact: Julie McCafferty  
mccaffertyj@bmunjob.ie  
[www.bmunjob.ie](http://www.bmunjob.ie)



CESIE, Italy  
Contact: Caterina Impastato  
caterina.impastato@cesie.org  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)



Sozialwerk Düren, Germany  
Contact: Stefan Henke  
s.henke@sozialwerk-dueren.de  
[www.sozialwerk-dueren.de](http://www.sozialwerk-dueren.de)



ZeMiT, Austria  
Contact: Armin Brugger  
brugger@zemit.at  
[www.zemit.at](http://www.zemit.at)

[www.symfos.eu](http://www.symfos.eu)



# Resumen del informe nacional sobre el trabajo con símbolos

España

[www.symfos.eu](http://www.symfos.eu)



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



# RESUMEN DEL INFORME NACIONAL SOBRE EL TRABAJO CON SÍMBOLOS

## ESPAÑA





## Tradiciones y comprensión de los símbolos en España

Esta sección se ha estructurado en los siguientes apartados:

- El uso de símbolos en la vida cotidiana en España
- El uso de símbolos en el arte y literatura española
- El uso de símbolos en la terapia y el psicoanálisis

En el primer apartado, se han incluido símbolos relacionados con las supersticiones y creencias populares (gato negro, oveja negra, color negro), platos típicos y representativos de la gastronomía española (torrijas, paella), fiestas (campanas, 12 uvas), tradiciones populares (plaza de toros, guitarra española, palmas) y ocio (botellón, café, tapa). También se han incluido símbolos de empresas (Gambrinus, Corte Inglés, Mercadona, Cartojal).

En el segundo apartado, podemos encontrar símbolos representativos en el arte y literatura de España tales como los molinos de viento de Don Quijote, monumento al Cid, el Guernica, o la escultura de Cristóbal Colón).

En referencia al último apartado sobre terapia y psicoanálisis, encontramos nombres como Ortega y Gasset, Ángel Garma, Margarete Steinbach u Oscar Masotta. Referencias a la terapia con símbolos, la terapia proyectiva como método similar.

El trabajo con símbolos tal y como propone SymfoS está poco desarrollado en España, aquí predomina el uso de técnicas proyectivas, como método similar a SymfoS, la terapia de juego e historias de vidas también es usada sobre todo con niños y niñas, los pictogramas tienen un papel importante en el trabajo con el colectivo de personas con diversidad funcional. En este contexto, SymfoS puede ser una herramienta novedosa e innovadora en el ámbito social, de coachin, terapia, educación y orientación laboral.





## Nuestro principal grupo objetivo de jóvenes

Andalucía cuenta con una de las tasas más altas de desempleo juvenil en Europa. Debido a esta necesidad tan urgente, se han desarrollado medidas tales como el programa Emple@ Joven, es una red de servicios de orientación del Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía. Su objetivo es facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, apoyándolos en la búsqueda de trabajo. Además, cuenta con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que contempla distintas iniciativas: cooperación social y trabajo en comunidad para jóvenes, incentivos para contratar jóvenes, iniciativas de proyectos de interés general y social para crear empleo, fondos para contratar jóvenes beneficiarios de la garantía juvenil y becas para el desarrollo de prácticas profesionales en empresas.

Nuestro grupo objetivo está compuesto por: jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 25 años que encuentran problemas en el sistema educativo y/o mercado laboral. En España además existe una alta tasa de abandono y/o absentismo escolar, y un amplio número de jóvenes con cualificación universitaria desempleados.

## Métodos similares y posibles sinergias

- **Trabajo con símbolos**

El trabajo con símbolos en España aún no está completamente desarrollado ni extendido. El uso de símbolos puede ser una acción innovadora y valiosa herramienta para áreas tales como la educación o la intervención psicosocial. Se puede observar técnicas similares o relacionadas con símbolos tales como las **técnicas proyectivas, Cartas Oh, dibujo libre, Sistemas Aumentativos y Alternativos de Comunicación, terapia de juego, historias de vida y Emocionario**. Muchas de ellas relacionadas con el área de diversidad funcional y niño/as.

- **Peer buddy system**

En cuanto al sistema peer buddy (sistema de colegas), en España su uso no está muy extendido aún, y se conceptualiza más bien como ayuda mutua.





Según el Glosario de términos de "Capacitación profesional: Atención sanitaria múltiple víctimas y catástrofes" (2015) por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Buddy-system se define como:

"Una técnica de ayuda mutua que se refiere al compañerismo, los trabajadores se sienten más eficaces cuando están con sus compañeros, especialmente en situaciones que pueden ser estresantes, difíciles y difíciles como, por ejemplo, una intervención catastrófica".

Merriam Webster define el sistema de amigos como "un arreglo en el que dos individuos están emparejados (como para la seguridad mutua en una situación peligrosa)". El sistema de compañeros es básicamente trabajar juntos en parejas en un grupo grande o solo. Ambos individuos tienen que hacer el trabajo. El trabajo podría ser para asegurar que el trabajo se termine con seguridad o la habilidad / aprendizaje se transfiere de manera efectiva de un individuo a otro.

Normalmente en España utilizamos el concepto de Ayuda Mutua. En la intervención social podemos encontrar técnicas similares utilizadas principalmente en grupos de personas con problemas de adicción o personas con VIH, etc. En el ámbito educativo encontramos métodos similares: tutoría entre iguales, educación entre compañeros, trabajo en equipo ... En España estas técnicas están siendo implementadas como algo innovador en proyectos de institutos, pero en realidad no es algo habitual allí. Aparece algunos ejemplos de técnicas similares:

- Tutoría entre iguales
- Educación entre iguales
- Círculo de amigos
- Grupos de ayuda mutua (GAM)





## Validación de los resultados de aprendizaje en SymfoS

En España, el sistema ECVET no ha sido plenamente implementado. La Formación Profesional relacionada con los sectores productivos, se estructura en unidades de aprendizaje. Los sistemas de PF se consideran abiertos e incluyen el aprendizaje informal y no formal. A pesar de ello, en el ámbito institucional todavía quedan pendientes cuestiones como la aprobación definitiva del MECU y su aplicación. El MECU es un factor clave para el pleno desarrollo de ECVET en España, ya que traducirá las calificaciones del Catálogo Nacional en niveles de EQF. De este modo, será posible comparar las calificaciones con las de otros países. Existe una enorme falta de conocimiento por parte de las empresas y de la sociedad en general sobre ECVET.

El MECU aún no se aplica en España, a pesar de la recomendación europea. Existe el MECES implementado en 2011 con el Real Decreto 1027/2011 sobre el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior para titulaciones en el ámbito de la educación superior, pero sobre el MECU solo aparece un borrador.

Sin embargo, para el reconocimiento de los resultados de aprendizaje de SymfoS, podemos usar documentos tales como Youthpass y Europass.



2014  
**HÄFELEKAR**

### Coordinator

Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria  
Contact: Paul Schober  
paul.schober@hafelekar.at  
[www.hafelekar.at](http://www.hafelekar.at)



### Partners

Asociación Caminos, Spain  
Contact: Angela Pittl  
office@asoccaminos.org  
[www.asoccaminos.org](http://www.asoccaminos.org)



Ballymun Job Centre, Ireland  
Contact: Julie McCafferty  
mccaffertyj@bmunjob.ie  
[www.bmunjob.ie](http://www.bmunjob.ie)



CESIE, Italy  
Contact: Caterina Impastato  
caterina.impastato@cesie.org  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)



Sozialwerk Düren, Germany  
Contact: Stefan Henke  
s.henke@sozialwerk-dueren.de  
[www.sozialwerk-dueren.de](http://www.sozialwerk-dueren.de)



ZeMiT, Austria  
Contact: Armin Brugger  
brugger@zemit.at  
[www.zemit.at](http://www.zemit.at)

[www.symfos.eu](http://www.symfos.eu)