



Manual de Transferencia para la Metodología SymfoS (107)

www.symfos.eu



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



Manual de Transferencia para la Metodología SymfoS

(107)



Producción intelectual – IO 7	
Título:	Manual de Transferencia para la Metodología SymfoS
Descripción:	<p>Para satisfacer la demanda de un enfoque sistémico (beneficiarios, formadores, gestores de EFP, responsables de políticas educativas), SymfoS se dirige a los dos últimos profesionales partícipes con un manual de transferencia en el que se proporcionan todos los requerimientos a nivel organizacional y sistémico para poder lograr una implementación a largo plazo de la metodología SymfoS. Como hemos aprendido en proyectos anteriores, no basta con el desarrollo personal para lograr una implementación sostenible.</p> <p>Este manual y red para todos los socios contribuirá significativamente a facilitar el proceso de implementación a nivel organizativo. Nos centraremos en las ventajas y las oportunidades que ofrece el método SymfoS para dar apoyo a organizaciones cuando diseñen nuevos conceptos de cursos o participen en ofertas de cursos públicos.</p> <p>Los grupos objetivo del manual son encargados de tomar decisiones a nivel EFP, colegios, centros juveniles, directivos escolares y responsables de políticas escolares.</p>
Organización asociada:	CESIE
Investigador(es) responsable(s) de completar este documento	Caterina Impastato
Fecha Limite:	28-02-2019
Idioma:	ES



Este trabajo está bajo una licencia de [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Desarrollador de Symbolwork
 Wilfried Schneider, Alemania
info@psychologische-symbolarbeit.de
psychologische-symbolarbeit.de



CONTENIDO

1. SOBRE EL PROYECTO SYMFOS	3
2. SOBRE ESTE MANUAL DE TRANSFERENCIA	4
3. RECURSOS ABIERTOS ONLINE Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO DE SYMFOS	5
4. SYMFOS: BENEFICIOS PARA CLIENTES, PROFESIONALES Y ORGANIZACIONES.....	8
5. ¿SE ADECÚA LA METODOLOGÍA SYMFOS A LAS NECESIDADES DE TU ORGANIZACIÓN?	12
6. BUENAS PRÁCTICAS DE APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SYMFOS.....	15
7. PAUTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA SYMFOS.....	23
8. LA RELACIÓN CON LOS MÉTODOS DE EDUCACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL EXISTENTES	34
9. PROCESOS DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN.....	36
10. HERRAMIENTAS PARA LA GARANTÍA DE CALIDAD	38
11. CONTACTOS NACIONALES.....	41
12. CONCLUSIONES	42
13. ANNEXES.....	42

SymfoS – Símbolos para el Éxito

MANUAL DE TRANSFERENCIA PARA LA METODOLOGÍA SYMFOS



1. SOBRE EL PROYECTO SYMFOS

A menudo, los métodos tradicionales de educación y orientación laboral requieren que el cliente posea habilidades avanzadas de lectura y de escritura. Por ello, esta clase de intervenciones pueden ser inefectivas con personas que, por varias razones, tengan dificultades a la hora de expresar verbalmente su situación, sus necesidades y sus metas respecto al futuro.

El Proyecto **SymfoS - Symbols for Success** (Símbolos para el éxito) desarrolló y probó un método comprensivo e inclusivo para la orientación educativa y laboral capaz de superar estas barreras utilizando un conjunto de símbolos.

Por un lado, brinda apoyo especialmente a los jóvenes que se encuentran con dificultades a la hora de encontrar su camino personal en el sistema educativo y en el mercado laboral para poder fijar sus propias metas respecto al futuro; por otro, proporciona a los profesionales un método holístico que mejora la calidad general de la orientación educativa y profesional.

Siguiendo el enfoque original de Wilfred Schneider, terapeuta, creador de la metodología y formador en el trabajo con símbolos (www.psychologische-symbolarbeit.de) y en base al proyecto anterior “Perspektiven BildungÖsterreich”, de Hafelekar, el coordinador austriaco del proyecto SymfoS, desarrolló esta metodología en la que el trabajo con símbolos es entendido como un lenguaje adicional a través del cual los jóvenes pueden expresarse.

Las seis organizaciones asociadas europeas del proyecto SymfoS han trabajado juntas para desarrollar, probar y mejorar esta metodología innovadora, para ampliar la red de formadores profesionales y llegar a otras organizaciones y clientes a niveles europeos nacionales, regionales y locales.

Socios de SymfoS:

- [Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH](#) – Coordinador (Austria);
- [ZeMiT](#) (Austria);
- [Sozialwerk Dürener Christen](#) (Alemania);
- [Ballymun Job Center](#) (Irlanda);
- [Asociación Caminos](#) (España);
- [CESIE](#) (Italia).



SymfoS - Symbols for Success es un proyecto de 30 meses financiado por el Programa Erasmus +, Acción Clave 2 – Asociaciones Estratégicas EFP, de septiembre de 2016 a febrero de 2019.

2. SOBRE ESTE MANUAL DE TRANSFERENCIA

4

El objetivo de este Manual de Transferencia para la Metodología SymfoS es facilitar la aplicación del enfoque de orientación educativa y profesional SymfoS a escuelas, centros juveniles, centros EFP y oficinas de empleo. Por lo tanto, está dirigido a los encargados de estas estructuras y a los tomadores de decisiones que quieran conocer las ventajas ofrecidas por el método SymfoS y todos los requisitos para su aplicación.

El Manual se basa en la experiencia de actividades de investigación y pilotaje llevadas a cabo en 5 países europeos. Los socios del proyecto SymfoS adoptaron esta metodología en sus propias organizaciones, recopilaron y presentaron las lecciones aprendidas para poder repetir la experiencia positiva y asegurar una implementación sostenible de la metodología SymfoS en otros contextos.

Para poder facilitar este proceso, este Manual presenta todos los requisitos a nivel organizativo, como el desarrollo del personal y de la organización, los recursos necesarios, la incorporación a currículos existentes, el compromiso de la dirección, las medidas de Garantía de Calidad necesarias (basadas en Continúa el Proceso de Mejora) y la interacción con herramientas para el reconocimiento de aprendizaje previo existentes.

Este Manual de Transferencia hace referencia constante a todos los resultados del proyecto SymfoS, denominados Producciones Intelectuales (IOs) los cuales son estudios, materiales de aprendizaje o recursos online desarrollados en el proyecto y necesarios para entender y aplicar correctamente la Metodología SymfoS en su totalidad.

Los siete IOs de SymfoS son presentados de manera detallada en el próximo capítulo.

Todos los recursos están disponibles en www.symfos.eu (en el área de descargas) y pueden ser consultados y descargados en cuatro idiomas: inglés, alemán, italiano y español.



3. RECURSOS ABIERTOS ONLINE Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO DE SYMFOS

Durante la existencia del proyecto, los socios de SymfoS desarrollaron siete producciones intelectuales (IOs) para facilitar la implementación del método SymfoS para la orientación profesional y laboral. Todos estos recursos representan herramientas fundamentales a ser consultadas y utilizadas para una implementación de servicios y de formaciones satisfactoria. En esta sección se recogen y se proporcionan enlaces para su descarga. Puede accederse a todos los recursos en distintos idiomas del área de “Recursos” de la página web del proyecto SymfoS (www.symfos.eu).

Marco general (concepto básico) para el trabajo con símbolos en los proyectos de los diferentes países (IO1)

El Marco genérico para el trabajo con símbolos proporciona una base para entender el trabajo con símbolos y el innovador método SymfoS. El documento describe el enfoque básico del trabajo con símbolos, especifica las metas y los resultados de nuestro método de orientación y el enfoque específico que debe utilizarse, y se centra en los diferentes obstáculos y barreras de la orientación educativa y profesional y en las distintas estrategias utilizadas en este enfoque para reforzar las competencias y la resiliencia de los clientes. En la parte específica de cada país se pone énfasis en las diferentes tradiciones y en la comprensión de símbolos en los respectivos países y en la relevancia para los socios y en las diferentes formas de implementar el método.

Metodología Basic-Clearing para el trabajo con símbolos (IO2)

El Basic Clearing permite una rápida identificación de las necesidades del cliente y del nivel de intervención que debe ofrecerse a los jóvenes, y el establecimiento de la categoría de apoyo necesaria, que puede ser de solamente información, de orientación en competencias/recursos o de orientación holística. Este documento proporciona una guía detallada de cómo ofrecer una intervención utilizando la herramienta del Basic Clearing.



Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS (IO3)

El Currículum de Formación de Formadores y el perfil de competencias tiene la finalidad de seleccionar y formar al personal adecuado para llevar a cabo el método de orientación SymfoS. Se presenta el proceso de certificación formativa; el enfoque pedagógico fundamental de SymfoS, las habilidades del formador y las pautas éticas; el método de orientación con estudios de casos y medidas de garantía de calidad. El programa de formación SymfoS se atiene al Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET)

Escenarios del trabajo con símbolos para la orientación laboral y educativa (IO4)

Este documento proporciona las pautas de cómo llevar a cabo cuatro intervenciones SymfoS diferentes, cada cual con un objetivo específico:

- a) Life Roadmap: orientación profesional enfocada en los intereses y en los puntos fuertes (recursos y competencias)
- b) Planning road map: puede ser usada para iniciar un proceso de orientación en la formación, la planificación de una formación, para el periodo de solicitud y para las entrevistas de trabajo.
- c) Islands of emotions: sentimientos respecto a meses venideros, motivación hacia el proceso de solicitud, planificación del futuro y elección de carrera profesional
- d) Inner images: presentación y reflexión de imágenes internas conectadas a un tema específico, identificación de miedos y bloqueos, desarrollo de estrategias de afrontamiento.

Metodología para el aprendizaje individual y trayectorias profesionales apoyada por los colegas (IO5)

La metodología para un sistema de colegas fue desarrollada en el proyecto SymfoS con el objetivo de utilizar el sólido apoyo que puede obtenerse de una relación de compañeros para reforzar el vínculo con el empleo y los caminos formativos para los jóvenes. Esta herramienta puede integrarse con las demás intervenciones.



7

Plataforma para la formación en SymfoS y red virtual de formación (IO6) www.symfos.eu

La Plataforma para la Formación en SymfoS es el instrumento clave para la formación continua, la Garantía de Calidad y el fomento del método SymfoS para uso más amplio. Las funciones principales son:

- Proporciona información sobre las metas y las actividades del proyecto.
- Guarda todos los recursos del proyecto, disponibles para descargar en múltiples idiomas.
- Presenta y proporciona información de contacto de Formadores SymfoS certificados en Europa.
- Es una plataforma de formación que proporciona recursos y materiales adicionales, casos estudiados y que tiene un foro para la interacción entre usuarios y formadores.

Manual de transferencia para la metodología SymfoS (IO7)

En este manual los socios del proyecto SymfoS presentan su experiencia en la adopción del método. Las lecciones aprendidas junto con recomendaciones útiles han sido recopiladas y presentadas aquí para repetir la experiencia y asegurar una implementación sostenible de la metodología SymfoS en otros contextos. Este Manual de Transferencia está disponible en www.symfos.eu y puede ser consultado en cuatro idiomas: inglés, alemán, italiano y español.

Herramientas de trabajo y símbolos

Los materiales de trabajo de SymfoS consisten en una serie de maletines de madera y otros objetos diseñados para llegar al inconsciente con mayor facilidad que con la palabra. Desarrollados desde la significativa experiencia de trabajar con símbolos de Wilfred Schneider, los materiales están organizados en cajas de madera, como la caja de símbolos y caminos, que permite la aplicación de

varias técnicas SymfoS. La caja de símbolos contiene pequeños objetos comprensibles. Los símbolos, a diferencia de las palabras, expresan diferentes matices de significado. Los otros materiales están descritos en las diferentes Producciones Intelectuales en los anexos.

Los materiales pueden comprarse en línea a través de: <http://schneider-therapiekoffer.de/therapiekoffer.htm>



Figura 1 Símbolos y otros materiales de trabajo



Figura 2 Maletines y otros materiales de trabajo de SymfoS

4. SYMFOS: BENEFICIOS PARA CLIENTES, PROFESIONALES Y ORGANIZACIONES

Los símbolos pueden contribuir a un aumento de autoconsciencia, de autoestima, a la definición de metas y al espíritu emprendedor de los beneficiarios, ya sean jóvenes en situación de desventaja o clientes de otros grupos. A través de estos métodos, la persona obtiene acceso directo a sus propios

sentimientos, pensamientos y deseos y es capaz de tratar directamente con sus metas y con su propio futuro (para conocer más sobre el desarrollo de SymfoS, leer IO1 “Marco general (concepto básico) para el trabajo con símbolos en los proyectos de los diferentes países”. Para conocer el enfoque pedagógico de SymfoS leer IO3 “Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS”). Se han identificado muchos beneficios e incluso a corto plazo los clientes reconocen el poder del símbolo al ser capaces de sentir inmediatamente un cambio en su punto de vista respecto a su pasado, a su presente y a su futuro y en relación con sus sentimientos. Durante la fase de pilotaje de la metodología, los socios del proyecto recopilaban retroalimentación cualitativa en tiempo real de sus clientes sobre la efectividad de varios métodos:

“Se trata de empoderamiento propio”

Cliente joven de Italia

“Es una forma muy sencilla de reflexionar a través de los símbolos y de la discusión”

Cliente joven de Austria

“Me di cuenta de cómo comenzar el cambio”

Participante de la formación de formadores de España

“Vi mi vida entera en una sola imagen”

Participante de la formación de formadores de España

“Aclaré mis emociones respecto a una situación específica”

Cliente joven de Alemania

Estas citas demuestran cómo de poderosos e inmediatos son los efectos del trabajo con SymfoS con las personas. Mientras que a largo plazo la meta de las intervenciones de la orientación SymfoS es conseguir que los jóvenes y los clientes en general estén más cerca de integrarse en el mercado laboral o el sistema educativo. SymfoS facilita y acompaña el aprendizaje individual, aunque se han probado herramientas específicas para dar apoyo a este proceso de desarrollo personal con la ayuda de los iguales (ver “Metodología para el aprendizaje individual y trayectorias profesionales apoyada por los colegas” IO5).

Los trabajadores del campo de la orientación educativa y profesional, EFP o dirección de colegios también puede beneficiarse de SymfoS. En primer lugar, la aplicación de esta metodología general contribuye al desarrollo profesional del personal, que puede utilizar técnicas nuevas aprendidas que benefician a los clientes.

Los métodos SymfoS proporcionan formas únicas de responder a las necesidades de los clientes y representa una ventaja importante a la hora de trabajar con clientes vulnerables con barreras adicionales, quienes, para algunas organizaciones, representa a la mayoría de sus clientes.

Para organizaciones o colegios que ofrecen servicios de orientación educativa y profesional, SymfoS propone un enfoque alternativo e innovador a ser adoptado e/o integrado en las prácticas existentes.

- **El trabajo con símbolos se basa en un enfoque pedagógico positivo** que desplaza la atención de los problemas a las soluciones, estimula a autorresponsabilidad y refuerza las fortalezas personales del cliente. Este enfoque es uno de los aspectos más apreciados del trabajo con símbolos, tanto para los facilitadores como para los clientes. Este enfoque pedagógico fundamental de los formadores es crucial para el éxito de la implementación de las sesiones de trabajo con símbolos y debe ser aprendido y utilizado de forma correcta. Este enfoque se describe detalladamente en “Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS” (IO3).
- **SymfoS proporciona métodos adicionales y menos verbales para trabajar con clientes de manera holística.** Estos métodos son especialmente adecuados para jóvenes en situación de desventaja: *“Gracias a los símbolos me hiciste hablar”* informa un joven mientras es orientado en Italia. Los símbolos tienen el poder de reducir las barreras emocionales y de comunicación y crear una conexión directa con el mundo interno. Ver “Marco general (concepto básico) para el trabajo con símbolos en los proyectos de los diferentes países” (IO1)
- **Los métodos y las técnicas de SymfoS han sido probadas y validadas en 5 países distintos y en situaciones de trabajo reales.** Todas las técnicas han sido mejoradas y desarrolladas. Su uso en la fase de pilotaje dio lugar a buenas prácticas. Además, se han creado herramientas adicionales y específicas para resolver necesidades específicas, como la “Metodología Basic-Clearing para el trabajo con símbolos” (IO2), para poder realizar un análisis breve de las necesidades del cliente, y la “Metodología para el aprendizaje individual y trayectorias profesionales apoyada por los colegas” (IO5), para integrar el trabajo en grupo en el trabajo individual, y que ahora son herramientas útiles para el trabajo en varias organizaciones europeas.
- **SymfoS aumenta las oportunidades de ampliar redes virtuales y reales de profesionales y organizaciones** relacionadas con las metas del proyecto a niveles locales, regionales, nacionales y de la UE. Por ejemplo, la plataforma online es un espacio virtual para la

interacción, la transferencia de conocimiento y oportunidades adicionales de formación (particularmente, a través de las pestañas de “Forum” y “Área de Formadores”). Formadores Symfos con experiencia se encuentran activos a niveles locales y regionales y están disponibles para apoyar a los “recién llegados” (son presentados con una corta biografía y un medio de contacto en “SymfoS Trainers”).

- **El programa de formación SymfoS cumple con los requisitos del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Formación y la Educación Profesionales (ECVET).** Profesionales expertos de la orientación laboral y profesional pueden solicitar un proceso de formación certificado que proporcionará a los formadores intervenciones adicionales para su trabajo diario. Después de completar con éxito la formación, se emitirá una certificación final para los formadores según la ECVET. Ver el proceso de certificación para los Formadores SymfoS presentado en “Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS” (IO3)



5. ¿SE ADECUA LA METODOLOGÍA SYMFO S A LAS NECESIDADES DE TU ORGANIZACIÓN?

Las siguientes preguntas se proponen a los directores de organizaciones e instituciones interesadas en integrar el enfoque SymfoS en su entorno de trabajo. Contestar a estas preguntas ayudará a establecer si el método SymfoS se adecúa a las necesidades de la organización/institución y proporciona conocimiento importante sobre la metodología.

Contesta Sí o No a las siguientes preguntas para autoevaluar si la metodología SymfoS encaja con tu organización:

1. Tu organización/institución encaja en una de las siguientes categorías:

- Colegio
- Centro EFP
- Oficina de empleo pública o privada
- ONG
- Oficina de información y orientación pública o privada
- Centro que ofrece un programa de formación para el empleo

Sí No

La metodología SymfoS puede ser adoptada en cualquiera de los entornos laborales anteriormente mencionados que ofrezcan un servicio de orientación educativa y profesional.

2. Tu organización/institución trabaja o tiene interés por trabajar con:

- jóvenes en transición entre un tipo de escuela y otro
- jóvenes en transición entre la escuela y el trabajo
- jóvenes en busca de más oportunidades de educación y de formación
- jóvenes desempleados
- jóvenes que no estudian ni trabajan

Sí No

El método SymfoS es especialmente adecuado para clientes jóvenes en situación de desventaja, pero puede ser utilizado con personas de cualquier edad y entorno.

3. ¿Encuentras en tu organización/institución una carencia de herramientas para trabajar con clientes vulnerables que tienen barreras adicionales como...?

- jóvenes en situación de desventaja
- jóvenes de origen migratorio
- jóvenes con dificultades lingüísticas/de comunicación

Sí No

SymfoS es un recurso cuando se trabaja con clientes vulnerables con barreras adicionales. Ofrece un conjunto completo de técnicas y herramientas que facilitan la superación de bloqueos comunicativos y emocionales.

4. ¿Está tu organización/institución interesada en explorar métodos y herramientas no-tradicionales e informales de orientación?

Sí No

SymfoS ofrece un enfoque alternativo a la orientación profesional y educativa, basada en símbolos y de enfoque pedagógico positivo, centrado en el autorreconocimiento de los recursos y de las habilidades que posee una persona para asumir la responsabilidad respecto a sus elecciones futuras.

5. ¿Está tu organización/institución interesada en integrar trabajo individual con el cliente en el trabajo en grupo a través del uso de herramientas que aprovechan el apoyo ofrecido por los compañeros?

Sí No

SymfoS desarrolló y probó un método para crear un sistema de colegas con la meta de utilizar el apoyo dedicado que puede adquirirse en una relación entre iguales para fortalecer el vínculo al empleo y los medios de formación para los jóvenes.

6. ¿Está tu organización/institución interesada en aplicar medidas de Garantía de Calidad para asegurar la ejecución de un servicio de alta calidad o de integrarlas en las ya existentes?

Sí No

SymfoS proporciona herramientas GC y asesoramiento para la realización de un servicio de calidad y una mejora continua respecto a los recursos humanos, la puesta en práctica del proceso, premisas, herramientas de trabajo, etcétera.

7. ¿Está tu organización interesada en oportunidades formativas para su personal a través de un programa comprensivo y un conjunto completo de recursos de aprendizaje probados?

Sí No

SymfoS representa una oportunidad valiosa para el desarrollo profesional del personal y de los profesionales implicados en la orientación profesional y educativa. La formación se basa en un enfoque de aprendizaje mediante la práctica y en los recursos de aprendizaje ofrecidos en intervenciones con clientes reales.

8. ¿Está tu organización/institución interesada en ser parte de una red internacional SymfoS?

Sí No

SymfoS está creando una red internacional de formadores certificados que darán apoyo al trabajo de nuevos formadores de forma online y a nivel local, para que cada vez más jóvenes puedan sacar provecho de este servicio de orientación alternativo.

9. ¿Tienen tus empleados, en un entorno de consulta, una franja de tiempo segura de al menos media hora (mejor si es de 1 hora o de 1 hora y media) para dedicar a cada sesión de orientación?

Sí No

Uno de los requisitos más importantes para una aplicación correcta de las técnicas de SymfoS es poder dedicar suficiente tiempo a cada persona que recibe orientación durante cada sesión.

10. ¿Dispone tu organización de espacios adecuados para llevar a cabo sesiones de orientación SymfoS de forma informal (un entorno amistoso y una habitación cómoda para trabajar, preferiblemente en el suelo) o con grupos?

Sí No

Además de tiempo, el entorno de trabajo también es importante. La organización debería estar equipada internamente (o debería contar con otras estructuras o espacios públicos comunes) con al menos una habitación razonablemente amplia y cómoda.

Si has contestado sí a tres o más de estas preguntas, se dan las condiciones para asegurar que tu organización puede tomar los pasos necesarios hacia una integración exitosa del enfoque SymfoS. Siguiendo con la lectura, este manual ofrecerá una comprensión profunda del trabajo con símbolos desde un punto de vista organizacional y acompañará a organizaciones abiertas a experimentar nuevas prácticas de trabajo en el campo de la orientación laboral hacia el futuro uso de SymfoS.



6. BUENAS PRÁCTICAS DE APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SYMFO S

Esta sección del Manual describe experiencias satisfactorias en el uso de los métodos y las técnicas SymfoS en Austria, Alemania, Irlanda, España e Italia. Desde la fase de pilotaje del proyecto, los socios del proyecto SymfoS introdujeron la nueva metodología como parte de sus propios servicios y actividades de orientación, con el objetivo de probar y mejorar herramientas y técnicas para trabajar con jóvenes en situación de desventaja. Cada una de estas experiencias resalta las diferencias en la implantación según diferentes aspectos como:

- antecedentes y necesidades del cliente;
- tipo de organización;
- perfil del facilitador/orientador;
- naturaleza de los servicios proporcionados;

Estas experiencias se han recopilado y presentado con el objetivo de demostrar cómo el método SymfoS puede ser adaptado con éxito a diferentes tipos de organizaciones, contextos y condiciones.

Austria - ZeMiT (Center for Migrants in Tyrol)

ZeMiT ofrece, desde 1985, asesoramiento independiente y multilingüe para migrantes relacionado a consultas legales y sociales y a la integración en el mercado laboral. Desde 2002, ZeMiT ofrece un servicio de consultoría adicional en forma de AST – Centro de Orientación para el reconocimiento de certificados



obtenidos en países extranjeros. Además, ZeMiT desarrolla y trabaja regularmente en proyectos internacionales relacionados con los temas de la inmigración, la integración social, el mercado laboral, la juventud, el racismo y la antidiscriminación.

Se utiliza SymfoS con: jóvenes (menores de 25 años) que son migrantes y se enfrentan a numerosas barreras en la educación, la formación profesional y a la hora de conseguir un empleo. Estos jóvenes tienen orígenes migrantes (segunda o tercera generación) o se encuentran en condición de refugiados.

Tipos de intervenciones ofrecidas: de los miles de contactos de orientación que hay en ZeMiT cada año, hay regularmente un número de jóvenes migrantes, de origen migrante o en condición de refugiados. En cuanto pueden acceder al mercado laboral, pueden acercarse a ZeMiT para solicitar orientación. Además, algunos jóvenes vienen con sus padres o son enviados por ellos. La meta principal de la orientación de ZeMiT es proporcionar asesoramiento para la situación individual,

informar sobre el marco legal y sus posibilidades, dar información sobre varias cuestiones y ayudar a elaborar un camino individual hacia el trabajo o la formación profesional. El trabajo con símbolos es, además de un método adicional de comprobación de competencias, un método nuevo que puede ser usado por los orientadores de ZeMiT para ayudar a los jóvenes en situación de desventaja a elaborar su propio camino hacia un empleo.

Austria – Hafelekar



La Consultoría Hafelekar combina conocimientos en ciencias sociales, ciencias de la educación y dirección. La organización se dedica principalmente a la consultoría, la investigación, la evaluación, la formación y al desarrollo curricular. Sus clientes son compañías, organizaciones benéficas y clientes del sector público.

Utiliza SymfoS con: sus actividades se centran en ofrecer el programa de formación SymfoS a otras organizaciones y en proporcionar coaching individual a emprendedores y ejecutivos de pequeñas y

medianas empresas.

Tipos de intervenciones ofrecidas: Hafelekar ofrece programas de formación de formadores para el trabajo con símbolos en diferentes campos de aplicación:

- Orientación profesional y educativa
- Educación Básica
- Trabajo Juvenil

La organización también ofrece coaching individual basado en el trabajo con símbolos y supervisión de personal en relación con varios temas. Una aplicación adicional es el uso del trabajo con símbolos para el coaching innovador de empresarios y ejecutivos de PYMEs.

Alemania - Sozialwerk Dürener Christen e.V.

El Sozialwerk Dürener Christen e.V. se formó en 1985 como una unión benéfica. Las medidas y los proyectos para los servicios de bienestar juvenil/empleo juvenil son el punto central del trabajo. El objetivo general consiste en dar apoyo especialmente a jóvenes en situación de desventaja. Los proyectos de Sozialwerk Dürener Christen e.V. apoyan especialmente a los jóvenes en situación de tránsito entre la escuela y el trabajo con el objetivo de potenciar y mejorar su integración profesional, social y personal.



Se utiliza SymfoS con: jóvenes en situación de desventaja, abandonos escolares y jóvenes cansados de la escuela, jóvenes sin título escolar o de graduación, sin formación práctica de ningún tipo, adultos jóvenes que perdieron su conexión a la vida laboral.

Tipos de intervenciones ofrecidas: la metodología SymfoS es utilizada en diferentes proyectos y se ha transformado en una parte inherente del trabajo de orientación en las dos oficinas de orientación para jóvenes “Just Nord”, en la ciudad de Düren, y “Lotsenstelle”, en la ciudad de Jülich. Las intervenciones se ofrecen tanto en sesiones individuales como en grupos de colegas. Además, SymfoS se utiliza en colegios con estudiantes hartos de estudiar, en proyectos de coaching para grupos con el objetivo de preparar a jóvenes sin ningún tipo de título escolar para la vida laboral. En este caso, el trabajo se enfoca en el uso de intervenciones de bajo umbral de trabajo con símbolos para ayudar a los jóvenes a explorar y expandir sus competencias y habilidades sociales; por ejemplo, los participantes se presentan utilizando símbolos o trabajan temas como los puntos fuertes y los puntos débiles con la ayuda de símbolos. Algunos participantes muestran interés hacia intervenciones de orientación estructuradas futuras como el “Road Maps” o el “Islands of emotions” y piden sesiones de orientación (ver IO4 “Escenarios del trabajo con símbolos para la orientación laboral y educativa” para aprender más sobre las intervenciones SymfoS)

Irlanda - *The Ballymun Job Centre*



El Ballymun Job Centre (BJC) fue creado en 1986 como una respuesta comunitaria a la situación crónica de desempleo. El BJC, organización voluntaria de naturaleza caritativa, tiene una trayectoria verificada en ofrecer servicios innovadores y de calidad. La misión de BJC es mejorar las habilidades y las aspiraciones hacia el mercado laboral de individuos de Ballymun y ofrecer la fuerza laboral de Ballymun a los empresarios. El objetivo general del BJC es proporcionar a individuos mayores opciones

laborales y la oportunidad de mejorar su inserción laboral, aumentar sus ingresos y reducir su vulnerabilidad a la pobreza.

Se utiliza SymfoS con: jóvenes de 16 a 25 años, jóvenes desempleados, jóvenes participando en EFP y aquellos en busca de un nuevo camino en el viaje de su orientación profesional.

Tipos de intervenciones ofrecidas: la gama completa de herramientas creadas a través del método SymfoS con el objetivo de proporcionar distintas vías para que los usuarios las exploren en las reuniones de su orientación. Las herramientas SymfoS fueron creadas particularmente para los jóvenes que se presentaban al BJC con barreras adicionales para el empleo o la educación. El uso de herramientas de orientación no tradicionales permitió al personal ayudar a los jóvenes explorando su situación de diferentes maneras y, finalmente, creando un plan de orientación que se adapte a sus necesidades o a su meta. El fin último de todas las intervenciones SymfoS en BJC es acercar al cliente joven a la educación o al mercado laboral.

Italia – *CESIE*

CESIE es un centro de estudios e iniciativas europeo creado en 2001, inspirado en el trabajo y en las teorías del sociólogo Danilo Dolci (1924-1997). CESIE trabaja para el desarrollo de iniciativas de investigación culturales, recreacionales, sociales, educativas y económicas sin ánimo de lucro. Contribuye, a través de la participación activa de las personas, la sociedad civil y las instituciones, a la promoción del crecimiento y del desarrollo, valorando siempre la diversidad.



Se utiliza SymfoS con: personas que no estudian ni trabajan, jóvenes desempleados, voluntarios europeos e internacionales, participantes de formaciones locales o internacionales y jóvenes de origen migrante.

Tipos de intervenciones ofrecidas: CESIE actúa como intermediaria u organización anfitriona supervisando cursos de formación, actividades de seguimiento laboral, visitas técnicas y Servicio de Voluntariado Europeo (SEV). Las intervenciones SymfoS han sido propuestas a voluntarios que han llegado a la ciudad de Palermo durante varios meses. Son jóvenes interesados en enriquecer su CV con experiencias lingüísticas y de voluntariado en diferentes campos. A menudo, no tienen una idea clara respecto a su futuro y necesitan apoyo durante su estancia para sacar provecho a su experiencia en el extranjero. Las intervenciones SymfoS también están dirigidas a migrantes o a jóvenes de origen migrante, en ocasiones cercanos a la mayoría de edad y en busca de la independencia. Otros grupos están formados por personas que no estudian ni trabajan, participantes de formaciones y actividades educativas locales que quieren aumentar sus habilidades emprendedoras. Dentro de SymfoS, varias personas jóvenes asistidas por la oficina de servicios sociales para menores de Palermo se han beneficiado del trabajo con símbolos, particularmente para la exploración de futuros caminos profesionales.

España – Asociación Caminos

Asociación Caminos es una asociación benéfica española localizada en Andalucía y dedicada al campo de la educación. A través de sus intervenciones, tiene como objetivo mejorar las oportunidades individuales de intercambio, desarrollo e inclusión social.

Se utiliza SymfoS con: Andalucía es una de las regiones europeas con las tasas más altas de desempleo, especialmente juvenil, con una estructura económica basada principalmente en la agricultura y el turismo. Uno de los problemas principales es la carencia de perspectivas profesionales y la frustración causada por esto. Caminos trabaja con profesionales que tratan con jóvenes en situación de desventaja.



Tipos de intervenciones ofrecidas: Los formadores expertos de Asociación Caminos ofrecen el programa de formación SymfoS a otras organizaciones que trabajan directamente en el campo del empleo y el trabajo juvenil de Vélez-Málaga, Torre del Mar, Málaga, Almuñécar, Murcia, Gijón y Madrid. Son una red de profesionales y organizaciones en creciente en España y que está mostrando una oportunidad alternativa a la utilización del conocimiento de SymfoS.

Resumen de buenas prácticas en la aplicación de la metodología SymfoS

País	Nombre y tipo de organización	Beneficiarios finales	Perfil de los orientadores	Cómo se ha integrado la metodología SymfoS en las actividades laborales
Austria	ZeMiT – Centro para Migrantes en Tirol.	Jóvenes migrantes (menores de 25) que se enfrentan a numerosas barreras en la educación, la formación profesional y para conseguir un trabajo.	Orientadores en ZeMiT que trabajan todos los días con clientes para asistirles en varios asuntos relacionados con el mercado laboral. Un de los formadores es principalmente director del proyecto y un empleado del proyecto adquirió el método a través de la participación en un taller de trabajo con símbolos en Austria.	Se ha informado sobre la metodología SymfoS en reuniones de equipo, que son atendidas por todos los empleados de ZeMiT. Por lo tanto, todo el personal de ZeMiT está informado sobre la metodología SymfoS y conoce a los orientadores entrenados en el método. Los jóvenes, que parecen ser candidatos para una intervención de trabajo con símbolos, pueden ser remitidos a los formadores correspondientes. Los formadores usan las intervenciones de trabajo con símbolos por su valoración y su experiencia. ZeMiT tomó prestado un segundo juego de cajas de trabajo con símbolos (el material para llevar a cabo una sesión) para tenerlo disponible en ambas sedes: en Tirol y en Vorarlberg. ZeMiT organizó un grupo de personas que trabajan con símbolos o están interesadas en ello (todas han participado en al menos un taller). Este grupo se reúne regularmente y a veces es acompañado por los formadores de ZeMiT
	Hafelekar – Consultoría.	Formadores, PYMEs, ejecutivos y empresarios.	Dos miembros del personal: un asesor comercial, investigador principal, formador, coach y supervisor del trabajo psicológico con símbolos, experto en desarrollo organizacional y personal; un trabajador social, orientador familiar, formador de trabajo psicológico con símbolos.	Hafelekar proporciona programas de formación de formadores SymfoS y ofrece coaching individual basado en el trabajo con símbolos y supervisión para el personal y coaching innovador para empresarios y ejecutivos de PYMEs.

Alemania	Sozialwerk Dürener Christen e.V. – unión benéfica	Jóvenes en situación de desventaja con dificultades en su sistema educativo regular y en el mercado laboral	Personal con antecedentes en trabajo social, psicología o sociología; experiencia laboral en la orientación profesional de jóvenes. Titulaciones adicionales como coaches de programas contra la violencia u orientación sistémica.	SymfoS es utilizado en el trabajo diario de dos oficinas de orientación para jóvenes y en diferentes proyectos, incluyendo proyectos en colegios. Se ofrecen intervenciones con los clientes tanto en sesiones individuales como en grupos de colegas. El trabajo con símbolos también es utilizado en proyectos de coaching para grupos con el objetivo de preparar a jóvenes sin ningún tipo de graduado escolar para la vida laboral. En el proyecto “Lernpunkt” integran el “Camino de Recursos y Competencias” en el análisis potencial del programa existente “Berufswahlpass” (esto ayuda a estudiantes a tomar decisiones durante la transición del colegio al trabajo).
Irlanda	Ballymun Job Centre (BJC) – organización benéfica.	Jóvenes de 16 a 25 años, desempleados, en EFP o en busca de un camino nuevo	Personal de orientación que ofrece orientación comunitaria, educación e intervenciones de apoyo alto (drogas y alcohol)	SymfoS ha sido implementado tanto en el propio modelo de orientación como en la formación ofrecida a clientes. Los orientadores utilizan las herramientas cuando interactúan con un cliente que requiere una intervención que difiere de los métodos de orientación tradicionales. El Peer Buddy System es utilizado dentro de los cursos de formación ya que permite un gran compromiso grupal.
Italia	CESIE - organización benéfica.	Personas que no estudian ni trabajan, desempleados, voluntarios europeos, jóvenes de origen migrante. (de 14 a 25 años) sujetos a procesos penales por las autoridades judiciales juveniles locales	Directores de proyectos, formadores en temas juveniles especializados en métodos de educación informal.	Los métodos y las técnicas SymfoS son utilizados para la orientación educativa y profesional con jóvenes con la asistencia de la oficina de servicios sociales para menores de Palermo (USSM), personas que no estudian ni trabajan, jóvenes desempleados y jóvenes migrantes o jóvenes de origen migrante, especialmente aquellos que se aproximan a la mayoría de edad. También se utiliza durante las actividades formativas de partida y de bienvenida dirigidas a voluntarios europeos para explorar su motivación. El Peer Buddy System es especialmente adecuado para trabajar con grupos de voluntarios europeos que comparten objetivos educativos y profesionales similares.
España	Asociación Caminos –	Formadores, trabajadores sociales,	Un psicólogo especializado en mindfulness e inteligencia	CaminoS se centra en la formación de formadores en España, provenientes de diferentes organizaciones locales y regionales, trabajando en mayor



	<p>organización benéfica</p>	<p>profesores, educadores y otros profesionales del campo de la orientación laboral que trabajan con personas desempleadas en situación de desventaja.</p>	<p>emocional, con experiencia en manejo de estrés, unidades de salud mental, intervenciones/dinámicas de grupo e investigación psicosocial. Una formadora y directora de proyectos con experiencia en trabajo social, medicación y personas en riesgo de exclusión social.</p>	<p>medida con jóvenes desempleados. Caminos trabaja en colaboración con municipalidades locales.</p>
--	------------------------------	--	--	--



7. PAUTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA SYMFO S

Las siguientes pautas han sido elaboradas aprovechando la experiencia desarrollada por los socios del proyecto SymfoS a la hora de implementar la metodología SymfoS en sus estructuras.

Razonando sobre las ventajas, los retos y los márgenes para la mejora de estas experiencias, se han formulado pautas que contienen sugerencias y recomendaciones para una introducción gradual y efectiva a la metodología, teniendo en cuenta aspectos organizativos, directivos, humanos, logísticos, financieros y los recursos disponibles. Siguiendo las reglas básicas y los principios del trabajo con símbolos, cada organización del proyecto consideró algunas adaptaciones dependientes de sus condiciones particulares y su ambiente de trabajo. En algunas organizaciones, por ejemplo, la orientación laboral es una actividad predominante (oficinas de empleo), mientras que en otras es uno de muchos servicios ofrecidos (ONGs, colegios), por lo cual, estas pautas no deben ser entendidas como un esquema rígido a ser adoptado, sino como una herramienta a usar con cierta flexibilidad.

En cualquier caso, los profesionales y las organizaciones interesadas en ofrecer un servicio de orientación educativa y profesional completo basado en SymfoS necesita la estructura, los principios, los procesos, los recursos y las herramientas necesarias para poder ofrecer adecuadamente los servicios. Las siguientes pautas, a considerar en la organización y la gestión de los servicios, describen acciones cíclicas a ser realizadas, organizadas en cuatro fases principales: 1) presentación, 2) planificación, 3) implementación, 4) seguimiento y revisión.



FASE 1 - PREPARACIÓN

Esta etapa está formada por algunas acciones preliminares a ser llevadas a cabo antes de empezar a trabajar en la introducción de SymfoS en una nueva organización. Aquí se presentan algunas recomendaciones para dar el primer paso en el mundo de SymfoS. Lea el Manual de Transferencia y conteste al cuestionario “¿Se adecúa la metodología SymfoS a las necesidades de tu organización/institución?” (capítulo 5). Esta lista de comprobación le ofrecerá una primera imagen sobre qué es y qué no es SymfoS y le ayudará a entender si el enfoque de SymfoS es adecuado para las necesidades de su organización (población objetivo, metas del proyecto, tareas).

Mentalidad de liderazgo y cambio cultural en la organización

Comenzar un nuevo proyecto o práctica requiere algunos cambios y adaptaciones en todos los niveles de la organización, integrando el desarrollo del líder, los directores y todas las personas de la organización. Es importante tener en cuenta que realizar cambios en las prácticas actuales de la organización puede ser percibido de forma negativa por el personal. El liderazgo debería actuar como motor del cambio y debería estar muy abierto a adoptar un proyecto nuevo antes de dirigirse al personal. El primer paso consiste en analizar el contexto de una estructura organizativa: ¿qué necesita ser adaptado/modificado y alcanzado y cuáles son los posibles obstáculos de estos cambios? Una vez que se ha identificado el contexto pueden llevarse a cabo adaptaciones procesales. Algunas acciones preliminares que puede realizar la dirección:

- organizar un taller de un día con expertos nacionales de SymfoS (ver capítulo 11 “Contactos nacionales”) para permitir que el personal entienda los principios básicos del trabajo con símbolos. En lugar de intentar convencer a las personas hablando sobre las razones por las que se deben adoptar ideas nuevas, es más efectivo enseñarles las nuevas metodologías y herramientas de forma práctica.
- dirigirse al personal haciendo énfasis, en primer lugar, en las oportunidades de crecimiento personal y, como punto más importante, en la oportunidad de empoderamiento para los jóvenes.

Identificar las necesidades del cliente

Identificar las necesidades del cliente y su perfil es también un aspecto importante a tener en cuenta por todo profesional y organización interesada en ofrecer un servicio de orientación profesional completo basado en SymfoS.

Es esencial conocer el entorno cultural, social y económico de los clientes y adaptar después las actividades orientativas a sus necesidades y a sus desafíos y ser consciente del éxito que tienen los métodos, especialmente con jóvenes con barreras de comunicación.

Una sugerencia es la implementación de un encargado, un servicio que dirija a los clientes a los servicios de orientación y a los facilitadores más adecuados para ellos. Si este servicio ya existe, es importante ofrecer todas las instrucciones necesarias a la persona encargada de esta clasificación inicial de clientes para poder redirigirles al personal cualificado. Por lo tanto, es esencial que el equipo completo conozca las oportunidades que ofrece SymfoS, especialmente sobre el trabajo con el grupo objetivo específico de clientes, por ejemplo, para enfrentarse a bloqueos emocionales.

FASE 2 - PLANIFICACIÓN

La implementación de una nueva estrategia requiere, en alguna medida, la revisión de la estructura organizativa y mucha planificación. Estas pautas describen los ajustes organizativos mínimos necesarios para adoptar el cambio, respetando la identidad organizativa.

Marco para la dirección del programa

A menudo, las organizaciones dirigen múltiples proyectos simultáneamente, compartiendo y solapando sus recursos humanos y financieros. Dirigir un programa de actividades complejas es esencial y permite alcanzar los resultados deseados. La dirección del programa requiere acordar roles y responsabilidades; definir la planificación del programa; establecer comunicación interna y externa; y ajustar y mantener un sistema de gestión de calidad. A menudo, el simple hecho de incluir al personal en el proceso de cambio reduce la oposición hacia el nuevo método. Junto a su personal, pruebe a:

- definir cómo integrar las nuevas herramientas en el servicio de orientación y en las estrategias de intervención ya existentes;
- identificar recursos existentes y necesarios para implementar las actividades;
- crear un plan operativo: con actividades, personas implicadas y temporización.

El proceso de orientación de SymfoS



SymfoS propone un Proceso de Orientación basado en herramientas específicas (descritas detalladamente en el Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS (IO3)). En pocas palabras, este proceso ha sido estructurado para permitir un breve examen de las necesidades del cliente para poder identificar el escenario de orientación más adecuado para ella/él y poder proporcionar gradualmente intervenciones orientativas más profundas, antes de alcanzar la integración social de la persona orientada.

- Conocer este proceso de orientación es el primer paso para permitir el uso de las herramientas y los escenarios de orientación SymfoS de forma efectiva.
- Considere que este esquema puede ser adoptado u adaptado a procesos de orientación de la organización ya existentes.

Ver IO1 "Marco general (concepto básico) para el trabajo con símbolos en los proyectos de los diferentes países".

Organizar el equipo de trabajo

Para iniciar y mantener un servicio SymfoS funcional, la estructura debe tener personal dedicado y diverso y una clara diferenciación de roles. El personal debería mostrar compromiso y debería ser capaz de dedicar el tiempo necesario a planificar y coordinar u ofrecer las sesiones de orientación y crear una relación de confianza con el cliente. La organización debe asegurar la participación de dos perfiles para proporcionar este tipo de servicio de orientación profesional: el director y el orientador/asesor profesional.

Director: es la persona que planeará, coordinará, evaluará y dará seguimiento a las actividades para los servicios. Esta persona tiene las habilidades para dirigir el servicio, preferiblemente ella/él tiene experiencia trabajando con personas en situación de desventaja y la capacidad de preparar planes de orientación profesional.

Orientador/asesor profesional: para utilizar SymfoS de forma responsable, la persona que ofrece las intervenciones orientativas debe ser un profesional con experiencia en orientación laboral y profesional. Este es también un requisito necesario para solicitar la formación certificada de SymfoS, como se describe en el Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS (IO3).

Para los directores interesados en emplear la metodología SymfoS, empezar a identificar al personal con las competencias requeridas y que tiene interés en recibir la formación SymfoS es el primer paso. Aprender los métodos SymfoS no debe ser una imposición para los empleados, deberían mostrar interés y, además, poseer las habilidades básicas necesarias para ser formador SymfoS. SymfoS debería ser presentado como una oportunidad de crecimiento profesional y como una oportunidad de adquirir herramientas prácticas que pueden ser utilizadas en la práctica diaria.

Recursos necesarios

A continuación, se enumeran los recursos necesarios para la organización y el mantenimiento en el tiempo de un servicio sostenible. Los recursos no deberían ser entendidos como únicamente financieros, aunque en ocasiones estos se presenten como un obstáculo a ser considerado de antemano, ya que incluyen recursos humanos, físicos e instrumentales, además del tiempo.

Las organizaciones interesadas en ofrecer servicios de orientación SymfoS deberían, antes de iniciar cualquier clase de reorganización interna, evaluar los recursos internos ya disponibles y después, siguiendo las instrucciones de esta guía, adquirir lo que falta.

Recursos humanos: como se mencionó anteriormente, las dos figuras principales necesarias para implementar el servicio son la del director (y los directores de departamento) y la del orientador. Otros miembros del personal que pueden ayudar a hacer el servicio más eficiente son los encargados, aunque esta función no está presente en todas las organizaciones. Un prerrequisito

general es poder contar con personal cualificado, capaz de trabajar con jóvenes en situación de desventaja y comprometido a seguir los principios de SymfoS. Para iniciar el servicio, se sugiere tener al menos dos orientadores profesionales en el personal, formados en el uso de SymfoS, e incrementar el número con el paso del tiempo.

Presupuesto: un presupuesto específico debería estar disponible para poder adquirir el equipo básico y para el desarrollo profesional inicial. Respecto a esto, es útil conocer la experiencia de algunos formadores que empezaron a crear su propio juego de herramientas de trabajo y colección de símbolos. (ver capítulo 3 “Recursos abiertos online y herramientas de trabajo de SymfoS”). A largo plazo, una parte del presupuesto debería destinarse a cubrir el desarrollo profesional continuado del personal y, a ser necesario, el alquiler de un espacio.

Tiempo: asegúrese de dedicar el tiempo necesario para formar al personal, ofrecer sesiones de orientación e intercambiar retroalimentación. Debe haber una clara aceptación desde una perspectiva organizativa de que el personal tendría tiempo dedicado a ofrecer sesiones SymfoS, participar en reuniones de equipo (como Círculos de Calidad descritos en el capítulo 10 “Herramientas de Garantía de Calidad”), completar la formación y tiempo de reflexión para poder evaluar el progreso de los jóvenes.

Entorno: asegúrese de encontrar un lugar adecuado y adapta la sala al tipo de orientación. Las sesiones SymfoS deberían realizarse en un entorno acogedor y amistoso que permita el trabajo en el suelo cuando sea posible. Esta sala también debería estar disponible durante el tiempo necesario para cubrir la duración de la sesión, que puede ser de más de una hora, y debería estar disponible durante todo el proceso de orientación. Asegúrese de reservar la sala, si es una instalación común, según la agenda de reuniones. La sala también debería ser suficientemente grande para sesiones grupales. Valore alquilar una sala en otra localización o, a ser posible, alquile una sala en un espacio comunitario.

Recursos didácticos y herramientas de trabajo: sepa dónde encontrar todos los recursos didácticos de SymfoS; el capítulo 3 “Recursos abiertos online y herramientas de trabajo de SymfoS” presenta una descripción de todos los recursos necesarios que darán apoyo a la formación, la oferta de una intervención, una documentación y enlaces para sus descargas.

Plataforma online: La plataforma online de SymfoS informa de actividades actuales del proyecto y proporciona materiales adicionales. Para formadores y expertos, dispone de un foro en el que pueden encontrarse preguntas frecuentes y respuestas a estas. En el Área de Formadores restringida (disponible para todos los formadores SymfoS acreditados) es posible encontrar modelos adicionales, material de formación y otros documentos de apoyo.

Formando al personal: Como parte del proyecto, se ha desarrollado un programa de formación SymfoS completo (descrito en el Currículum y perfil de competencias para los formadores de SymfoS (IO3)). El programa de formación incluye autoestudio, actividades y reflexión presencial, prácticas, intercambio de conocimiento y uso de la plataforma online. Se requiere tiempo y espacio para poder llevarlo a cabo en un entorno que fomente esta forma de desarrollo profesional y organizativa. También debería ofrecerse al personal un desarrollo profesional continuo que vaya más allá de la obtención de certificados.

Medidas de Garantía de Calidad

SymfoS proporciona herramientas específicas para que una Garantía de Calidad (GC) (capítulo 10) sea integrada en Sistemas de Gestión de Calidad existentes de organizaciones. Para las organizaciones que no tienen un Sistema de GC ya establecido, SymfoS ofrece los requisitos básicos para la aplicación del método SymfoS.

En vistas de una mejora continua y de apertura hacia el personal y las personas que van a utilizar el servicio, puede ser útil definir qué se quiere decir con calidad y cómo puede mejorarse el servicio de orientación educativa y profesional. Un servicio de calidad es aquel que cumple con las expectativas de las personas que están ofreciendo el servicio y la de los clientes, siendo la calidad un concepto sujeto a cambio constante.

Para lograr un servicio de calidad, es necesario redactar las metas de los servicios que van a ofrecerse y cómo se facilitarán. Es de gran importancia que la identificación del nivel de calidad cuente con la implicación directa de los orientadores que, con su experiencia, puedan identificar la combinación óptima de factores y que estén directamente involucrados en la mejora del servicio.

La planificación de calidad es el proceso de identificar los niveles de calidad que necesita el servicio para alcanzar la condición requerida. ¿Cuáles son los elementos que determinan la calidad de las consultas? ¿Cómo pueden mejorarse?

Una vez que se haya establecido la combinación satisfactoria de elementos, ¿cómo puede verificarse esta consecución? Dos requisitos básicos son:

- Llevar a cabo comprobaciones regulares y supervisión;
- pedir retroalimentación a los formadores y a los clientes (sesiones de revisión de retroalimentación de clientes y orientadores)

El control de calidad es el proceso por el que pasar para confirmar que el servicio alcanza la calidad requerida. SymfoS ofrece herramientas que combinan diferentes enfoques para comprobar la

calidad. Ver el capítulo 10 “Herramientas para la Garantía de Calidad” para tener una perspectiva general de las herramientas propuestas.

Finalmente, preparar un plan de control de calidad ayudará a destacar como las condiciones requeridas pueden ser alcanzadas, planeadas y documentadas. Un plan de control de calidad puede ayudar a vincular los requisitos de calidad identificados con las actividades programadas para la implementación del servicio con el conjunto de retroalimentaciones de forma regular.

FASE 3 - IMPLEMENTACIÓN

Durante la fase de implementación, el servicio es totalmente operativo y los orientadores están preparados para ofrecer intervenciones de apoyo a través de las técnicas de SymfoS. Durante este período algunos requisitos son de suma importancia para mantener el servicio sostenible y conforme a los estándares de calidad establecidos.

Mantener la relación cliente-facilitador

Los formadores de SymfoS deben aplicar el enfoque pedagógico de SymfoS durante toda la duración del proceso de asesoramiento. Deben mantener el foco en el cliente y adoptar un enfoque de toma de decisiones liderado por el cliente, sin prevalecer o caer en la tentación de proporcionar sus propias soluciones. Fomentar las relaciones personales con los clientes y mantener el papel de facilitador, es decir, apoyar a los jóvenes en su proceso de autoconciencia, darles el papel principal en el proceso, promover su autonomía e independencia, fomentar la autogestión y el autodescubrimiento.

Monitoreo continuo y revisión periódica

Los responsables deben supervisar y revisar periódicamente la actividad de su organización para asegurarse de que alcanzan los objetivos fijados para ellos y responder a las necesidades de los clientes.

Además, se sugiere que:

- Evaluar periódicamente la comprensión cultural del trabajo de Símbolos entre los facilitadores, los clientes y la comunidad local para evitar la mala interpretación del trabajo de Símbolos
- Evaluar constantemente las necesidades cambiantes de los clientes y el contexto local
- Mantener la separación de roles entre el personal involucrado.
-

Supervision

Alternativamente, o adicionalmente al Círculo de Calidad mencionado anteriormente, se recomienda llevar a cabo la supervisión con entrenadores experimentados de SymfoS fuera de la propia organización. Este método apoyará a los profesionales en su aplicación de la metodología de SymfoS para asegurar la implementación a un nivel de alta calidad.

Organizar intercambios regulares entre formadores (intervención)

Los Círculos de Supervisión y Calidad son herramientas útiles para recolectar la retroalimentación del grupo del personal en forma regular, presentando oportunidades para la adquisición de conocimientos. Las reuniones periódicas pueden dedicarse a abordar problemas y encontrar soluciones o compartir buenas prácticas.

Un paso importante en el proceso de aprendizaje del entrenador de SymfoS es escribir Casos de Estudio. Las herramientas de control de calidad de SymfoS incluyen plantillas para la documentación de estudios de casos y la evaluación de sesiones de asesoramiento.

Reuniones interinstitucionales y creación de redes

SymfoS puede presentar diferentes oportunidades de colaboración con organizaciones y profesionales que trabajan en este campo. En la práctica es posible organizar (reuniones interagenciales) para facilitar el intercambio de experiencias y conocimientos adquiridos a través de SymfoS, crear sinergias con profesionales y organizaciones que puedan intervenir en algunas fases del proceso de consultoría; vincular diferentes servicios del territorio para enriquecer la oferta y convertirse en un recurso para profesores, empleados y especialistas de organizaciones comunitarias.

Asesoramiento entre iguales

Además de involucrar cada vez más al personal interno en el mundo de SymfoS, se sugiere incluir a algunos clientes, que han recibido comentarios positivos, como observadores. Especialmente durante las sesiones de grupo, organizadas de acuerdo con el "Peer Buddy System" (descrito en detalle en IO5), es posible encontrar jóvenes que pueden asumir un importante papel de apoyo para sus compañeros. Involucrarlos en sesiones de orientación con sus compañeros tiene la doble ventaja de empoderarlos y apoyarlos más eficazmente.

Proporcionar los recursos necesarios

La gestión eficaz de los recursos es fundamental para la eficacia de los servicios. La organización, a través de su presupuesto anual, podría establecer las herramientas de formación y trabajo en el presupuesto y, además de los recursos financieros, garantizarlo:

- Destinar el tiempo necesario para la orientación profesional de SymfoS;
- asignar el presupuesto para la ejecución;
- mantener al personal bien informado sobre los acuerdos;
- mantener la formación continua de los orientadores profesionales y aumentar el número de personal de calidad (en el caso del sistema de formación a larga distancia, más de dos personas);
- mantener el centro bien equipado (materiales, entorno).

Sigue recopilando los símbolos

Sólo mediante el uso constante de las herramientas de trabajo de SymfoS se entenderán y utilizarán mejor. Durante la fase de implementación se recomienda seguir recopilando objetos para completar el kit de símbolos de SymfoS. A través del uso con los clientes se verá si será necesario incluir algunos símbolos más para cubrir cualquier área simbólica que los clientes encuentren difícil de identificar, o puede ver que en un kit hay demasiados símbolos que se refieren al mismo concepto, entonces será posible eliminarlos. Cuando un primer kit de trabajo se considere completo y permita trabajar de la mejor manera posible, será posible disponer de un segundo kit que permita el trabajo simultáneo de los profesionales.

Desarrollo profesional continuo

La experiencia piloto con SymfoS ha establecido que aprender haciendo es la clave para dominar las técnicas de SymfoS con el tiempo.

Las principales recomendaciones que se hacen a los formadores de SymfoS en formación son las siguientes:

- a) probar en primera persona todos los roles implicados en este tipo de sesiones de asesoramiento (formador, cliente y observador);

- b) utilizar las técnicas en la medida de lo posible con colegas y amigos antes de pasar a clientes reales. Esta es también una forma de introducir a nuevos colegas en el mundo de SymfoS y de asumir gradualmente el papel de formador.

Sugerencias para los directores:

- hacer que el personal participe en las sesiones como observador para consolidar las habilidades;
- permitir el intercambio interno de conocimientos entre el personal es esencial para aumentar el número de miembros del personal capaces de comprender los principios básicos de este enfoque y trabajar con SymfoS. Los administradores también están invitados a probar las técnicas de SymfoS;
- utilizar SymfoS en pequeñas sesiones internas para planificar o responder a preguntas clave entre la dirección y el personal;

proporcionar, a los facilitadores que hayan obtenido una certificación, una formación anual de actualización.

FASE 4 – SEGUIMIENTO & REVISIÓN

El objetivo principal de establecer un sistema de seguimiento y evaluación es obtener datos sobre el rendimiento del servicio de orientación para mejorarlo. En esta sección se presentan pautas para posibles acciones de ajuste y mejora del servicio.

Adaptación y mejora

La garantía de calidad es un proceso sistemático de definición, planificación, implementación y revisión de los procesos de gestión con el fin de proporcionar la confianza adecuada de que el servicio cumplirá con los estándares de calidad requeridos. El proceso de mejoras continuas propuesto en SymfoS es un proceso continuo que refuerza lo que salió bien e introduce algo nuevo para mejorar el rendimiento futuro. SymfoS proporciona herramientas de control de calidad (capítulo 10) que ayudan a recopilar información y a lograr mejoras continuas que se pueden integrar en los sistemas de gestión de calidad existentes.

Estas herramientas deberían utilizarse para abordar los problemas, revisar el servicio y, por último, introducir ajustes en colaboración con el personal. Aquí hay algunas preguntas que pueden ayudar a la reflexión:

- ¿Qué mejoras potenciales se pueden introducir en la utilización?
- ¿Qué otros desarrollos y mejoras son posibles?

- ¿Cómo aumentar la sostenibilidad de la metodología para los clientes y la organización?
- ¿Cómo aumentar la red?
- ¿Cómo mejorar la eficacia de la formación y el número de miembros del personal que pueden trabajar con SymfoS?
- Planificar interfaces, rutas de acceso individuales
- Cómo implementar nuevas licitaciones

Tener un proceso formal de garantía de calidad y repetir el ciclo de calidad, es la única manera de asegurar que el servicio cumpla con los altos estándares y la satisfacción de los clientes y el personal.

Comunicación, difusión e integración de la metodología

Con el fin de preparar eficazmente la adopción generalizada de los conceptos y resultados de SymfoS, se presentan ejemplos de acciones de comunicación y difusión internas y externas que pueden emprenderse para difundir los métodos y resultados y contribuir a aumentar la red:

- identificar y dirigirse a otras organizaciones (como escuelas, centros de trabajo, proveedores de EFP) a través de presentaciones, simulaciones y la participación de profesionales externos en la formación y la realización de intervenciones de orientación profesional;
- identificar, recopilar y presentar las mejores prácticas al personal interno y a los grupos externos (beneficiarios, profesionales, proveedores de servicios de educación y de carrera, responsables de la toma de decisiones, comunidad);
- anunciar el servicio para atraer a los jóvenes, padres, profesores y trabajadores sociales a través de materiales de difusión (véase el anexo Herramientas de difusión) diseñados para que los jóvenes conozcan las oportunidades de SymfoS de una manera atractiva);
- involucrar a los clientes y al personal como embajadores o testimonios para dar a conocer el servicio.

8. LA RELACIÓN CON LOS MÉTODOS DE EDUCACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL EXISTENTES

En los países europeos se aplican diferentes sistemas y enfoques de educación de orientación profesional, que a menudo varían de una región a otra. Se incluyen los servicios ofrecidos por las oficinas públicas de empleo o las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo; también se ofrece asesoramiento a distancia a través de los portales de empleo en línea o a través

de eventos recurrentes como las "jornadas de puertas abiertas" o los "días de la carrera profesional". Los servicios de orientación y asesoramiento profesional también pueden ser accesibles dentro del sistema escolar, universitario o como parte integrante de la EFP y pueden ser responsabilidad de profesores, consejeros profesionales, empleados de los centros de trabajo con más o menos experiencia y competencias certificadas. En la mayoría de los países, la orientación profesional no es una ocupación regulada por el Estado.

En este marco complejo, las interfaces de SymfoS en los métodos de educación y orientación profesional existentes pueden variar de un país a otro, pero en general existe un gran potencial para el uso y la integración de la metodología en los sistemas nacionales y regionales existentes. SymfoS representa un gran recurso para todos los orientadores y profesores responsables de la orientación laboral en las escuelas porque ofrece una metodología y herramientas holísticas. En esta sección se presentan ejemplos de integración de SymfoS en sistemas de orientación profesional nacionales y regionales.

Austria

En principio, la orientación profesional en las escuelas austriacas se organiza según un modelo de tres niveles: las clases de formación profesional son impartidas por profesores de carrera; el asesoramiento individual es proporcionado por asesores estudiantiles; y ambos están complementados por un Servicio de Psicología Escolar que puede ofrecer asistencia especializada. Éstos se complementan con profesores de aula y una amplia gama de otras personas y organismos ajenos a la escuela, especialmente el Servicio del Mercado de Trabajo. Los encuentros de la vida real (prácticas y viajes a ferias de trabajo) que dan a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia práctica es un método muy importante dentro del sistema austriaco.

Alemania

En Alemania (área de Düren) un método establecido de orientación profesional es KAOA - Potentialanalyse: Análisis de potencial en escuelas secundarias en el contexto de "No hay título sin conexión": Komm auf tour- meine Stärken, meine Zukunft" es un proyecto para el descubrimiento de fortalezas, la orientación profesional y la planificación de la vida para jóvenes de 7/8 años de edad, sus padres y profesores. La conocida oferta de proyectos a nivel nacional "get on tour - my strengths, my future" con los "adventure parcourses" centrales se ofrece desde 2008 a un número creciente de grupos objetivo. Además, hay consejeros de carrera empleados en toda Alemania por la agencia para trabajar en escuelas secundarias. Por lo general, realizan consultas puramente verbales.

Irlanda

El Ballymun Jobs Centre utiliza actualmente una amplia evaluación de perfiles para establecer las necesidades de los clientes. Esto permite a los profesionales de la orientación adaptar el uso de métodos especializados con los jóvenes para abordar sus barreras específicas, ya sea a través de un proceso intensivo de orientación profesional centrado en el cliente y el desarrollo de planes de acción, remitiéndolos al asesoramiento, a cursos/programas de desarrollo personal o a la formación en habilidades básicas, etc.

Itali

La orientación profesional en Italia está coordinada por el Ministerio de Trabajo (orientación profesional para adultos), el Ministerio del Ministerio de Educación, Universidades e Investigación (orientación profesional de los estudiantes universitarios, orientación profesional de los estudiantes de primaria y secundaria), las Regiones y las Provincias (para los desempleados). En este marco, la metodología SymfoS representa una herramienta útil para todos los profesores, empleados de las oficinas de empleo, consejeros universitarios con o sin competencias específicas en este campo, para proporcionar un servicio integral de educación y orientación profesional.

España

No existe un enfoque unificado claro para toda España, sin embargo, los métodos existentes que encontramos a menudo se limitan a simples entrevistas o a la cumplimentación de cuestionarios y formularios. Algunas organizaciones aplican sesiones de grupo con el grupo de enfoque, pero debido a un número limitado de plazas por año, este servicio es limitado incluso cuando está disponible.

9. PROCESOS DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN

La misión del proyecto SymfoS es hacer efectiva esta metodología y obtener un gran impacto en cuanto a las personas a las que se llega y a las que se asesora con estas herramientas, especialmente aquellas que no se están beneficiando de los enfoques existentes y más tradicionales. Para hacer que SymfoS sea transferible y facilitar el proceso de formación se desarrolló como un paquete de herramientas listo para usar que permite a muchas tipologías de organizaciones del sector de la orientación hacer uso de él. El paquete SymfoS incluye una base teórica, un programa de formación completo estructurado de acuerdo con los requisitos del ECVET y está equipado con una serie de herramientas de aprendizaje abierto y de trabajo. Invertir en la adquisición de la metodología de SymfoS aporta muchas ventajas a nivel organizativo:

- crecimiento profesional;
- la introducción de métodos de trabajo nuevos y complementarios a los que ya se utilizan;

- posibilidad de apoyar a los jóvenes desfavorecidos;
- herramienta para la evaluación de las competencias de los adultos en las empresas;
- la creación de redes y la visibilidad a nivel local y regional.

Véase el "Proceso de certificación para SymfoS Trainer" descrito en el plan de estudios de Train the Trainer (IO3).

Cómo aprovechar al máximo SymfoS?

Aquellas organizaciones que están invirtiendo tiempo y recursos en el aprendizaje de SymfoS y en su integración a nivel organizacional tienen la posibilidad de extender los beneficios de adquirir la metodología tanto en el sector privado como en el público. SymfoS puede tener muchas otras aplicaciones que pueden garantizar el uso y la difusión de los conocimientos adquiridos durante la adquisición de la metodología y un valor añadido que impulsa futuros desarrollos, por citar algunos ejemplos, SymfoS:

- pueden ser implementados como programas de formación ya certificados en un campo de trabajo similar;
- puede formar parte de cursos de formación profesional existentes o nuevos;
- puede hacerse como parte del contrato de la organización y fijarse como un estándar;
- puede ofrecerse como un servicio dedicado al propio organismo (servicio del mercado laboral, ministerios, etc.);
- se puede suministrar a otras organizaciones de asesoramiento con formación;
- puede ser un recurso clave para crear acuerdos en redes profesionales.

Llevar a cabo una evaluación del impacto social

Realizar un análisis SROI (Retorno de la inversión social) puede responder a una amplia gama de objetivos. Puede utilizarse como herramienta para planificar y mejorar la estrategia, para comunicar el impacto y atraer inversiones, y también para tomar decisiones de inversión. Puede ayudar a guiar las opciones a las que se enfrentan los gerentes cuando deciden cómo invertir su propio tiempo y dinero.

Formación de especialistas en orientación profesional

Los profesionales de la orientación profesional en varios países han comenzado su línea de trabajo a través de otros itinerarios profesionales, es posible que no tengan las competencias necesarias para asesorar a los jóvenes. Una forma de seguir desarrollando a estos profesionales es ofrecer oportunidades de formación al personal de las instituciones educativas, de las oficinas de empleo público y de las organizaciones comunitarias que ofrecen servicios de orientación profesional..

SymfoS como herramienta para la evaluación de las competencias de los adultos

SymfoS puede formar parte de un programa de asesoramiento ofrecido dentro de una empresa tanto para la recolocación (para la búsqueda de empleo, asistencia a los trabajadores que han sido despedidos) como para la colocación (reubicación interna de los empleados) de los trabajadores. En este contexto, SymfoS puede ser una de las herramientas utilizadas para la evaluación de las competencias de los adultos, para iniciar una reflexión y un reconocimiento de las competencias adquiridas durante los diferentes períodos de la vida y para redefinir y reorientar la trayectoria educativa y profesional de la persona.

10. HERRAMIENTAS PARA LA GARANTÍA DE CALIDAD

En el contexto de SymfoS, el control de calidad (QA) es un proceso para garantizar la calidad de las consultas, para mejorar continuamente las intervenciones para el grupo objetivo y para adaptar el método a las diferentes condiciones en las diferentes organizaciones. El desarrollo y la adaptación continua de las intervenciones es una parte muy importante de la metodología SymfoS.

Esta es la razón por la que los socios de SymfoS hicieron un gran esfuerzo para asegurar una entrega de alta calidad de la metodología SymfoS. A continuación se describen las herramientas de calidad específicas, que se deben usar en la implementación de SymfoS. Estas herramientas pueden integrarse en las medidas y procedimientos de garantía de calidad existentes.

El proceso de certificación de entrenadores SymfoS

Como primer paso en el enfoque de calidad de SymfoS tenemos una descripción del proceso de convertirse en un entrenador SymfoS. Este proceso comienza con el acuerdo de aprendizaje, que aclara los requisitos previos y la motivación individual del alumno. La literatura básica sobre el trabajo de los símbolos y el enfoque de SymfoS deben estudiarse antes de asistir a las sesiones de capacitación cara a cara. Pueden llevarse a cabo en una semana completa de capacitación o en una división en 2 o 3 módulos de capacitación, según las diferentes ofertas de los proveedores de capacitación. Estas sesiones presenciales son seguidas por una transferencia a la práctica. El futuro entrenador de SymfoS debería aplicar el método en su propio campo de trabajo. Se han realizado al menos tres estudios de caso y se necesita una reflexión sobre la transferencia. Finalmente, los capacitadores deben completar la transcripción personal para documentar el proceso de aprendizaje individual. La evaluación final de los expertos evalúa el cumplimiento de los criterios de SymfoS y es el requisito previo para el certificado.

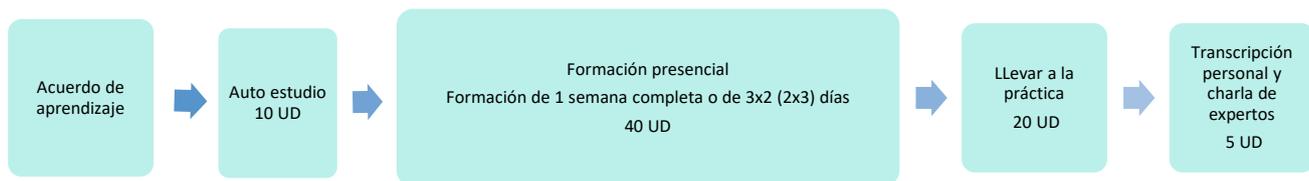


Figura 3 Pasos del proceso de certificación

Una descripción detallada del Proceso de Certificación se puede encontrar en el Capítulo 2 del Manual para formadores (IO3).

Documentación y evaluación de las sesiones de asesoramiento

Un paso importante en el proceso de aprendizaje individual de todos los formadores de SymfoS es escribir estudios de casos para reflejar su propio trabajo y compartir su experiencia con sus colegas. Una muestra de estos estudios de caso se puede encontrar en la plataforma de formadores www.symfos.eu (Area de formación), cuyo objetivo es desarrollar una comunidad de aprendizaje para la metodología SymfoS.

Las plantillas para la documentación de este trabajo de estudio de caso se pueden encontrar en el Anexo "Plantillas para la garantía de calidad".

Reuniones de calidad (Intervisión)

El Metodo-SymfoS- puede ser utilizado por instructores individuales, pero desarrolla todo su efecto cuando se implementa en un marco organizativo. Los proveedores de formación y asesoramiento que deseen utilizar toda la potencia de la Metodología SymfoS deben establecer un sistema de gestión de la calidad que incluya reuniones de trabajo de Calidad para todo el personal implicado. Sugerimos que se celebre al menos una reunión trimestral en cada organización para intercambiar lecciones aprendidas, conocimientos y para apoyarse mutuamente a través de este "Entorno de Intervención". Se trata de una forma de asesoramiento colegiado, en la que un formador o consultor presenta un estudio de casos concretos. A continuación, los colegas reflexionarán sobre las diferentes estrategias para aplicar las buenas prácticas.

En el Anexo "SymfoS-Transfer Handbook", donde se describen nuestros principales aprendizajes sobre cómo implementar SymfoS a nivel organizativo para los proveedores de formación y consultoría para jóvenes, se ofrece una guía práctica.

Proceso de mejora continua (CIP)

Las organizaciones con un Sistema de Gestión de Calidad avanzado deben integrar el método SymfoS en su proceso interno de Mejora Continua. Esto significa, nombrar a una persona responsable que lidere el aseguramiento de la calidad del Método SymfoS, con el objetivo de adaptar y mejorar la aplicación de SymfoS dentro de la organización como un proceso continuo para optimizar la satisfacción del cliente. Se puede encontrar información más detallada en el Anexo "Manual de transferencia de SymfoS".

Recomendación: Todas las organizaciones que proporcionan certificados a sus formadores de SymfoS deben motivarles a unirse a las distintas redes de SymfoS (a través de la plataforma de formación, facebook, linkedin,...) y animarles a realizar más formación en el trabajo con símbolos (al menos 16 horas en dos años).

Plataforma de formación

Como herramienta final para la difusión y el aseguramiento de la calidad desarrollamos nuestro sitio web www.symfos.eu (disponible en inglés, alemán, italiano y español). Aquí le informamos sobre las actividades actuales del proyecto SymfoS y le proporcionamos material adicional. Para formadores y expertos, hemos implementado un foro, donde se pueden encontrar las preguntas y respuestas más frecuentes. Te invitamos a colocar tus sugerencias y consultas allí. En el área restringida para formadores (disponible para todos los formadores certificados de SymfoS) le proporcionamos plantillas adicionales, material de formación y otros documentos de apoyo..



Figura 4 www.symfos.eu – Plataforma de difusión y formación

11. CONTACTOS NACIONALES

Pais	Entidad	Función	Contacto
Austria	Hafelekar Consultancy Schober Ltd	Project Manager Formador SymfoS	Paul Schober paul.schober@hafelekar.at
		Formadora SymfoS	Margot Cammerlander margot.cammerlander@hafelekar.at
	Center for Migrants in Tyrol (ZeMIT)	Project Manager	Armin Brugger office@zemit.at
		Formador SymfoS	Gerald Holzmann office@zemit.at
		Formadora SymfoS	Vesna Cekic office@zemit.at
		Formadora SymfoS	Bediha Yildiz office@zemit.at
	Alemania	Sozialwerk Düren	Project Manager Formador SymfoS
Formadora SymfoS			Anne Mostert s.henke@sozialwerk-dueren.de
Formadora SymfoS			Britta Roszinszky s.henke@sozialwerk-dueren.de
Irlanda	Ballymun Job Centre	Project Manager	Ruth Baker bakerr@bmunjob.ie
		Formadora SymfoS	Michelle Kearney bakerr@bmunjob.ie
Italia	CESIE	Project Manager Formadora SymfoS	Caterina Impastato caterina.impastato@cesie.org
		Formadora SymfoS	Julia Isasi julia.isasi@cesie.org
España	Asociación Caminos	Project Manager Formadora SymfoS	Angela Pittl office@asoccaminos.org
		Formador SymfoS	Christie Scott Hand office@asoccaminos.org
Desarrollador de “Trabajo con símbolos” Wilfried Schneider, Alemania info@psychologische-symbolarbeit.de psychologische-symbolarbeit.de			

12. CONCLUSIONES

A través de este manual los socios del proyecto SymfoS esperan haber creado una oportunidad para que todas las organizaciones que operan en este sector (escuelas, servicios de empleo, centros de formación profesional, etc.), pueden beneficiarse de un sistema de orientación educativa y laboral más inclusivo basado en un enfoque pedagógico positivo y no formal. Estos productos son el resultado de un trabajo de más de dos años. Durante este tiempo las organizaciones asociadas han experimentado, expandido y adaptado la gama de técnicas de SymfoS a su entorno de trabajo y las personas que se benefician de las intervenciones.

Naturalmente, esta experiencia también tuvo en cuenta algunos desafíos a los que se han enfrentado, al tratar de encontrar soluciones - para garantizar que otras organizaciones tengan la oportunidad de conocer y trabajar con SymfoS de la manera más fácil posible. Esperamos haber logrado el objetivo de hacer de esta experiencia transferible a tantas organizaciones y profesionales posibles para asegurar que el número de personas alcanzadas y apoyadas por SymfoS puede crecer con el tiempo y en toda Europa.

13. ANNEXES

Todos los anexos están disponibles en inglés, alemán, italiano y español en la área de descargas de www.symfos.eu :

- IO1 Marco genérico
- IO2 SymfoS Basic Clearing
- IO3 Manual para formadores
- IO4 Escenarios del trabajo con símbolos para la orientación laboral y educativa
- IO5 Metodología para el aprendizaje individual y trayectorias profesionales, apoyada por los colegas
- Plantilla carta de interés
- Plantilla de control de calidad
- Herramientos de difusión



Coordinador del Proyecto



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

Socios



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



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



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



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



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

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

www.symfos.eu



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.