



Quadro di riferimento per il lavoro con i simboli

Italia

www.symfos.eu



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



Quadro di riferimento per il lavoro con i simboli

Italia



Indice

Obiettivo del progetto SymfoS	3
Perché lavoriamo con i simboli?	3
I gruppi target di SymfoS	5
La sfida europea della disoccupazione giovanile	7
Il metodo SymfoS	10
I quattro strumenti fondamentali per l'orientamento professionale	10
Misure e strumenti di accompagnamento	11
Il processo di consulenza SymfoS	12
Basic Clearing	13
Scenari di consulenza SymfoS	14
Percorsi personali supportati dal "Peer Buddy System"	15
Il Training per Trainer di SymfoS	16
Convalida dei risultati dell'apprendimento	17
Il Quadro europeo delle qualifiche (EQF)	17
Livello 1: Convalida del training per trainer	18
Livello 2: Convalida per i giovani che prendono parte alla formazione SymfoS	19
Ulteriori risultati del progetto SymfoS	20
Manuale per il trasferimento della metodologia	20
Piattaforma e sito web di SymfoS	21
SymfoS & Social Media	22
Consorzio:	23

In allegato – Report nazionale IT (sintesi)

Obiettivo del progetto SymfoS

“SymfoS – Symbols for success” punta a innescare miglioramenti sostanziali nel sistema dell’orientamento scolastico e professionale per giovani svantaggiati attraverso un innovativo metodo di consulenza incentrato sull’uso dei simboli. Basato sulle esperienze del progetto ESF “Perspektiven Bildung Österreich”, in cui Hafelekar ha sviluppato questo metodo, vediamo un elevato potenziale del lavoro con i simboli, che rappresenta per i giovani una lingua aggiuntiva per esprimersi.

La disoccupazione giovanile in Europa deriva in maniera preoccupante dalla profonda crisi economica. Sulla base della lunga esperienza dei partner coinvolti, sappiamo che l’orientamento scolastico e professionale esistente funziona bene con clienti non svantaggiati, ma che spesso non è efficace quando si rivolge a persone svantaggiate. Questo vale soprattutto se consideriamo che questi metodi sono basati principalmente sulle capacità avanzate di scrittura e lettura, che non sono sempre sufficienti.

Perché lavoriamo con i simboli?

Grazie ai simboli possiamo dare voce alle persone
quando le parole mancano.

Wilfried Schneider

In tale prospettiva, i simboli funzionano analogamente ad un interprete e trasmettono informazioni che non si possono o non si vogliono condividere. Lavorare con i simboli è un ottimo modo per identificare l’atteggiamento personale corrente verso un tema specifico. Inoltre, aiuta a identificare problemi, blocchi e paure. Appena tali difficoltà sono state identificate, i formatori possono cominciare a sviluppare delle soluzioni possibili. Perciò **è importante che i formatori siano consapevoli del “potere dei simboli”.**

La consapevolezza simbolica è un modo di lavorare con i simboli che permette
al significato e all’energia di questi di entrare nella nostra consapevolezza.

È come una chiave necessaria
per liberare il vero potenziale, l’energia di un simbolo.

Llewellyn Vaughan-Lee



Analogamente a Schneider, Vaughan-Lee accentua l'approccio olistico del lavoro con i simboli: "Oggi siamo portati a pensare in un modo lineare e analitico, usando le parole per spiegare noi stessi. La consapevolezza simbolica però è olistica piuttosto che analitica, e invece di pensare con le parole, pensa con i simboli e le immagini. Si può osservare all'opera più spesso nei nostri sogni, nel modo in cui la nostra psiche ci comunica attraverso le immagini. La consapevolezza simbolica è stata fondamentale per la coscienza umana per migliaia di anni [...] I simboli ci possono collegare direttamente con il mondo interiore dell'anima, e la consapevolezza simbolica ci consente di realizzare il significato sacro che sottostà alla nostra esistenza fisica. C'è un bisogno urgente di reclamare questa lingua dimenticata".

(Vaughan-Lee Llewellyn. Why we need to work with Symbols.
<http://www.huffingtonpost.com>, Nov 17, 2011)

Seguendo l'approccio di Wilfried Schneider, il lavoro con i simboli supporta tutti i partecipanti ad affinare i propri sensi e la propria percezione. Questi apprenderanno come osservare attentamente una persona e contestualizzare gesti, mimica, postura, linguaggio ecc. È importante che i giovani e i formatori imparino a considerare anche il linguaggio del corpo, oltre alla comunicazione scritta e verbale. Anche se una persona riesce ad esprimersi tramite l'uso del linguaggio, può mandare diversi segnali con il proprio linguaggio del corpo.

Si possono visualizzare opportunità e risorse mediante l'uso di materiali. Se una situazione è discussa solo verbalmente, un giovane si potrebbe distrarre facilmente o considerare solo i problemi e gli ostacoli che ha di fronte poiché questi pesano di più. Se la persona ha disposto alcuni oggetti davanti a sé, il formatore potrebbe lavorare con questi simboli; un ostacolo, per esempio, può essere identificato o rimosso.

Se un formatore vorrà lavorare sulle risorse è importante che queste siano "realistiche". È meglio lavorare solo su poche risorse realistiche che possono essere enfatizzate e rafforzate, piuttosto che usare risorse "false", che hanno meno probabilità di portare al successo.

Poiché un simbolo può avere infiniti significati ed è interconnesso a sensazioni multiple, la chiave è un allenamento individuale e un processo guida che aiuti i clienti nel loro percorso di definizione degli obiettivi. Nel campo dell'orientamento scolastico e professionale sostenibile, i simboli possono dare un contributo enorme per l'autoconsapevolezza dei clienti, l'autostima, la definizione degli obiettivi e l'imprenditorialità.



I gruppi target di SymfoS

SymfoS applica un approccio sistemico focalizzato sui quattro gruppi target:

1. Giovani (tra i 15 e i 25 anni) che affrontano problemi a scuola o nel mercato del lavoro (con poche qualifiche, in cerca di lavoro, che hanno abbandonato gli studi, NEET). La definizione è volutamente ampia per garantire maggiore inclusione, ma sarà specificata in base alle esigenze regionali. Gli scopi perseguiti sono un supporto efficace nella motivazione e nella definizione degli obiettivi, per scoprire risorse “nascoste”, accrescere la responsabilità personale e potenziare la rete sociale attraverso il “buddy system”. L’uso del linguaggio universale dei simboli al posto della scrittura aiuterà a superare la resistenza nella partecipazione attiva nella risoluzione individuale dei problemi.
2. Responsabili dell’orientamento professionale nel settore dell’educazione e della formazione professionale, ONG, centri giovanili e scuole: per via dell’assenza di programmi obbligatori c’è spesso una mancanza di conoscenza metodologica e di strumenti per occuparsi dei giovani svantaggiati. SymfoS intende supportare questo gruppo con un approccio olistico, centrato sui bisogni individuali e sugli obiettivi dei giovani e volto a rafforzare il potenziale autosostegno dei clienti e dei gruppi dei pari. Ciò porta ad una migliore qualità e tassi di successo più elevati dei processi di consulenza.
3. Decisori nel settore dell’educazione e della formazione professionale, ONG, centri giovanili e scuole: la principale lezione appresa dai progetti precedenti è quella di includerli nelle prime fasi di progetto. Chi si occupa di orientamento ha bisogno di un quadro adeguato (autorizzazione, risorse, controllo di qualità, impegno da parte dei dirigenti) per lavorare correttamente; ciò dev’essere incluso nella programmazione e di nuovi servizi dalle organizzazioni e nelle proposte per il finanziamento pubblico. SymfoS creerà un dialogo con i dirigenti e fornirà loro checklist e modelli di business (su come presentare questo approccio agli organi di finanziamento).
4. Decisori politici nel settore dell’educazione responsabili degli strumenti di riconoscimento delle abilità e delle qualifiche saranno coinvolti a due diversi livelli: Accredimento o certificazione del curriculum del training per trainer e il riconoscimento dei risultati dell’apprendimento per i giovani. Poiché al momento ci sono molte iniziative nei Paesi partner (come “Ausbildungsgarantie” in AT, “Youth Guarantee” in IE e GR, “Jobs Act” in IT, “Strategy on Entrepreneurship and Youth Employment” in ES) vediamo la necessità di puntare all’aiuto individuale di giovani svantaggiati. Queste strategie infatti spesso non funzionano con i clienti che affrontano molteplici ostacoli alla partecipazione nel mondo del lavoro e richiedono un maggiore aiuto individuale.



SymfoS intende approfondire, migliorare e integrare il lavoro con i simboli in tutti i Paesi partner in quanto modalità efficace per sostenere i giovani nella ricerca della propria strada nel sistema educativo e nel mercato del lavoro. Le soluzioni elaborate nelle regioni privilegiate (AT, DE) saranno esportate e adattate in aree in cui si presentano grandi sfide (ES, IT, IE).

Il nostro obiettivo principale è convincere i decisori politici nel settore dell'educazione e della formazione professionale ad avvalersi del processo di consulenza SymfoS in modo da conoscere questo metodo potente e aiutare i giovani a trovare la propria strada. E' possibile trovare un elenco d'istituzioni e soggetti che coinvolgeremo nel nostro progetto nell'analisi degli stakeholder.



La sfida europea della disoccupazione giovanile

Fronteggiare la disoccupazione giovanile non è una questione nazionale bensì un'importante sfida europea. I punti di forza e di debolezza dei sistemi di assistenza sono analoghi nonostante le condizioni del mercato del lavoro siano diverse. Problemi comuni sono le poche opportunità per gli scarsamente qualificati, la resistenza e la mancanza di motivazione e di attività di autosostegno. I processi regolari di orientamento si focalizzano su interventi brevi e semplici per problemi semplici e hanno una flessibilità limitata verso la personalizzazione delle soluzioni. I più diffusi e complessi metodi basati sulla scrittura non sono adatti per i giovani svantaggiati e, in tutte le aree, c'è un bisogno urgente di alternative come quella fornita dal lavoro con i simboli.

Questo progetto ha istituito un partenariato di grande esperienza in paesi con differenti precondizioni ma con alta possibilità di condividere diverse esperienze e conoscenze nei vari sistemi di istruzione scolastica in Europa. La condivisione di buone pratiche migliorerà la qualità dei servizi forniti in tutti i Paesi partner.

Il nostro principale gruppo di lavoro sono i giovani (tra i 15 e i 25 anni) che affrontano problemi a scuola o nel mercato del lavoro (con poche qualifiche, in cerca di lavoro, che hanno abbandonato gli studi, NEET). La definizione è volutamente ampia per garantire maggiore inclusione, ma sarà specificata in base alle esigenze regionali. Gli scopi perseguiti sono un supporto efficace nella motivazione e nella definizione degli obiettivi, per scoprire risorse "nascoste", accrescere la responsabilità personale e potenziare la rete sociale attraverso il "buddy system". L'uso del linguaggio universale dei simboli al posto della scrittura aiuterà a superare la resistenza alla partecipazione attiva nella risoluzione individuale dei problemi.

Percentuale di NEET e tasso di disoccupazione (da Eurofound):

La percentuale di NEET è calcolata come la quota di giovani non occupati, non in istruzione o formazione sul totale della popolazione giovanile. Questa definizione si distingue dal tasso di disoccupazione giovanile, che misura invece la quota di giovani disoccupati tra la popolazione giovanile in cerca di impiego. Per questo motivo in termini relativi il tasso di disoccupazione giovanile è superiore al tasso di NEET, mentre in termini assoluti il numero complessivo dei NEET è generalmente più elevato del numero complessivo dei giovani disoccupati.

(Eurofound 2016, Exploring the diversity of NEETs,
Publications Office of the European Union, Luxembourg.)

Fin dalla sua introduzione, e in particolare dal suo inserimento in importanti documenti politici a partire dal 2012, quello di NEET è diventato un concetto popolare nei documenti politici riguardanti la disoccupazione



giovanile. Spesso si fa riferimento ai NEET nei documenti dell'EPSCO, European Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council. Nel giugno 2015, per esempio, il Consiglio ha affermato che

“La disoccupazione giovanile e il numero elevato di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione (NEET) dovrebbero essere affrontati in modo globale, tramite un miglioramento strutturale nella transizione dalla scuola al lavoro, anche mediante la piena attuazione della garanzia per i giovani.”

(Il Consiglio dell'Unione europea, 2015)



Il tasso di disoccupazione e la percentuale di NEET tra i 15 e i 25 anni, EU 28 (2015) di Eurofound

I Paesi partner del progetto sono evidenziati

Paese	NEET		DISOCCUPATI	
	Percentuale (%)	Numero (migliaia)	Tasso (%)	Numero (migliaia)
EU28	12	6,604	20.3	4,641
Belgio	12.2	161	22.1	87
Bulgaria	19.3	136	21.6	40
Repubblica Ceca	7.5	80	12.6	44
Danimarca	6.2	45	10.8	49
Germania	6.2	520	7.2	296
Estonia	10.8	15	13.1	7
Irlanda	14.3	74	20.9	39
Grecia	17.2	185	49.8	139
Spagna	15.6	698	48.3	751
Francia	11.9	889	24.7	681
Croazia	18.5	90	43	70
Italia	21.4	1,270	40.3	626
Cipro	15.2	16	32.8	13
Lettonia	10.5	21	16.3	14
Lituania	9.2	34	16.3	20
Lussemburgo	6.2	4	16.3	4
Ungheria	11.6	127	17.3	59
Malta	10.4	5	11.8	3
Paesi Bassi	4.7	96	11.3	158
Austria	7.5	73	10.6	59
Polonia	11	460	20.8	285
Portogallo	11.3	125	32	118
Romania	18.1	396	21.7	148
Slovenia	9.5	19	16.3	12
Slovacchia	13.7	90	26.5	55
Finlandia	10.6	66	22.4	73
Svezia	6.7	80	20.4	133
Regno Unito	11.1	852	14.6	658



Il metodo SymfoS

Questa sezione fornisce una comprensione dei principi fondamentali del lavoro con i simboli e dell'innovativo metodo SymfoS. Descriveremo l'approccio di base del nostro lavoro con i simboli, definiremo gli scopi e i prodotti del nostro metodo e l'approccio specifico che deve essere usato. Inoltre presteremo attenzione ai diversi ostacoli e barriere per l'orientamento scolastico e professionale, alle diverse strategie usate in questo approccio per rafforzare le competenze e la resilienza dei clienti.

Questo progetto è una combinazione tra trasferimento e sviluppo ulteriore dei risultati del precedente progetto FSE "Perspektiven Bildung Österreich", in cui abbiamo sviluppato un metodo di consulenza per identificare e formulare obiettivi personali. Per l'uso ottimale nella consulenza scolastica e professionale, classifichiamo e localizziamo questo metodo nel vasto campo dei diversi metodi e strumenti di orientamento. I nostri principi fondamentali sono descritti nel presente documento, il "Quadro di riferimento per il lavoro con i simboli", che costituisce la base dell'attuazione del metodo SymfoS in tutti i paesi partner.

In conformità a questo lavoro preparatorio abbiamo sviluppato quattro strumenti fondamentali per l'orientamento professionale:

I quattro strumenti fondamentali per l'orientamento professionale

- 1) Strumenti di "Basic Clearing" per il lavoro con i simboli, la "porta d'ingresso" al nostro lavoro. È importante studiare brevemente l'esperienza individuale per essere certi che il metodo sia adeguato al cliente.
- 2) L'elemento chiave e centrale di SymfoS è il lavoro con i simboli con giovani. Svilupperemo ulteriormente scenari di consulenza con i simboli come il "Percorso personale", il "Piano d'azione", l'"Esplorazione di immagini interiori" e le "Isole delle emozioni", i quali aiutano i clienti a identificare risorse e potenziali nascosti, a chiarire i loro obiettivi e a pianificare i prossimi passi concreti nella formazione e nell'ingresso nel mercato del lavoro.
- 3) Per trasferire i risultati della consulenza (ad esempio la scelta professionale) nella vita reale, creeremo percorsi individuali in cui stabiliamo un piano d'azione concreto che mostra quando le fasi successive saranno svolte e quali sono le risorse di sostegno necessarie.
- 4) Infine, il nostro "peer buddy system" si avvale pienamente delle risorse rappresentate da gruppi di coetanei. Spesso il sostegno fornito dai compagni e dalla propria rete sociale è tanto

importante quanto l'orientamento fornito dagli esperti. Iniziando con il gruppo di supporto, che sarà costituito da una sessione di consulenza, i pari sono identificati e formati come "buddies" al fine di supportare i propri compagni nella difficile esperienza della ricerca del proprio posto nel sistema educativo o nel mercato del lavoro.

Misure e strumenti di accompagnamento

Per lo sviluppo personale dei formatori definiremo prerequisiti e capacità necessari e descriveremo tutti i requisiti come profilo delle competenze dei formatori SymfoS. Per garantire l'alta qualità dei servizi, svilupperemo un curriculum del training per trainer obbligatorio che deve essere seguito da tutte le organizzazioni.

Per garantire attuazione sostenibile del metodo SymfoS, condivideremo tutte le esperienze delle nostre organizzazioni e svilupperemo un "Manuale per il trasferimento della metodologia SymfoS". In questo descriveremo tutti i requisiti a livello organizzativo, in termini di sviluppo del personale e dell'organizzazione, risorse, inserimento nel curriculum esistente, impegno da parte dei dirigenti, necessaria Assicurazione della Qualità (costante processo di miglioramento) e l'interazione con strumenti esistenti per il riconoscimento dell'apprendimento precedente.

Per i formatori e i "buddies" stabiliremo una piattaforma online per l'apprendimento e un network virtuale dei formatori. Tutti i materiali per la metodologia SymfoS saranno disponibili oltre ai casi di studi concreti per il training dei trainer e per applicazione. Al fine di facilitare la coerenza tra SymfoS e diversi strumenti di riconoscimento e di trasparenza a livello europeo e nazionale, preciseremo interfacce e sinergie con l'aiuto di concreti casi di studi forniti dai partner di progetto.

Per attuare l'approccio Symfos, organizziamo due attività di formazione di breve termine del personale e circa dodici training per trainer. Per i diversi stakeholder in generale saranno organizzati sei eventi moltiplicatori che si svolgeranno in tutti Paesi partner.

La valutazione esterna si focalizzerà sullo sviluppo del prodotto e ci fornisce un report e dei suggerimenti per migliorare.

Il processo di consulenza SymfoS



Gli input per il processo di consulenza:

- IO 1 – Quadro Generale
- IO 3 – Curriculum e Profilo per formatori
- IO 6 – Piattaforma di apprendimento
- IO 7 – Manuale per il trasferimento

Il processo di consulenza Symfos è basato principalmente su tre diversi strumenti di consulenza:

- Basic Clearing
- Scenari di consulenza SymfoS
- Percorsi personali supportati da un “Peer Buddy System”

Basic Clearing

Il Basic Clearing è il punto di partenza dell’approccio di consulenza SymfoS ed è uno strumento di valutazione semplice e veloce per decidere se un cliente ha bisogno soltanto di alcune informazioni pratiche (che devono essere fornite da ciascun’organizzazione al di fuori del progetto) o se c’è bisogno di una consulenza sulle competenze e sulle risorse, oppure se c’è una richiesta di un processo di assistenza più strutturato.

Basic Clearing sarà utilizzato come parte del training per trainer e come strumento per aiutare a identificare il gruppo di destinatari più adatto al metodo SymfoS. Pertanto divideremo tutti i partecipanti nei tre seguenti gruppi:

- Giovani che hanno bisogno soltanto di informazioni di base. Verrà fornita assistenza nella scrittura del CV e strumenti per la ricerca del lavoro (es. database).
- Giovani che hanno bisogno di consulenza nel campo delle risorse e delle competenze saranno supportati attraverso gli scenari di consulenza SymfoS, come il Piano d’azione, la Mappa delle risorse e delle competenze o il Percorso personale.
- Per tutti gli altri che hanno bisogno di ulteriore sostegno sui diversi argomenti, cominceremo a lavorare con il kit completo degli strumenti di SymfoS come l’esplorazione dell’immagini interiori e delle Isole delle emozioni in modo da scoprire se i partecipanti hanno bisogno di essere riassegnati a centri di consulenza qualificati.

Scenari di consulenza SymfoS

Lo sviluppo (ulteriore) della consulenza SymfoS – basata sui risultati del precedente progetto FSE e sui risultati dell’Intellectual Output 1 (Quadro di riferimento, contestualizzato per nuovi Paesi e nuovi campi di applicazione) è l’elemento chiave del progetto SymfoS. Gli scenari di consulenza saranno scelti in base alle esigenze specifiche, agli scopi e agli obiettivi dei nostri clienti. Per garantire il successo nel trasferimento dell’apprendimento, i risultati del processo di consulenza (per esempio invio di candidature per offerte di lavoro o scelta dell’istituto di istruzione superiore, etc.) saranno definiti in un percorso personale. Questo permette ai clienti di raggiungere i propri obiettivi più facilmente e in modo strutturato.

Ci focalizzeremo principalmente su quattro diversi scenari di consulenza con vari obiettivi:

- Piano d’azione: può essere usato quando si inizia un processo di consulenza in vista di un apprendistato, per la pianificazione di un tirocinio, durante le candidature e nelle varie fasi dei colloqui di lavoro.
- Percorso personale: consulenza professionale sugli interessi e sui punti di forza (risorse e competenze); lavoro sulla resilienza guardando in retrospettiva alle esperienze di apprendimento.
- Esplorazione delle isole delle emozioni: sentimenti riguardanti il futuro, motivazione in fase di candidatura per un lavoro, pianificazione delle scelte professionali future.
- Esplorazione di immagini interiori: visualizzazione e riflessione sulle immagini interiori connesse ad un tema specifico, identificazione di paure e blocchi, sviluppo di strategie di resilienza.

Per garantire la qualità del processo di consulenza, tutti gli scenari seguono una sequenza predefinita di azioni:

Per prima cosa i clienti iniziano con la sistemazione dei loro simboli, che in seguito sono presentati ad un gruppo di supporto (compagni) che ha il ruolo di porre domande concrete. In seguito, il gruppo di supporto fornisce un feedback basato sulla propria percezione della presentazione e del lavoro fatto. Questo porta a delle interpretazioni da parte dell’intero gruppo, guidato dall’orientatore. Infine, il cliente e l’orientatore concordano sulle azioni concrete.

Il nostro metodo di consulenza SymfoS è accompagnato da un “Peer Buddy System” che fornisce ulteriore sostegno per il difficile passaggio dalla formazione alla vita quotidiana.



Percorsi personali supportati dal “Peer Buddy System”

All’interno del progetto SymfoS sarà sviluppata anche una metodologia per l’apprendimento individuale e l’esplorazione di percorsi professionali. Poichè i compagni hanno già un ruolo cruciale nella sessione di consulenza, questa preziosa risorsa per i giovani dev’essere mantenuta da un approccio sistemico per supportare i giovani nel lungo periodo.

Dalla nostra esperienza maturata in progetti precedenti, un approccio diretto che utilizza una rete tra pari aumenta l’efficienza e la validità del processo di assistenza professionale. Utilizzeremo sistematicamente questa risorsa e autorizzeremo i membri del gruppo di supporto ad assistere i propri compagni e viceversa. Diventare un compagno-tutor aiuta anche a sviluppare competenze sociali e di leadership.

Questo Intellectual Output sarà utilizzato nel corso del training per trainer e come strumento per sviluppare l’apprendimento individuale e percorsi professionali. Sarà contestualizzato nel sistema educativo nazionale e nei sistemi di assistenza professionale in modo da trovare una connessione tra strumenti esistenti e approcci già usati dai fornitori di formazione professionale e da chi offre servizi di orientamento.



Il Training per Trainer di SymfoS

I corsi di formazione transnazionali per le organizzazioni partner sono essenziali per acquisire le capacità ed esperienza necessarie per il lavoro con i simboli. Hafelekar, sostenuto da Sozialwerk Düren e da un esperto istruttore esterno, insegnerà ai partner a lavorare con i simboli. Nella prima formazione trasferiamo i concetti base del precedente progetto FSE svoltosi in Austria. Almeno due formatori da tutte le organizzazioni partner parteciperanno in queste attività di formazione.

Il processo di formazione inizia al settimo mese con un breve corso di formazione di sei giorni in Germania, dove due formatori per paese ricevono una formazione di base per lavorare con i simboli. Dopo questo primo corso di formazione transazionale, iniziamo la fase pilota per sviluppare tutti gli strumenti. Il processo complessivo di formazione è quindi una forma di approccio di “apprendimento attivo”, poiché manteniamo stretti contatti con i nostri orientatori quando sviluppiamo i nuovi strumenti e gli scenari guida.

Al quattordicesimo mese iniziamo un secondo breve corso di formazione in Spagna. Orientatori già formati sosterranno le sessioni di Training per trainer nel ruolo dei co-formatori. Questa sarà anche un’ottima opportunità per formare nuovi orientatori provenienti dalle organizzazioni partner. Questo è una fase importante per la sostenibilità, poiché richiede del tempo in ogni organizzazione per convincere una massa critica di orientatori a utilizzare metodi innovativi.

Tutte le sessioni di formazione sono basate sul quadro di riferimento sul lavoro con i simboli e sui nostri strumenti principali: il Basic Clearing, la metodologia di lavoro SymfoS, i Percorsi personali e il “Peer Buddy System”. Tutti i partecipanti conosceranno il curriculum del training per trainer e l’approccio sistemico del metodo SymfoS.

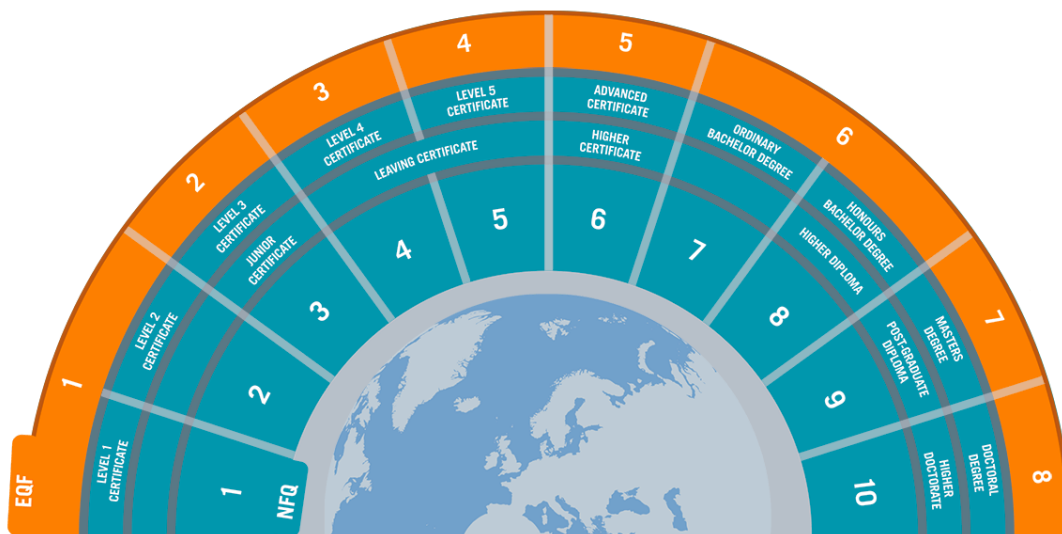
Dopo il secondo corso di formazione transazionale, tutti i partecipanti forniranno Training per trainer nazionali nel proprio paese per supportare altre organizzazioni a lavorare con il metodo SymfoS e al fine di creare una “Comunità nazionale dei formatori”.

Sappiamo che la chiave della sostenibilità sarà “l’apprendimento organizzativo” sul metodo SymfoS. Per questo motivo creiamo dei network con il sistema della formazione e con le scuole, e inoltre produciamo un manuale per il trasferimento in cui presentiamo tutte le lezioni apprese nell’attuazione, in modo da convincere i decisori dei vantaggi del metodo SymfoS.

Convalida dei risultati dell'apprendimento

Il Quadro europeo delle qualifiche (EQF)

è uno strumento per la trasparenza, la comparabilità e la “traduzione” che permetta di confrontare e capire le varie qualifiche nazionali in tutta Europa. Comprende l'intero sistema educativo e formativo, la formazione generale e professionale, la formazione permanente, l'alta formazione e l'apprendimento non formale e informale. Lo scopo dell'EQF e la classificazione in otto livelli di riferimento è quello di servire come un quadro di riferimento per i sistemi educativi degli Stati membri per la mappatura delle qualifiche nazionali. Questo quadro definisce otto livelli che coprono l'intera gamma delle qualifiche educative. Ogni livello è definito da 'descrittori'. Questi descrittori non fanno riferimento ad aspetti quali la durata della formazione e il luogo della formazione, bensì ai risultati del processo di apprendimento, ossia: ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di fare al termine del programma di istruzione o formazione.



L'esempio irlandese dell'implementazione dell'EQF

“L'EQF definisce i risultati dell'apprendimento come conoscenza, abilità e competenze. Le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche. Le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali e strumenti). Nel contesto dell'EQF, le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia. Con l'aumentare del livello, la descrizione degli aspetti necessari e relativi alle conoscenze, abilità e competenze diventa sempre più esigente, comprensiva e complessa. Considerando che il livello 1 è caratterizzato da una conoscenza generale, un'abilità di base e un basso livello di autonomia e

responsabilità, il livello 8 comprende le conoscenze specialistiche, le abilità più avanzate e specializzate oltre a un'ampia autonomia e responsabilità.”

(Linking of ECVET – EQF/NQF – Europass: www.ecvet-info.at)

Descrittori che definiscono i livelli del Quadro europeo delle qualifiche (EQF): ciascuno degli 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati dell'apprendimento relativi alle qualifiche a tale livello in qualsiasi sistema delle qualifiche. Per consultare l'intera tabella dei descrittori:

<https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

L'implementazione a livello nazionale del quadro delle qualifiche (spesso chiamato NQR) è inevitabilmente complessa poiché si deve essere basata sulle tradizioni sociali e culturali e sulle istituzioni di ciascun paese. La raccomandazione EQF richiede che il collegamento tra i livelli delle qualificazioni nazionali e i livelli dell'EQF sia definito sulla base dei risultati dell'apprendimento. È opinione largamente condivisa che non esiste un approccio comune nell'utilizzo dei risultati dell'apprendimento; tuttavia, la condivisione dei principali concetti e principi può facilitare l'implementazione di strumenti comuni europei come EQF, ECVET, ed ECTS, tutti basati sui risultati dell'apprendimento.

“I dibattiti a livello europeo e nazionale hanno altresì evidenziato il bisogno di individuare alcuni principi basilari comuni riguardo ai risultati dell'apprendimento così che i dispositivi europei (EQF, ECVET, le tassonomie delle conoscenze, delle abilità e delle competenze in via di sviluppo) possano funzionare in modo efficiente. Questo non significa che debba esserci un approccio comune nel definire i risultati dell'apprendimento valido per tutti i Paesi. Come già detto, un approccio restrittivo non consentirebbe di tenere conto di differenze importanti nel modo in cui l'apprendimento permanente può essere descritto all'interno dei sistemi nazionali.”.

USARE I RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO, Serie del Quadro Europeo delle Qualificazioni: Nota 4, <http://www.isfol.it/eqf/eqf-in-europa/Notaefq4.pdf>

Il consorzio SymfoS segue un piano per il riconoscimento e la validazione dei risultati dell'apprendimento a due livelli diversi e utilizzando vari strumenti:

Livello 1: Convalida del training per trainer

- Il corso training per trainer rivolto ai responsabili dell'orientamento professionale nel settore dell'educazione e della formazione professionale, ONG, centri giovanili e scuole sarà strutturato in base ai principi di ECVET come un'unità coerente dei risultati dell'apprendimento che possono essere riconosciuti, trasferiti e accumulati nel quadro di ECVET.



- Al corso training per trainer verranno assegnati crediti ECVET, in seguito al confronto con qualifiche e programmi di formazione esistenti nei Paesi partner.
- Per facilitare il processo di riconoscimento dei risultati dell'apprendimento del corso training per trainer, SymfoS fornirà un Supplemento Europass al Certificato che accompagnerà l'attestato di formazione, specificando i risultati dell'apprendimento acquisiti nel corso.
- Inoltre, i partecipanti al corso di formazione otterranno un documento Europass Mobilità.
- Le possibilità di convalida tramite "l'EQF" (Quadro europeo delle qualifiche) e "NQF" (Quadro nazionale delle qualifiche) sarà verificata da ciascun partner.

Livello 2: Convalida per i giovani che prendono parte alla formazione SymfoS

L'uso del metodo SymfoS per l'orientamento professionale e la consulenza porterà all'identificazione di abilità e competenze che i giovani possiedono tramite l'apprendimento non-formale e informale.

Il progetto SymfoS fornirà un piano di attuazione e riconoscimento con indicazioni concrete su come questi risultati dell'apprendimento che sono stati acquisiti tramite l'apprendimento non-formale e informale possono essere riconosciuti nei vari paesi coinvolti.

Il riconoscimento sarà ottenuto attraverso gli strumenti presenti nei paesi dei partner (e.g Europass, ECVET, Youthpass) e sarà proposto per l'inserimento nei piani d'azione delle strategie nazionali in questo campo come:

- "Ausbildungsgarantie" in Austria
- "Youth Guarantee" in Irlanda
- "Jobs Act" in Italia e
- "Strategy on Entrepreneurship and Youth Employment" in Spagna



Ulteriori risultati del progetto SymfoS

Manuale per il trasferimento della metodologia

Per soddisfare la richiesta di un approccio sistemico, SymfoS fornirà alle parti interessate (in particolare i responsabili VET e i decisori politici nel settore dell'istruzione) un manuale per il trasferimento della metodologia SymfoS. Questo manuale descrive tutti i requisiti per un'attuazione vincente e sostenibile del metodo SymfoS anche a livello organizzativo e sistemico.

Questo manuale sarà messo a disposizione dell'ampio network di tutti i partner e contribuirà significativamente a facilitare il processo di attuazione in tutti i paesi partecipanti. Presteremo attenzione ai punti di forza e alle opportunità del metodo SymfoS per supportare le organizzazioni quando progetteranno nuovi corsi.

Metodologia:

- 1) Il punto di partenza sarà una raccolta di tutte le lezioni apprese nell'attuazione di SymfoS dalle organizzazioni partner.
- 2) Queste saranno analizzate e porteranno a costruire un quadro delle condizioni per lo sviluppo personale e organizzativo dei fornitori di formazione professionale, scuole e centri giovanili in modo da garantire un'attuazione di successo.
- 3) Sinergie con i metodi di orientamenti educativi e professionali esistenti saranno identificate per supportare il processo di attuazione.
- 4) Linee guida per il processo di riconoscimento e certificazione del curriculum del training per trainer saranno identificate e l'uso degli strumenti di riconoscimento esistenti per riconoscere i risultati dell'apprendimento sarà descritto.
- 5) Linee guida per l'Assicurazione della Qualità (CIP- Processo di miglioramento continuo) saranno attuate per garantire la prestazione di servizi di qualità elevata.
- 6) Feedback da parte dei responsabili della formazione professionale, delle autorità scolastiche, e dei decisori politici nel settore dell'educazione saranno analizzati e i risultati porteranno a un riesame e ulteriore miglioramento del manuale di trasferimento.

Piattaforma e sito web di SymfoS

Visitateci su: www.symfos.eu



Il sito web di SymfoS è liberamente accessibile e mira a informare un vasto pubblico sul metodo SymfoS. Forniamo anche sul sito informazioni utili per:

- Soggetti responsabili nel settore dell'orientamento professionale che vogliono saperne di più sul metodo SymfoS
- Soggetti responsabili nel settore della formazione professionale e decisori politici nel settore dell'educazione, al fine di agevolare l'attuazione del nostro metodo nei loro vari sistemi di orientamento
- Il "Peer Buddy Network" intende scambiare informazioni autentiche sul sistema dei pari e condividere i risultati SymfoS con tutti i partecipanti coinvolti nelle sessioni di apprendimento e consulenza

La piattaforma di apprendimento SymfoS

è lo strumento fondamentale per la promozione del metodo SymfoS, per la formazione e per l'Assicurazione della Qualità. Il contenuto finale comprenderà il Quadro Generale, strumenti per il Basic Clearing, gli scenari di consulenza e i percorsi individuali nonché diversi metodi per il riconoscimento dell'apprendimento non-formale e informale (per esempio, Europass, Youthpass, ECVET) per creare sinergie tra i prodotti di apprendimento SymfoS e gli strumenti esistenti.

Per l'uso come piattaforma di apprendimento, includeremo vari casi di studio e linee guida concrete su come applicare gli scenari di counselling di SymfoS e anche ulteriori possibilità per lavorare con i simboli. Per gli educatori SymfoS abilitati forniremo strumenti di networking, materiali aggiuntivi su conoscenze e orientamento. Questa piattaforma sarà collegata a tutte le altre piattaforme per l'assistenza professionale ed educativa e sosterrà la realizzazione sostenibile del metodo SymfoS promuovendo il training e le possibilità di supervisione in tutti i Paesi partner.

Dopo l'attuazione del progetto, sarà utilizzato per le QA e CIP e per tutti i progetti associati come una piattaforma di marketing per fornire il training per trainer e la formazione individuale per i gruppi di riferimento. Un protocollo d'intesa è stato programmato durante la preparazione del progetto. Questa piattaforma sarà un centro di competenza sostenibile per la Metodologia SymfoS.

SymfoS & Social Media

SymfoS è on line su Facebook e LinkedIn. Mettiti in contatto con noi ed entra nella comunità di SymfoS attraverso i seguenti link:



www.facebook.com/SymfoS



www.linkedin.com/groups/13502960



Consorzio:



Coordinatore del progetto:
Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria
www.hafelekar.at



ZeMiT, Austria
www.zemit.at



Sozialwerk Düren, Germania
www.sozialwerk-dueren.de



Ballymun Job Centre, Irlanda
www.bmunjob.ie



CESIE, Italia
www.cesie.org



Asociación Caminos, Spagna
www.asoccaminos.org

Per sapere di più sulla situazione dei Paesi partner del progetto SymfoS si invita a consultare l'allegato Report nazionali.



Coordinator



HAFELEKAR

Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria
Contact: Paul Schober
paul.schober@hafelekar.at
www.hafelekar.at

Partners



Asociación Caminos, Spain
Contact: Angela Pittl
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org



Ballymun Job Centre, Ireland
Contact: Julie McCafferty
mccaffertyj@bmunjob.ie
www.bmunjob.ie



CESIE, Italy
Contact: Caterina Impastato
caterina.impastato@cesie.org
www.cesie.org



Sozialwerk Düren, Germany
Contact: Stefan Henke
s.henke@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de



ZeMiT, Austria
Contact: Armin Brugger
brugger@zemit.at
www.zemit.at

www.symfos.eu