



www.symfos-youth.eu



ENFOQUE DE APRENDIZAJE
SEMIPRESENCIAL DE SYMFOS
FOR YOUTH
CARE

103

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea





ENFOQUE DE APRENDIZAJE SEMIPRESENCIAL DE SYMFOS FOR YOUTH CARE



INTRODUCCIÓN	2
PARTE 1 - PERFIL DE COMPETENCIAS DE LA PERSONA ASESORA DE SYMFO S	2
1.1 Grupos de competencias de la persona profesional de SymfoS	3
1.2. Competencias de SymfoS por grupo	4
1.3. Indicadores de comportamiento (por competencia)	6
PARTE 2 - MARCO PEDAGÓGICO	10
2.1. Características pedagógicas del aprendizaje semipresencial	10
2.2. Terminología del aprendizaje semipresencial	12
2.3. Curso de aprendizaje semipresencial de SymfoS	13
PARTE 3 - MARCO CURRICULAR	18
3.1. Módulo 1 - Marco de aprendizaje semipresencial	18
3.2. Módulo 2 - Enfoques subyacentes	20
3.3. Módulo 3 - Métodos SymfoS	22
3.4. Módulo 4 - Herramientas SymfoS	24
3.5. Módulo 5 – Ámbitos concretos de aplicación	27
3.6. Módulo 6 - Evaluación y certificación	28
PARTE 4 - SOLICITUDES Y CERTIFICACIÓN	30
4.1. Marco europeo de cualificaciones (MEC)	30
4.2. Certificación	32
4.3. Acreditaciones nacionales	32
4.3.1. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Austria	32
4.3.2. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Alemania	37
4.3.3. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Portugal	39
4.3.4. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en España	46
4.3.5. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Reino Unido	52
REFERENCIAS	55

INTRODUCCIÓN

El Producto Intelectual 3 (IO3) tiene como objetivo establecer el ENFOQUE DE APRENDIZAJE SEMIPRESENCIAL DE SYMFOS FOR YOUTH. Este producto sienta las bases para el desarrollo de un curso de aprendizaje semipresencial de SymfoS for Youth Care. Presenta las concepciones y opciones del proyecto que subyacen a la implementación de un programa de aprendizaje semipresencial centrado en el desarrollo de competencias y la certificación de los/-as profesionales de SymfoS en el trabajo con jóvenes.

Basado en el establecimiento de un Perfil de competencias para las personas asesoras de SymfoS for Youth Care (SFYC), y en un marco pedagógico para el aprendizaje semipresencial, el proyecto SFYC ha desarrollado dentro de este producto intelectual un plan de estudios de cursos de aprendizaje semipresencial. Se han definido la estructura y el camino de las lecciones para potenciar el desarrollo de las habilidades clave de un/-a profesional de SFYC.

Al final, se abordan la acreditación y certificación para cada país socio.

PARTE 1 - PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL ASESOR DE SYMFOS

En el corazón del desarrollo curricular se encuentra el perfil de competencias. Este perfil identifica las competencias que las personas asesoras de SymfoS deben tener para estar certificadas. Representa los resultados del curso (qué debería poder hacer el alumnado al finalizar el curso y cómo hacerlo) y, por esta razón, es la línea de base de referencia para todo el proceso de deconstrucción pedagógica posterior: estrategia pedagógica, trayectoria pedagógica, resultados pedagógicos, contenidos, actividades pedagógicas y recursos.

Este perfil se refiere a las competencias específicas de la persona asesora / profesional de SymfoS, y requiere una certificación previa y/o una sólida experiencia en el asesoramiento en el cuidado de jóvenes. Simultáneamente, como resultado de una asociación europea, este marco de perfil de competencias se utilizará en asociación con las prácticas nacionales de conducta profesional y los códigos éticos de cada país.

Para una visión lógica del perfil de competencias de SymfoS, y teniendo en cuenta que las competencias son elementos muy complejos [el resultado de una combinación de

múltiples componentes (como habilidades, destrezas, conocimientos, experiencia, motivaciones o rasgos) que se vuelven explícitos en un comportamiento específico (único en el espacio y el tiempo)], lo presentamos en 3 niveles diferentes de especificación jerárquica: (1) Grupo de competencias; (2) Competencias por grupo (con descripción); y (3) Indicadores de comportamiento por competencia.

1.1 Grupos de competencias de la persona profesional de SymfoS

A continuación, se resume el enfoque genérico del perfil de competencias de SymfoS, organizando las competencias por grupos (competencias similares relacionadas con un conjunto de resultados de comportamiento común).

Figura 1 - Grupos de competencias de SymfoS



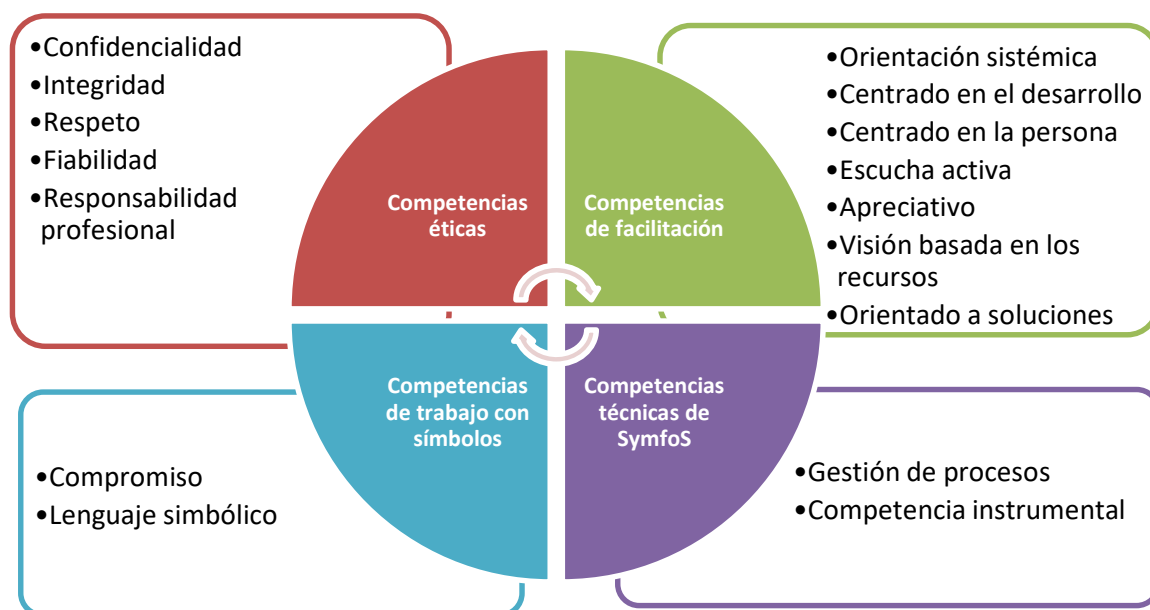
1. **Competencias éticas** | Estas competencias se refieren a la capacidad de ser consciente de los valores y estándares profesionales de SymfoS, así como de aplicarlos adecuadamente al proceso de asesoramiento de SymfoS.
2. **Competencias de facilitación** | Estas competencias se refieren a las competencias transversales clave de SymfoS para llevar a cabo un proceso de asesoramiento de SymfoS.

3. **Competencias de trabajo con símbolos** | Estas competencias se refieren a la capacidad de usar símbolos físicos como lenguaje y un recurso central del proceso de asesoramiento de SymfoS.
4. **Competencias técnicas** | Estas competencias se refieren a la capacidad de aplicar el método de SymfoS y utilizar las herramientas de SymfoS correctamente.

1.2. Competencias de SymfoS por grupo

Cada grupo representa un conjunto de competencias altamente interrelacionadas que expresan una visión más detallada del perfil de la persona asesora de SymfoS. La Figura 2 ilustra este conocimiento más profundo, y la descripción subsiguiente define las competencias de cada grupo.

Figura 2 - Competencias de SymfoS (por grupos)



1. Competencias éticas

- 1.1. **Confidencialidad** | Proteger y asegurar la información de las personas usuarias, salvaguardando la privacidad,
- 1.2. **Integridad** | Garantizar la moral, la honestidad y la equidad en cada paso de la práctica.

- 1.3. **Respeto** | Asegurar los derechos, la dignidad y el valor de la persona usuaria en todo momento del trabajo, teniendo en cuenta las diferencias culturales e individuales, así como su impacto en los valores, actitudes y opiniones.
- 1.4. **Fiabilidad** | Aclarar los roles, objetivos y métodos de la práctica a la persona usuaria, siempre honrando la confianza depositada en el/la profesional mediante el desarrollo de una relación profesionalmente responsable y confiable.
- 1.5. **Responsabilidad profesional** | Orientar la práctica al interés primordial de la persona usuaria y comprometerse con la excelencia en el trabajo como garantía de estar constantemente atento/-a a las limitaciones o circunstancias personales que puedan perjudicar, entrar en conflicto o interferir técnicamente en la práctica o interpersonalmente en la relación profesional.

2. Competencias de facilitación

- 2.1. **Orientación sistémica** | La capacidad de abordar a las personas y situaciones como sistemas complejos y holísticos hechos de elementos interdependientes dentro de un entorno más amplio con el que es interactivo.
- 2.2. **Centrado en el desarrollo** | La capacidad de orientar a la persona usuaria a una creencia y planificación de acciones hacia una situación futura mejorada.
- 2.3. **Centrado en la persona** | La capacidad de establecer la autonomía, las capacidades, la voluntad y la autodeterminación de la persona usuaria como el centro del proceso de asesoramiento.
- 2.4. **Escucha activa** | La capacidad de concentrarse completamente en la comunicación verbal y no verbal de la persona usuaria, respondiendo verbalmente o no verbalmente de una manera reflexiva.
- 2.5. **Apreciativo** | La capacidad de valorar todo lo que las personas usuarias tienen y comparten dentro del proceso de asesoramiento.
- 2.6. **Visión basada en los recursos** | La capacidad de identificar y movilizar recursos.
- 2.7. **Orientado a soluciones** | La capacidad de enfocarse en identificar resultados positivos, estrategias y planes para lidiar con una situación desafiante en lugar de enfocarse en la situación-problema.

3. Competencias de trabajo con símbolos

- 3.1. **Compromiso** | La capacidad de involucrar a la persona usuaria en el contexto de trabajo con símbolos del proceso de asesoramiento de SymfoS.

3.2. **Lenguaje simbólico** | La capacidad de utilizar símbolos como una estrategia de comunicación aumentada y alternativa, valorando una representación conceptual más amplia de ideas, significados, sentimientos y emociones.

4. Competencias técnicas de SymfoS

4.1. **Gestión de procesos** | La capacidad de utilizar el método (pasos y sistema de iguales) para mejorar el proceso de asesoramiento y respaldar sus objetivos.

4.2. **Competencia instrumental** | La capacidad de seleccionar la herramienta SymfoS más adecuada y poder utilizarla correctamente como apoyo para los objetivos de cada sesión.

1.3. Indicadores de comportamiento (por competencia)

Los indicadores de comportamiento representan el resultado observable de una competencia. A continuación, presentamos indicadores de comportamiento para cada competencia de cada grupo de competencias.

1. Competencias éticas

1.1. Confidencialidad

- Proteger y asegurar toda la información asociada con la persona usuaria y el proceso de asesoramiento;
- Informar de manera confidencial y salvaguardar los procedimientos de privacidad a la persona usuaria con anticipación.

1.2. Integridad

- Mantener altos estándares de honestidad con la persona usuaria en todo momento del proceso de asesoramiento y en todos los aspectos del trabajo de la persona asesora;
- Ser consciente de cualquier conflicto de intereses;
- Ser coherente y consistente con la persona usuaria y durante el proceso de asesoramiento;
- Tomar decisiones difíciles y comunicar de manera sincera opciones y consecuencias.

1.3. Respeto

- Considerar en todo momento la dignidad, los derechos y los límites de la persona usuaria;
- Reconocer el derecho de la persona usuaria a decidir qué información quiere compartir en todo momento del proceso;
- Respetar plenamente la identidad de género, raza, etnia, origen nacional, religión, orientación sexual, (discapacidad), idioma, edad, cultura, factores socioeconómicos o cualquier otro de la persona usuaria;
- Respetar las opciones de la persona usuaria.

1.4. Relación de confianza o fiabilidad

- Proporcionar a las personas usuarias toda la información sobre el proceso y los métodos de asesoramiento de SymfoS;
- Establecer una relación de confianza con la persona usuaria y una comunicación abierta y directa;
- Informarle antes del inicio del proceso que puede retirarse de la participación en cualquier momento;
- Asegurar que siente la relación de asesoramiento como algo seguro y de confianza;
- Alentar a la persona usuaria a plantear cualquier inquietud sobre el proceso de asesoramiento a la mayor brevedad posible, tratar cualquier inquietud de manera cuidadosa y, cuando sea apropiado, intentar resolverlas.

1.5. Responsabilidad profesional

- Para iniciar un proceso de asesoramiento de SymfoS solo con el consentimiento informado libre de coacción o presión (en el caso de un/-a menor, un consentimiento informado de su padre, madre o tutor/-a);
- Detener el proceso de asesoramiento de SymfoS cuando se logre el objetivo de la intervención o no se espera que se pueda lograr con la intervención de SymfoS;
- Comprometerse con el aprendizaje continuo y la práctica de búsqueda de la excelencia;
- Asegurarse de trabajar dentro de los límites de la autocompetencia y dentro de las limitaciones de la autopericia;

- Consultar, referirse o cooperar con otros/-as profesionales e instituciones en la medida de lo necesario para servir a los mejores intereses de las personas usuarias;
- Reconocer las limitaciones o circunstancias personales que puedan perjudicar, entrar en conflicto o interferir con la práctica del asesoramiento o cualquier relación profesional;
- Desarrollar el proceso SymfoS profesionalmente solo cuando cuente con su certificación (capacitación y experiencia).

2. Competencias de facilitación

2.1. Orientación sistémica

- Acercarse a la persona usuaria de manera holística;
- Abordar el problema / objetivo de la persona usuaria de manera integral;
- Considerar soluciones y planes de acción desde una perspectiva holística.

2.2. Centrado en el desarrollo

- Asumir el aprendizaje, el cambio y el desarrollo continuos como una creencia básica;
- Promover la perspectiva de la persona usuaria hacia el futuro;
- Facilitar la creencia de la persona usuaria en su posibilidad de cambio y desarrollo.

2.3. Centrado en la persona

- Tener los intereses, valores y autodeterminación de la persona usuaria siempre como elemento principal del proceso de asesoramiento;
- Empoderar a la persona usuaria como dueña de su propio proceso de desarrollo;
- Mejorar la dignidad de la persona en todo momento.

2.4. Escucha activa

- Prestar atención a toda la comunicación de la persona usuaria(verbal y no verbal);
- Pedir aclaraciones garantizando una comprensión completa de cada mensaje;
- Garantizar feedback (verbal y / o no verbal) a la persona usuaria;
- Empatizar con el contenido y formato (emociones) del mensaje.

2.5. Apreciativo

- Considerar y valorar toda la información que comparten las personas usuarias;
- Aceptar sus perspectivas;

- Enfocar y potenciar los elementos positivos.

2.6. Visión basada en los recursos

- Facilitar la identificación de las personas usuarias de sus recursos;
- Apoyarlas para que valoren sus recursos;
- Facilitar que visualicen cómo movilizar sus recursos.

2.7. Orientado a las soluciones

- Guiar constantemente el proceso de asesoramiento hacia un resultado positivo para la persona usuaria;
- Apoyar a las personas usuarias para enfrentar sus desafíos;
- Promover la resiliencia de las personas usuarias;
- Mejorar la actitud positiva de las personas usuarias al abordar situaciones.

3. Competencias del trabajo con símbolos

3.1. Compromiso

- Abrazar el trabajo simbólico como herramienta clave para la práctica del asesoramiento;
- Facilitar la participación de la persona usuaria en el trabajo con símbolos.

3.2. Lenguaje simbólico

- Adoptar el trabajo con símbolos como una herramienta clave para la práctica del asesoramiento;
- Facilitar el uso de símbolos y lenguaje simbólico por parte de las personas usuarias;
- Poner atención a los mensajes dentro de la comunicación simbólica de la persona usuaria;
- Respetar los límites de la simbología de la persona usuaria.

4. Competencias técnicas de SymfoS

4.1. Gestión de procesos

- Utilizar el método SymfoS como marco para el proceso de asesoramiento;
- Ajustar los recursos del método SymfoS para mejorar cada proceso de asesoramiento en particular;
- Seguir, dentro del proceso de asesoramiento, los pasos del método SymfoS;
- Movilizar el sistema de iguales cuando sea apropiado y potenciar el proceso de asesoramiento.

4.2. Competencia instrumental

- Seleccionar la herramienta SymfoS más adecuada para cada propósito y contexto;
- Usar cada herramienta SymfoS correctamente.

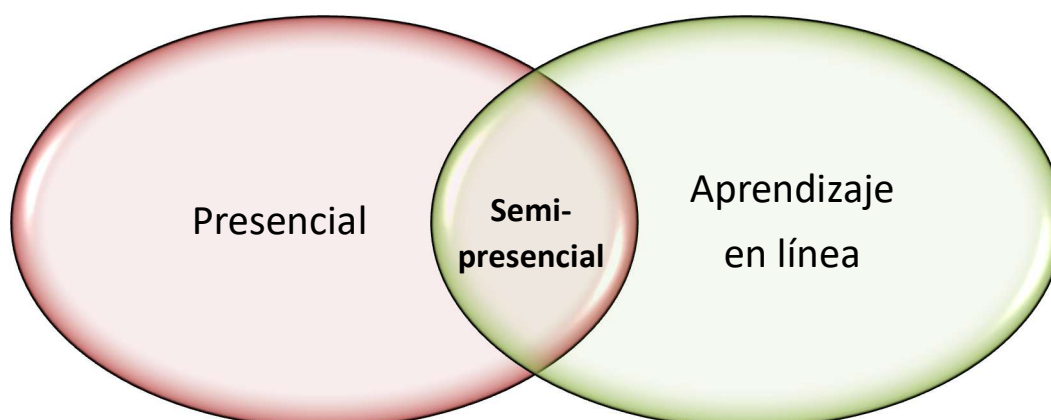
PARTE 2 - MARCO PEDAGÓGICO

2.1. Características pedagógicas del aprendizaje semipresencial

Los individuos buscan el aprendizaje para personas adultas por una variedad de razones: para mejorar sus perspectivas de empleo, para desarrollarse profesionalmente y para obtener habilidades transferibles. El aprendizaje de personas adultas, como enfoque de andragogía, busca comprender a la persona adulta teniendo en cuenta aspectos psicológicos, biológicos y sociales. La andragogía se diferencia de la pedagogía cuando se compara con modelos pedagógicos conservadores.

El aprendizaje semipresencial (*b-learning*) es una formación que integra sesiones de formación en el contexto presencial y el aprendizaje en línea. Según Peres, Mesquita y Pimenta (2015), el término apareció en el contexto empresarial estadounidense a principios del siglo XXI. Como «modelo mixto de educación y formación» (Peres, Mesquita & Pimenta, 2015, p. 24), el aprendizaje semipresencial fue recibido positivamente en la mayoría de los contextos. Según los autores, la adopción de modelos de aprendizaje centrados en modalidades de aprendizaje semipresencial «implica la conciencia de que el proceso de enseñanza y aprendizaje es supuestamente rico y complejo y que existe una miríada de métodos y herramientas que pueden integrarse en contextos educativos y formativos» (Peres, Mesquita y Pimenta, 2015, p. 26).

Figura 3 - Enfoque de aprendizaje semipresencial



Se trata de un enfoque flexible que es aún más relevante en los tiempos de pandemia que estamos viviendo. Efectivamente, según la Comisión Europea (EPALE, 2020), y más aún por la crisis de la COVID-19, está afectando a la organización de los sistemas de educación y formación. Las comunidades de escuelas, centros de formación y educación superior tuvieron que volver después a sus actividades «en nuevas circunstancias que requieren una planificación anticipada y una flexibilidad permanente». En este contexto global, el aprendizaje semipresencial parece ser una opción para profesorado y personal formador como un enfoque híbrido que combina el aprendizaje in situ con el aprendizaje a distancia, incluido el aprendizaje en línea. Es un modelo flexible que puede ayudar a que un curso de aprendizaje progrese sin requerir que el profesorado / el personal formador y el alumnado / quienes reciben la formación estén en el mismo espacio físico en todo momento.

En este contexto de aprendizaje semipresencial, el papel de persona tutora / formadora es muy importante y diferente al de un curso de formación para personas adultas convencional. La persona tutora debe guiar al alumnado en el logro de un aprendizaje significativo brindándole apoyo y aclaraciones cuando sea necesario. Por eso, se espera que estos/-as profesionales cuenten con competencias específicas y diferentes al personal formador tradicional: orientación, comunicación, competencias interpersonales, alta motivación, apertura a la formación en línea, conocimientos básicos de tecnologías o dominio de los contenidos. El/la tutor/-a debe tener así la sensibilidad para comprender los momentos de «ausencia» del alumnado en el desarrollo del acto formativo. Especialmente cuando se trata del contexto en línea, el/la tutor/-a debe ser consciente de la participación del alumnado en las actividades propuestas, buscando interpretar preguntas y dudas.

El alumnado de los cursos de aprendizaje semipresencial debe asumir un papel sumamente activo en el proceso de desarrollo de su aprendizaje. Deberá plantear con avidez sus dudas y preguntas para que primen sobre la investigación y la autoformación, participar activamente en las actividades propuestas por el/la tutor/-a y colaborar con sus compañeros/-as. El alumnado en un contexto de aprendizaje semipresencial también debe saber utilizar los recursos tecnológicos disponibles para impulsar el curso.

La Comisión Europea (EPALE, 2020) considera que el enfoque de aprendizaje semipresencial exige una consideración del enfoque pedagógico. De hecho, requiere decisiones sobre cómo y cuándo utilizar mejor los diferentes entornos para el aprendizaje independiente, la investigación colaborativa, la interacción social y la aplicación práctica. De hecho, ya se reconoce ampliamente que el aprendizaje semipresencial puede tener varios beneficios, como:

- i. el alumnado es un actor más activo de su camino de aprendizaje;
- ii. el personal formador no es el único facilitador;
- iii. el aprendizaje puede ser más individualizado;
- iv. aumentar la autonomía, la motivación y la acción del alumnado;
- v. la formación se basa en el aprendizaje y no en los contenidos;
- vi. el aprendizaje puede ser más experimental.

2.2. Terminología del aprendizaje semipresencial

A continuación, presentamos terminología esencial del aprendizaje semipresencial.

TERMINOLOGÍA	DEFINICIÓN
Aprendizaje para personas adultas	El aprendizaje para personas adultas se refiere a una serie de actividades de aprendizaje formales e informales, tanto generales como profesionales, realizadas por estas personas después de dejar la educación y la formación iniciales.
Aprendizaje semipresencial	El aprendizaje semipresencial (b-learning) es una formación que integra sesiones de formación en el contexto presencial y aprendizaje en línea
Competencias	La competencia engloba el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, cualidades profesionales y

	comportamientos que movilizan conocimientos técnicos y permiten actuar en la resolución de problemas, estimulando un alto desempeño profesional.
Objetivos de aprendizaje	Los objetivos de aprendizaje son descripciones concisas de los objetivos o propósitos generales de un aprendizaje (un programa, un módulo o incluso una conferencia o seminario individual).
Módulo	Los cursos de educación de personas adultas se componen de módulos de formación, que son conjuntos de áreas temáticas importantes de aprendizaje.
Lección	Cada módulo está organizado en lecciones secuenciales, cada una de ellas con objetivos de aprendizaje específicos.
Lección en línea	Una lección que se lleva a cabo en un Aula Virtual que contiene lecciones que facilitan el aprendizaje y la adquisición de competencias.
Lección presencial	Las lecciones presenciales son momentos clave para ingresar al curso y conocer a sus compañeros/-as de aprendizaje y al equipo de formación.
Foro	Muchos cursos en línea tienen algún componente de foro en línea para debatir sobre el curso y promover la comunidad: hay que brindar al alumnado la oportunidad de facilitar (o dirigir) los debates en el foro.

2.3. Curso de aprendizaje semipresencial de SymfoS

Basado en los enfoques subyacentes presentados anteriormente, el curso SymfoS de aprendizaje semipresencial se enfoca en un enfoque de aprendizaje experiencial, orientado a la práctica. Todo el curso se centrará en promover el desarrollo y la aplicación de competencias y habilidades. El objetivo es apoyar la transferencia del conocimiento a la experiencia y las competencias laborales en una variedad de dominios. La transferencia de conocimiento creado dentro de un entorno de aprendizaje experiencial a la práctica laboral es fundamental para la efectividad del proceso de

formación. El plan de estudios basado en competencias de SymfoS describe las competencias que se desarrollarán para preparar a los/-as profesionales de SymfoS para una mejor práctica actual y futura del Método SymfoS con las personas jóvenes. Con el término «competencias», nos referimos a una combinación de valores, habilidades, conocimientos y actitudes que pueden empoderar y permitir a los/-as profesionales, tanto individual como colectivamente, profundizar, actualizar y ampliar sus conocimientos.

Figura 4 - *Enfoque de aprendizaje semipresencial de SymfoS*

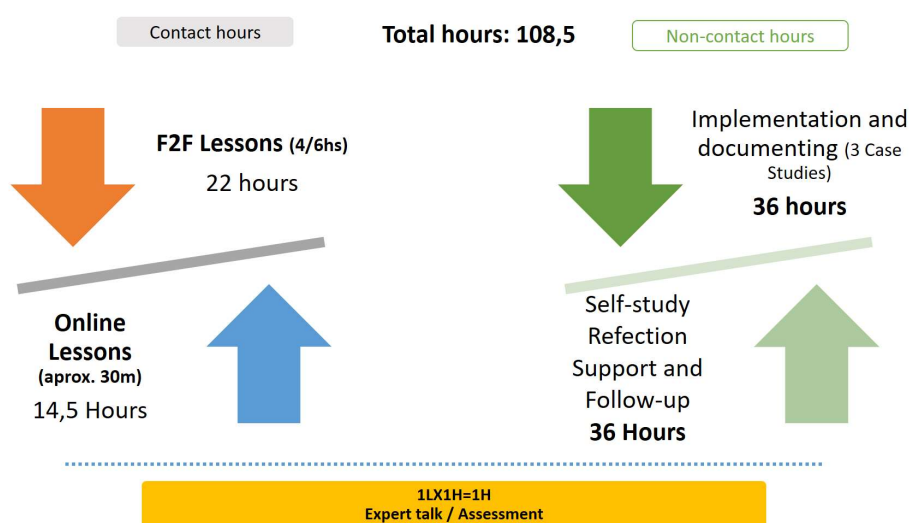


El enfoque de diseño del curso se desarrolla para apoyar el intercambio comunicativo de los/-as profesionales de SymfoS. Las ocasiones específicas para la comunicación entre iguales se crean desde el principio (por ejemplo, a través de un día introductorio al comienzo del curso de aprendizaje semipresencial, hilos y comentarios en los foros, etc.). Además, se anima al alumnado a compartir su experiencia previa y nuevos conocimientos en foros y así crear soluciones innovadoras o recopilar ejemplos de

buenas prácticas. Los elementos multimedia interactivos, como videos orientados a la práctica, animaciones y diagramas, que se basan en la experiencia de las personas asesoras, se integran en el curso de aprendizaje semipresencial. El apoyo educativo y técnico son elementos importantes para proporcionar un aprendizaje en línea de alta calidad. A través del apoyo orientado al alumnado, el curso en línea se puede utilizar de manera eficaz y de diversas formas. Dado que el público destinatario está compuesto por personas con poca habilidad técnica que no trabajan habitualmente con ordenadores, los elementos del curso son lo más simples posible.

En cuanto al modo de funcionamiento, la ruta de aprendizaje semipresencial de SymfoS será mixta, lo que significa que el alumnado podrá combinar:

- su propio ritmo de aprendizaje experimentando cada lección cuando le resulte más conveniente para desplazarse por la lección a su propio ritmo y repasar la lección con la frecuencia que desee; con
- una interacción social. Cada alumno/-a se reunirá y practicará con el personal profesional y formador de SymfoS, así como con sus compañeros/-as de aprendizaje. Esta comunidad de aprendizaje apoyará al alumnado siempre que lo necesite y practicará el método SymfoS en persona a lo largo de su proceso de aprendizaje.



El programa consta de seis **módulos** diferentes, que tienen diferentes objetivos:

- Módulo 1 | **El marco de aprendizaje semipresencial** de SymfoS está diseñado para que el alumnado se familiarice con el marco SymfoS, así como con el enfoque semipresencial adoptado en este curso;
- Módulo 2 | **Enfoques subyacentes** se centra en hacer que el alumnado sea consciente de los supuestos básicos relacionados con el proceso de asesoramiento de SymfoS;
- Módulo 3 | **Métodos SymfoS** tiene como objetivo presentar al alumnado las principales características y fases del método SymfoS;
- Módulo 4 | **Herramientas SymfoS** tiene como objetivo que el alumnado conozca las principales intervenciones de SymfoS;
- Módulo 5 | **Ámbitos concretos de aplicación** tiene como objetivo hacer que el alumnado comprenda más de cerca en qué áreas y objetivos se puede aplicar SymfoS;
- Módulo 6 | **Evaluación y certificación** tiene como objetivo permitir al alumnado una práctica completa dentro del enfoque de SymfoS, así como evaluar y certificar su competencia como profesional de SymfoS.

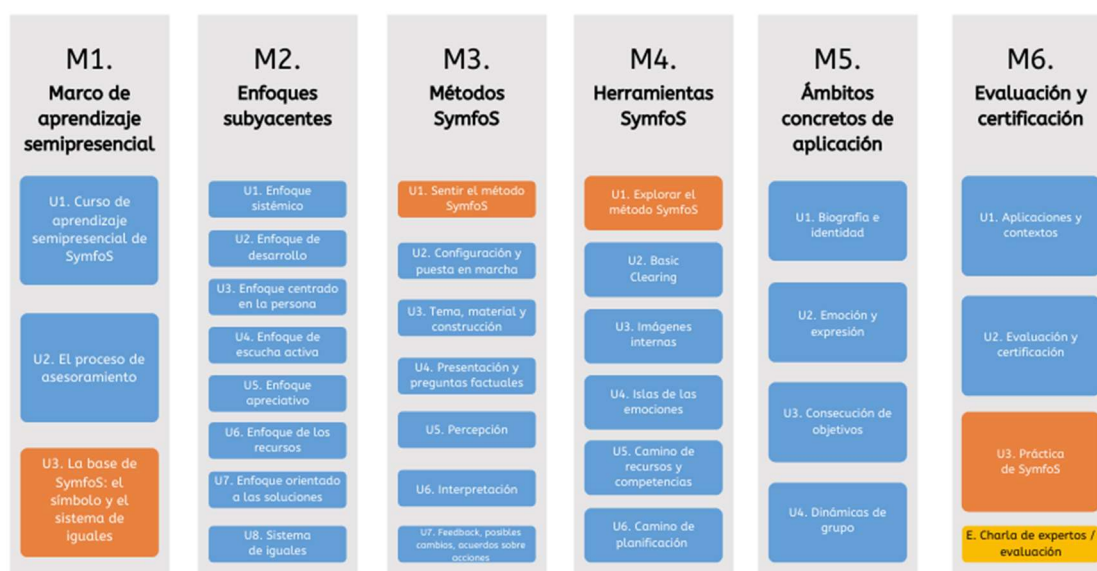
Luego, cada módulo se organiza en **lecciones** secuenciales, cada una de ellas con objetivos de aprendizaje específicos. Por esta razón, es importante que el alumnado no se pierda ninguna lección (ni en línea ni presencial) y que siempre respete la secuencia de la estructura del curso (que representa el camino de aprendizaje lógico). Las lecciones presenciales son momentos clave para adentrarse en el enfoque de SymfoS. Solo en el entorno cara a cara, el alumnado podrá sentir el poder de los símbolos, del método y familiarizarse eficazmente con las herramientas físicas de SymfoS. Por eso, las lecciones presenciales son obligatorias. En las lecciones en línea, se presentarán los objetivos de aprendizaje al comienzo de cada lección para que el alumnado pueda orientar correctamente su enfoque de aprendizaje. En cada lección, tendrá un recurso multimedia, un recurso escrito y algunos ejercicios de acción para aprovechar al máximo cada paso del aprendizaje. Al final de cada lección, también estará disponible un foro donde el alumnado puede publicar todas sus preguntas (de contenido o técnicas) e interactuar tanto con compañeros/-as de aprendizaje como con el equipo de formación de SymfoS.

Se espera que el **alumnado del aprendizaje semipresencial** tenga un papel muy activo en el proceso de aprendizaje en línea.

- Gestión del tiempo;
- Gestión de prioridades;
- Organización personal;
- Compromiso;
- Automotivación; y
- La búsqueda de soluciones a las dificultades que puedan surgir en el proceso serán factores determinantes para su éxito en este proceso de aprendizaje y certificación.

PARTE 3 - MARCO CURRICULAR

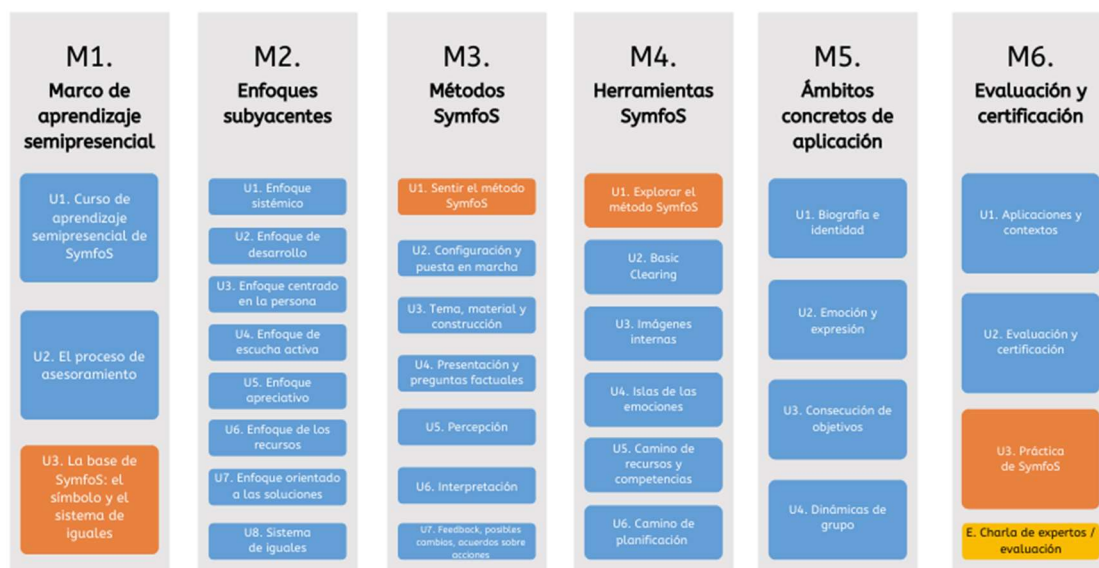
El marco curricular del curso semipresencial SymfoS está organizado en 6 módulos. Cada módulo se compone de varias lecciones: lecciones en línea (en azul en la figura) y lecciones presenciales (en naranja en la figura).



A continuación, presentaremos cada lección por módulo, con el tipo de lección (en línea o de manera presencial) y los objetivos de aprendizaje.

3.1. Módulo 1 - Marco de aprendizaje semipresencial

Módulo 1 | **El marco de aprendizaje semipresencial** de SymfoS está diseñado para que el alumnado se familiarice con el marco SymfoS, así como con el enfoque de aprendizaje semipresencial adoptado en este curso;



M1. Marco de aprendizaje semipresencial

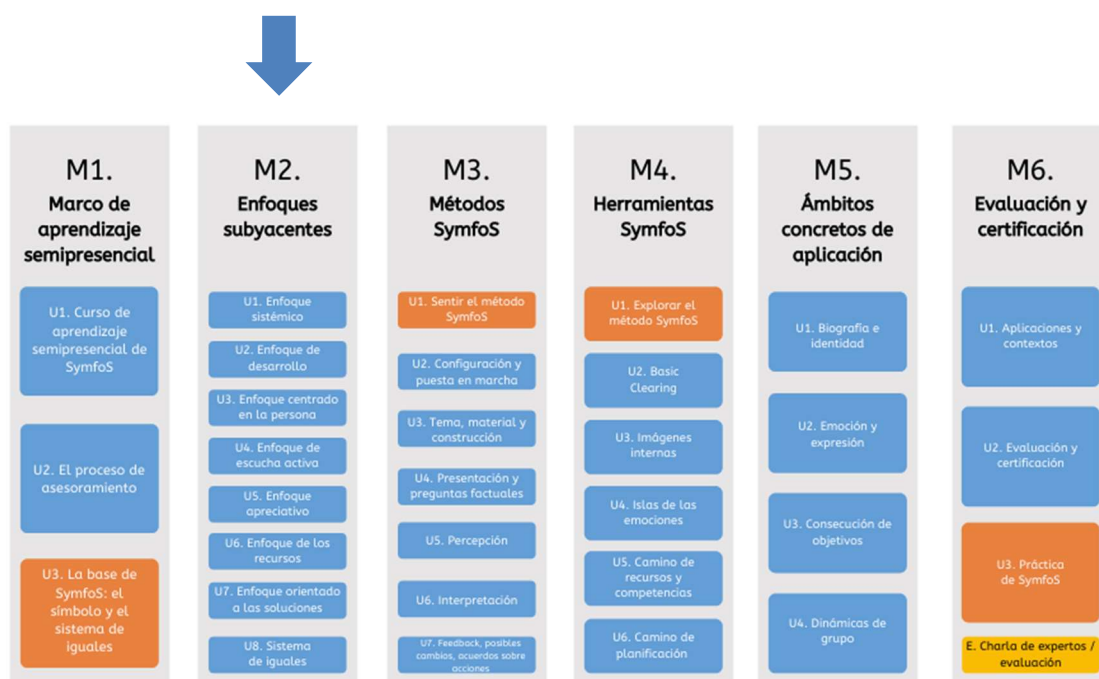
- U1. Curso de aprendizaje semipresencial de SymfoS
- U2. El proceso de asesoramiento
- U3. La base de SymfoS: el símbolo y el sistema de iguales

Unidad	Tipo	Objetivos de aprendizaje
U1. Curso de aprendizaje semipresencial de SymfoS	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - comprender el proceso del curso de aprendizaje de SymfoS en un modo de aprendizaje semipresencial; - reconocer las especificidades del rol de alumnado de aprendizaje semipresencial; y - tener ganas de inscribirse en la ruta de aprendizaje semipresencial de SymfoS;
U2. El proceso de asesoramiento	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - tener una comprensión amplia de lo que es el proceso de asesoramiento; - visualizar cómo se puede aplicar el asesoramiento a SymfoS

U3. La base de SymfoS: El símbolo y el sistema de iguales	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer a sus compañeros/-as de aprendizaje y al equipo de formación de SymfoS; - Conocer el enfoque de SymfoS en su conjunto; - Ponerse en contacto físicamente con el conjunto de herramientas y los símbolos de SymfoS; - Sentir el rol del sistema de iguales; - Experimentar una sesión de asesoramiento de SymfoS; - Plantear y aclarar todas sus dudas sobre el curso semipresencial de SymfoS
-----------------------------------------------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2. Módulo 2 - Enfoques subyacentes

Módulo 2 | **Enfoques subyacentes** se centra en hacer que el alumno sea consciente de los supuestos básicos relacionados con el proceso de asesoramiento de SymfoS;



M2. Enfoques subyacentes

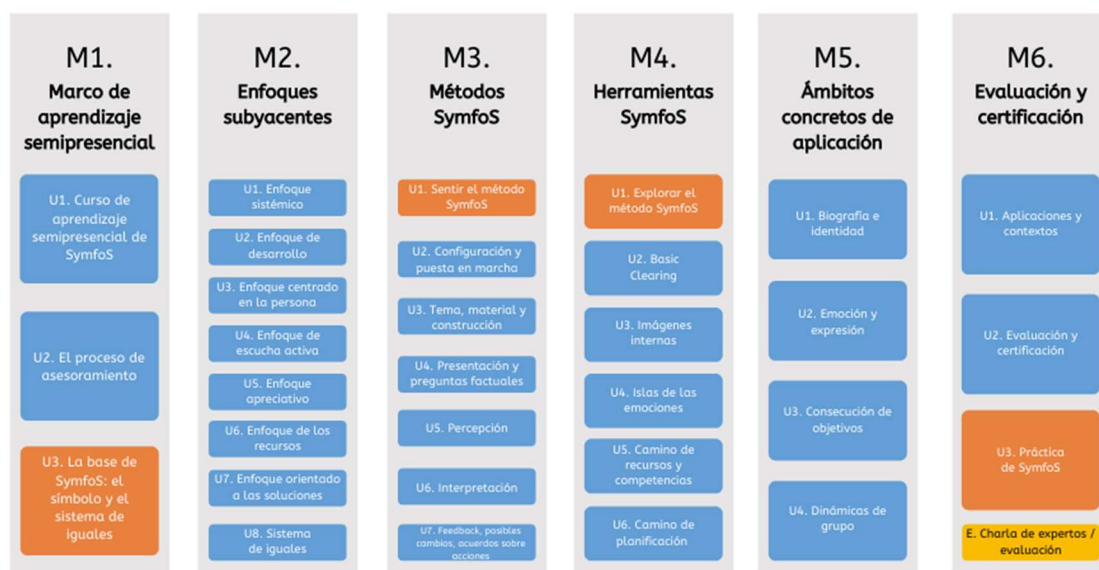
- U1. Un enfoque sistémico
- U2. Un enfoque de desarrollo
- U3. Un enfoque centrado en la persona
- U4. Un enfoque de escucha activa
- U5. Un enfoque apreciativo
- U6. Un enfoque de los recursos
- U7. Un enfoque orientado a las soluciones
- U8. Sistema de iguales

Unidad	Tipo	Objetivos de aprendizaje
U1. Un enfoque sistémico	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Entender qué es el enfoque sistémico; - Visualizar cómo se puede aplicar el enfoque sistémico al proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque sistémico en una sesión de SymfoS.
U2. Un enfoque de desarrollo	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Entender qué es el enfoque de desarrollo; - Visualizar cómo se puede aplicar el enfoque de desarrollo dentro del proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque de desarrollo en una sesión de SymfoS.
U3. Un enfoque centrado en la persona	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender qué es un enfoque centrado en la persona; - Visualizar cómo se puede aplicar el enfoque centrado en la persona al proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque centrado en la persona en una sesión de SymfoS.
U4. Un enfoque de escucha activa	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender qué es la escucha activa; - Visualizar cómo se puede aplicar la escucha activa al proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque de escucha activa en una sesión de SymfoS.
U5. Un enfoque apreciativo	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Entender qué es un enfoque apreciativo; - Visualizar cómo se puede aplicar el enfoque apreciativo al proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque apreciativo en una sesión de SymfoS.

U6. Un enfoque de los recursos	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Entender cuál es el enfoque de los recursos; - Visualizar cómo se puede aplicar el enfoque de recursos al proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque de los recursos en una sesión de SymfoS.
U7. Un enfoque centrado en las soluciones	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Entender cuál es el enfoque centrado en las soluciones; - Visualizar cómo se puede aplicar el enfoque centrado en las soluciones al proceso de asesoramiento de SymfoS; - Reconocer la importancia de tener un enfoque centrado en las soluciones en una sesión de SymfoS.
U8. Sistema de iguales	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender el papel del sistema de iguales en el método SymfoS; - Conocer cómo aplicar el sistema de iguales dentro de una sesión de SymfoS.

3.3. Módulo 3 - Métodos SymfoS

Módulo 3 | **Métodos SymfoS** tiene como objetivo presentar al alumnado las principales características y fases del método SymfoS;



M3. Métodos SymfoS

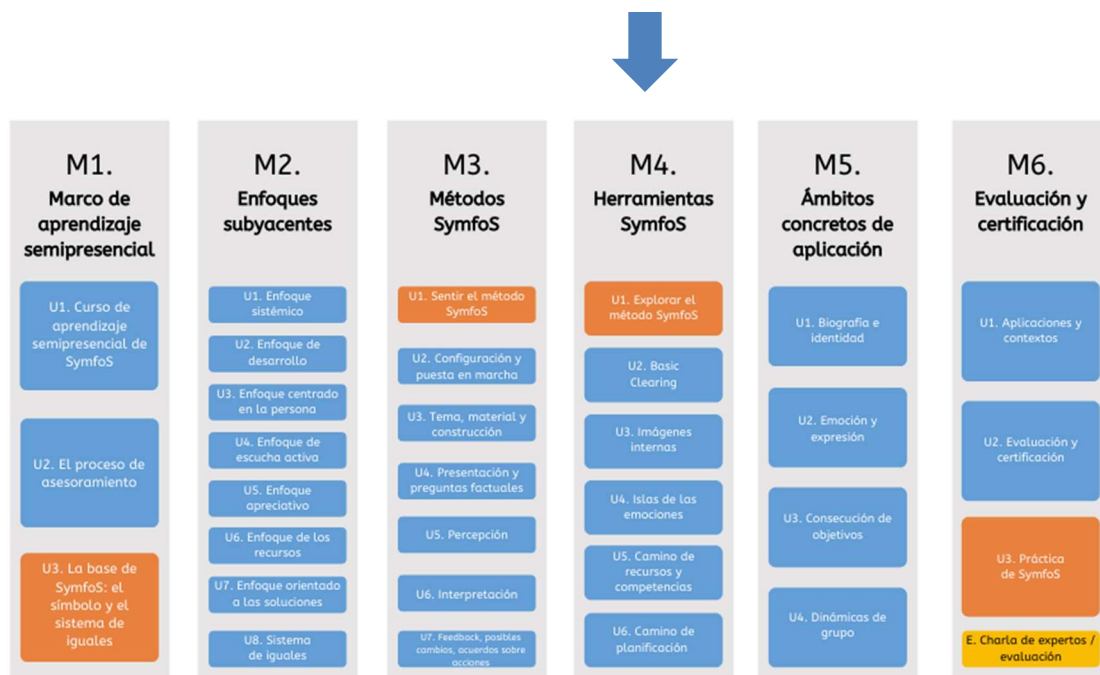
- L1. Sentir el método SymfoS
- L2. Configuración y puesta en marcha
- L3. Tema, material y construcción
- L4. Presentación y preguntas factuales
- L5. Percepción
- L6. Interpretación
- L7. Feedback, posibles cambios y acuerdo sobre las acciones

Unidad	Tipo	Objetivos de aprendizaje
U1. Sentir el método SymfoS	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> - Tener una descripción general estructurada de los pasos del método SymfoS; - Presentar las diferentes herramientas SymfoS: intervenciones más grandes y más pequeñas y posibilidades de adaptación; - Tener una experiencia guiada a través de la implementación de una sesión SymfoS.
U2. Configuración y puesta en marcha	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar estrategias para crear un entorno seguro y cómodo para una sesión de SymfoS; - Conocer las bases para la preparación de una sesión de SymfoS; - Identificar estrategias de integración para la persona usuaria y el grupo de iguales.
U3. Tema, material y construcción	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las estrategias para facilitar la aclaración del tema de una persona usuaria; - Identificar cómo presentar los materiales de SymfoS a la persona usuaria; - Saber explicar la fase constructiva a la persona usuaria.
U4. Presentación y preguntas factuales	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender qué son los pasos de «Presentación» y «Preguntas factuales»; - Saber identificar los diferentes roles que desempeñan la persona facilitadora, la persona usuaria y el grupo de iguales en esos pasos; - Distinguir preguntas factuales de preguntas de interpretación.
U5. Percepción	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender el concepto de percepción;

		- Tomar conciencia de cómo facilitar la etapa de «Percepción» durante una sesión de SymfoS.
U6. Interpretación	En línea	- Entender qué es la fase de «Interpretación»; - Identificar los diferentes roles que desempeñan la persona facilitadora, la persona usuaria y el grupo de iguales en esta fase; - Distinguir entre «Percepción» e «Interpretación».
U7. Feedback, posibles cambios y acuerdo sobre las acciones	En línea	- Conocer cómo guiar la última fase en una sesión de SymfoS; - Saber facilitar la decisión del plan de acción de la persona usuaria.

3.4. Módulo 4 - Herramientas SymfoS

Módulo 4 | **Herramientas SymfoS** tiene como objetivo que el alumnado conozca las principales intervenciones de SymfoS;



M4. Herramientas SymfoS

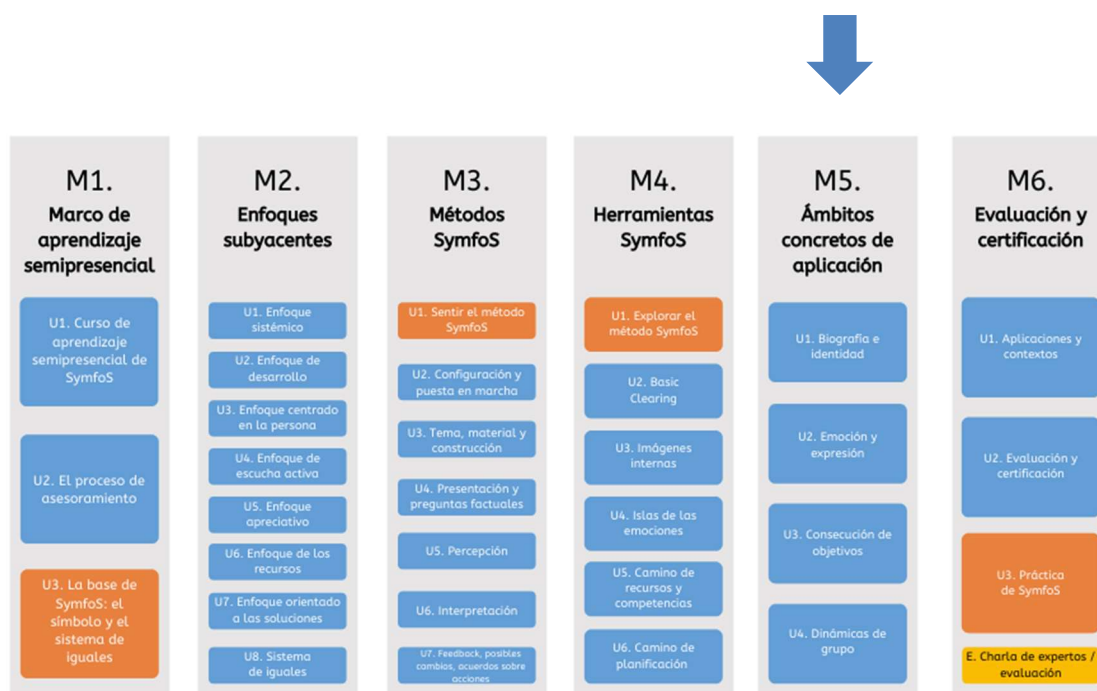
- U1. Explorar el método SymfoS
- U2. *Basic Clearing*
- U3. Imágenes internas
- U4. Islas de las emociones
- U5. Camino de recursos y competencias
- U6. Camino de planificación

Unidad	Tipo	Objetivos de aprendizaje
U1. Explorar el método SymfoS	Presencial	<ul style="list-style-type: none"> - tener una descripción estructurada de las herramientas SymfoS; - conocer las especificidades de las diferentes herramientas SymfoS; - tener una experiencia guiada a través de la implementación de diferentes herramientas SymfoS;
U2. <i>Basic Clearing</i>	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades de la herramienta de <i>Basic Clearing</i>; - reconocer los beneficios y contextos de trabajar con la herramienta <i>Basic Clearing</i>; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en la herramienta de <i>Basic Clearing</i>.
U3. Imágenes internas	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades de la herramienta Imágenes internas; - reconocer los beneficios y contextos de trabajar con la herramienta de Imágenes internas; - aplicar el enfoque del método SymfoS en la herramienta Imágenes internas.
U4. Islas de las emociones	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades de la herramienta Islas de las emociones; - reconocer los beneficios y contextos de trabajar con la herramienta Islas de las emociones; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en la herramienta Islas de las emociones.
U5. Camino de recursos y competencias	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades de la herramienta Camino de recursos y competencias;

		<ul style="list-style-type: none"> - reconocer los beneficios y contextos de trabajar con la herramienta Camino de recursos y competencias; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en la herramienta Camino de recursos y competencias.
U6. Camino de planificación	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades de la herramienta Camino de planificación; - reconocer los beneficios y contextos de trabajar con la herramienta Camino de planificación; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en la herramienta Camino de planificación.

3.5. Módulo 5 – Ámbitos concretos de aplicación

Módulo 5 | **Ámbitos concretos de aplicación** para que el alumno comprenda más de cerca en qué áreas y objetivos se puede aplicar SymfoS;



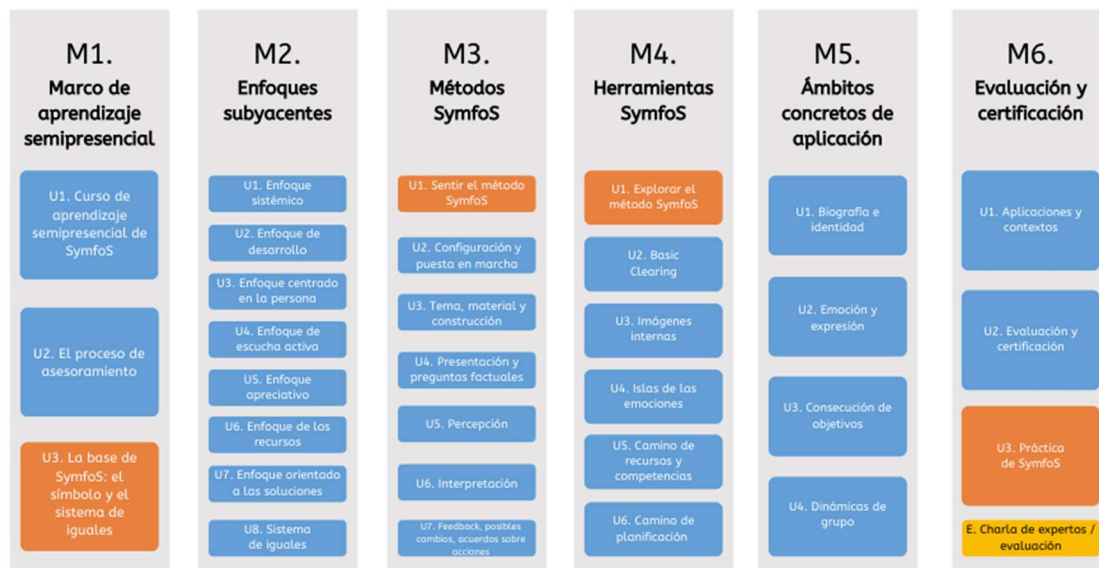
M5. Ámbitos concretos de aplicación

- U1. Biografía e identidad
 - a) Biografía
 - b) Identidad
- U2. Emoción y expresión
 - a) Emociones y sentimientos: comprensión básica
 - b) Emociones y sentimientos: aclarar sentimientos
- U3. Consecución de objetivos
 - a) Consecución de objetivos: encontrar objetivos
 - b) Consecución de objetivos: formulación de objetivos
 - c) Consecución de objetivos: planificación de objetivos
- U4. Dinámicas de grupo
 - a) Dinámicas de grupo - Familiar
 - b) Dinámicas de grupo - Grupal

Unidad	Tipo	Objetivos de aprendizaje
U1. Biografía e identidad	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades del trabajo biográfico; - reconocer los beneficios y contextos del trabajo biográfico; - aplicar el enfoque del método SymfoS en el trabajo biográfico.
U2. Emoción y expresión	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades del trabajo de emoción y expresión; - reconocer los beneficios y contextos del trabajo de emoción y expresión; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en el trabajo de emoción y expresión.
U3. Consecución de objetivos	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades del trabajo de consecución de objetivos; - reconocer los beneficios y los contextos del trabajo de consecución de objetivos; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en el trabajo de consecución de objetivos.
U4. Dinámicas de grupo	En línea	<ul style="list-style-type: none"> - conocer las especificidades del trabajo en dinámicas de grupo; - reconocer los beneficios y los contextos del trabajo de dinámicas de grupo; - Aplicar el enfoque del método SymfoS en el trabajo de dinámica de grupo.

3.6. Módulo 6 - Evaluación y certificación

Módulo 6 | **Evaluación y certificación** tiene como objetivo permitirle una práctica completa dentro del enfoque de SymfoS, así como evaluar y certificar su competencia como profesional de SymfoS.



M6. Evaluación y certificación

- U1. Aplicaciones y contextos
- U2. Evaluación y certificación
- U3. Práctica de SymfoS
- U4. Charla de personal experto / Evaluación

Unidad	Tipo	Objetivos de aprendizaje
U1. Aplicaciones y contextos	En línea	- identificar diferentes aplicaciones del método SymfoS (como individual o grupal; varias sesiones o solo una; varias herramientas / intervenciones o solo una; como parte de un proceso continuo con una persona usuaria...); - identificar diferentes contextos de aplicación.
U2. Evaluación y certificación	En línea	- aclarar las modalidades de la evaluación - aclarar el proceso de certificación del método SymfoS.
U3. Práctica de SymfoS	Presencial	- aplicar los conocimientos desarrollados sobre el método SymfoS; - entrenar la implementación del método SymfoS.
U4. Charla de personal experto / Evaluación	En línea	- reflexionar sobre la vía de aprendizaje semipresencial de SymfoS; - discutir los estudios de casos individuales; - compartir dificultades y estrategias para implementar el método SymfoS.

PARTE 4 - SOLICITUDES Y CERTIFICACIÓN

4.1. Marco europeo de cualificaciones (MEC)

«El MEC es una referencia común para la educación europea que permite emparejar los sistemas de calificación de varios países, actuando como un dispositivo de conversión para hacer que las calificaciones sean más claras y comprensibles entre diferentes países y sistemas en Europa. Tiene dos objetivos principales: promover la movilidad de la ciudadanía entre países y facilitar su aprendizaje permanente». (Comisión Europea, 2009).

Esta recomendación entró en vigor en abril de 2008 con el objetivo de que en 2012 la certificación de las cualificaciones individuales contenga una referencia al nivel MEC. Proporciona una visión general completa de las cualificaciones en los 39 países europeos que participan actualmente en su implementación. El MEC cubre todo tipo y todos los niveles de calificaciones obtenidas a través de la educación y la formación general, profesional y académica; educación y formación inicial o continua. El enfoque se basa en los resultados del aprendizaje para permitir la comparación entre los diferentes sistemas de educación y formación. Los resultados del aprendizaje se definen en tres categorías: conocimientos, habilidades y competencias (Idem, 2009).

Tabla 1 - Descriptores que definen niveles en el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

Cada uno de los 8 niveles se define mediante un conjunto de descriptores que indican los resultados de aprendizaje relevantes para las cualificaciones de ese nivel en cualquier sistema de cualificaciones.			
	Conocimiento	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
	En el contexto del MEC, el conocimiento se describe como teórico y / o fáctico.	En el contexto del MEC, las habilidades se describen como cognitivas (que implican el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (que implican la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).	En el contexto del MEC, la responsabilidad y la autonomía se describen como la capacidad del alumnado para aplicar los conocimientos y las habilidades de forma autónoma y responsable.
Nivel 1	Conocimientos generales básicos	Habilidades básicas necesarias para realizar tareas sencillas.	Trabajar o estudiar bajo supervisión directa en un contexto estructurado

Nivel 2	Conocimientos factuales básicos de un campo de trabajo o estudio.	Habilidades cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información relevante a fin de realizar tareas y resolver problemas de rutina utilizando reglas y herramientas simples.	Trabajar o estudiar bajo supervisión con cierta autonomía.
Nivel 3	Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo de trabajo o estudio.	Una gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para realizar tareas y resolver problemas mediante la selección y aplicación de métodos, herramientas, materiales e información básicos.	Asumir la responsabilidad de completar las tareas en el trabajo o el estudio. Adaptar su propio comportamiento a las circunstancias al resolver problemas.
Nivel 4	Conocimientos factuales y teóricos en contextos amplios dentro de un campo de trabajo o estudio.	Una gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio.	Ejercer la autogestión dentro de las pautas de los contextos de trabajo o estudio que suelen ser predecibles, pero que están sujetos a cambios. Supervisar el trabajo rutinario de los demás, asumiendo alguna responsabilidad por la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio.
Nivel 5	Conocimientos completos, especializados, factuales y teóricos dentro de un campo de trabajo o estudio y conciencia de los límites de ese conocimiento.	Una amplia gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para desarrollar soluciones creativas a problemas abstractos.	Ejercicio de gestión y supervisión en contextos de trabajo o actividades de estudio donde hay cambios impredecibles. Revisar y desarrollar el desempeño de uno mismo y de los demás.
Nivel 6	Conocimiento avanzado de un campo de trabajo o estudio que implica una comprensión crítica de teorías y principios.	Habilidades avanzadas que demuestren dominio e innovación, necesarias para resolver problemas complejos e impredecibles en un campo de trabajo o estudio especializado.	Gestionar actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo la responsabilidad de la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio impredecibles. Asumir la responsabilidad de gestionar el desarrollo profesional de individuos y grupos
Nivel 7	Conocimientos altamente especializados, algunos de los cuales están a la vanguardia del conocimiento en un campo de trabajo o estudio, como base para el pensamiento y/o la investigación originales. Conciencia crítica de los problemas del conocimiento en un campo y en la interfaz entre diferentes campos.	Habilidades especializadas de resolución de problemas requeridas en investigación y / o innovación para desarrollar nuevos conocimientos y procedimientos e integrar conocimientos de diferentes campos.	Gestionar y transformar contextos de trabajo o estudio que son complejos, impredecibles y requieren nuevos enfoques estratégicos. Asumir la responsabilidad de contribuir al conocimiento y la práctica profesionales y/o de revisar el desempeño estratégico de los equipos

Nivel 8	Conocimiento en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio y en la interfaz entre campos.	Las habilidades y técnicas más avanzadas y especializadas, incluidas la síntesis y la evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir los conocimientos o la práctica profesional existentes.	Demostrar autoridad sustancial, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y un compromiso sostenido con el desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de los contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Adaptado del Diario Oficial de la Unión Europea (2017). «Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2017, sobre el Marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se deroga la recomendación del Parlamento Europeo y del consejo de 23 de abril de 2008 sobre el establecimiento del Marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente».

4.2. Certificación

La acreditación de un programa de educación o formación es un proceso de aseguramiento de la calidad a través del cual un programa de educación o formación es oficialmente reconocido y aprobado por las autoridades legislativas o profesionales relevantes tras una evaluación con respecto a estándares predeterminados (CEDEFOP, 2014).

4.3. Acreditaciones nacionales

4.3.1. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Austria

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es un instrumento para mapear las cualificaciones del sistema educativo austriaco. Los objetivos son proporcionar una herramienta de transparencia para facilitar la orientación dentro del sistema educativo austriaco y apoyar la comparabilidad y comprensibilidad de las cualificaciones austriacas en Europa.

El objetivo de la «*NQF-Act*» es utilizar el Marco Nacional de Cualificaciones como una herramienta para fomentar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones en Austria y Europa y para promover el aprendizaje permanente, que comprende el aprendizaje formal, no formal e informal.

Según el marco de calidad europeo, el MNC austriaco se basa en 8 niveles diferentes.

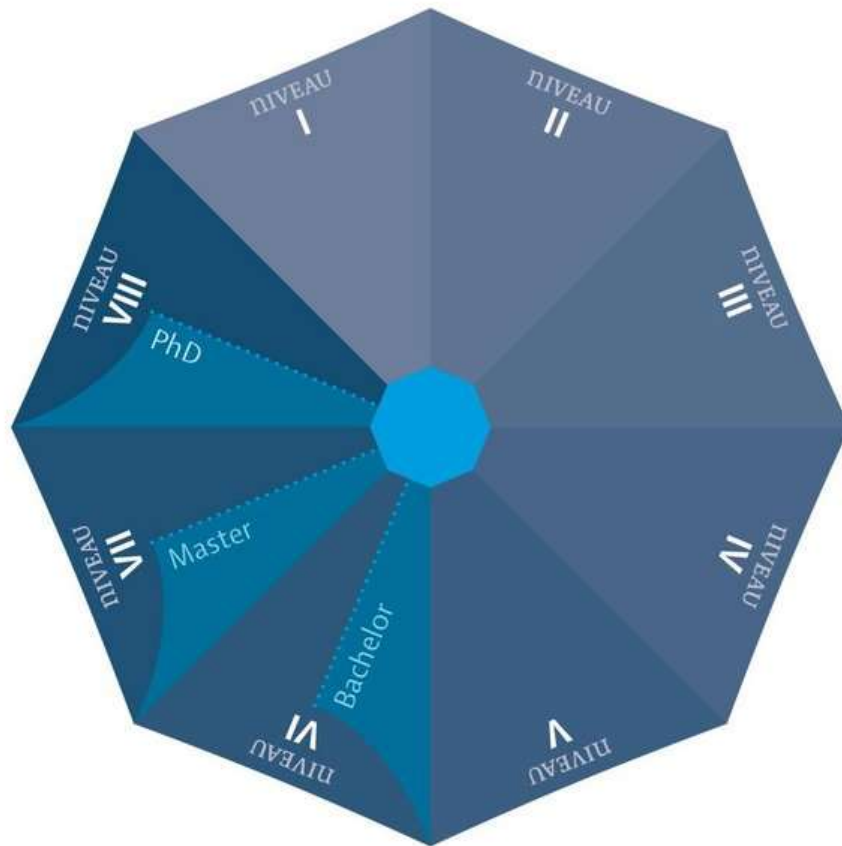


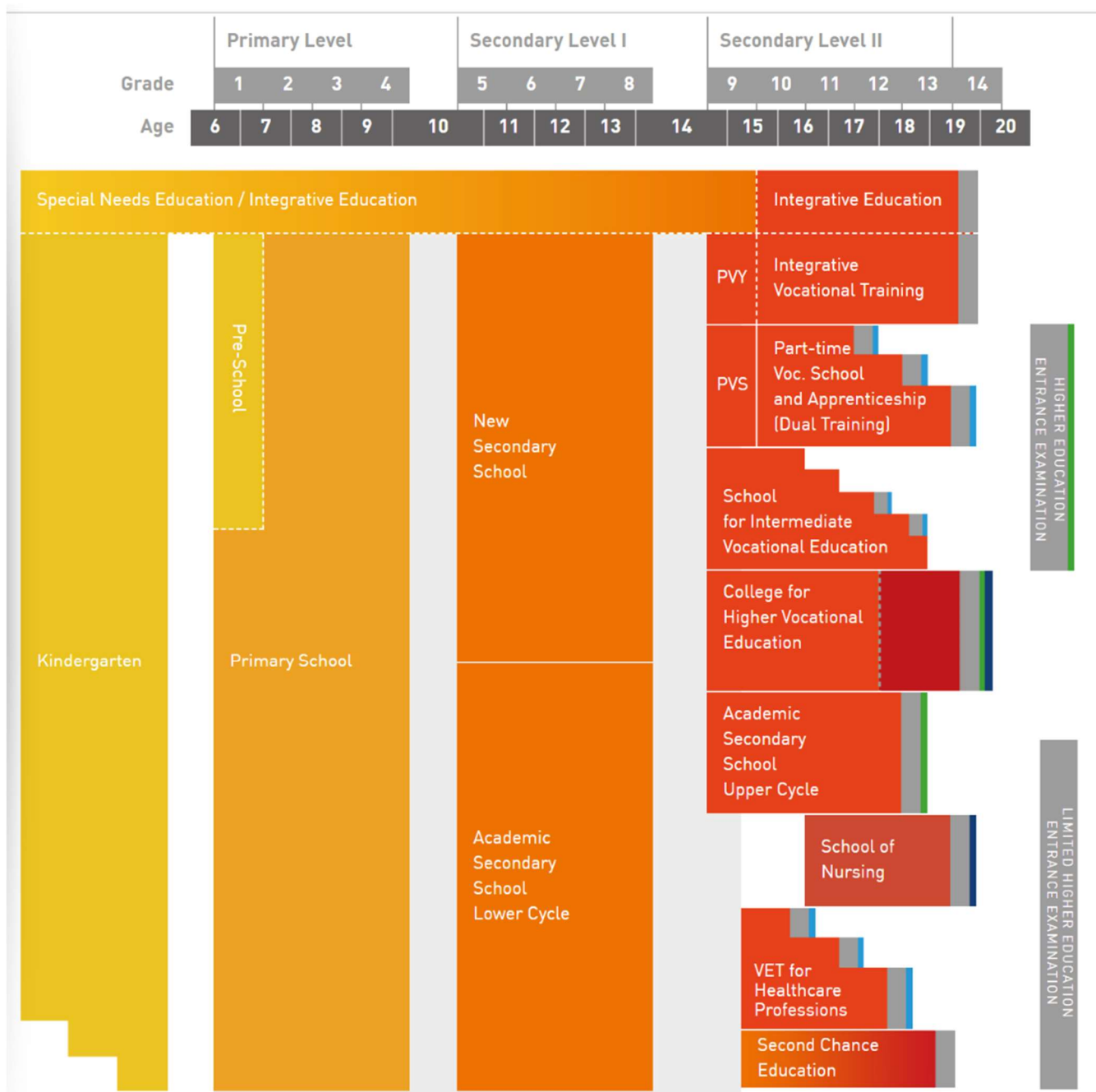
Tabla x - Marco Nacional de Cualificaciones de Austria (NCF-AT)

Si bien los niveles 6 a 8 están claramente dirigidos a instituciones de educación superior (licenciatura, máster, doctorado, grado), los niveles 1 a 5 pueden ser abordados por el sistema escolar o las instituciones de educación superior (ver más: <https://www.qualifikationsregister.at/en/>)

1- Sistema educativo austriaco

Para explicar la situación austriaca de un vistazo, presentamos un cuadro sobre el sistema educativo austriaco en su totalidad. Esta ilustración es solo un ejemplo.

Visite el sitio oficial en <https://www.bildungssystem.at/en/> donde obtendrá información muy detallada sobre todos los grados, grupos de edad y niveles educativos a través del mapa interactivo de la captura de pantalla a continuación.



Sistema educativo austriaco, sitio web oficial del Ministerio de Educación en cooperación con OEAD: <https://www.bildungssystem.at/en/>

En Austria, la escolaridad obligatoria comienza a los seis años y dura nueve años. Un año escolar o de guardería tiene una duración de diez meses (de septiembre a junio). Hay escuelas privadas y estatales; en las escuelas públicas, no se cobran tasas de matrícula. El sistema escolar austriaco ofrece una variedad de opciones de educación y

formación diseñadas para satisfacer las necesidades e intereses del alumnado y sus padres y madres.

NIVEL PRIMARIO

En Austria, la educación de niños y niñas comienza a los cuatro años en la escuela primaria (*Volksschule*) [CINE -Clasificación Internacional Normalizada de la Educación- 1]. La educación preprimaria [CINE 0] se ofrece a niños y niñas que han alcanzado la edad de escolarización obligatoria (es decir, a los seis años) pero que aún no han alcanzado la madurez escolar (por ejemplo, porque tienen dificultades para seguir la instrucción). Aquellos/-as con necesidades educativas especiales pueden asistir a una escuela de necesidades especiales (*Sonderschule*) [CINE 1] que se adapte a sus necesidades o clases de escuela primaria que se imparten en un esquema integrador (inclusivo).

NIVEL SECUNDARIO INFERIOR

La primera diferenciación del sistema escolar se encuentra al comienzo del nivel secundario inferior. El alumnado puede elegir entre dos tipos de escuelas que duran cuatro años cada una: la escuela secundaria inferior (*Neue Mittelschule*) y el ciclo inferior de la escuela secundaria académica (*allgemein bildende höhere Schule* o *AHS - Unterstufe*) [ambos CINE 2]. Las personas con necesidades educativas especiales pueden seguir asistiendo a la escuela de necesidades especiales [CINE 2] del quinto al octavo año.

NIVEL SECUNDARIO SUPERIOR

Para la mayoría del alumnado escolar austriaco, el primer año en el nivel secundario superior es el último año de escolaridad obligatoria al mismo tiempo. Luego, pueden decidir entre un itinerario de formación profesional (FP) y un itinerario de educación general. Los programas de FP se ofrecen en el marco de la formación de aprendices (sistema dual), en las escuelas de FP (BM) y las universidades de FP (BH). La educación general se imparte en el ciclo superior de AHS. Dependiendo de sus intereses e inclinaciones existe la posibilidad de elegir entre un enfoque clásico, empresarial, científico, musical y artístico o lingüístico. Alrededor del 80% del alumnado opta por un programa de FP después de completar el nivel de secundaria inferior.

Entidades encargadas de la certificación y acreditación

Durante la implementación adicional del MNC, las calificaciones obtenidas a través de la formación formal, así como las calificaciones adquiridas fuera del sistema de calificaciones formal (por ejemplo, a través de la educación vocacional y de personas adultas) se pueden asignar a uno de los ocho niveles. A largo plazo, todas las calificaciones incluidas en el MNC también podrán adquirirse mediante validación. El enfoque en los resultados del aprendizaje es el vínculo entre MNC y validación.

<https://www.qualifikationsregister.at/en/der-nqr/validierung/>

Puntos de servicio MNC

Son organismos sectoriales de garantía de calidad entre los proveedores de calificaciones no formales y el punto de coordinación del MNC en Austria. La razón para la creación de tales órganos radica en la variedad de calificaciones no formales que se ofrecen en educación de personas adultas, educación continua y trabajo con niños/-as y jóvenes extraescolar, así como en el alto grado de libertad para organizar estas ofertas. Los puntos de servicio MNC tienen dos tareas centrales. Por un lado, deben realizar una función de evaluación en el proceso de asignación con respecto a la compatibilidad MNC de la respectiva calificación y la adecuación de la propuesta de asignación; por otro lado, deben ayudar a los proveedores de calificación a preparar una solicitud de asignación.

Específicamente, los puntos de servicio de MNC ofrecen varios paquetes de servicios además de una consulta inicial gratuita, desde el paquete básico (revisión de la solicitud de asignación) hasta el paquete de desarrollo (desarrollo adicional de la calificación para establecer compatibilidad con MNC). Aquí hay un ejemplo:

Punto de servicio MNC en ibw:

Hay varias formas de cooperación con el centro de servicio MNC en ibw. El tipo y alcance de la cooperación depende de los deseos del proveedor de la calificación y del grado de compatibilidad MNC de la calificación. En principio, el centro de servicio mnc en ibw ofrece dos paquetes de servicios:

Paquete básico: importe global facturado de 2.100 EUR.

Paquete de desarrollador: importe global facturado de 10.500 EUR.

Los servicios adicionales (por ejemplo, suplementos no cubiertos por los dos paquetes) se cobrarán por separado sobre la base de una tarifa diaria de 680 EUR.

Ver <https://ibw.at/resources/files/2020/1/10/1991/leitlinien-nqr-sst-01-01-2020.pdf>

El reconocimiento de la formación SymfoS_Youth por parte de las asociaciones profesionales

Las asociaciones profesionales individuales y las instituciones públicas de bienestar juvenil en Austria tienen la obligación de proporcionar formación adicional, que puede completarse en cursos en instituciones de formación reconocidas.

Es posible solicitar el reconocimiento de asociaciones o instituciones individuales.

El reconocimiento de la formación SymfoS_Youth como educación formal en Austria a nivel universitario

Si el SymfoS for Youth Training es proporcionado por una universidad de pleno derecho o una universidad aplicada de Austria en el marco de un programa de licenciatura o máster existente, puede ser reconocido (como parte del programa de estudios) según el sistema ECTS. Como el programa de formación total (autoaprendizaje, aprendizaje en línea, presencial y transferencia a la práctica) equivale al menos a 140 horas, esto podría reconocerse como 5 puntos ECTS.

4.3.2. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Alemania

Agencia Nacional del Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (BiBB)

Según una declaración vinculante de la Agencia Nacional Alemana del Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (BiBB), un reconocimiento general de la formación de SymfoS como un programa de educación no formal en Alemania no es posible porque es una Acción Clave 2 (KA2), que pertenece al sector de la educación y formación continua para personas adultas.

Actualmente, esto solo es posible para los programas educativos en el sector de la Acción Clave 1 (KA1). Sin embargo, el nuevo programa Erasmus + ofrece perspectivas de posibilidades en este sentido, pero estas aún no se han especificado más.

Esperamos que en el futuro esto abra la posibilidad de un reconocimiento general de la formación de SymfoS como una educación profesional no formal.

Acreditación por Universidades de Ciencias Aplicadas

Durante el proyecto, la formación SymfoS se implementó y estableció con éxito en dos universidades de ciencias aplicadas en Renania del Norte-Westfalia (NRW) y, por lo tanto, recibe la acreditación dentro del programa de educación superior de estas universidades.

- **Universidad Católica de Ciencias Aplicadas NRW, Aquisgrán (disciplina: Trabajo Social)**

«La Universidad Católica de Ciencias Aplicadas de Renania del Norte-Westfalia es la mayor universidad alemana financiada por la Iglesia con certificación estatal. Tiene campus en Aquisgrán, Colonia, Münster y Paderborn, y ofrece más de veinte titulaciones de grado y postgrado, formando a sus estudiantes en servicios sociales, ciencias de la salud y teología práctica. Además de su programa académico tradicional, la Universidad Católica de Ciencias Aplicadas lleva a cabo proyectos de investigación en cada una de sus disciplinas y ofrece diversos cursos de postgrado y de educación superior.»

Hochschule Niederrhein en Mönchengladbach - Universidad de Ciencias Aplicadas

«Estudiar en la Facultad de Ciencias Sociales Aplicadas

Nuestros programas de grado están diseñados para responder a las exigencias académicas y prácticas para que puedas alcanzar el mejor rendimiento en tu vida laboral. Las clases y los seminarios te proporcionarán conocimientos básicos y específicos (basados en las teorías de las ciencias sociales más relevantes y en los resultados de las investigaciones actuales), así como métodos y didácticas para que puedas desempeñarte profesionalmente en los distintos campos del trabajo social, la educación y la gestión en organizaciones sin ánimo de lucro. Las actividades formativas específicas en grupos reducidos te ayudarán a desarrollar tu función profesional y a aplicar tus habilidades a una variedad de grupos de usuarios y contextos institucionales diferentes.

Los estándares académicos se basan en la ciencia del trabajo social, la colaboración interdisciplinaria, la investigación ética y los principios del trabajo social, así como el compromiso con la difusión conjunta de la teoría y la práctica».

El seminario «El trabajo con símbolos en el trabajo social» se ofrecerá como un seminario regular en ambas universidades en el futuro y, por lo tanto, es una parte integral del plan de estudios del programa de Trabajo Social (Métodos de acción profesional).

4.3.3. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Portugal

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es la única referencia utilizada en Portugal para clasificar todas las cualificaciones otorgadas en el sistema de educación y formación portugués. Establecido por Decreto Ley N ° 396/2007, publicado en 2009 y entró en vigor en octubre de 2010. Como el MEC, los diferentes niveles clasifican los resultados de aprendizaje, manteniendo las categorías: conocimientos y habilidades. Sin embargo, el MNC utiliza el término actitud en lugar de competencia, incorporando niveles de responsabilidad y autonomía en la capacidad para realizar tareas y resolver problemas con mayor o menor grado de complejidad (Cedefop, 2017).

Tabla 2 - Marco nacional de calificaciones de Portugal (NQF)

Portuguese national qualifications framework (QNQ)

NQF levels	Qualifications	EQF levels
8	Doctoral degree (<i>Doutoramento</i>)	8
7	Master degree (<i>Mestrado</i>)	7
6	Bachelor degree (<i>Licenciatura</i>)	6
5	Diploma in technological specialisation (<i>Diploma de Especialização Tecnológica</i>)	5
4	Secondary education and professional certification (<i>Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação</i>)	4
4	Secondary education and professional internship; minimum six months (<i>Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional — mínimo de seis meses</i>)	4
3	Secondary education (<i>Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior</i>)	3
2	Third cycle of basic education (<i>3º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular</i>)	2
2	Third cycle of basic education and professional certification (<i>3º ciclo do ensino básico obtido por percursos de dupla certificação</i>)	2
1	Second cycle of basic education (<i>2º ciclo do ensino básico</i>)	1

Source: ANQ, 2016.

Fuente: National Agency for Qualification (2016)

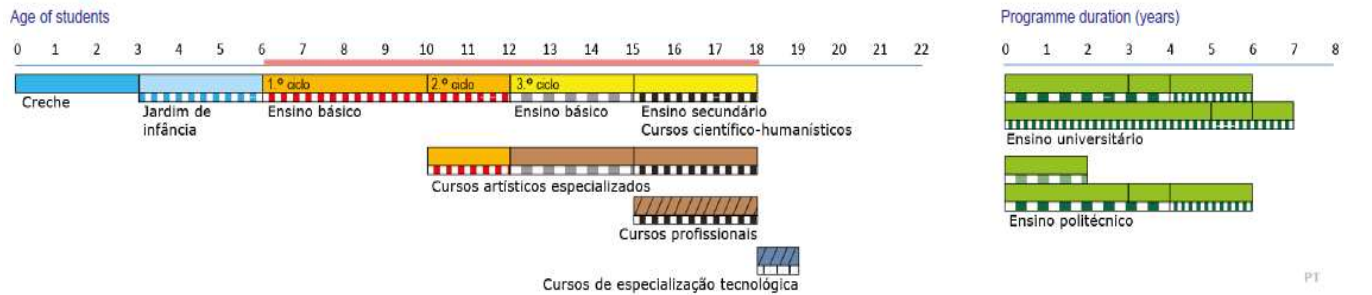
El MNC se basa en los 8 niveles del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) al que se adhirió en 2011. La conclusión de la Educación Básica corresponde al nivel 2, Secundaria (para cursar estudios superiores) al nivel 3, Superior (Licenciatura, Máster y Doctorado) niveles 6 a 8. Destaca para la certificación de los niveles 4 y 5, en los que se han realizado reconfiguraciones estructurales y actualmente incluyen: Educación Secundaria con mínimo 6 meses de prácticas (continuación de estudios), Educación Secundaria realizada en cursos de doble certificación (añade certificación profesional al diploma escolar) y Diploma de Especialización Técnica. De hecho, el nivel 5 necesita una mayor aclaración debido a su naturaleza de conexión entre la educación secundaria y superior. Para llegar a este nivel hay 2 formas; uno vinculado a la Educación Superior (CTeSP - cursos profesionales superiores de 2 años y 120 ECTS) y el otro vinculado a la educación postsecundaria no superior (CET - cursos de especialización tecnológica destinados a formar mandos intermedios).

En 2017, Portugal introdujo un sistema nacional de créditos para la educación y la formación profesionales (FP) en consonancia con los principios del sistema europeo de créditos para la educación y la formación profesionales (ECVET) que promueve la conexión entre los cursos de de FP y la educación superior, así como la movilidad en Europa. Se aplica a los niveles 2, 4 y 5 del QNQ (Quadro Nacional de Qualificações), así como a la certificación de las formaciones registradas en el Sistema Integrado de Información y Gestión de la Oferta Educativa y Formativa (SIGO en portugués), de acuerdo con los criterios de aseguramiento de la calidad. en vigor. Para rutas individuales, también se creó el «Pasaporte Calificativo» (Cedefop, 2020).

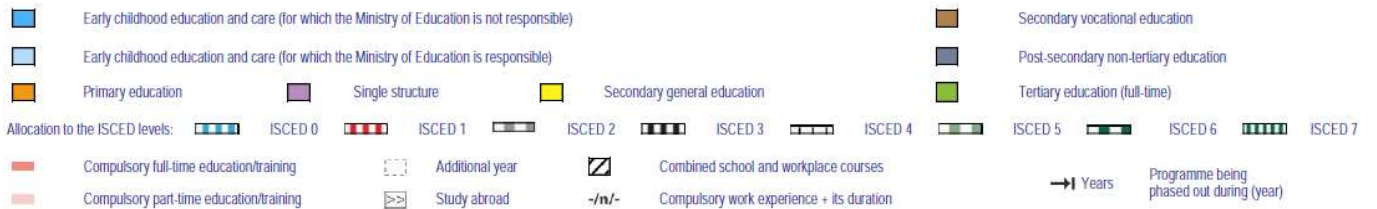
Este enfoque del MEC tiene como objetivo aumentar la comparabilidad y transparencia de las cualificaciones portuguesas a nivel europeo, así como promover el reconocimiento de la educación no formal y apoyar la doble certificación (Cedefop, 2017).

2- Sistema educativo portugués

Portugal



Note: Students can joint ISCED 4 programmes at different ages.



Fuente: Comisión Europea/Eurydice (2018). *La estructura de los sistemas educativos europeos 2018/2019*

Tabla 3 - Sistema educativo portugués por nivel de educación

	Nivel	Cursos	Edad	Años
Primario	Primera etapa básica	1-4	6-10	4
	Segunda etapa básica	5-6	10-12	2
Medio	Tercera etapa básica	7-9	12-15	3
Secundario	Secundario	10-12	15-18	3
	Secundario profesional	10-12	15-18	3
Profesional	Téc./Voc. especializado.		15-18	3
	Politécnico			3
Terciario	Grado			3-6
	Máster			2
	Doctorado			3
	Post doctorado			1

Nota: el fondo gris corresponde a celdas fuera de la educación obligatoria

Fuente: Adaptado de *TRY OUR STUDY – Study of Vocational Education and training teaching approaches and management practices*

“Primary and secondary education is compulsory in Portugal. Children aged 6 are required to enrol in primary education (*Ensino Básico – 1º Ciclo*) where they take a spread of academic subjects through grades 1 to 4 plus personal and social education. Study content is more advanced during *Ensino Básico – 2º Ciclo*, at the end of which they have completed 6 grades and are prepared for middle school.” (Scholaro)

“The 7th and 8th grades known as *Ensino Básico – 3º Ciclo* correspond to middle school. Subjects include Portuguese and two foreign languages, plus mathematics, natural sciences, physics, chemistry, social sciences and a choice of art. Physical, moral and civic education completes the curriculum, plus light technical orientation to perhaps unlock a talent for a vocation.” (Scholaro)

“At grade 9, the education system divides. Students choose between an academic or a more practical program (multimedia, electronics, computing and so on). Both share the same core subjects of Portuguese, philosophy, physical education, foreign languages and moral / religious education, with the balance of their schooling directed towards achieving their work goals in life.” (Scholaro)

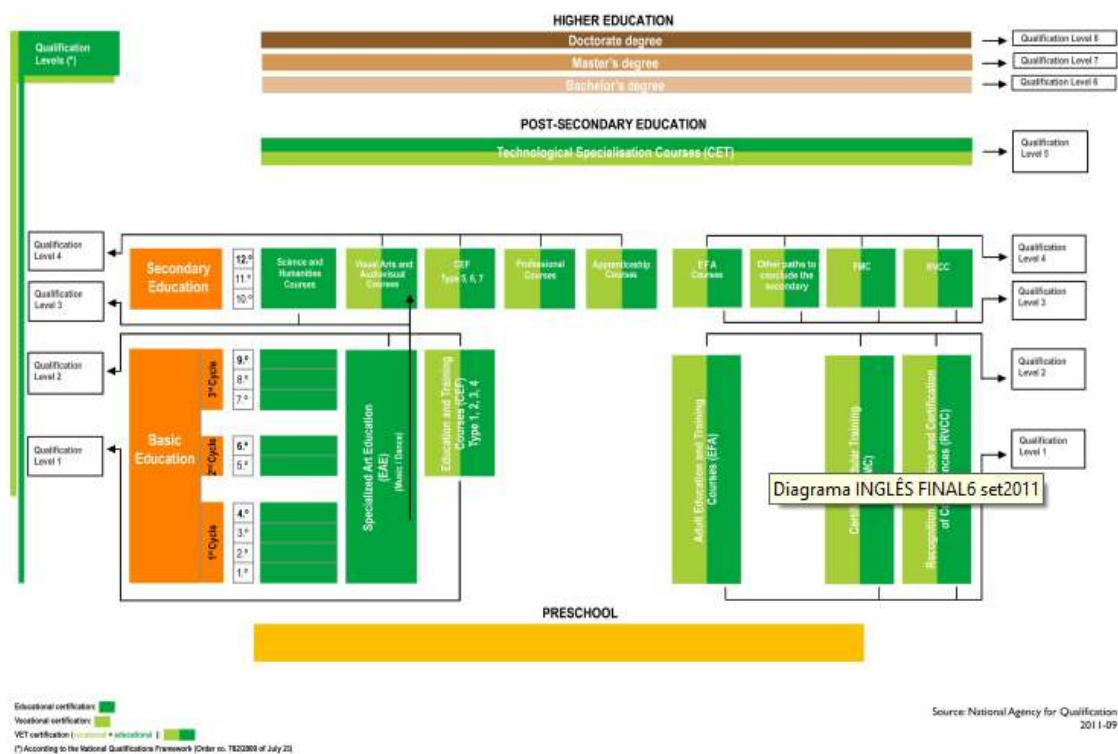
"In Portugal, initial vocational training is effectively a third stream of secondary education. Following middle school, pupils enrol for three year vocational certificates. These include practical skills in technical and artistic crafts. Outside of this formal system, numerous vocational colleges offer short and longer-term training too." (Scholaro)

"Higher tertiary education is provided by polytechnics and universities. The former have a practical bias while the latter are more academic. There have been numerous complaints that poor controls have seen tertiary education standards fall and protests by students and academics have been vociferous. Notwithstanding this, Portugal boasts many fine academic institutions. The first medieval universities were established in the 13th Century." (Scholaro)

Fuente: Scholaro (2019). Scholaro – Expertos/-as internacionales en *TRY OUR STUDY – Study of Vocational Education and training teaching approaches and management practices.*

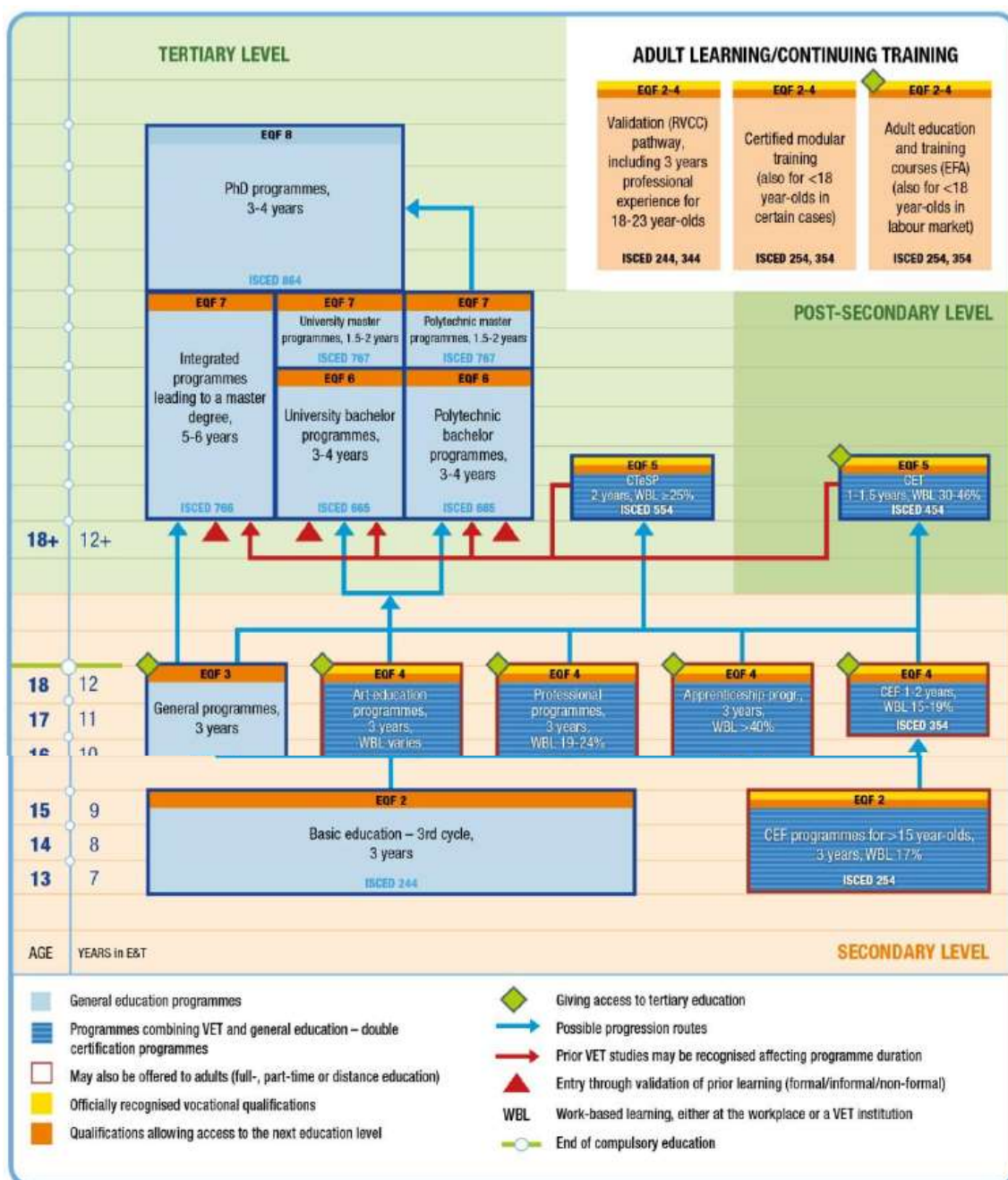
Cuadro 4 - EFP en el sistema de educación y formación de Portugal

FIGURE 1: EDUCATION AND TRAINING SYSTEM IN PORTUGAL



Fuente: ReferNet Portugal (2011). Portugal. VET in Europe – Country Report 2010.

Tabla 5 - Educación y formación profesional en Portugal 2



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Portugal.

Fuente: DGERT (2019). Vocational education and training in Europe – Portugal. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.

3- Entidades encargadas de la certificación y acreditación

La autoridad nacional que coordina el vínculo entre el MNC y el MEC es la Agencia Nacional de Cualificación y Educación Profesional (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional - ANQEP), cuya misión es contribuir a la mejora de los niveles de cualificación de personas jóvenes y adultas en Portugal, promoviendo una creciente demanda de cualificaciones académicas y profesionales (doble titulación) de nivel no superior, así como una oferta de formación inicial y permanente ampliamente atractiva, con calidad y pertinencia para el mercado laboral.

ANQEP trabaja en alianza con la Dirección General de Educación (DGE) para implementar políticas con un componente pedagógico y didáctico desde el nivel preescolar hasta el secundario; con la Dirección General de Educación Superior (DGES) para implementar políticas a nivel de educación superior; con la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (DGERT) para el diseño de políticas de empleo y formación profesional, así como el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y la certificación de los proveedores de formación; con la Agencia de Evaluación y Acreditación de Educación Superior (A3ES) para la evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior y sus ciclos de estudio y también la inserción de Portugal en el sistema europeo de garantía de calidad de educación superior.

En cuanto a la certificación de los proveedores de formación, la DGERT es responsable de la certificación de todas las entidades en el ámbito de la formación profesional; ya sea certificación obligatoria para el ejercicio de la actividad o relacionada con la política de calidad de los servicios prestados. A3ES, por su parte, es una entidad de derecho privado que realiza la evaluación y acreditación de ciclos de estudio e instituciones de educación superior, garantizando su estándar de calidad y promoviendo la internacionalización del sistema portugués.

4- Inserción de cursos de aprendizaje semipresencial en cursos de formación

El primer paso para identificar la entidad que certifica la formación es elegir el nivel educativo en el que se enfocará el curso. A nivel superior, la entidad responsable de la acreditación y evaluación es A3ES, y la certificación será emitida por la institución educativa. Entonces se hace necesario distinguir si estamos hablando de la creación de una unidad de curso insertada en un ciclo de estudios que corresponde a un número determinado de ECTS, la creación de un ciclo completo de estudios o la inserción dentro

de una unidad de curso (UC) , con un número reducido de horas. En este último caso, es necesario realizar un relevamiento de las unidades curriculares de los ciclos superiores de estudios, identificando en qué unidades del curso se podría integrar esta oferta formativa. Tenemos el ejemplo del Instituto Politécnico de Coimbra este curso escolar (2020-2021), con el curso «Educación no formal con poblaciones específicas» dirigido a las áreas de Psicología y Ciencias de la Educación, impartido presencialmente en el 3º año de la titulación con el valor de 3 ECTS. También sería posible integrar el curso de «Prácticas pedagógicas», habitualmente optativas (como en el Grado de Educación Primaria de la Universidad de Évora) y la UC de cursos relacionados con el área de la salud, más concretamente en Terapias Ocupacionales y del Habla (ver el curso en plan de estudios de la Escola Superior de Saúde do Porto - enlace a continuación).

Si pensamos en la educación no formal y fuera del ámbito de la Educación Superior, todo el proceso desde la calificación hasta la certificación lo lleva a cabo la DGERT. Teniendo en cuenta el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNQ en portugués), que integra estructuras, instrumentos y arreglos para la FP y excluye las estructuras principales (como IEFP, DGE, Qualifica Centers, etc.); cada proveedor de educación y formación tiene su propia enseñanza y formación profesional.

La certificación debe cumplir con la comparabilidad entre el MNC y el MEC. En educación general, los diplomas y certificados siguen un diseño idéntico hasta la educación secundaria, y se espera que se indiquen los niveles MNC / MEC. En FP y cualificaciones adquiridas a través del aprendizaje no formal / informal, el nivel MNC se indica en todos los certificados y diplomas. En la educación superior, cada institución educativa es libre de crear sus propios modelos de diplomas y la indicación del nivel de MNC solo es obligatoria en el suplemento del diploma (Cedefop, 2017), lo que dificulta la difusión de información sobre los niveles de MNC y la comparabilidad externa.

4.3.4. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en España

En 2008, se estableció la Red Europea de Cualificaciones, «un marco de referencia europeo común que permite vincular las cualificaciones de los Estados miembros y pide a los Estados miembros que establezcan sus propios marcos nacionales de cualificaciones» (EURYDICE, 2020). Dentro del Marco Europeo de Cualificaciones, el

Gobierno español ordenó el desarrollo del suyo propio –Marco Español de Cualificaciones (MECU)- en 2009. El marco incluye «las cualificaciones obtenidas a través de la educación obligatoria, postsecundaria y superior, e integrará convalidación de procesos de aprendizaje no formales e informales» (Cedefop, 2017). Hay ocho niveles en el MECU y se basan en los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

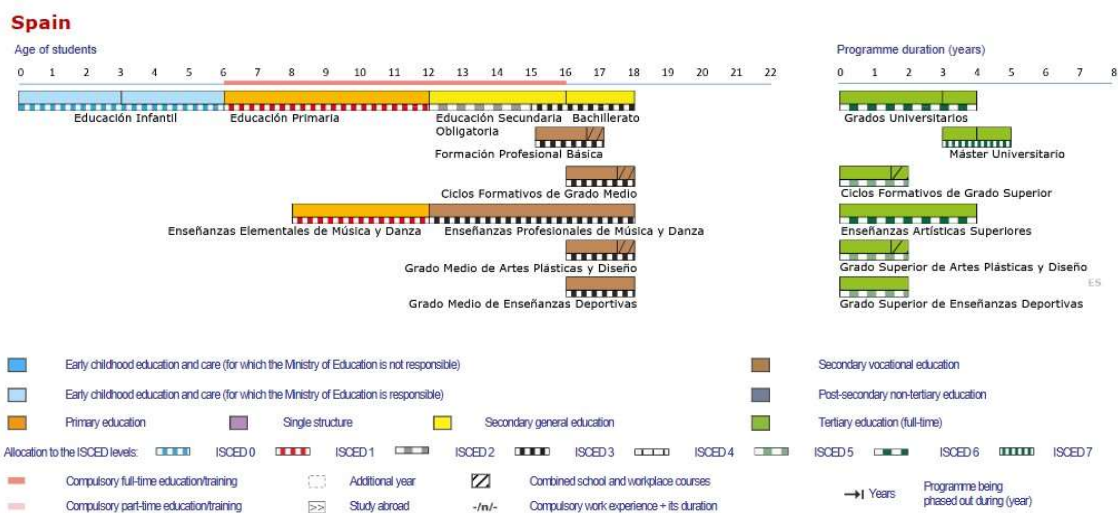
- Nivel 1. El primer nivel corresponde a la finalización de la educación primaria, que se extiende hasta los 12 años.
- Nivel 2. Un certificado por completar dos años de Educación Secundaria Obligatoria y un certificado de Formación Profesional para estudiantes con necesidades especiales.
- Nivel 3. Este nivel tiene dos subniveles.
 - 3A incluye un certificado por completar la Educación Secundaria Obligatoria (4 años) y un certificado como Técnico Profesional Básico.
 - 3B es para certificados profesionales que no permiten a estudiantes acceder a programas en el nivel 4.
- Nivel 4. Tiene tres subniveles.
 - 4A. Certificado de Bachillerato (Bachillerato), Técnico en FP de grado medio y Técnico profesional en Música, Danza, Artes Plásticas y Diseño y Deportes.
 - 4B es para certificados profesionales que no permiten a estudiantes acceder a programas en el nivel 5.
 - 4C incluye programas con validez académica y profesional para los que se necesita titulación 4A.
- Nivel 5. Tiene tres subniveles.
 - 5A. Certificado de Técnico Superior de FP y Técnico Profesional en Artes Plásticas y Diseño y Deportes.
 - 5B. Incluye certificados profesionales que no permiten a estudiantes acceder a programas en el nivel 6.
 - 5C incluye programas con validez académica y profesional para los que se necesita titulación 5A.
- Level 6. Un certificado de grado/licenciatura.
- Level 7. Un certificado de máster.
- Level 8. Un certificado para un programa de doctorado.

Marco Nacional de Cualificaciones de España (MECU)

Niveles MNC	Cualificaciones	Niveles MEC
8	<i>Doctorado</i>	8
7	<i>Máster</i>	7
6	<i>Grado</i>	6
5	<i>Técnico Superior de Formación Profesional</i>	5
4	<i>Bachillerato Técnico de Formación Profesional</i>	4
3	<i>Educación Secundaria Obligatoria Técnico profesional básico</i>	3
2	<i>2º curso de educación secundaria Formación profesional para alumnos/-as con necesidades especiales</i>	2
1	<i>Enseñanza primaria</i>	1

Fuente: adaptación del proyecto de Real Decreto del MECU

Sistema educativo español



Fuente: Eurydice (2018): *La estructura de los sistemas educativos europeos 2018/2019*.

	Nivel	Cursos	Edad	Años
Primario	1º ciclo	1-2	6-8	2
	2º ciclo	3-4	8-10	2
	3º ciclo	5-6	10-12	2
Secundario	1º ciclo	1-3	12-15	3
	2º ciclo	4	15-16	1
Vocacional Básico	FP básica	1-2	14-16	2
Secundario superior	Bachillerato			2
	FP intermedio			
Profesional	FP superior			2
Terciario	Licenciatura			4
	Maestría			2
	Doctorado			3

Fuente: Adaptación de la tabla del Sistema Educativo Portugués por nivel de educación anterior.

La educación primaria y secundaria son obligatorias en España. Los/-as niños/-as comienzan la educación primaria a los 6 años y la terminan a los 12 años. Se divide en 3 ciclos diferentes, cada uno de los cuales consta de dos cursos escolares. Para recibir un certificado de educación secundaria, el alumnado debe completar 6 grados.

La educación secundaria es generalmente para estudiantes de entre 12 y 16 años. Se divide en dos ciclos: el primer ciclo son el 1º, 2º y 3º curso, mientras que el segundo ciclo es el 4º curso. Antes de comenzar el 4º curso, el alumnado debe elegir entre educación general o profesional. La educación general les llevará a Bachillerato, mientras que la educación profesional les preparará para la FP de nivel intermedio.

Dentro de la Educación Secundaria Superior, hay dos opciones: educación secundaria superior (Bachillerato) y la educación profesional. Estos no forman parte de la educación obligatoria en el país. Bachillerato es para estudiantes de entre 16 y 18 años. Tiene tres ramas en función de los intereses de los estudiantes: a) Artes b) Humanidades y Ciencias Sociales y c) Ciencias y Tecnología. La Educación secundaria superior profesional tiene una amplia oferta de estudios, y suelen impartirse en escuelas de educación secundaria y centros de formación.

La educación terciaria superior se divide entre estudios universitarios y no universitarios. Los estudios universitarios pueden ser ofrecidos tanto por universidades públicas como privadas. Los estudios no universitarios, como la Educación secundaria superior profesional, se imparten en escuelas de educación secundaria y centros de formación. El alumnado también tiene la posibilidad de estudiar Artes Plásticas y Diseño y Educación Profesional Avanzada en el Deporte.

Un grado universitario tiene una duración de 180-240 créditos, mientras que un máster tiene 60-120 créditos ECTS y una duración de 1 o 2 años. Para ser admitido en un programa de doctorado, el alumnado debe tener un grado y un máster, habiendo completado 300 créditos ECTS.

Entidades encargadas de la certificación y acreditación

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) «es responsable de definir, elaborar y actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Ocupacionales - CNCP y las correspondientes unidades de competencia y módulos de aprendizaje, en cooperación activa con Actores de la FP» (Sancha & Gutiérrez, 2016: 41). Este Catálogo evalúa y certifica las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la educación no formal. La misión de INCUAL es lograr las metas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) está autorizada por el gobierno español para contribuir a la mejora del sistema educativo español a través del aseguramiento externo de la calidad. Lo hace con evaluación, certificación y acreditación. ANECA ayuda al personal a obtener los certificados de experiencia necesarios para certificar sus competencias profesionales.

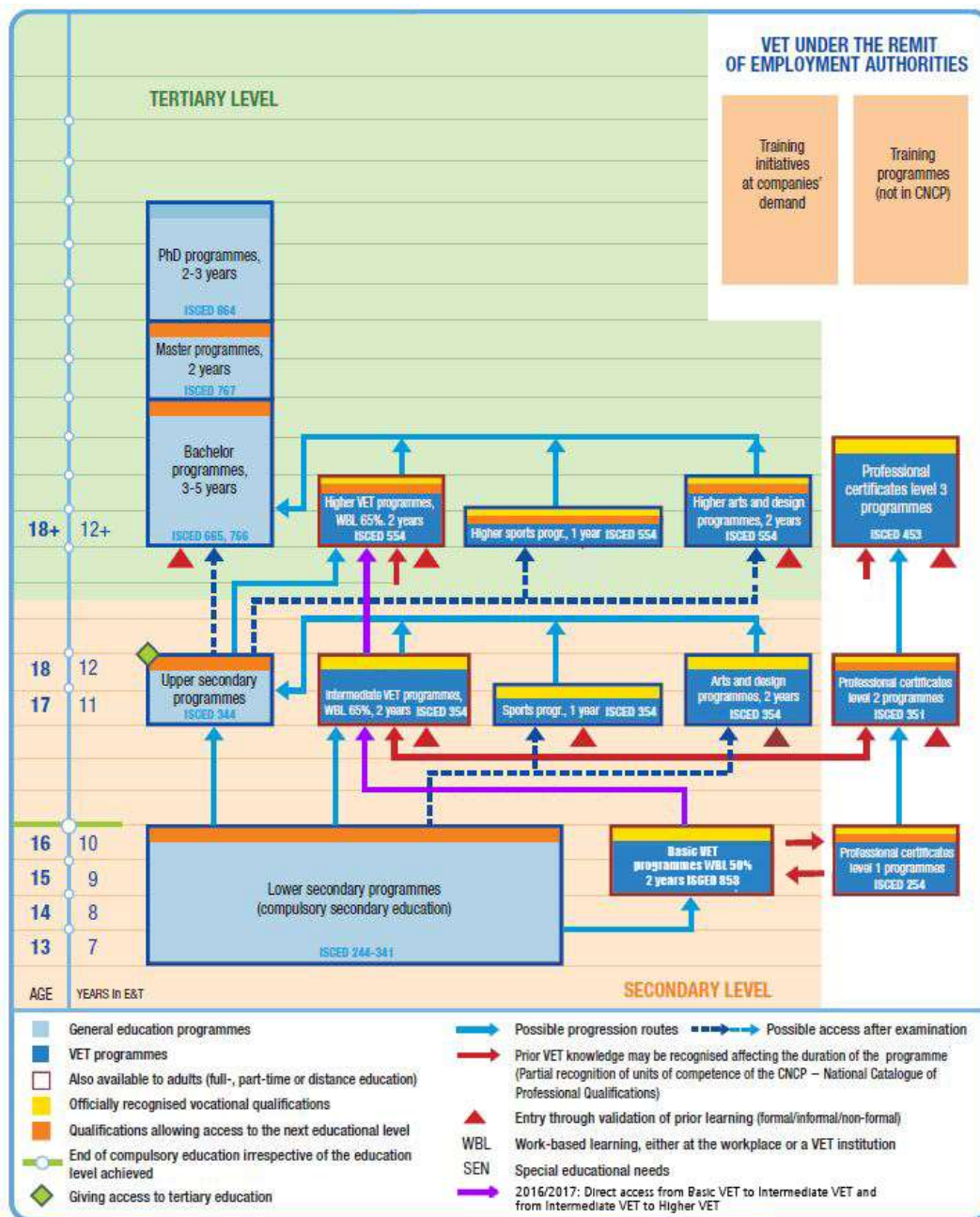
Acredita permite que una persona con experiencia profesional obtenga un certificado oficial cuando esa experiencia se ha adquirido a través de la educación no formal. Cada comunidad autónoma de España tiene su propio programa Acredita, siendo Acredita Andalucía en la región donde trabaja Caminos. Está dedicado a aquellas personas que residen en Andalucía. Tiene validez a nivel nacional y se realiza a través de convocatorias generales y específicas. Es posible adquirir dos tipos de titulación:

- Cualificación profesional completa. Una persona puede demostrar que tiene los conocimientos y las competencias de una ocupación en tres niveles,

dependiendo de su grado de conocimiento, autonomía y responsabilidad dentro de esa ocupación.

- Unidades individuales de una titulación profesional. Una persona puede demostrar que tiene ciertos conocimientos y competencias de una ocupación. Esto significa que una calificación completa estaría compuesta por varias unidades individuales.

Educación y formación profesional en España



Fuente: LOMCE – TodoFP

4.3.5. El proceso de reconocimiento de la formación de SymfoS como educación no formal en Reino Unido

Agencias reguladoras

Hay varias agencias que regulan las cualificaciones en el Reino Unido:

Ofqual para Inglaterra

CCEA para Irlanda del Norte

Qualification Wales para Gales

Scottish Qualifications Authority para Escocia

Aunque existen diferencias entre estas agencias, trabajan juntas siempre que sea posible. Por ejemplo, SQA está acreditada por Ofqual y en «Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, las condiciones son muy similares, aunque existen algunas diferencias que reflejan nuestra política, los contextos legislativos y nacionales. También hay condiciones que difieren entre los reguladores como resultado de las diferentes decisiones políticas de cada regulador» (Ofqual, 2020).

Estas agencias regulan todas las calificaciones, exámenes y evaluaciones, manteniendo los estándares apropiados y la confianza en el marco de calificaciones. Las calificaciones disponibles pueden ser académicas, vocacionales o relacionadas con habilidades y están agrupadas en niveles: 9 en total en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte y 12 en Escocia. Por ejemplo,

- GCSEs
- A levels
- AS levels
- Cualificaciones técnicas y profesionales

En Educación Superior, la Agencia de Garantía de Calidad (QAA) supervisa cómo las universidades, los colegios y los proveedores alternativos de educación superior del Reino Unido mantienen sus estándares y calidad académicos. El Marco de Cualificaciones de Educación Superior (FHEQ), publicado por la Agencia de Garantía de Calidad para la Educación Superior (QAA) describe los niveles de cualificación.

El Marco de calificaciones y créditos es un documento publicado de descriptores de nivel que las organizaciones utilizan para acreditar sus cursos y calificaciones en el nivel apropiado. Esto permite al alumnado, a los organismos adjudicadores, a las empresas y al público comprender la gama de conocimientos y habilidades necesarios para completar un nivel en particular. Los descriptores de nivel indican el resultado del aprendizaje y no se ocupan del proceso de aprendizaje, pero se utilizan para guiar el desarrollo de unidades, asegurando que el conocimiento y las habilidades del alumnado al completar un nivel particular cumplan con los estándares del QCF.

El programa Symfos se consideraría, dentro de este marco general, como una cualificación profesional.

Como se indicó anteriormente, estas calificaciones tienen diferentes niveles, que van desde el nivel de entrada hasta el nivel 8. Por ejemplo, una calificación profesional de nivel 2 es equivalente a un rango de aprobados en GCSE (el marco de calificación general utilizado en la educación formal hasta los 16 años) . Una calificación de nivel 3 es equivalente a un nivel A (utilizado en la educación formal para mayores de 16).

Todas las calificaciones profesionales constan de unidades, cada una de las cuales tiene un valor de crédito que permite al alumnado predecir aproximadamente cuánto tiempo estudiaría (1 crédito equivale aproximadamente a 10 horas de aprendizaje). Se otorga una calificación de certificado al alumnado con 13 a 36 créditos (aproximadamente 130 a 360 horas de aprendizaje). Un Diploma tiene un mínimo de 37 créditos (370 horas de aprendizaje). Por lo tanto, el título de la calificación revela el tamaño del aprendizaje y también revela el nivel de calificación y la materia que se estudió, es decir, el Diploma de nivel 3 en Symfos.

Órganos de adjudicación

Se ha creado una serie de organizaciones en todo el Reino Unido para acreditar el aprendizaje utilizando el marco anterior: OCN; Ciudad y gremios, ABC, etc.

Cada organización tendrá sus propios procesos que seguirán de cerca el marco de políticas nacionales. La información proporcionada en el sitio web de Symfos se utilizaría para identificar el nivel apropiado y luego se llevaría a cabo un proceso de monitoreo y verificación. El personal formador y evaluador debería obtener las calificaciones adecuadas según lo establecido por el organismo adjudicador.

Reconocimiento dentro de la educación superior

TAG: The Professional Association of Lecturers in Youth and Community Work (Asociación Profesional de Profesorado de Trabajo con Jóvenes y Comunitario)

es una organización miembro que representa los intereses de académicos, educadores e investigadores en el campo del trabajo con jóvenes y comunitario. La asociación apoya y representa a más de 250 educadores/-as en más de 50 instituciones y agencias en el Reino Unido (TAGPALYCW, 2020).

Un proceso de consulta descubrió que estas instituciones usarían elementos de SymfoS en sus cursos modulares y también orientaría al alumnado hacia las organizaciones que brindan la experiencia completa de calificación vocacional.

REFERENCIAS

Cedefop - Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2020). Avances en la política de educación y formación profesional en 2015-2019, Portugal. https://www.cedefop.europa.eu/files/developments_in_vocational_education_and_training_policy_in_2015-19_portugal.pdf

CEDEFOP - Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2017). “Análisis y descripción general de la evolución del marco nacional de cualificaciones en los países europeos. Informe anual 2016”

CEDEFOP - Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2014). Terminología de la política europea de educación y formación. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

CEDEFOP - Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2009). Acreditación y garantía de calidad en la educación y formación profesionales, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/568/4089_en.pdf

Comisión Europea, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte - EPALE (2020). Aprendizaje mixto en la educación escolar: pautas para el inicio del año académico 2020/21. Unión Europea. Disponible en: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/blended_learning_in_school_education_european_commission_june_2020.pdf

Comisión Europea (2009). Marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF).

Peres, P., Mesquita, A. y Pimenta, P. (2015). Guía práctica de e-Learning. Casos prácticos en organizaciones. Edición Vida Económica

https://www.a3es.pt/sites/default/files/Guiaio_para_PAPNCE_ministrado_a_distancia.pdf

<https://www.dgert.gov.pt/operadores-de-educacao-e-formacao-do-sistema-nacional-de-qualificacoes-snq - Vocational Education and Training Modalities>

<https://www.ipc.pt/ipc/unidade-curricular/educacao-nao-formal-com-populacoes-especificas/>

<https://www.uevora.pt/estudar/cursos/licenciaturas?curso=2327#plano-estudos>

<https://www.ess.ipp.pt/cursos/licenciatura>

https://wwwcdn.dges.gov.pt/sites/default/files/brochura_geq.pdf

https://www.ahrd.org/page/standards_on_ethics

<https://coachingfederation.org/code-of-ethics>

<https://www.bacp.co.uk>

<https://www.symfos.eu>



Organización coordinadora



Sozialwerk Dürerener Christen, Alemania

Contacto: Josef Loup
j.loup@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de

Organizaciones socias



Universidad de Gloucestershire, Reino Unido

Contacto: Richard Dobbs
rdobbs@glos.ac.uk
www.glos.ac.uk



Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria

Contacto: Paul Schober
paul.schober@hafelekar.at
www.hafelekar.at



Asociación Caminos, España

Contacto: Angela Pittl
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org



Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología de Andalucía, España

Contacto: Pedro Navarro Rull
secretario@colpolsoc-andalucia.org
www.colpolsoc-andalucia.org



Associação A3S, Portugal

Contacto: Carlota Quintão
associacao3s@gmail.com
www.a3s.webnode.pt



Instituto Politecnico Do Porto, Portugal

Contacto: Ana Luísa Martinho
anamartinho@iscap.ipp.pt
www.ipp.pt

Desarrollo del Trabajo con símbolos:

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





Organización coordinadora



Sozialwerk Dürener Christen, Alemania

Contacto: Josef Loup
j.loup@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de

Organizaciones socias



Universidad de Gloucestershire, Reino Unido

Contacto: Richard Dobbs
rdobbs@glos.ac.uk
www.glos.ac.uk



Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria

Contacto: Paul Schober
paul.schober@hafelekar.at
www.hafelekar.at



Asociación Caminos, España

Contacto: Angela Pittl
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org



Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología de Andalucía, España

Contacto: Pedro Navarro Rull
secretario@colpolsoc-andalucia.org
www.colpolsoc-andalucia.org



Associação A3S, Portugal

Contacto: Carlota Quintão
associacao3s@gmail.com
www.a3s.webnode.pt



Instituto Politecnico Do Porto, Portugal

Contacto: Ana Luísa Martinho
anamartinho@iscap.ipp.pt
www.ipp.pt

Desarrollo del Trabajo con símbolos:

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

