



www.symfos-youth.eu



SymfoS for Youthcare Blended-Learning-Ansatz

103



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



SYMFOS for Youth Care

BLENDED-LEARNING-ANSATZ



EINLEITUNG	2
TEIL 1 - SYMFOS KOMPETENZPROFIL FÜR BERATER	2
1.1. Cluster von Kompetenzen des SymfoS-Praktikers.....	3
1.2. SymfoS-Kompetenzen nach Clustern.....	4
1.3. Verhaltensindikatoren (nach Kompetenzen).....	6
TEIL 2 - PÄDAGOGISCHER RAHMEN	10
2.1. Blended-Learning (B-Learning), Pädagogische Merkmale.....	10
2.2. Terminologie des B-Learnings.....	12
2.3. SymfoS b-learning Kurs.....	14
TEIL 3 - LEHRPLANRAHMEN	18
3.1. Modul 1 - SymfoS B-Learning Rahmen.....	18
3.2. Modul 2 – Pädagogische Grundhaltung.....	20
3.3. Modul 3 - SymfoS-Methode.....	22
3.4. Modul 4- SymfoS Interventionen.....	24
3.5. Modul 5 – Praxis-Anwendungen.....	27
3.6. Modul 6 - Bewertung und Zertifizierung.....	28
TEIL 4 - ANWENDUNGEN UND ZERTIFIZIERUNG	30
4.1. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR).....	30
4.2. Zertifizierung.....	32
4.3. Nationale Akkreditierungen.....	33
4.3.1. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als nicht-formale Bildung in Österreich.....	33
4.3.2. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als nicht-formale Bildung in Deutschland.....	38
4.3.3. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als nicht-formale Bildung in Portugal.....	40
4.3.4. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als nicht-formale Bildung in Spanien.....	49
4.3.5. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als nicht-formale Bildung in Großbritannien.....	55
REFERENZEN	59

EINLEITUNG

IO3 zielt darauf ab, den SYMFOS FOR YOUTH CARE BLENDED LEARNING ANSATZ ZU etablieren. Dieser Output legt die Grundlage für die Entwicklung eines SymfoS for Youth Blended-Learning Kurses. Er repräsentiert die Projektkonzeptionen und Optionen, die der Implementierung eines Blended-Learning-Programms zugrunde liegen, das sich auf die Entwicklung von Kompetenzen und die Zertifizierung von SymfoS-Praktikern in der Jugendarbeit konzentriert.

Basierend auf der Erstellung eines Kompetenzprofils für SymfoS for Youth Care (SFYC) Berater und auf einem pädagogischen Rahmen für Blended-Learning, entwickelte das SFYC-Projekt innerhalb dieses intellektuellen Outputs ein B-Learning-Kurscurriculum. Struktur und Lernpfad wurden definiert, um die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen einer SFYC-Fachkraft zu ermöglichen.

Am Ende wird die Akkreditierung und Zertifizierung für jedes Partnerland angesprochen.

TEIL 1 - SYMFOS KOMPETENZPROFIL FÜR BERATER

Das Herzstück der Curriculumentwicklung ist das Kompetenzprofil. Dieses Profil identifiziert die Kompetenzen, die SymfoS-BeraterInnen haben sollten, um zertifiziert zu werden. Es stellt die Kursergebnisse dar (*was und wie sollte der Trainee nach Abschluss des Kurses tun können?*) und ist aus diesem Grund die Referenzbasis für den gesamten nachfolgenden pädagogischen Dekonstruktionsprozess: pädagogische Strategie, pädagogischer Weg, pädagogische Ergebnisse, Inhalte, pädagogische Aktivitäten und Ressourcen.

Dieses Profil bezieht sich auf die spezifischen Kompetenzen des SymfoS-Beraters/-Praktikers und erfordert eine vorherige Zertifizierung und/oder eine starke Erfahrung in der Jugendhilfeberatung. Als Ergebnis einer europäischen Partnerschaft soll dieser Rahmen für das Kompetenzprofil gleichzeitig in Verbindung mit den nationalen Praktiken der Berufsausübung und den ethischen Kodizes der einzelnen Länder verwendet werden.

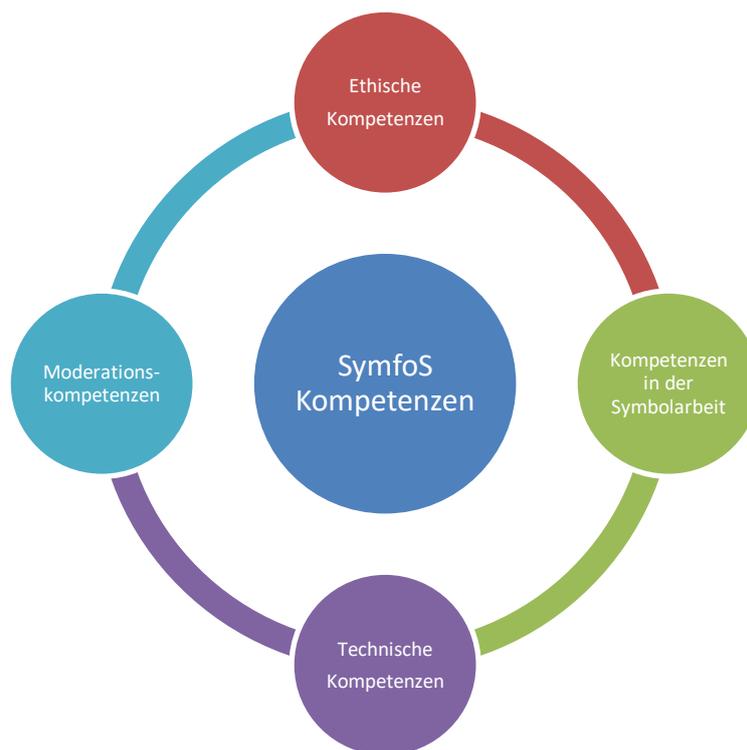
Für einen logischen Überblick über das SymfoS-Kompetenzprofil und in Anbetracht der Tatsache, dass Kompetenzen sehr komplexe Elemente sind [das Ergebnis einer Kombination aus mehreren Komponenten (wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen,

Erfahrung, Motivationen oder Eigenschaften), die in einem spezifischen Verhalten (einzigartig in Raum und Zeit) explizit werden], präsentieren wir es in 3 verschiedenen Ebenen der hierarchischen Spezifikation: (1) Cluster von Kompetenzen; (2) Kompetenzen nach Clustern (mit Beschreibung); und (3) Verhaltensindikatoren nach Kompetenzen.

1.1. Cluster von Kompetenzen des SymfoS-Praktikers

Im Folgenden wird der generische Ansatz des SymfoS-Kompetenzprofils zusammengefasst, indem die Kompetenzen nach "Clustern" (ähnliche Kompetenzen, die sich auf ein gemeinsames Verhaltens-Output-Set beziehen) organisiert werden.

Abbildung 1 - SymfoS-Kompetenz-Cluster



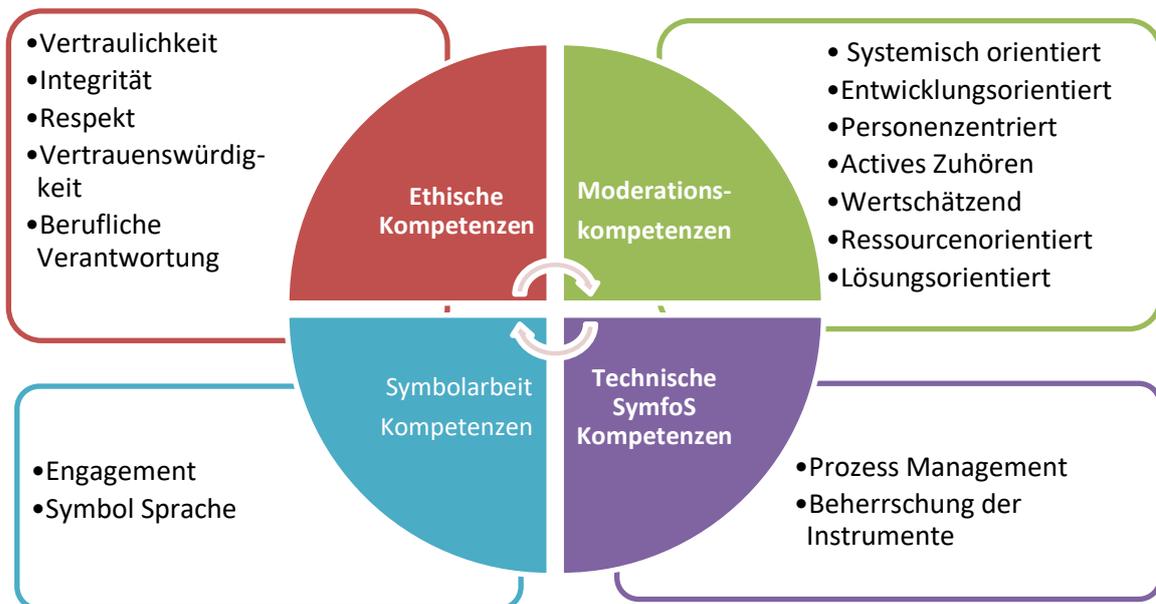
1. **Ethische Kompetenzen** | Diese Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, sich der Werte und professionellen Standards von SymfoS bewusst zu sein und diese angemessen auf den Beratungsprozess von SymfoS anzuwenden.
2. **Moderationskompetenzen** | Diese Kompetenzen beziehen sich auf die SymfoS-übergreifenden Schlüsselkompetenzen zur Durchführung eines SymfoS-Beratungsprozesses.

3. **Kompetenzen in der Symbolarbeit** | Diese Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, körperliche Symbole als Sprache und Kernressource des SymfoS-Beratungsprozesses zu nutzen.
4. **Technische Kompetenzen** | Diese Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, die SymfoS-Methode anzuwenden und die SymfoS-Werkzeuge richtig einzusetzen.

1.2. SymfoS-Kompetenzen nach Clustern

Jeder Cluster repräsentiert eine hochgradig zusammenhängende Menge von Kompetenzen, die eine detailliertere Sicht auf das Profil des SymfoS-Beraters ausdrücken. Abbildung 2 veranschaulicht diesen tieferen Einblick, und die nachfolgende Beschreibung definiert die Kompetenzen jedes Clusters.

Abbildung 2 - SymfoS-Kompetenzen (nach Clustern)



1. Ethische Kompetenzen

- 1.1. **Vertraulichkeit** | Zum Schutz und zur Sicherheit der Kundeninformationen, zur Wahrung der Privatsphäre,
- 1.2. **Integrität** | Gewährleistung von Moral, Ehrlichkeit und Fairness in jedem Schritt der Praxis

- 1.3. **Respekt** | Gewährleistung der Rechte, der Würde und des Wertes des Kunden zu jedem Zeitpunkt der Arbeit, unter Berücksichtigung der kulturellen und individuellen Unterschiede sowie deren Auswirkungen auf Werte, Einstellungen und Meinungen.
- 1.4. **Vertrauenswürdigkeit** | Dem Klienten Rollen, Ziele und Methoden der Praxis zu verdeutlichen, wobei das Vertrauen des Klienten in den Praktiker stets gewürdigt wird, indem eine professionell verantwortliche und zuverlässige Beziehung aufgebaut wird.
- 1.5. **Berufliche Verantwortung** | Die Praxis auf das primäre Interesse des Klienten ausrichten und sich zu hervorragender Leistung verpflichten, als Garantie dafür, ständig auf persönliche Einschränkungen oder Umstände zu achten, die die Praxis oder die zwischenmenschliche Beziehung in der beruflichen Praxis beeinträchtigen, in Konflikt damit geraten oder stören könnten.

2. Moderationskompetenzen

- 2.1. **Systemisch orientiert** | Die Fähigkeit, Menschen und Situationen als komplexe und ganzheitliche Systeme zu betrachten, die aus voneinander abhängigen Elementen innerhalb eines größeren Umfelds bestehen, mit dem interagiert wird.
- 2.2. **Entwicklungsorientiert** | Die Fähigkeit, den Klienten auf eine Überzeugung und Handlungsplanung in Richtung einer verbesserten zukünftigen Situation zu orientieren.
- 2.3. **Personenzentriert** | Die Fähigkeit, die Autonomie, die Fähigkeiten, den Willen und die Selbstbestimmung des Klienten in den Mittelpunkt des Beratungsprozesses zu stellen.
- 2.4. **Aktives Zuhören** | Die Fähigkeit, sich ganz auf die verbale und nonverbale Kommunikation des Klienten zu konzentrieren und verbal oder nonverbal in einer überlegten Weise zu antworten.
- 2.5. **Wertschätzend** | Die Fähigkeit, alles, was die Klienten haben und teilen, innerhalb des Beratungsprozesses wertzuschätzen
- 2.6. **Ressourcenorientiert** | Die Fähigkeit, Ressourcen zu identifizieren und zu mobilisieren
- 2.7. **Lösungsorientiert** | Die Fähigkeit, sich auf die Identifizierung positiver Ergebnisse, Strategien und Pläne zur Bewältigung einer herausfordernden

Situation zu konzentrieren, anstatt sich auf die Situation - das Problem - zu konzentrieren.

3. Symbolarbeitskompetenzen

- 3.1. **Engagement** | Die Fähigkeit, den Klienten in den symbolischen Arbeitskontext des SymfoS-Beratungsprozesses einzubeziehen.
- 3.2. **Symbol Sprache** | Die Fähigkeit, Symbole als erweiterte und alternative Kommunikationsstrategie zu verwenden, wobei eine breitere konzeptionelle Darstellung von Ideen, Bedeutungen, Gefühlen und Emotionen geschätzt wird.

4. Technische SymfoS Kompetenzen

- 4.1. **Prozessmanagement** | Die Fähigkeit, die Methode (Schritte und Peer-Buddy-System) zu nutzen, um den Beratungsprozess zu verbessern und seine Ziele zu unterstützen.
- 4.2. **Beherrschung der Instrumente** | Die Fähigkeit, das am besten geeignete SymfoS-Tool auszuwählen und es als Unterstützung für die Ziele der jeweiligen Sitzung richtig einzusetzen.

1.3. Verhaltensindikatoren (nach Kompetenzen)

Verhaltensindikatoren stellen die beobachtbare Leistung einer Kompetenz dar. Im Folgenden stellen wir Verhaltensindikatoren für jede Kompetenz des Kompetenz-Clusters vor.

1. Ethische Kompetenzen

1.1. Vertraulichkeit

- Alle mit dem Kunden und dem Beratungsprozess verbundenen Informationen zu schützen und zu sichern;
- Den Kunden im Voraus über die Vertraulichkeit und den Schutz der Privatsphäre zu informieren.

1.2. Integrität

- Ein hohes Maß an Ehrlichkeit gegenüber dem Klienten zu jedem Zeitpunkt des Beratungsprozesses und in allen Aspekten der Arbeit des Beraters zu wahren;
- Achten Sie auf Interessenkonflikte;

- Kohärent und konsistent mit dem Klienten und während des Beratungsprozesses zu sein;
- Schwere Entscheidungen zu treffen und wirklich Optionen und Konsequenzen zu kommunizieren.

1.3. Respekt

- Die Würde, Rechte und Grenzen des Kunden jederzeit zu berücksichtigen;
- Das Recht des Kunden anzuerkennen, zu entscheiden, welche Informationen er zu jedem Zeitpunkt des Prozesses weitergeben möchte;
- Die Geschlechtsidentität, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, nationale Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, (Un-)Fähigkeiten, Sprache, Alter, kulturelle, sozioökonomische oder andere individuelle Faktoren des Kunden vollständig zu respektieren;
- Die Optionen des Kunden zu respektieren,

1.4. Vertrauenswürdige Beziehung und Vertrauenswürdigkeit

- Den Klienten alle Informationen über den Beratungsprozess und die Methoden von SymfoS zur Verfügung zu stellen;
- Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zum Kunden und eine offene und gradlinige Kommunikation;
- Den Kunden vor Beginn des Prozesses darüber zu informieren, dass er jederzeit von der Teilnahme zurücktreten kann;
- Sicherstellen, dass der Klient die Beratungsbeziehung als einen sicheren und verlässlichen Kontext empfindet;
- Die Klienten zu ermutigen, jegliche Bedenken bezüglich des Beratungsprozesses zum frühestmöglichen Zeitpunkt vorzubringen, alle Bedenken sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls zu versuchen, sie zu lösen.

1.5. Berufliche Verantwortung

- Einen SymfoS-Beratungsprozess nur nach informierter Zustimmung zu beginnen, die frei von Zwang oder Druck ist (im Falle eines Kindes/Minderjährigen eine informierte Zustimmung eines Elternteils oder Erziehungsberechtigten);

- Den SymfoS-Beratungsprozess zu beenden, wenn das Ziel der Intervention erreicht ist oder es nicht erwartet wird, dass es durch die SymfoS-Intervention zu erreichen ist;
- Sich zu kontinuierlichem Lernen und dem Streben nach Spitzenleistungen zu verpflichten;
- Sicherstellen, dass die Arbeit innerhalb der Grenzen der eigenen Kompetenz und innerhalb der Grenzen des eigenen Fachwissens erfolgt;
- Sich mit anderen Fachleuten und Institutionen zu beraten, auf sie zu verweisen oder mit ihnen zusammenzuarbeiten, soweit dies zum Wohle der Kunden erforderlich ist;
- Persönliche Einschränkungen oder Umstände zu erkennen, die die Beratungspraxis oder eine berufliche Beziehung beeinträchtigen, mit ihr in Konflikt geraten oder sie stören können;
- SymfoS-Prozess nur dann professionell entwickeln, wenn er zertifiziert ist (Ausbildung und Erfahrung).

2. Beratungskompetenzen

2.1. Systemisch orientiert

- Den Klienten ganzheitlich zu betrachten (die ganze Person);
- Das Problem/Ziel des Kunden ganzheitlich anzugehen;
- Lösungen und Aktionspläne in einer ganzheitlichen Perspektive zu betrachten.

2.2. Entwicklungsschwerpunkte

- Kontinuierliches Lernen, Veränderung und Entwicklung als Grundüberzeugung anzunehmen;
- Die Zukunftsperspektive des Kunden zu fördern;
- Den Glauben des Klienten an seine Möglichkeit der Veränderung und Entwicklung zu fördern.

2.3. Personenzentriert

- Die Interessen, Werte und die Selbstbestimmung des Klienten immer als Hauptelement des Beratungsprozesses zu haben;
- Den Kunden als Eigentümer seines eigenen Entwicklungsprozesses zu ermächtigen;
- Die Würde der Person zu jeder Zeit zu wahren.

2.4. Aktives Zuhören

- Auf die gesamte (verbale und nonverbale) Kommunikation des Kunden zu achten;
- Um Klärung zu bitten, um ein vollständiges Verständnis jeder Nachricht zu gewährleisten;
- Gewährleistung von (verbalem und/oder nonverbalem) Feedback an den Kunden;
- Sich in den Inhalt und das Format (Emotionen) der Nachricht einfühlen.

2.5. Wertschätzend

- Jede Information, die Kunden mitteilen, berücksichtigen und wertschätzen;
- Die Perspektiven der Kunden zu akzeptieren;
- Positive Elemente zu fokussieren und zu verstärken.

2.6. Ressourcenorientiert

- Dem Kunden die Identifizierung seiner Ressourcen zu erleichtern;
- Kunden zu unterstützen, ihre Ressourcen wertzuschätzen;
- Den Kunden zu helfen, zu visualisieren, wie sie ihre Ressourcen mobilisieren können.

2.7. Lösungsorientiert

- Den Beratungsprozess konsequent auf ein positives Ergebnis für den Klienten hinführen;
- Kunden bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen zu unterstützen;
- Die Resilienz der Kunden zu fördern;
- Die positive Einstellung der Klienten zu verbessern, wenn sie auf Situationen zugehen.

3. Symbolarbeitskompetenzen

3.1. Engagement

- Die Symbolarbeit als ein Schlüsselwerkzeug für die Beratungspraxis zu begreifen;
- Das Engagement des Kunden in der Symbolarbeit zu erleichtern.

3.2. Symbol Sprache

- Die Verwendung von Symbolen als Schlüsselwerkzeug zur Verbesserung der Kommunikation in der Beratungspraxis;
- Den Klienten den Umgang mit Symbolen und Symbolsprache zu erleichtern;

- Aufmerksam sein für die Botschaften innerhalb der symbolischen Kommunikation des Klienten:
- Die Grenzen der Symbologie des Kunden zu respektieren.

4. Technische Kompetenzen von SymfoS

4.1. Prozess-Management

- Die SymfoS-Methode als Rahmen für den Beratungsprozess zu verwenden;
- Die Ressourcen der SymfoS-Methode anzupassen, um jeden Beratungsprozess zu verbessern, insbesondere;
- Im Rahmen des Beratungsprozesses die Schritte der SymfoS-Methode zu befolgen;
- Das Peer-Buddy-System zu mobilisieren, wann immer es angebracht ist, um den Beratungsprozess zu potenzieren.

4.2. Beherrschung der Instrumente

- Das geeignetste SymfoS-Tool für jeden Zweck und Kontext auszuwählen;
- So verwenden Sie jedes SymfoS-Werkzeug richtig.

TEIL 2 - PÄDAGOGISCHER RAHMEN

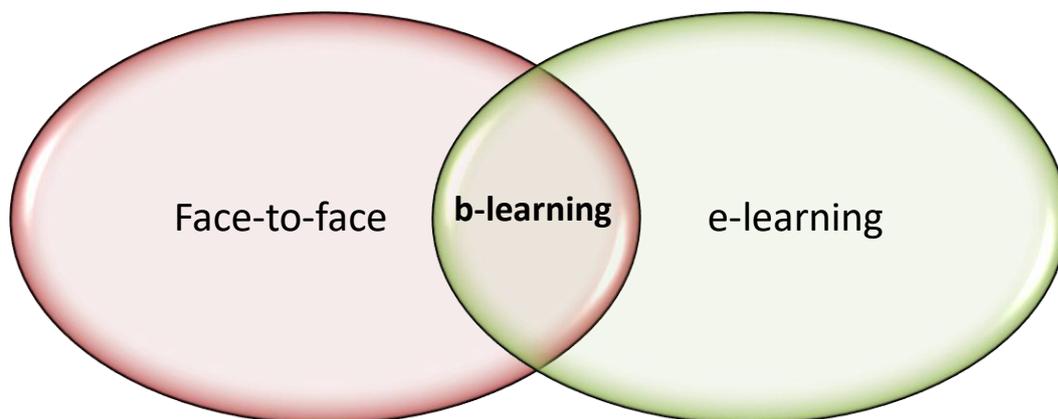
2.1. B-Learning, Pädagogische Merkmale

Einzelpersonen betreiben Erwachsenenbildung aus einer Vielzahl von Gründen: um ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern, sich beruflich weiterzuentwickeln und übertragbare Fähigkeiten zu erwerben. Die Erwachsenenbildung, als ein Ansatz der Andragogik, versucht den Erwachsenen zu verstehen, indem sie psychologische, biologische und soziale Aspekte berücksichtigt. Andragogik unterscheidet sich von Pädagogik im Vergleich zu konservativen pädagogischen Modellen.

Blended Learning (b-learning) ist ein Training, das Trainingseinheiten im Face-to-Face- und E-Learning-Kontext integriert. Laut Peres, Mesquita und Pimenta (2015) tauchte der Begriff b-learning im amerikanischen Business-Kontext zu Beginn des 21. Jahrhunderts auf. Als "gemischtes Bildungs- und Trainingsmodell" (Peres, Mesquita & Pimenta, 2015, S. 24) wurde B-Learning für die meisten Kontexte positiv aufgenommen. Laut den Autoren impliziert die Annahme von Lernmodellen, die sich auf B-Learning-Modalitäten

konzentrieren, "das Bewusstsein, dass der Lehr- und Lernprozess vermutlich reichhaltig und komplex ist und dass es eine Myriade von Methoden und Werkzeugen gibt, die in Bildungs- und Ausbildungskontexte integriert werden können" (Peres, Mesquita und Pimenta, 2015, S. 26).

Abbildung 3 - Blended-Learning-Ansatz



Dies ist ein flexibler Ansatz, der in den Zeiten der Pandemie, die wir erleben, noch relevanter ist. Laut der Europäischen Kommission (EPALE, 2020) sogar noch mehr, aufgrund der COVID-19-Krise, die sich auf die Organisation der Bildungs- und Ausbildungssysteme auswirkt. Schulen, Ausbildungszentren und Hochschulgemeinschaften mussten "unter neuen Umständen, die eine vorausschauende Planung und ständige Flexibilität erfordern", zu ihren Aktivitäten zurückkehren. In diesem globalen Kontext scheint B-Learning als hybrider Ansatz, der Lernen vor Ort mit Fernunterricht, einschließlich Online-Lernen kombiniert, eine Wahl für Lehrer und Trainer zu sein. Blended Learning ist ein flexibles Modell, das den Lernfortschritt eines Kurses unterstützen kann, ohne dass sich Lehrer/Trainer und Lernende/Trainees immer im selben physischen Raum aufhalten müssen.

In diesem B-Learning-Kontext ist die Rolle des Tutors/trainers sehr wichtig und unterscheidet sich von einem herkömmlichen Trainingskurs für Erwachsene. Der Tutor muss die Auszubildenden beim Erreichen eines Lernerfolgs anleiten, indem er Unterstützung und Klarstellung bietet, wenn dies notwendig ist. Deshalb wird erwartet, dass diese Fachleute spezifischere Kompetenzen haben als die traditionellen Trainer: Orientierung, Kommunikation, zwischenmenschliche Kompetenzen, hohe Motivation,

Offenheit für Online-Training, Grundkenntnisse über Technologien und Beherrschung der Inhalte. Der Tutor sollte also die Sensibilität haben, die Momente der "Abwesenheit" der Auszubildenden in der Entwicklung des formativen Aktes zu verstehen. Besonders wenn es sich um einen Online-Kontext handelt, sollte sich der Tutor der Teilnahme der Auszubildenden an den vorgeschlagenen Aktivitäten bewusst sein und versuchen, Fragen und Zweifel zu interpretieren.

Der Kursteilnehmer in B-Learning-Kursen sollte eine äußerst aktive Rolle im Prozess der Entwicklung seines Lernens einnehmen. Er sollte seine Zweifel und Fragen eifrig stellen, um der Forschung und dem Selbsttraining den Vorrang zu geben; aktiv an den vom Tutor vorgeschlagenen Aktivitäten teilnehmen und mit seinen Kollegen zusammenarbeiten. Der Auszubildende in einem B-Learning-Kontext muss auch wissen, wie er die verfügbaren technologischen Ressourcen nutzen kann, um den Lernerfolg zu fördern.

Die Europäische Kommission (EPALE, 2020) ist der Ansicht, dass der B-Learning-Ansatz eine sorgfältige Berücksichtigung des pädagogischen Ansatzes erfordert. In der Tat erfordert er Entscheidungen darüber, wie und wann die verschiedenen Umgebungen am besten für unabhängiges Lernen, kollaboratives Erforschen, soziale Interaktion und praktische Anwendung genutzt werden. Es ist bereits sehr anerkannt, dass Blended Learning mehrere Vorteile haben kann, wie z. B.:

- i. Der Auszubildende ist ein aktiverer Akteur auf seinem Lernweg;
- ii. Der Trainer ist nicht der einzige Vermittler;
- iii. Das Lernen kann individueller gestaltet werden;
- iv. die Autonomie, Motivation und Handlungsfähigkeit der Lernenden zu erhöhen;
- v. Die Ausbildung basiert auf Lernen und nicht auf Inhalten;
- vi. Das Lernen kann experimenteller sein.

2.2. Terminologie des B-Learnings

Im Folgenden stellen wir einige wesentliche Begriffe des B-Learnings vor.

TERMINOLOGIE	DEFINITION
Erwachsenenbildung	Erwachsenenbildung bezieht sich auf eine Reihe von formalen und informellen Lernaktivitäten, sowohl allgemeiner als auch beruflicher Art, die von Erwachsenen

	nach Abschluss der allgemeinen und beruflichen Bildung durchgeführt werden
Blended-learning - B-learning	Blended Learning (b-learning) ist ein Training, das Trainingseinheiten im Face-to-Face- und E-Learning-Kontext integriert
Kompetenz	Kompetenzen umfasst die Gesamtheit von Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen, beruflichen Qualitäten und Verhaltensweisen, die technisches Wissen mobilisieren und das Handeln bei der Lösung von Problemen ermöglichen und eine hohe berufliche Leistung fördern
Lernziele	Lernziele sind prägnante Beschreibungen der übergeordneten Ziele oder Zwecke einer Lerneinheit (eines Programms, eines Moduls oder sogar einer einzelnen Vorlesung oder eines Seminars)
Modul	Kurse in der Erwachsenenbildung bestehen aus Trainingsmodulen, die sich aus größeren thematischen Lernbereichen zusammensetzen
Lektion	Jedes Modul ist in aufeinanderfolgende Lektionen gegliedert, die jeweils spezifische Lernziele haben
Online-Lektion	Eine Unterrichtseinheit, die in einem virtuellen Klassenzimmer abgehalten wird und Lektionen enthält, die das Lernen und den Erwerb von Kompetenzen erleichtern
Face-to-Face (F2F) Unterricht	Face-to-Face-Unterricht ist der Schlüsselmoment, um in den Kurs einzusteigen und Ihre Lernkollegen und das Schulungsteam kennenzulernen
Forum	Viele Online-Kurse haben die Komponente eines Online-Forums für Diskussionen über den Kurs und zur Förderung der Gemeinschaft - geben Sie den Teilnehmern die Möglichkeit, Diskussionen im Forum zu moderieren (oder zu leiten).

2.3. SymfoS B-learning Kurs

Basierend auf den zuvor vorgestellten grundlegenden Ansätzen, konzentriert sich der Blended Learning SymfoS-Kurs auf einen erfahrungsbasierten Lernansatz. Alle Kurse konzentrieren sich auf die Förderung der Entwicklung und Anwendung von Kompetenzen und Fertigkeiten. Das Ziel ist es, den Transfer von Wissen bezüglich Erfahrung und Arbeitskompetenzen in verschiedenen Bereichen zu unterstützen. Der Transfer von Wissen, das in einer erfahrungsbasierten Lernumgebung geschaffen wird, in die berufliche Praxis zu übertragen ist grundlegend für die Effektivität des Trainingsprozesses. Das kompetenzbasierte SymfoS Curriculum beschreibt die Kompetenzen, die entwickelt werden sollen, um SymfoS-Praktiker auf eine bessere aktuelle und zukünftige Anwendung der SymfoS-Methode mit jungen Menschen vorzubereiten. Mit dem Begriff "Kompetenzen" beziehen wir uns auf eine Kombination von Werten, Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen, die Praktiker sowohl individuell als auch kollektiv befähigen können, ihr Wissen zu vertiefen, zu aktualisieren und zu erweitern.

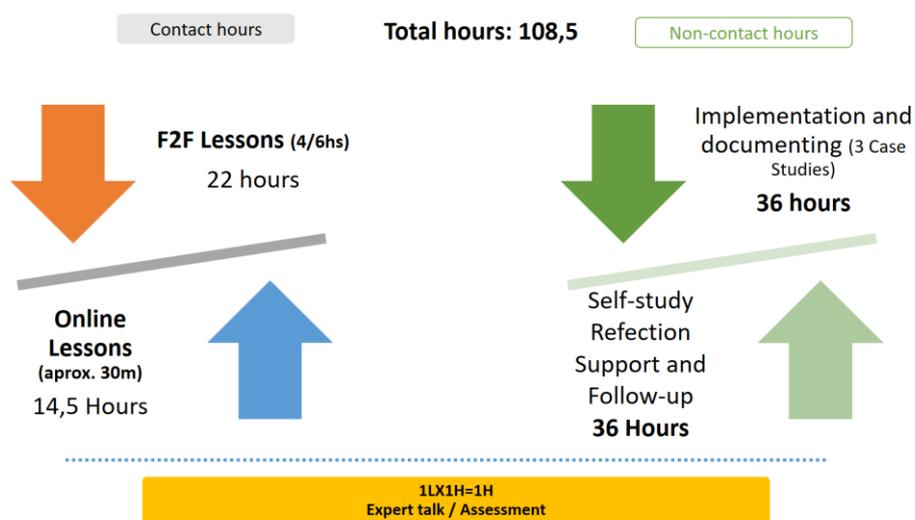
Abbildung 4 - *SymfoS Blended Learning-Ansatz*



Das Kursdesigns wurde entwickelt, um den kommunikativen Austausch der SymfoS-Praktiker zu unterstützen. Es werden von Anfang an spezifische Anlässe für die Peer-to-Peer-Kommunikation geschaffen (z. B. durch einen Einführungstag zu Beginn des B-Learning-Kurses, Threads und Kommentare in den Foren etc.) Außerdem werden die Lernenden ermutigt, ihre bisherigen Erfahrungen und ihr neues Wissen in den Foren zu teilen und so innovative Lösungen zu schaffen oder Good-Practice-Beispiele zu sammeln. Interaktive Multimedia-Elemente wie praxisorientierte Videos, Animationen und Diagramme, die auf den Erfahrungen der Berater aufbauen, sind in den B-Learning-Kurs integriert. Pädagogische und technische Unterstützung sind wichtige Elemente bei der Bereitstellung von qualitativ hochwertigem E-Learning. Durch lernerorientierte Unterstützung kann der Online-Kurs effektiv und vielfältig genutzt werden. Da sich die Zielgruppe aus technisch mehr oder wenig versierten Personen zusammensetzt, die nicht routinemäßig mit Computern umgehen, sind die Elemente des Kurses so einfach wie möglich gehalten.

In Bezug auf die Betriebsart wird der SymfoS b-Lernpfad überblendet, d.h. der Auszubildende kann kombinieren:

- Seinen eigenen Lernrhythmus, indem er jede Lektion immer dann bearbeitet, wenn es ihm am besten passt; die Lektion in seinem eigenen Tempo durchläuft und die Lektion so oft er möchte durchgeht; mit
- einer soziale Interaktion. Jeder Trainee wird sich mit SymfoS-Praktikern und -Trainern sowie mit seinen Lernkollegen treffen und üben. Diese Lerngemeinschaft wird den Trainee bei Bedarf unterstützen und die SymfoS-Methode persönlich mit ihm entlang seines Lernprozesses üben.



Das Programm besteht aus sechs verschiedenen **Modulen**, die unterschiedliche Ziele verfolgen:

- Modul 1 | **SymfoS B-Learning Rahmen** dient dazu, den Teilnehmer mit dem SymfoS-Rahmen sowie mit dem B-Learning-Ansatz des Kurses vertraut zu machen;
- Das Modul 2 | **Grundlegende Ansätze** konzentriert sich darauf, den Auszubildenden die Grundlagen des SymfoS-Beratungsprozesses bewusst zu machen;
- Modul 3 | **SymfoS-Methode** hat den Zweck, den Schulungsteilnehmer mit den Hauptmerkmalen und Phasen der SymfoS-Methode vertraut zu machen;
- Das Modul 4 | **SymfoS Tools** zielt darauf ab, den Teilnehmer mit den wichtigsten SymfoS-Interventionen vertraut zu machen;

- Das Modul 5 | **Konkrete Anwendungsfelder** zielt darauf ab, dem Auszubildenden näher zu bringen, in welchen Bereichen und für welche Ziele SymfoS eingesetzt werden kann;
- Das Modul 6 | **Bewertung und Zertifizierung** hat das Ziel, den Auszubildenden zu einer vollständigen Anwendung des SymfoS-Ansatzes zu befähigen, sowie seine Kompetenz als SymfoS-Practitioner zu bewerten und zu zertifizieren.

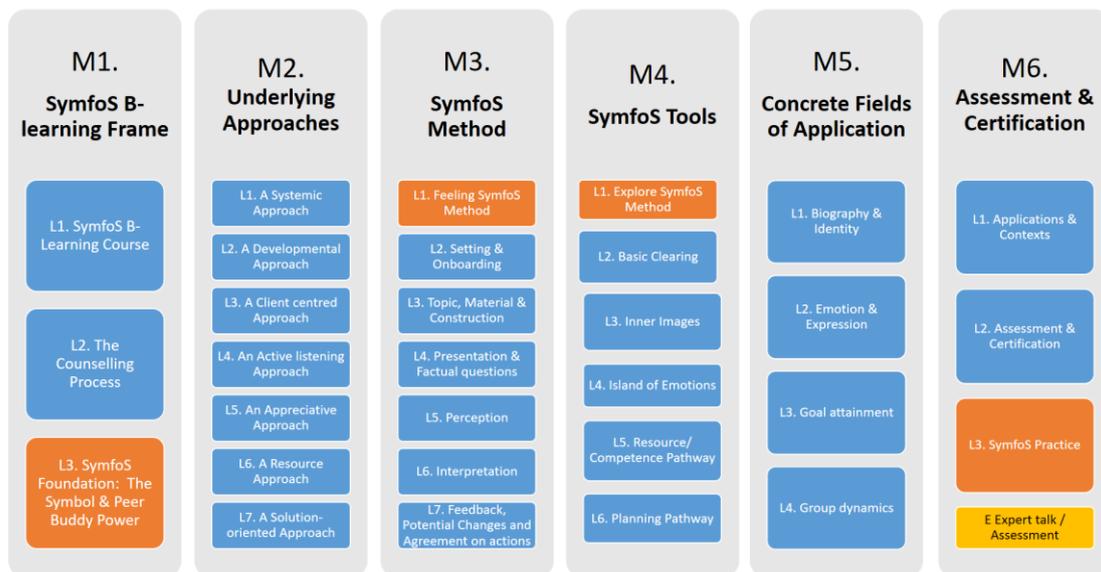
Jedes Modul ist dann in aufeinanderfolgende **Lektionen** gegliedert, von denen jede bestimmte Lernziele verfolgt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Teilnehmer keine Lektion verpassen (weder online noch persönlich) und dass sie immer die Reihenfolge der Kursstruktur einhalten (die den logischen Lernweg darstellt). Face-to-Face-Unterricht ist der Schlüsselmoment für den Einstieg in den SymfoS-Ansatz. Nur in der Face-to-Face-Situation kann der Kursteilnehmer die Kraft der Symbole und der Methode spüren und sich effektiv mit den physischen Werkzeugen von SymfoS vertraut machen. Deshalb sind die Face-to-Face-Lektionen obligatorisch. In den Online-Lektionen werden zu Beginn jeder Lektion die Lernziele vorgestellt, so dass die Teilnehmer ihren Lernfokus richtig ausrichten können. In jeder Lektion wird es eine Multimedia-Ressource, eine schriftliche Ressource und einige Aktionsübungen geben, um das Beste aus jedem Lernschritt zu machen. Am Ende jeder Lektion wird auch ein Forum zur Verfügung stehen, in dem die Teilnehmer alle ihre (inhaltlichen oder technischen) Fragen stellen und sowohl mit den anderen Teilnehmern als auch mit dem SymfoS-Schulungsteam interagieren können.

Es wird erwartet, dass der **Blended-Learning-Teilnehmer** eine sehr aktive Rolle im Online-Lernprozess einnimmt.

- Zeitmanagement;
- Prioritäten-Management;
- Persönliche Organisation;
- Verbindlichkeit;
- Selbstmotivation; und
- Die Suche nach Lösungen für alle Schwierigkeiten, die dabei auftreten können, wird ein entscheidender Faktor für Ihren Erfolg in diesem Lern- und Zertifizierungsprozess sein.

TEIL 3 - LEHRPLANRAHMEN

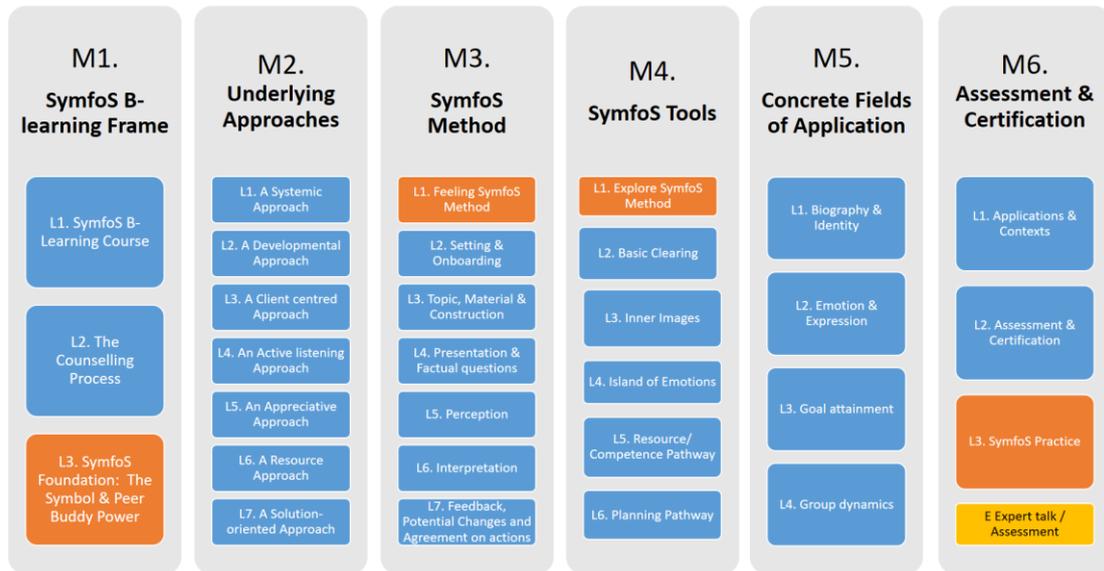
Der curriculare Rahmen des SymfoS B-Learning-Kurses ist in 6 Modulen organisiert. Jedes Modul besteht aus mehreren Lektionen: Online-Lektionen (in blau in der Abbildung) und Face-to-Face (F2F)-Lektionen (in orange in der Abbildung).



Danach werden wir jede Lektion nach Modulen mit der Art der Lektion (online oder F2F) und den Lernzielen vorstellen.

3.1. Modul 1 - SymfoS B-Learning Rahmen

Modul 1 | **SymfoS B-Learning Rahmen** dient dazu, den Teilnehmer mit dem SymfoS-Rahmen sowie mit dem B-Learning-Ansatz dieses Kurses vertraut zu machen;



M1. SymfoS B-Learning Rahmen

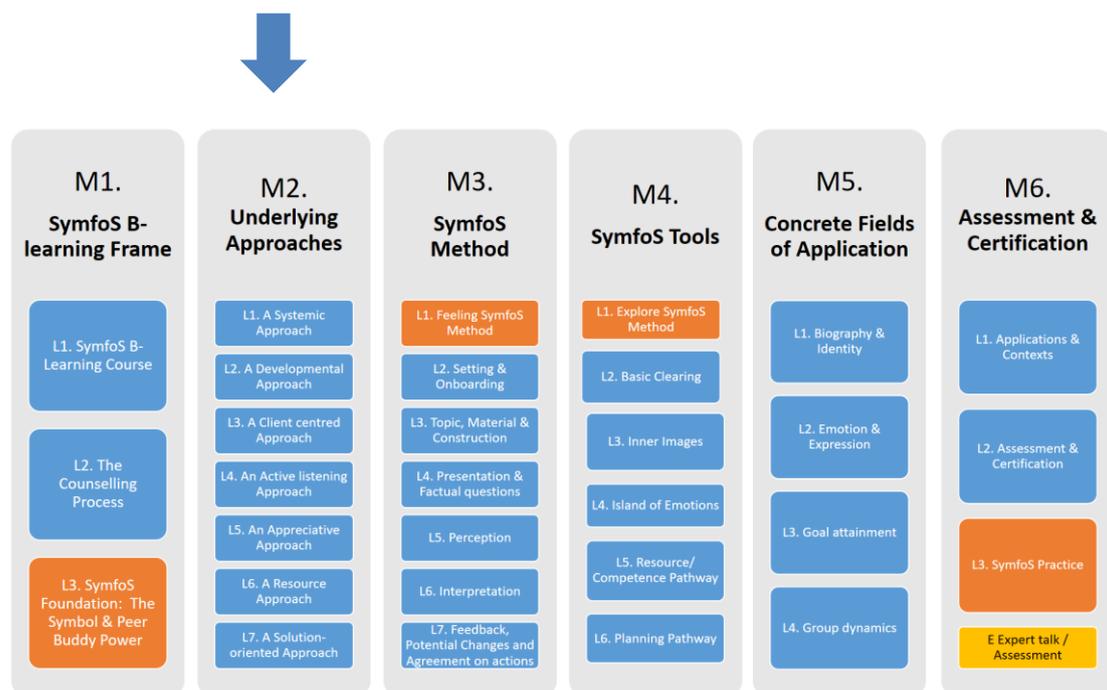
- L1. SymfoS B-Learning Kurs
- L2. Der Beratungsprozess
- L3. SymfoS Grundlagen: Symbol & Peer Buddy Power

Lektion	Typ	Lernziele
L1. SymfoS B-Learning Kurs	Online	<ul style="list-style-type: none"> - den Prozess des SymfoS-Kurses im Blended-Learning-Modus zu verstehen; - die Besonderheiten der Rolle des Blended-Learning-Trainees erkennen; und - sich für den SymfoS b-learning Ausbildungsweg anmelden;
L2. Der Beratungsprozess	Online	<ul style="list-style-type: none"> - umfassendes Verständnis für den Beratungsprozess erlangen; - visualisieren, wie die SymfoS Beratung angewendet werden kann

<p>L3. SymfoS Grundlagen: Symbol & Peer Buddy Power</p>	<p>F2F</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lernkollegen und das SymfoS-Schulungsteam face 2face treffen und miteinander agieren; - den SymfoS-Ansatz als Ganzes kennenzulernen; - physisch mit dem SymfoS-Toolset und den Symbolen in Berührung zu kommen; - die Rolle des Peer-Buddy-Systems zu spüren und zu erfahren; - eine SymfoS-Beratung zu erleben; - alle Fragen zum SymfoS b-learning Kurs zu stellen und zu klären.
---	------------	--

3.2. Modul 2 – Grundlegende Ansätze

Das Modul 2 | **Grundlegende Ansätze** konzentriert sich darauf, den Auszubildenden die Grundlagen des SymfoS-Beratungsprozesses bewusst zu machen;



M2. Zugrunde liegende Ansätze

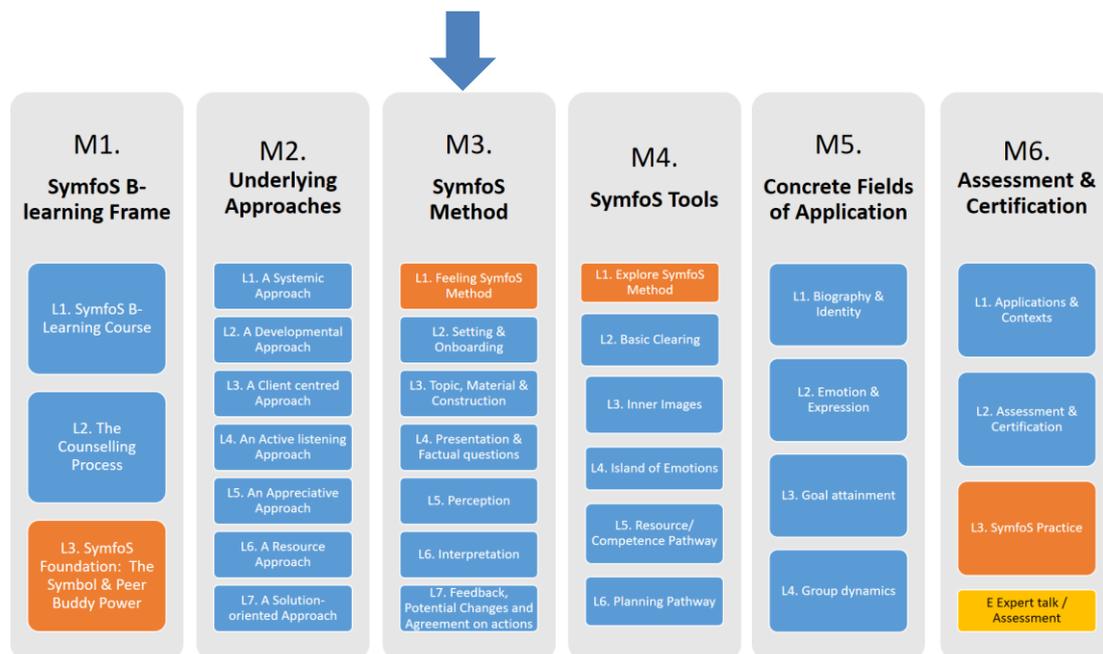
- L1. Systemischer Ansatz
- L2. Entwicklungsorientierter Ansatz
- L3. Personenzentrierter Ansatz
- L4. Ansatz des aktiven Zuhörens
- L5. Wertschätzender Ansatz
- L6. Ressourcenorientierter Ansatz
- L7. Lösungsorientierter Ansatz
- L8. Peer-Buddy-System

Lektion	Typ	Lernziele
L1. S Systemischer Ansatz	Online	- verstehen, was der systemische Ansatz ist; - Veranschaulichung, wie der systemische Ansatz auf den Beratungsprozess von SymfoS angewendet werden kann; - Die Bedeutung eines systemischen Ansatzes in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L2. Entwicklungsorientierter Ansatz	Online	- verstehen, was der Entwicklungsansatz ist; - Veranschaulichung, wie der entwicklungsorientierte Ansatz innerhalb des SymfoS-Beratungsprozesses angewendet werden kann; - Die Bedeutung eines entwicklungsorientierten Ansatzes in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L3. Personenzentrierter Ansatz	Online	- verstehen, was ein personenzentrierter Ansatz ist; - Veranschaulichung, wie der personenzentrierte Ansatz auf den SymfoS-Beratungsprozess angewendet werden kann; - Die Bedeutung eines personenzentrierten Ansatzes in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L4. Ansatz des aktiven Zuhörens	Online	- verstehen, was aktives Zuhören ist; - Veranschaulichung, wie aktives Zuhören auf den SymfoS-Beratungsprozess angewendet werden kann; die Bedeutung des aktiven Zuhörens in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L5.	Online	- verstehen, was ein wertschätzender Ansatz ist;

Wertschätzender Ansatz		<ul style="list-style-type: none"> - Veranschaulichung, wie der wertschätzende Ansatz auf den SymfoS-Beratungsprozess angewendet werden kann; - Die Bedeutung einer wertschätzenden Herangehensweise in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L6. Ressourcenorientierter Ansatz	Online	<ul style="list-style-type: none"> - verstehen, was der Ressourcenansatz ist; - Veranschaulichung, wie der Ressourcenansatz auf den SymfoS-Beratungsprozess angewendet werden kann; - Die Bedeutung eines Ressourcenansatzes in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L7. Lösungsorientierter Ansatz	Online	<ul style="list-style-type: none"> - verstehen, was der lösungsorientierte Ansatz ist; - Veranschaulichung, wie der Lösungsorientierte Ansatz auf den SymfoS-Beratungsprozess angewendet werden kann; - Die Bedeutung eines lösungsorientierten Ansatzes in einer SymfoS-Sitzung zu erkennen.
L8. Peer-Buddy-System	Online	<ul style="list-style-type: none"> - Die Rolle des Peer-Buddy-Systems in der SymfoS-Methode zu verstehen; - Sich bewusst werden, wie man das Peer-Buddy-System innerhalb einer SymfoS-Sitzung anwendet.

3.3. Modul 3 - SymfoS-Methode

Modul 3 | **SymfoS-Methode** hat den Zweck, den Schulungsteilnehmer mit den Hauptmerkmalen und Phasen der SymfoS-Methode vertraut zu machen;



M3. SymfoS-Methode

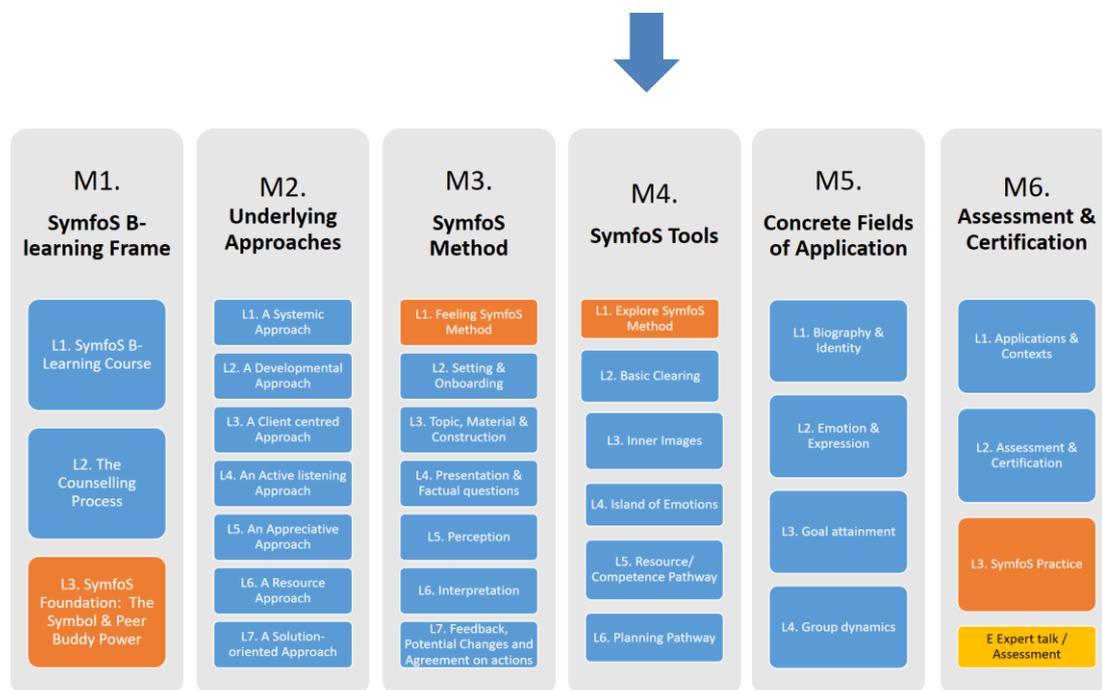
- L1. Die SymfoS-Methode erfahren
- L2. Setting & Einführung
- L3. Thema, Material & Aufbau
- L4. Präsentation & Sachfragen
- L5. Wahrnehmung
- L6. Interpretation
- L7. Feedback, mögliche Änderungen und Vereinbarung von Maßnahmen

Lektion	Typ	Lernziele
L1. SymfoSMethode erfahren	F2F	<ul style="list-style-type: none"> - einen strukturierten Überblick über die SymfoS-Methodenschritte bekommen; - Vorstellung der verschiedenen SymfoS-Tools: größere und kleinere Interventionen und Möglichkeiten der Adaption; - eine angeleitete Implementierung einer SymfoS-Sitzung durchführen.
L2. Setting & Einführung	Online	<ul style="list-style-type: none"> - Strategien identifizieren, um eine sichere und angenehme Umgebung für eine SymfoS-Sitzung zu schaffen; - Die Basis kennen, um sich auf eine SymfoS-Sitzung vorzubereiten; - Einführungsstrategien für den Kunden und die Kollegen zu identifizieren.
L3. Thema, Material & Aufbau	Online	<ul style="list-style-type: none"> - Strategien bewusst machen, die dem Klienten die Klärung seines Themas erleichtern; - Feststellen, wie die SymfoS-Materialien dem Kunden präsentiert werden können; - wissen, wie man dem Kunden die Aufbauphase erklärt.
L4. Präsentation & Sachfragen	Online	<ul style="list-style-type: none"> - verstehen, was die Schritte "Präsentation" und "Sachfragen" bedeuten; - in der Lage sein, die verschiedenen Rollen zu identifizieren, die Moderator, Klient und Peers in diesen Schritten spielen; - Sachfragen von Interpretationsfragen unterscheiden können.
L5. Wahrnehmung	Online	<ul style="list-style-type: none"> - das Konzept der Wahrnehmung verstehen;

		- Sich bewusst werden, wie man die Wahrnehmungsphase während einer SymfoS-Sitzung erleichtern kann.
L6. Interpretation	Online	- verstehen, was die "Interpretation" Phase ist; - verschiedenen Rollen zu identifizieren, die Moderator, Klient und Peers in dieser Phase spielen; - Unterscheidung zwischen Wahrnehmung und Interpretation.
L7. Feedback, mögliche Änderungen und Vereinbarung von Maßnahmen	Online	- bewusst sein, wie man die letzte Phase bei einer SymfoS-Sitzung leitet; - Zu wissen, wie man dem Kunden die Entscheidung für einen Aktionsplan erleichtert.

3.4. Modul 4- SymfoS Interventionen

Das Modul 4 | **SymfoS Tools** zielt darauf ab, den Teilnehmer mit den wichtigsten SymfoS-Interventionen vertraut zu machen;



M4. SymfoS Interventionen

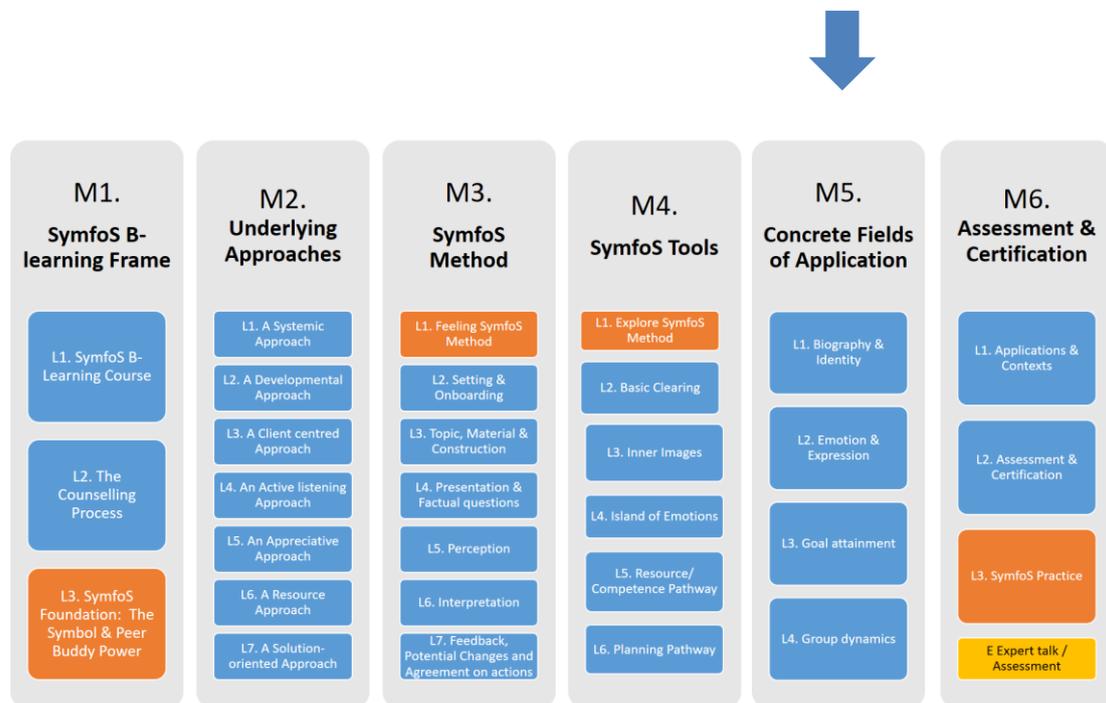
- L1. SymfoS-Methode erkunden
- L2. Basic Clearing
- L3. Innere Bilder
- L4. Inseln der Emotionen
- L5. Ressource / Kompetenzpfad
- L6. Planungsstraße

Lektion	Typ	Lernziele
L1. SymfoS-Methode erkunden	F2F	- einen strukturierten Überblick über die SymfoS-Tools erhalten; - die Besonderheiten der verschiedenen SymfoS-Tools kennenlernen; -eine angeleitete Implementierung verschiedener SymfoS-Tools durchführen;
L2. Basic Clearing	Online	- die Besonderheiten des Tools „Basic Clearing“ kennenlernen; - die Vorteile und Zusammenhänge der Arbeit mit dem Basic Clearing Tool erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in das Werkzeug Basic Clearing übernehmen.
L3. Innere Bilder	Online	- die Besonderheiten des Tools „Innere Bilder“ kennenlernen; - die Vorteile und Zusammenhänge der Arbeit mit dem Werkzeug "Innere Bilder" zu erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode im Tool „Innere Bilder“ anwenden.
L4. Inseln der Emotionen	Online	- die Besonderheiten des Tools „Inseln der Gefühle“ kennenlernen; - die Vorteile und Zusammenhänge der Arbeit mit dem Tool "Inseln der Gefühle" erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in das Tool "Inseln der Gefühle" übertragen.
L5. Ressourcen / Kompetenzpfad	Online	- die Besonderheiten des Tools „Ressourcen / Kompetenzpfad“ erkennen; - die Vorteile und Zusammenhänge der Arbeit mit dem Ressourcen / Kompetenzpfad Tool zu erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in das Tool Ressourcen / Kompetenzpfad übernehmen.

L6. Planungsstraße	Online	<ul style="list-style-type: none"> - die Besonderheiten des Tools „Planungsstraße“ kennenlernen; - die Vorteile und Zusammenhänge der Arbeit mit dem Tool „Planungsstraße“ erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in das Tool „Planungsstraße“ übernehmen.
-----------------------	--------	--

3.5. Modul 5 – Praxis-Anwendungen

Das Modul 5 | **Praxis-Anwendungen** zielt darauf ab, dem Auszubildenden näher zu bringen, in welchen Bereichen und für welche Ziele SymfoS eingesetzt werden kann;



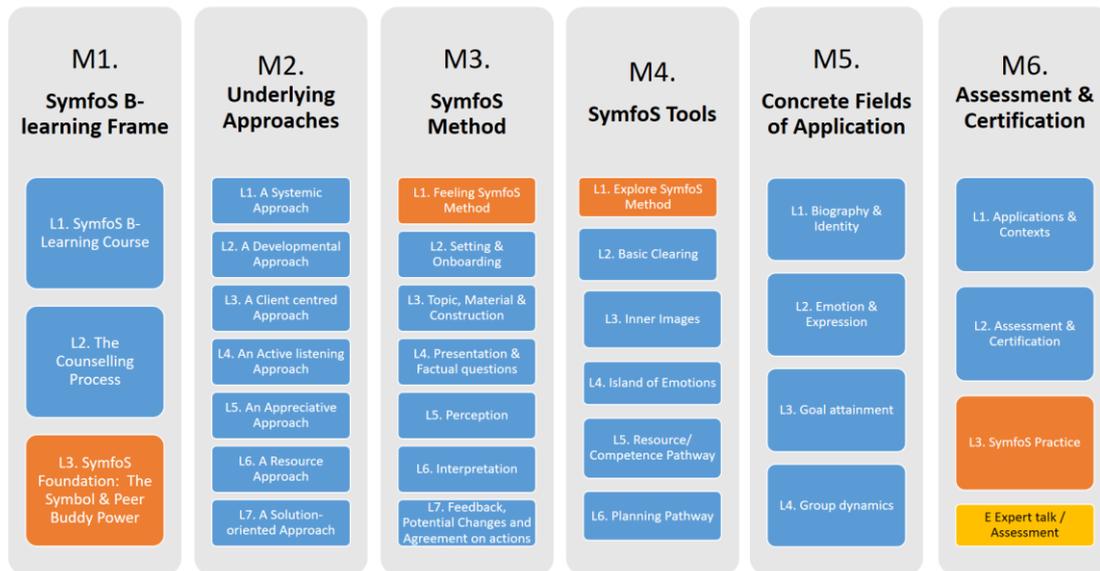
M5. Praxis-Anwendungen

- L1. Biographie und Identität
 - a) Biografie
 - b) Identität
- L2. Emotion & Ausdruck
 - a) Emotionen & Ausdruck - Grundverständnis
 - b) Emotionen & Ausdruck - Gefühle klären
- L3. Zielerreichung
 - a) Zielerreichung: Ziele finden
 - b) Zielerreichung: Ziele formulieren
 - c) Zielerreichung: Ziele planen
- L4. Familie & Gruppendynamik
 - a) Familien- und Gruppendynamik - Familiendynamik
 - b) Familie & Gruppendynamik - Gruppendynamik

Lektion	Typ	Lernziele
L1. Biographie und Identität	Online	<ul style="list-style-type: none"> - die Besonderheiten der Biografiearbeit kennen; - den Nutzen und die Zusammenhänge der Biografiearbeit erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in der Biografiearbeit anwenden.
L2. Emotionen & Ausdruck	Online	<ul style="list-style-type: none"> - die Besonderheiten der Emotions & Ausdruck -Arbeit kennen; - den Nutzen und die Zusammenhänge der Emotions & Ausdruck-Arbeit erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in der Arbeit mit Emotionen & Ausdruck anzuwenden.
L3. Zielerreichung	Online	<ul style="list-style-type: none"> - die Besonderheiten der Zielerreichungsarbeit zu kennen; - den Nutzen und die Zusammenhänge der Zielerreichungsarbeit erkennen; - den SymfoS-Methodenansatz in der Zielerreichungsarbeit anzuwenden.
L4. Familien & Gruppendynamik	Online	<ul style="list-style-type: none"> - die Besonderheiten der familien- und gruppendynamischen Arbeit kennen; - den Nutzen und die Zusammenhänge der familien- und gruppendynamischen Arbeit erkennen; - den Ansatz der SymfoS-Methode in der familien- und gruppendynamischen Arbeit anwenden.

3.6. Modul 6 - Bewertung und Zertifizierung

Modul 6 | **Bewertung und Zertifizierung** hat das Ziel, Sie zu einer vollständigen Anwendung des SymfoS-Ansatzes zu befähigen, sowie Ihre Kompetenz als SymfoS-Practitioner zu bewerten und zu zertifizieren.



M6. Bewertung & Zertifizierung

- L1. Anwendung und Kontexte
- L2. Bewertung & Zertifizierung
- L3. SymfoS-Praxis
- L4. Expertengespräch / Bewertung

Lektion	Typ	Lernziele
L1. Anwendung und Kontexte	Online	- verschiedene Anwendungsmöglichkeiten der SymfoS-Methode identifizieren (z. B. Einzel- oder Gruppensitzungen; mehrere Sitzungen oder nur eine; mehrere Werkzeuge/Interventionen oder nur eine; als Teil eines kontinuierlichen Prozesses mit einem Klienten); - verschiedene Anwendungskontexte identifizieren.
L2. Bewertung & Zertifizierung	Online	- Modalitäten der Beurteilung klären - Klärung des Zertifizierungsprozesses der SymfoS-Methode.
L3. SymfoS-Praxis	F2F	- das entwickelte Wissen über die SymfoS-Methode anwenden; - die Implementierung der SymfoS-Methode trainieren.

L4. Expertengespräch / Bewertung	Online	<ul style="list-style-type: none"> - den SymfoS b-learning Lernpfad zu reflektieren; - einzelnen Fallstudien besprechen; - Austausch über Schwierigkeiten und Strategien zur Implementierung der SymfoS-Methode.
--	--------	---

TEIL 4 - ANWENDUNGEN UND ZERTIFIZIERUNG

4.1. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

"Der EQR ist eine gemeinsame Referenz für europäische Bildung, die es ermöglicht, die Qualifikationssysteme mehrerer Länder aufeinander abzustimmen und als Vergleichsinstrument zu fungieren, um Qualifikationen zwischen verschiedenen Ländern und Systemen in Europa klarer und verständlicher zu machen. Er verfolgt zwei Hauptziele: die Mobilität der Bürger zwischen den Ländern zu fördern und ihr lebenslanges Lernen zu erleichtern." (Europäische Kommission, 2009).

Diese Empfehlung trat im April 2008 in Kraft und zielt darauf ab, dass im Jahr 2012 die Zertifizierung einzelner Qualifikationen einen Verweis auf das EQR-Niveau enthält. Er bietet einen umfassenden Überblick über die Qualifikationen in den 39 europäischen Ländern, die derzeit an seiner Umsetzung beteiligt sind. Der EQR deckt alle Arten und alle Niveaus von Qualifikationen ab, die durch Bildung und allgemeine, berufliche sowie akademische Ausbildung erworben werden; entweder durch Erstausbildung oder Weiterbildung. Der Ansatz basiert auf Lernergebnissen, um einen Vergleich zwischen den verschiedenen Bildungs- und Ausbildungssystemen zu ermöglichen. Die Lernergebnisse werden durch drei Kategorien definiert: Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz (Idem, 2009).

Tabelle 1 - Deskriptoren zur Definition der Niveaus im Europäischen Qualifikationsrahmen

Jedes der 8 Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse angeben, die für Qualifikationen auf diesem Niveau in jedem Qualifikationssystem relevant sind.			
	Wissen	Fertigkeiten	Verantwortung und Selbstständigkeit

	Im Kontext des EQR wird Wissen als theoretisch und/oder faktisch beschrieben.	Im Zusammenhang mit dem EQR werden Fertigkeiten als kognitiv (beinhaltet den Einsatz von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (beinhaltet manuelle Geschicklichkeit und den Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	Im Kontext des EQR wird Verantwortung und Autonomie als die Fähigkeit des Lernenden beschrieben, Wissen und Fertigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich anzuwenden
Ebene 1	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundlegende Fähigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Aufsicht in einem strukturierten Kontext
Ebene 2	Grundlegendes Faktenwissen über ein Arbeits- oder Studiengebiet	Grundlegende kognitive und praktische Fähigkeiten, die erforderlich sind, um relevante Informationen zu nutzen, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder Lernen unter Aufsicht mit einer gewissen Selbstständigkeit
Ebene 3	Kenntnisse von Fakten, Prinzipien, Prozessen und allgemeinen Konzepten, in einem Arbeits- oder Studienbereich	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen, indem grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewendet werden	Verantwortung für die Erledigung von Aufgaben bei der Arbeit oder im Studium übernehmen Eigenes Verhalten bei der Lösung von Problemen an die Umstände anpassen
Ebene 4	Sach- und Theoriewissen in breiten Zusammenhängen innerhalb eines Arbeits- oder Studiengebietes	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezifische Probleme in einem Arbeits- oder Studienbereich zu erarbeiten	Selbstmanagement innerhalb der Richtlinien von Arbeits- oder Studienkontexten ausüben, die in der Regel vorhersehbar sind, aber Veränderungen unterliegen Beaufsichtigen Sie die Routinearbeit anderer und übernehmen Sie eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung von Arbeits- oder Lernaktivitäten
Ebene 5	Umfassendes, spezialisiertes, faktisches und theoretisches Wissen innerhalb eines Arbeits- oder Studienbereichs und ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens	Ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln	Management und Aufsicht in Arbeits- oder Studienkontexten mit unvorhersehbaren Veränderungen ausüben Leistung von sich selbst und anderen überprüfen und entwickeln
Ebene 6	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich, die ein kritisches Verständnis von	Fortgeschrittene Fähigkeiten, die Beherrschung und Innovation demonstrieren und zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten	Komplexe technische oder berufliche Aktivitäten oder Projekte managen und dabei Verantwortung für Entscheidungen in unvorhersehbaren

	Theorien und Prinzipien beinhalten	Arbeits- oder Studienbereich erforderlich sind	Arbeits- oder Studienkontexten übernehmen Verantwortung für das Management der beruflichen Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen übernehmen
Ebene 7	Hochspezialisiertes Wissen, das teilweise an der Spitze des Wissens in einem Arbeits- oder Studienbereich steht, als Grundlage für originelles Denken und/oder Forschung Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	Spezialisierte Problemlösungsfähigkeiten, die in der Forschung und/oder Innovation erforderlich sind, um neue Erkenntnisse und Verfahren zu entwickeln und Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren	Managen und transformieren Sie Arbeits- oder Studienkontexte, die komplex und unvorhersehbar sind und neue strategische Ansätze erfordern Verantwortung für den Beitrag zu Fachwissen und Praxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams übernehmen
Ebene 8	Wissen an der fortgeschrittensten Grenze eines Arbeits- oder Studiengabiets und an der Schnittstelle zwischen Gebieten	Die fortgeschrittensten und spezialisiertesten Fähigkeiten und Techniken, einschließlich Synthese und Bewertung, die erforderlich sind, um kritische Probleme in der Forschung und/oder Innovation zu lösen und bestehendes Wissen oder die berufliche Praxis zu erweitern und neu zu definieren	Demonstration von substanzieller Autorität, Innovation, Autonomie, wissenschaftlicher und professioneller Integrität und nachhaltigem Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse an der Spitze von Arbeits- oder Studienkontexten einschließlich Forschung

Quelle: Adaptiert aus Amtsblatt der Europäischen Union (2017). "Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen".

4.2. Zertifizierung

Die Akkreditierung eines Bildungs- oder Ausbildungsprogramms ist ein Prozess der Qualitätssicherung, durch den ein Bildungs- oder Ausbildungsprogramm offiziell anerkannt und von den zuständigen gesetzgebenden oder berufsständischen Behörden nach einer Bewertung anhand vorgegebener Standards genehmigt wird (CEDEFOP, 2014).

4.3. Nationale Akkreditierungen

4.3.1. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als non-formale Bildung in Österreich

Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist ein Instrument zur Abbildung von Qualifikationen aus dem österreichischen Bildungssystem. Ziel ist es, ein Transparenzinstrument zur Verfügung zu stellen, um die Orientierung innerhalb des österreichischen Bildungssystems zu erleichtern und die Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit österreichischer Qualifikationen in Europa zu unterstützen.

Ziel des NQR-Gesetzes ist es, mit dem Nationalen Qualifikationsrahmen die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und Europa zu fördern und lebenslanges Lernen, das formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst, zu unterstützen.

In Anlehnung an den Europäischen Qualitätsrahmen basiert der österreichische NQR auf 8 verschiedenen Niveaus.

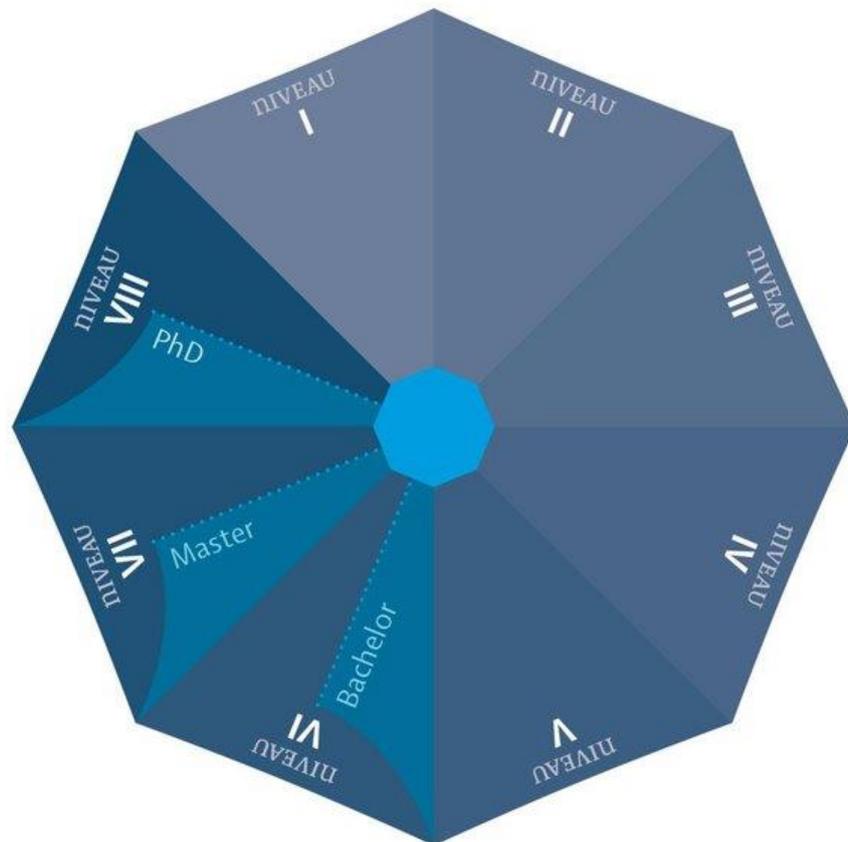


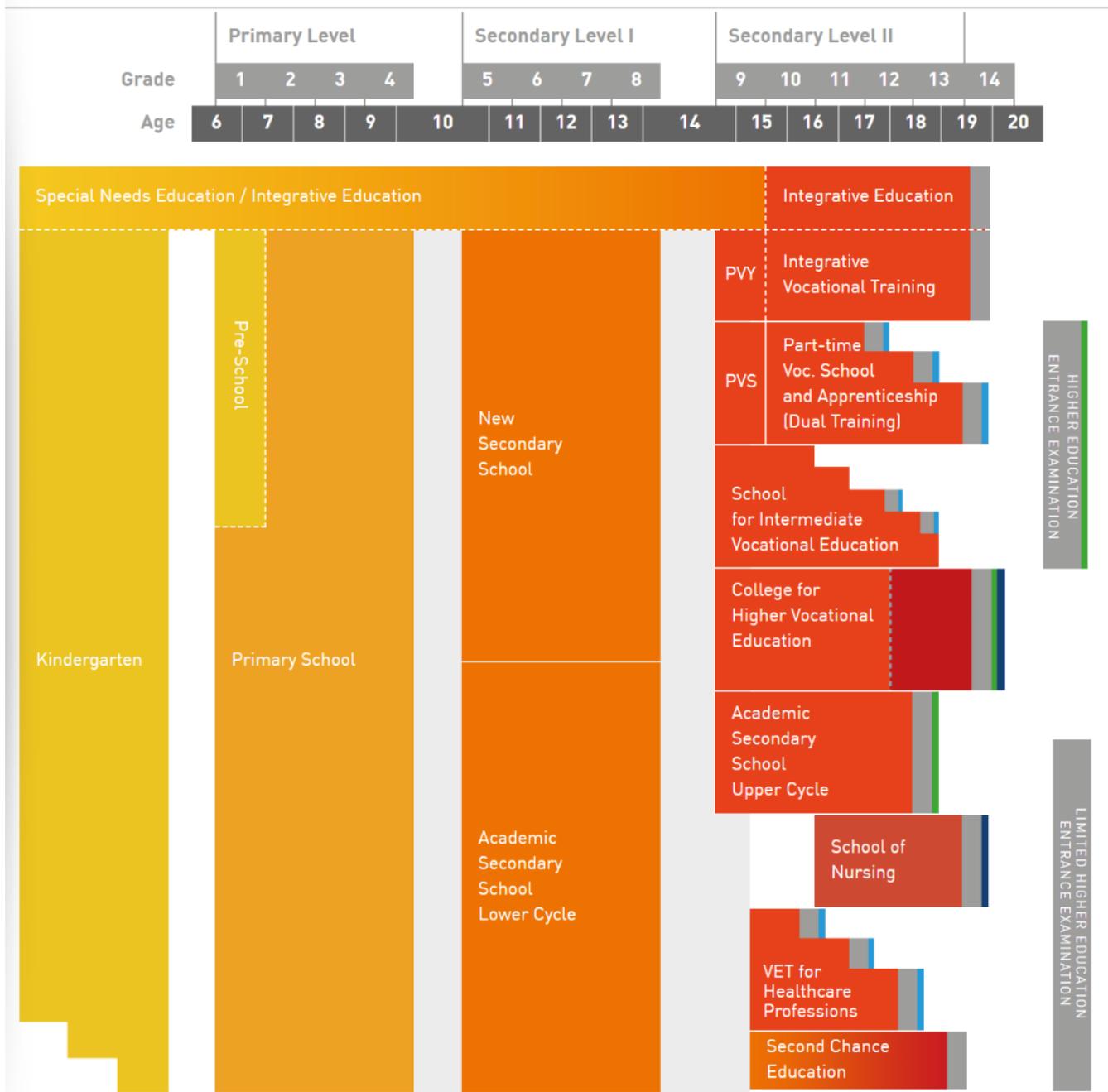
Tabelle x - Österreichischer Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR-AT)

Während sich die Stufen 6-8 eindeutig an Hochschulen richten (Bachelor, Master, Promotion, Degree), könnten die Stufen 1-5 von Schulsystemen oder Weiterbildungseinrichtungen angewendet werden. (siehe weiter: <https://www.qualifikationsregister.at/en/>)

1- Österreichisches Bildungssystem

Um die österreichische Situation auf einen Blick zu erläutern, präsentieren wir eine Grafik zum österreichischen Bildungssystem in seiner Gesamtheit. Diese Darstellung ist nur beispielhaft.

Bitte besuchen Sie die offizielle Seite <https://www.bildungssystem.at/en/>, wo Sie über die interaktive Tabelle des untenstehenden Screenshots sehr detaillierte Informationen zu allen Klassen, Altersgruppen und Bildungsstufen erhalten.



Das österreichische Bildungssystem, offizielle Website des Bildungsministeriums in Zusammenarbeit mit dem OEAD: <https://www.bildungssystem.at/en/>

In Österreich beginnt die Schulpflicht im Alter von sechs Jahren und dauert neun Jahre. Ein Kindergarten- oder Schuljahr dauert zehn Monate (von September bis Juni). Es gibt private und staatliche Schulen; in staatlichen Schulen wird kein Schulgeld erhoben. Das österreichische Schulsystem sieht eine Vielzahl von Bildungs- und

Ausbildungsmöglichkeiten vor, die auf die Bedürfnisse und Interessen der Kinder und ihrer Eltern abgestimmt sind.

PRIMÄR-EBENE

In Österreich beginnt die Ausbildung eines jeden Kindes mit vier Jahren Volksschule [ISCED 1]. Die Vorschule [ISCED 0] wird für Kinder angeboten, die das schulpflichtige Alter erreicht haben (d.h. im Alter von sechs Jahren), aber noch nicht reif für die Schule sind (z.B. weil sie Schwierigkeiten haben, dem Unterricht zu folgen). Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf können entweder eine Sonderschule [ISCED 1] besuchen, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist, oder Grundschulklassen, die in einem integrativen (inkluisiven) System geführt werden.

UNTERE SEKUNDARSTUFE

Die erste Differenzierung des Schulsystems findet zu Beginn der Sekundarstufe I statt. Die Schülerinnen und Schüler haben die Wahl zwischen zwei Schultypen, die jeweils vier Jahre dauern: das sind die Neue Mittelschule und die allgemeinbildende höhere Schule (AHS - Unterstufe) [beide ISCED 2]. Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf können die Sonderschule [ISCED 2] vom fünften bis zum achten Jahr weiter besuchen.

OBERE SEKUNDARSTUFE

Für die Mehrheit der österreichischen Schülerinnen und Schüler ist das erste Schuljahr der Sekundarstufe II gleichzeitig das letzte Jahr der Schulpflicht. Dann können sie sich zwischen einem beruflichen (VET) und einem allgemeinbildenden Bildungsweg entscheiden. Berufsbildende Ausbildungen werden im Rahmen der Lehrlingsausbildung (duales System), an berufsbildenden Schulen (BMS) und berufsbildenden höheren Schulen (BHS) angeboten. Die Allgemeinbildung wird in der Oberstufe der AHS vermittelt. Je nach Interessen und Neigungen besteht die Wahl zwischen einem klassischen, wirtschaftlichen, naturwissenschaftlichen, musisch-künstlerischen oder sprachlichen Schwerpunkt. Rund 80 % der Schülerinnen und Schüler entscheiden sich nach Abschluss der Sekundarstufe I für eine berufsbildende Ausbildung.

2- Für die Zertifizierung und Akkreditierung zuständige Stellen

Bei der weiteren Umsetzung des NQR können sowohl durch formale Ausbildung erworbene Qualifikationen als auch außerhalb des formalen Qualifikationssystems erworbene Qualifikationen (z. B. durch Berufs- und Erwachsenenbildung) einem der acht Niveaus zugeordnet werden. Langfristig sollen alle im NQR enthaltenen Qualifikationen auch durch Validierung erworben werden können. Der Fokus auf Lernergebnisse ist das Bindeglied zwischen NQR und Validierung.

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

NQR-Leistungspunkte

sind qualitätssichernde sektorale Gremien zwischen Anbietern non-formaler Qualifikationen und der Koordinationsstelle für den NQR in Österreich. Der Grund für die Einrichtung solcher Stellen liegt in der Vielfalt des Angebots an non-formalen Qualifikationen in der Erwachsenenbildung, der Weiterbildung und der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie in der großen Freiheit bei der Gestaltung dieser Angebote. Die NQR-Servicestellen haben zwei zentrale Aufgaben: Zum einen sollen sie im Zuordnungsprozess eine Bewertungsfunktion im Hinblick auf die NQR-Kompatibilität der jeweiligen Qualifikation und die Angemessenheit des Zuordnungsvorschlags wahrnehmen, zum anderen sollen sie die Qualifizierungsanbieter bei der Erstellung eines Zuordnungsantrags unterstützen.

Konkret bieten die NQR-Servicestellen neben einer kostenlosen Erstberatung verschiedene Servicepakete an - vom Basispaket (Prüfung des Zuordnungsantrags) bis zum Entwicklungspaket (Weiterentwicklung der Qualifikation zur Herstellung der NQR-Kompatibilität). Hier ein Beispiel:

NQR Service Point im ibw:

Es gibt verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit der NQR-Servicestelle im ibw. Art und Umfang der Zusammenarbeit hängen von den Wünschen des Qualifikationsanbieters und dem Grad der NQR-Kompatibilität der Qualifikation ab. Grundsätzlich bietet die NQR-Servicestelle am ibw zwei Leistungspakete an:

Basispaket: Pauschalbetrag von EUR 2.100 in Rechnung gestellt.

Entwicklerpaket: Pauschalbetrag von EUR 10.500 in Rechnung gestellt.

Weitere Leistungen (z.B. Ergänzungen, die nicht durch die beiden Pakete abgedeckt sind) werden gesondert auf Basis eines Tagessatzes von EUR 680,- berechnet.

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

Die Anerkennung von SymfoS_Youth Training durch Fachverbände

Einzelne Fachverbände und öffentliche Träger der Jugendhilfe in Österreich haben eine Fortbildungsverpflichtung, die in Kursen an anerkannten Ausbildungsstätten absolviert werden kann.

Es ist möglich, die Anerkennung bei einzelnen Verbänden oder Institutionen zu beantragen.

Die Anerkennung von SymfoS_Youth Training als formale Ausbildung in Österreich auf Universitätsniveau

Wenn das SymfoS für Jugendtraining von einer österreichischen Volluniversität oder Fachhochschule im Rahmen eines bestehenden Bachelor- oder Masterstudiums angeboten wird, kann es (als Teil des Studienprogramms) auf der Grundlage des ECTS-Systems anerkannt werden. Da das gesamte Trainingsprogramm (Selbstlernen, Online-Lernen, Face-to-Face und Transfer in die Praxis) mindestens 140 Stunden entspricht, könnte dies als 5 ECTS-Punkte anerkannt werden.

4.3.2. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als non-formale Bildung in Deutschland

"Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung" (BiBB),

Laut einer verbindlichen Stellungnahme der deutschen "National Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung" (BiBB) ist eine generelle Anerkennung des SymfoS-Trainings als non-formales Bildungsprogramm in Deutschland nicht möglich, da es sich um ein Projekt der Schlüsselaktion 2 (KA 2) handelt, das dem Bereich der Erwachsenenweiterbildung zuzuordnen ist.

Dies ist derzeit nur für Bildungsprogramme im Bereich der Key Action 1 (KA 1) möglich, wobei das neue Programm Erasmus+ diesbezüglich Möglichkeiten in Aussicht stellt, die aber noch nicht weiter spezifiziert wurden. Wir hoffen, dass sich dadurch in Zukunft die Möglichkeit einer generellen Anerkennung von SymfoS Training als nicht-formale berufliche Bildung eröffnet.

Akkreditierung durch Fachhochschulen

Im Rahmen des Projektes wurde die SymfoS-Ausbildung an zwei Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) erfolgreich implementiert und etabliert und erhält somit eine Akkreditierung innerhalb des Hochschulprogramms (Techniken beruflichen Handelns - TBH) dieser Hochschule.

- **Katholische Fachhochschule NRW, Aachen (Fachrichtung: Soziale Arbeit)**

"Die Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen ist die größte kirchliche Hochschule in Deutschland mit staatlicher Anerkennung. Sie hat Standorte in Aachen, Köln, Münster und Paderborn und bietet über zwanzig grundständige und weiterführende Studiengänge an, in denen Studierende in den Bereichen Sozialwesen, Gesundheitswissenschaften und Praktische Theologie ausgebildet werden. Neben dem traditionellen akademischen Programm verfolgt die Katholische Fachhochschule Forschungsprojekte in jedem ihrer Fachbereiche und bietet eine Vielzahl von Aufbaustudiengängen und Weiterbildungsmöglichkeiten an."

- **Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach**

Studieren an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften

Unsere Studiengänge sind so konzipiert, dass sie den akademischen und praktischen Anforderungen gerecht werden, damit Sie in Ihrem Berufsleben die besten Leistungen erbringen können. In Vorlesungen und Seminaren werden grundlegende und spezifische Kenntnisse - basierend auf relevanten sozialwissenschaftlichen Theorien und aktuellen Forschungsergebnissen - sowie Methoden und Didaktik vermittelt, damit Sie in den verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit, der Bildung und des Managements in Non-Profit-Organisationen professionell auftreten können. Spezifische Trainingsaktivitäten in Kleingruppen helfen Ihnen, Ihre professionelle Rolle weiterzuentwickeln und Ihre

Fähigkeiten in unterschiedlichen Nutzergruppen und institutionellen Kontexten anzuwenden.

Die akademischen Standards basieren auf der Wissenschaft der Sozialen Arbeit, auf interdisziplinärer Zusammenarbeit, ethischer Forschung und sozialarbeiterischen Prinzipien sowie auf der Verpflichtung zur gemeinsamen Verbreitung von Theorie und Praxis."

Das Seminar "Symbolische Arbeit in der Sozialen Arbeit" wird künftig als regelmäßiges Seminar an beiden Hochschulen angeboten und ist damit fester Bestandteil des Curriculums des Studiengangs Soziale Arbeit.

4.3.3. Der Anerkennungsprozess von SymfoS Training als nicht-formale Bildung in Portugal

Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ist die einzige Referenz, die in Portugal zur Klassifizierung aller im portugiesischen Bildungs- und Ausbildungssystem vergebenen Qualifikationen verwendet wird. Er wurde durch das Gesetzesdekret Nr. 396/2007 eingeführt, 2009 veröffentlicht und trat im Oktober 2010 in Kraft. Wie der EQR klassifizieren verschiedene Niveaus die Lernergebnisse, wobei die Kategorien Wissen und Fertigkeiten beibehalten werden. Der NQR verwendet jedoch den Begriff Einstellung anstelle von Kompetenz und bezieht Ebenen von Verantwortung und Autonomie in die Fähigkeit ein, Aufgaben auszuführen und Probleme mit einem größeren oder geringeren Grad an Komplexität zu lösen (Cedefop, 2017).

Tabelle 2 - Portugiesischer nationaler Qualifikationsrahmen (NQR)

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 (Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação)	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
1	Second cycle of basic education (<i>2º ciclo do ensino básico</i>)	1

Source: ANQ, 2016.

Quelle: Nationale Agentur für Qualifizierung (2016)

Der NQR basiert auf den 8 Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), dem er 2011 beigetreten ist. Der Abschluss der Grundbildung entspricht dem Niveau 2, der Sekundarbereich (für die Aufnahme einer Hochschulausbildung) dem Niveau 3, der Hochschulbereich (Studium, Master und Promotion) den Niveaus 6 bis 8. Die Zertifizierung der Stufen 4 und 5, in denen es strukturelle Rekonfigurationen gegeben hat, umfasst zurzeit: Sekundarschulbildung mit mindestens 6-monatigem Praktikum (Fortsetzung des Studiums), Sekundarschulbildung, die in Doppelzertifizierungskursen absolviert wird (fügt dem Schulabschluss eine Berufszertifizierung hinzu) und das Diplom der technischen Spezialisierung. Tatsächlich bedarf die Stufe 5 einer weiteren Klärung, da sie eine Verbindung zwischen der Sekundarstufe und der Hochschulbildung darstellt. Um diese Stufe zu erreichen, gibt es zwei Wege: einen, der mit der Hochschulbildung verbunden ist (CTeSP - höhere professionelle Kurse mit einer Dauer von zwei Jahren und 120 ECTS) und den anderen, der mit der postsekundären nicht-

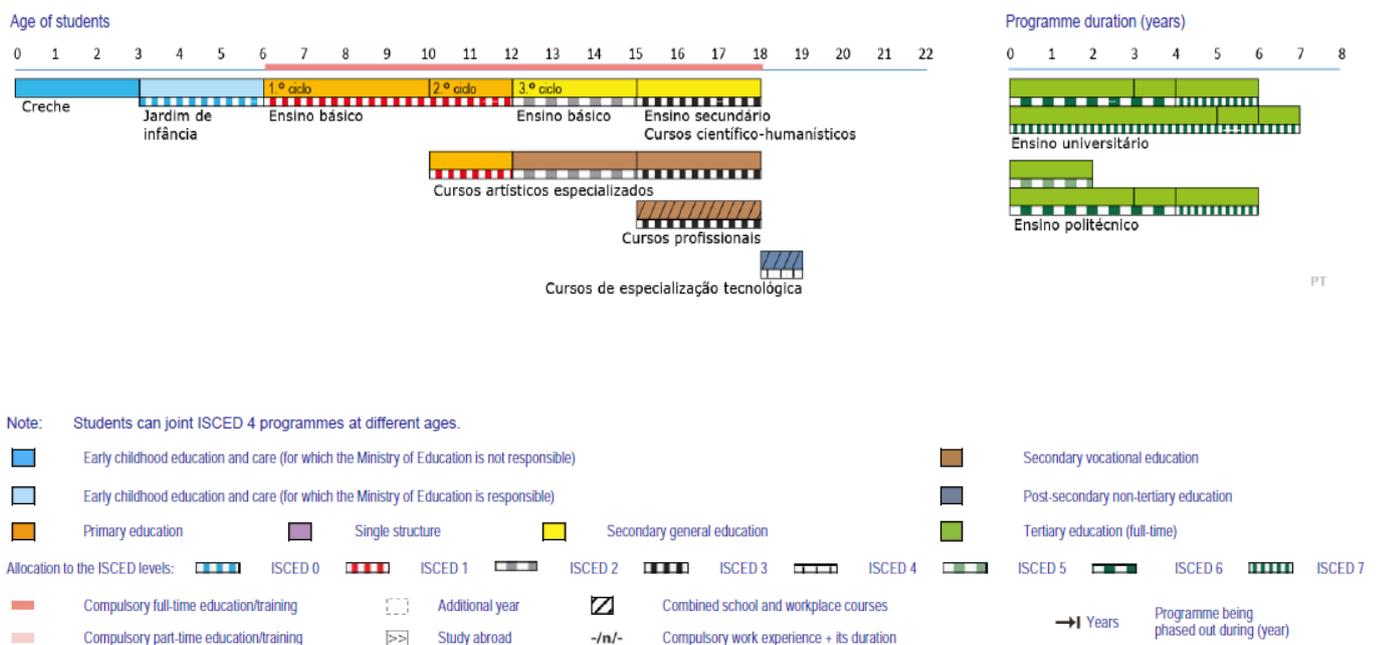
höheren Bildung verbunden ist (CET - technologische Spezialisierungskurse, die auf die Ausbildung von mittleren Führungskräften ausgerichtet sind).

2017 führte Portugal ein nationales Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (VET) ein, das mit den Grundsätzen des europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) übereinstimmt und die Verbindung zwischen Berufsbildungskursen und Hochschulbildung sowie die Mobilität in Europa fördert. Es gilt für die Niveaus 2, 4 und 5 des QNQ sowie für die Zertifizierung von Ausbildungen, die im Integrierten Informations- und Managementsystem des Bildungs- und Ausbildungsangebots (SIGO in portugiesisch) registriert sind, in Übereinstimmung mit den geltenden Qualitätssicherungskriterien. Für einzelne Strecken wurde außerdem der "Qualifizierungspass" geschaffen (Cedefop, 2020).

Dieser Ansatz des EQR zielt darauf ab, die Vergleichbarkeit und Transparenz der portugiesischen Qualifikationen auf europäischer Ebene zu erhöhen sowie die Anerkennung nicht-formaler Bildung zu fördern und die Doppelzertifizierung zu unterstützen (Cedefop, 2017).

3- Portugiesisches Bildungssystem

Portugal



Quelle: Comissão Europeia/Eurydice (2018). "The Structure of European Education Systems 2018/2019".

Tabelle 3 - Portugiesisches Bildungssystem nach Bildungsniveau

	Ebene	Klassen	Alter	Jahre
Primäre	Basic Erste Stufe	1-4	6-10	4
	Basic Zweite Stufe	5-6	10-12	2
Mitte	Basic Dritte Stufe	7-9	12-15	3
Sekundärs	Sekundärseite	10-12	15-18	3
	Professionelle	10-12	15-18	3
	Sekundarstufe			
Beruflich	Spezialisierte Tech./Voc.		15-18	3
	Polytechnische Hochschule			3
Tertiär	Absolvent			3-6
	Master			2
	Promotion			3
	Nach der Promotion			1

Hinweis: Der graue Hintergrund entspricht den Zellen außerhalb der Schulpflicht

Quelle: Adaptiert aus "TRY OUR STUDY - Studie über Lehransätze und Managementpraktiken in der beruflichen Bildung"

"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)

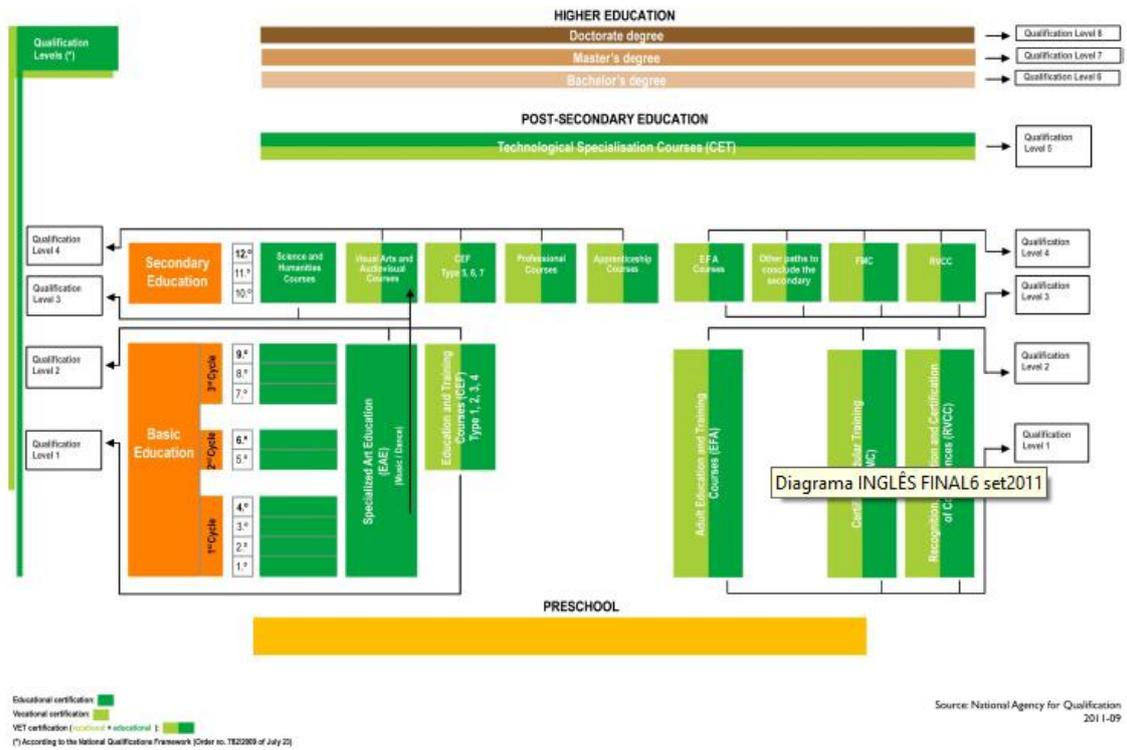
"In Portugal, initial vocational training is effectively a third stream of secondary education. Following middle school, pupils enrol for three year vocational certificates. These include practical skills in technical and artistic crafts. Outside of this formal system, numerous vocational colleges offer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

Quelle: Scholaro (2019). Scholaro - Internationale Experten in "TRY OUR STUDY - Studie über Lehransätze und Managementpraktiken in der beruflichen Bildung"

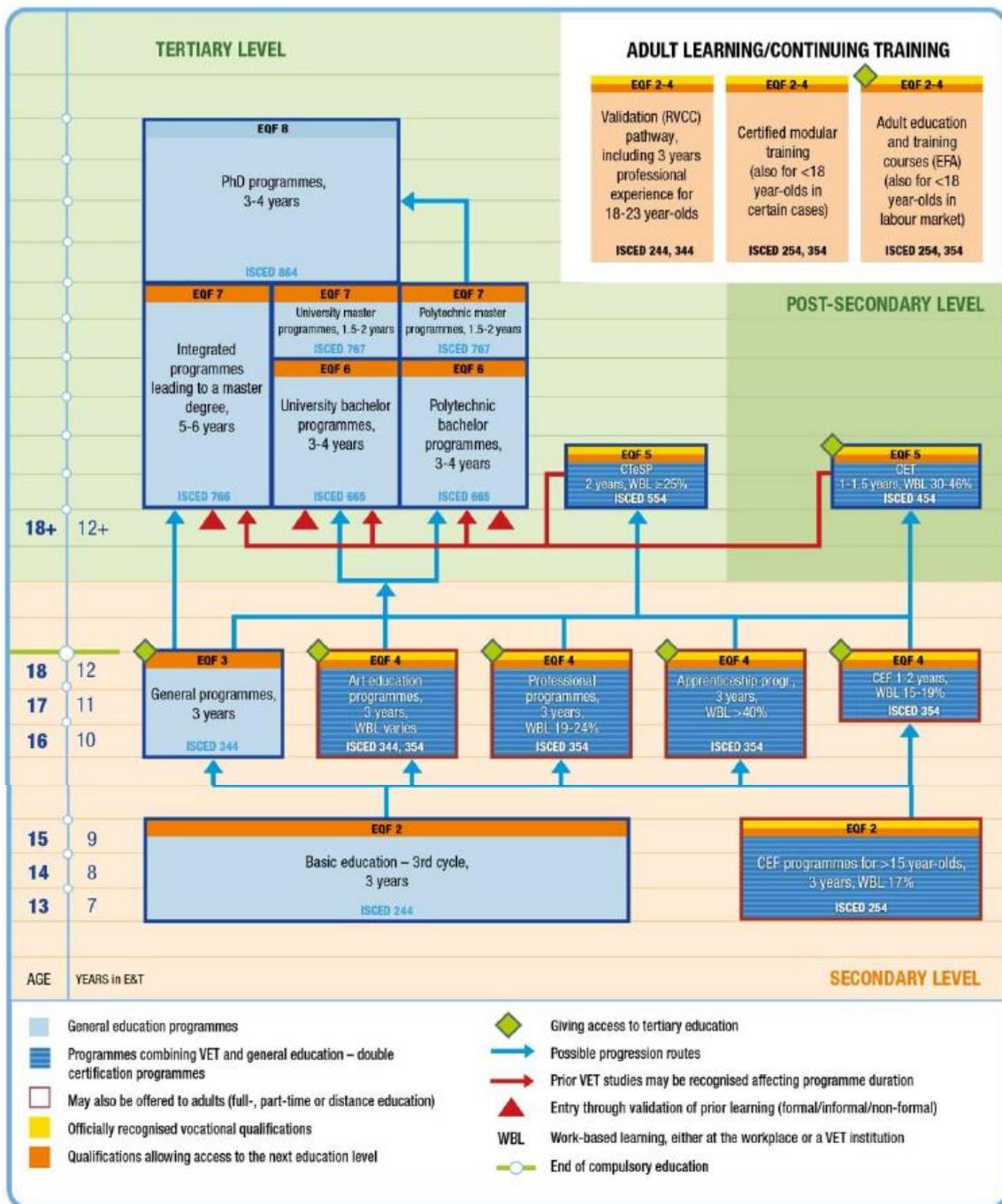
Tabelle 4 - Berufsbildung im portugiesischen Bildungs- und Ausbildungssysteme

FIGURE 1: EDUCATION AND TRAINING SYSTEM IN PORTUGAL



Quelle: ReferNet Portugal (2011). Portugal. Berufsbildung in Europa - Länderbericht 2010.

Tabelle 5 - Berufliche Bildung und Ausbildung in Portugal 2



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Portugal.

Fonte: DGERT (2019). Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa - Portugal. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.

3- Für die Zertifizierung und Akkreditierung zuständige Stellen

Die nationale Behörde, die die Verbindung zwischen dem NQR und dem EQR koordiniert, ist die Nationale Agentur für Qualifizierung und berufliche Bildung (ANQEP), deren Aufgabe es ist, zur Verbesserung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen und Erwachsenen in Portugal beizutragen, indem sie eine steigende Nachfrage nach akademischen und beruflichen Qualifikationen (Doppelzertifizierung) auf nicht-hochschulischem Niveau sowie ein Angebot an Erstausbildung und lebenslangem Lernen fördert, das weithin attraktiv, von Qualität und Relevanz für den Arbeitsmarkt ist.

ANQEP arbeitet partnerschaftlich zusammen mit der Generaldirektion für Bildung (DGE) bei der Umsetzung von Politiken mit pädagogischer und didaktischer Komponente von der Vorschule bis zur Sekundarstufe; mit der Generaldirektion für Hochschulbildung (DGES) bei der Umsetzung von Politiken auf Hochschulniveau; mit der Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (DGERT) für die Gestaltung der Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik sowie für die Anerkennung von Berufsqualifikationen und die Zertifizierung von Ausbildungsanbietern; mit der Agentur für die Bewertung und Akkreditierung von Hochschulen (A3ES) für die Bewertung und Akkreditierung von Hochschulen und deren Studienzyklen sowie für die Einbindung Portugals in das europäische Qualitätssicherungssystem für die Hochschulbildung.

Was die Zertifizierung von Ausbildungsanbietern betrifft, ist die DGERT für die Zertifizierung aller Einrichtungen im Bereich der Berufsausbildung verantwortlich; sei es als obligatorische Zertifizierung für die Ausübung der Tätigkeit oder im Zusammenhang mit der Qualitätspolitik der angebotenen Dienstleistungen. Die A3ES hingegen ist eine privatrechtliche Einrichtung, die die Bewertung und Akkreditierung von Studienzyklen und Hochschuleinrichtungen durchführt, ihren Qualitätsstandard garantiert und die Internationalisierung des portugiesischen Systems fördert.

4- Einbindung von Blended-Learning-Kursen in Schulungen

Der erste Schritt zur Identifizierung der Einrichtung, die die Schulung zertifiziert, besteht darin, die Bildungsebene zu wählen, auf die sich der Kurs konzentrieren wird. Auf höherem Niveau ist die für die Akkreditierung und Bewertung zuständige Stelle A3ES zuständig und die Zertifizierung wird von der Bildungseinrichtung ausgestellt. Dann muss man unterscheiden, ob es sich um die Schaffung einer Kurseinheit handelt, die in einen Studienzyklus eingefügt wird, der einer bestimmten Anzahl von ECTS entspricht, um die Schaffung eines kompletten Studienzyklus oder um die Einfügung innerhalb einer

Kurseinheit (UC), mit einer reduzierten Stundenzahl. Im letzteren Fall ist es notwendig, eine Übersicht über die curricularen Einheiten der höheren Studienzyklen zu erstellen, um festzustellen, in welche Kurseinheiten dieses Ausbildungsangebot integriert werden könnte. Wir haben das Beispiel des Polytechnischen Instituts von Coimbra in diesem Schuljahr (2020-2021), mit der Kurseinheit "Nicht-formale Bildung mit spezifischen Populationen", die sich an die Bereiche Psychologie und Erziehungswissenschaften richtet und im dritten Jahr des Studiums mit dem Wert von 3 ECTS unterrichtet wird. Es wäre auch möglich, die UC von "Pädagogische Praktiken", in der Regel optional (wie im Grad der Grundschulbildung an der Universität von Évora) und die UC von Kursen im Zusammenhang mit dem Gesundheitsbereich zu integrieren, genauer gesagt in Ergotherapie und Logopädie (siehe UC's im Studienplan der Escola Superior de Saúde do Porto - Link unten).

Wenn wir über nicht-formale Bildung außerhalb des Bereichs der Hochschulbildung nachdenken, wird der gesamte Prozess von der Qualifizierung bis zur Zertifizierung von der DGERT durchgeführt. Unter Berücksichtigung des Nationalen Qualifizierungssystems (SNQ), das Strukturen, Instrumente und Regelungen für die Berufsbildung integriert, und unter Ausschluss der wichtigsten Strukturen (wie IEF, DGE, Qualifica Centres, etc.) - jeder Bildungsanbieter hat seine eigene Lehre und Berufsausbildung.

Die Zertifizierung muss der Vergleichbarkeit zwischen dem NQR und dem EQR entsprechen. In der allgemeinen Bildung folgen Diplome und Zertifikate bis zur Sekundarstufe einem identischen Layout, und es wird erwartet, dass die NQR/EQR-Niveaus angegeben werden. In der beruflichen Bildung und bei Qualifikationen, die durch nicht-formales/informelles Lernen erworben wurden, wird das NQR-Niveau in allen Zeugnissen und Diplomen angegeben. In der Hochschulbildung steht es jeder Bildungseinrichtung frei, ihre eigenen Modelle für Diplome zu erstellen, und die Angabe des NQR-Niveaus ist nur im Diplommzusatz verpflichtend (Cedefop, 2017), was die Verbreitung von Informationen über die NQR-Niveaus und die externe Vergleichbarkeit erschwert.

4.3.4. Der Anerkennungsprozess des SymfoS Trainings als nicht-formale Bildung in Spanien

Im Jahr 2008 wurde das Europäische Qualifikationsnetzwerk eingerichtet, "ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, der die Verknüpfung der Qualifikationen der Mitgliedstaaten ermöglicht und die Mitgliedstaaten auffordert, ihre eigenen nationalen Qualifikationsrahmen festzulegen" (EURYDICE, 2020). Innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens hat die spanische Regierung im Jahr 2009 die Entwicklung eines eigenen *-Marco Español de Cualificaciones (MECU)-* angeordnet. Der Rahmen umfasst "Qualifikationen, die durch die obligatorische, postsekundäre und höhere Bildung erworben wurden, und wird die Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen integrieren" (Cedefop, 2017). Es gibt acht NQR-Niveaus und sie basieren auf den Stufen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR).

- Stufe 1. Die erste Stufe entspricht dem Abschluss der Grundschulbildung, die bis zum Alter von 12 Jahren geht.
- Stufe 2. Ein Zertifikat für den Abschluss der zweijährigen obligatorischen Sekundarstufe und ein Zertifikat für die Berufsausbildung für Schüler mit besonderen Bedürfnissen.
- Ebene 3. Dieser Level hat zwei Unterlevels.
 - 3A beinhaltet ein Zertifikat für den Abschluss der obligatorischen Sekundarschulbildung (4 Jahre) und ein Zertifikat als Grundausbildungstechniker.
 - 3B ist für Berufszertifikate, die keinen Zugang zu Programmen der Stufe 4 ermöglichen.
- Ebene 4. Sie hat drei Unterebenen.
 - 4A. Zertifikat für Bachillerato (Baccalaureate), Intermediate VET Technician und Professional Music, Dance, Plastic Arts and Design and Sports Technician.
 - 4B ist für Berufszertifikate, die keinen Zugang zu Programmen der Stufe 5 ermöglichen.
 - 4C umfasst Programme mit akademischer und beruflicher Gültigkeit, für die die Qualifikation 4A benötigt wird.
- Ebene 5. Sie hat drei Unterebenen.
 - 5A. Zertifikat für Höhere Berufsausbildung als Techniker, und Professionelle plastische Kunst und Design und Sport-Techniker.

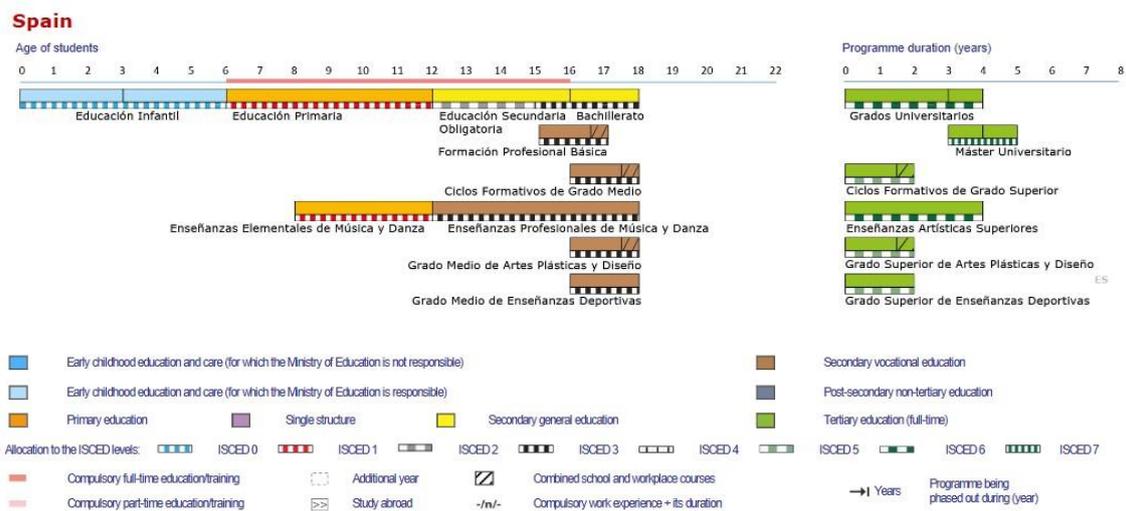
- 5B. Sie umfasst Berufszertifikate, die den Schülern keinen Zugang zu Programmen der Stufe 6 ermöglichen.
 - 5C umfasst Programme mit akademischer und beruflicher Gültigkeit, für die Sie die Qualifikation 5A benötigen.
- Stufe 6. Zertifikat für einen Bachelor-Abschluss.
- Stufe 7. Zertifikat für einen Master-Abschluss.
- Stufe 8. Zertifikat für ein Promotionsprogramm.

Spanischer Nationaler Qualifikationsrahmen

NQR-Niveaus	Qualifikationen	EQF-Niveaus
8	<i>Doctorado</i> (Dokortitel)	8
7	<i>Máster</i> (Mastergrad)	7
6	<i>Grado</i> (Bachelor-Abschluss)	6
5	<i>Técnico Superior de Formación Profesional</i> (Höherer Berufsbildungstechniker)	5
4	<i>Bachillerato</i> (Bakkalaureat) <i>Técnico de Formación Profesional</i> (Techniker der beruflichen Fortbildung)	4
3	<i>Educación Secundaria Obligatoria</i> (Obligatorische Sekundarschulbildung) <i>Técnico profesional básico</i> (Techniker für die berufliche Grundausbildung)	3
2	<i>2º curso de educación secundaria</i> (2. Jahr der Sekundarschulbildung) <i>Formación profesional para alumnos/-as con necesidades especiales</i> (Berufsausbildung für Schüler mit besonderen Bedürfnissen)	2
1	<i>Enseñanza primaria</i> (Primarschulbildung)	1

Quelle: Anpassung aus dem Entwurf des königlichen Dekrets für den spanischen NQR

Spanisches Bildungssystem



Quelle: Eurydice (2018): "The Structure of European Education Systems 2018/2019".

	Ebene	Klassen	Alter	Jahre
Primäre	1. Zyklus	1-2	6-8	2
	2. Zyklus	3-4	8-10	2
	3. Zyklus	5-6	10-12	2
Sekundär	1. Zyklus	1-3	12-15	3
	2. Zyklus	4	15-16	1
Basic Beruflich	Grundlegende Berufsausbildung	1-2	14-16	2
Obere Sekundarstufe	Bachillerato			2
	Mittlere Berufsausbildung			
Beruflich	Höhere Berufsausbildung			2
Tertiär	Bachelor-Abschluss			4
	Master-Abschluss			2
	Promotion			3

Quelle: Adaptiert aus der Tabelle "Portugiesisches Bildungssystem nach Bildungsniveau" oben.

Grund- und Sekundarschulbildung sind in Spanien Pflicht. Kinder beginnen die Grundschulbildung im Alter von 6 Jahren und beenden sie mit 12 Jahren. Sie ist in 3 verschiedene Zyklen unterteilt, von denen jeder aus zwei Schuljahren besteht. Um ein Zertifikat für die Sekundarschule zu erhalten, müssen die Schüler 6 Klassenstufen abschließen.

Die Sekundarschulbildung ist in der Regel für Schüler zwischen 12 und 16 Jahren. Sie ist in zwei Zyklen unterteilt: Der erste Zyklus sind die 1., 2. und 3. Klasse, während der zweite Zyklus die 4. Klasse umfasst. Vor Beginn der 4. Klasse müssen sich die Schüler zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung entscheiden. Die allgemeine Bildung führt sie zum *Bachillerato*, während die berufliche Bildung sie auf die mittlere Berufsausbildung vorbereitet.

In der Sekundarstufe II gibt es zwei Möglichkeiten: Allgemeine (*Bachillerato*) und berufliche Oberstufenausbildung. Diese sind nicht Teil der Schulpflicht in Spanien. *Bachillerato* ist für Schüler zwischen 16 und 18 Jahren. Es hat drei Zweige, die von den Interessen der Schüler abhängen: Kunst, Geistes- und Sozialwissenschaften und Naturwissenschaften. Die berufsbildende Sekundarstufe II hat ein breites Angebot an

Studiengängen und wird normalerweise in Sekundarschulen und Ausbildungszentren unterrichtet.

Die höhere tertiäre Bildung wird in universitäre und nicht-universitäre Studien unterteilt. Universitäre Studien können sowohl von öffentlichen als auch von privaten Universitäten angeboten werden. Nicht-universitäre Studien werden, wie die berufliche Sekundarstufe II, in Sekundarschulen und Ausbildungszentren unterrichtet. Studenten haben auch die Möglichkeit, plastische Künste und Design und fortgeschrittene berufliche Bildung im Bereich Sport zu studieren.

Ein Bachelor-Abschluss hat eine Dauer von 180-240 Credits, während ein Master-Abschluss 60-120 ECTS-Credits und eine Dauer von 1 oder 2 Jahren hat. Um zu einem Doktoratsstudium zugelassen zu werden, muss der Student einen Bachelor-Abschluss und einen Master-Abschluss haben und 300 ECTS-Credits absolviert haben.

Für die Zertifizierung und Akkreditierung zuständige Stellen

Auf nationaler Ebene ist das Instituto Nacional de las Cualificaciones (Nationales Institut für Qualifikationen - INCUAL) "verantwortlich für die Definition, Erstellung und Aktualisierung des Nationalen Katalogs beruflicher Standards - CNCP und der entsprechenden Kompetenzeinheiten und Lernmodule, in aktiver Zusammenarbeit mit den Akteuren der Berufsbildung" (Sancha & Gutiérrez, 2016: 41). Dieser Katalog bewertet und zertifiziert berufliche Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung und nicht-formale Bildung erworben wurden. Die Aufgabe von INCUAL ist es, die Ziele des *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional* (Nationales System für Qualifikationen und Berufsbildung) zu erreichen.

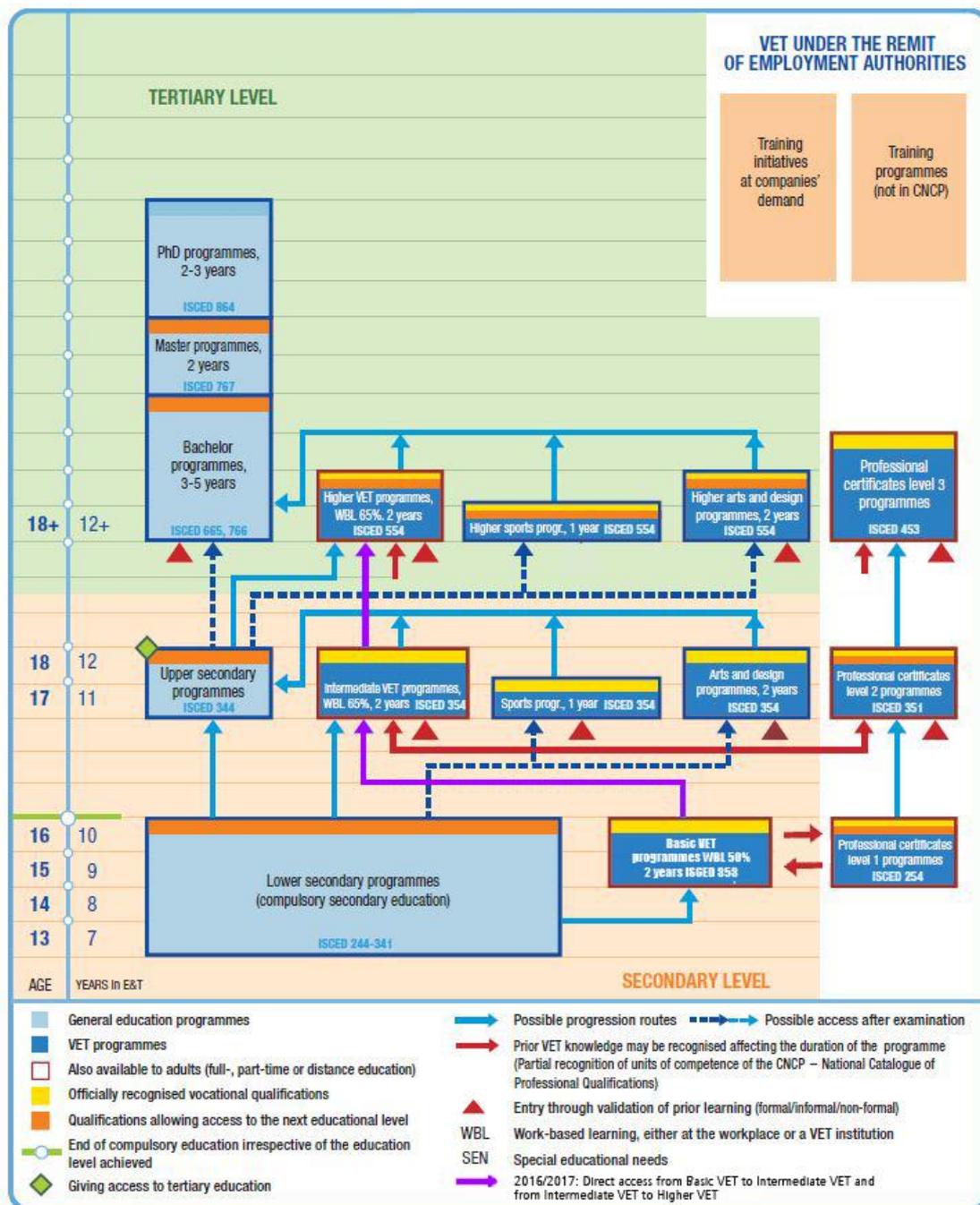
Die Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Nationale Agentur für Qualitätsbewertung und Akkreditierung - ANECA) ist von der spanischen Regierung autorisiert, durch externe Qualitätssicherung zur Verbesserung des spanischen Bildungssystems beizutragen. Sie tut dies mit Bewertung, Zertifizierung und Akkreditierung. Die ANECA hilft Arbeitnehmern, ihre notwendigen Erfahrungszertifikate zu erhalten, um ihre beruflichen Kompetenzen zu bescheinigen.

Acredita ermöglicht es einer Person mit Berufserfahrung, ein offizielles Zertifikat zu erhalten, wenn diese Erfahrung durch nicht-formale Bildung erworben wurde. Jede autonome Gemeinschaft in Spanien hat ihr eigenes Acredita-Programm, in der Region, in der Caminos arbeitet, ist es Acredita Andalucía. Es ist denjenigen gewidmet, die in

Andalusien leben. Es ist auf nationaler Ebene gültig und wird durch allgemeine und spezifische Ausschreibungen durchgeführt. Es ist möglich, zwei Arten von Qualifikationen zu erwerben:

- Vollständige berufliche Qualifikation. Eine Person kann nachweisen, dass sie die Kenntnisse und Kompetenzen eines Berufes auf drei Ebenen besitzt - abhängig von ihrem Grad an Wissen, Selbstständigkeit und Verantwortung innerhalb dieses Berufes.
- Einzelne Einheiten einer beruflichen Qualifikation. Eine Person kann nachweisen, dass sie über bestimmte Kenntnisse und Kompetenzen eines Berufs verfügt. Das bedeutet, dass sich eine vollständige Qualifikation aus mehreren einzelnen Einheiten zusammensetzen würde.

Bildung und Berufsausbildung in Spanien



Quelle: LOMCE - TodoFP

4.3.5. Der Anerkennungsprozess des SymfoS Trainings als nicht-formale Bildung in Großbritannien

Aufsichtsbehörden

Es gibt mehrere Agenturen, die Qualifikationen in Großbritannien regulieren:

Intellektueller Output 3 - SymfoS für Jugendpflege Blended-Learning-Ansatz

Ofqual für England

CCEA für Nordirland

Qualifizierung Wales für Wales

Schottische Qualifikationsbehörde für Schottland

Obwohl es Unterschiede zwischen diesen Agenturen gibt, arbeiten sie, wann immer möglich, zusammen. Die SQA wird beispielsweise von Ofqual akkreditiert und in "England, Wales und Nordirland sind die Bedingungen weitgehend ähnlich - obwohl es einige Unterschiede gibt, die unsere politischen, gesetzlichen und nationalen Kontexte widerspiegeln. Es gibt auch Bedingungen, die sich zwischen den Regulierungsbehörden unterscheiden, was auf unterschiedliche politische Entscheidungen der einzelnen Regulierungsbehörden zurückzuführen ist" (Ofqual, 2020).

Diese Agenturen regulieren alle Qualifikationen, Prüfungen und Beurteilungen und sorgen für die entsprechenden Standards und das Vertrauen in den Qualifikationsrahmen. Die verfügbaren Qualifikationen können akademisch, beruflich oder kompetenzbezogen sein und sind in Niveaus gruppiert - insgesamt 9 in England, Wales und Nordirland und 12 in Schottland. Zum Beispiel,

- GCSEs
- A-Pegel
- AS-Stufen
- Berufliche und technische Qualifikationen

Im Bereich der Hochschulbildung beaufsichtigt die Quality Assurance Agency (QAA), wie Universitäten, Colleges und alternative Anbieter von Hochschulbildung in Großbritannien ihre akademischen Standards und ihre Qualität aufrechterhalten. Das Framework for Higher Education Qualifications (FHEQ), das von der Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA) veröffentlicht wird, beschreibt die Qualifikationsstufen

Der Qualifikations- und Creditrahmen ist ein veröffentlichtes Dokument mit Niveaudekriptoren, das von Organisationen verwendet wird, um ihre Kurse und Qualifikationen auf dem entsprechenden Niveau zu akkreditieren. Dies ermöglicht es Lernenden, Vergabestellen, Arbeitgebern und der Öffentlichkeit, das Spektrum der

Kenntnisse und Fähigkeiten zu verstehen, die für den Abschluss einer bestimmten Stufe erforderlich sind. Niveaudeskriptoren geben das Ergebnis des Lernens an und befassen sich nicht mit dem Lernprozess, sondern werden verwendet, um die Entwicklung von Einheiten anzuleiten und sicherzustellen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden bei Abschluss eines bestimmten Niveaus den Standards des QCF entsprechen.

Das Symfos-Programm würde innerhalb dieses übergreifenden Rahmens als berufliche Qualifikation betrachtet werden.

Wie oben erwähnt, haben diese Qualifikationen unterschiedliche Niveaus, die von der Einstiegsstufe bis zur Stufe 8 reichen. Zum Beispiel entspricht eine berufliche Qualifikation der Stufe 2 einer Reihe von bestandenen GCSE-Prüfungen (der allgemeine Qualifikationsrahmen, der in der formalen Bildung bis zum Alter von 16 Jahren verwendet wird). Eine Qualifikation der Stufe 3 entspricht einem A Level (wird in der formalen Bildung nach 16 Jahren verwendet).

Alle beruflichen Qualifikationen bestehen aus Einheiten, von denen jede einen Credit-Wert hat, der es dem Lernenden erlaubt, grob vorherzusagen, wie lange er lernen würde (1 Credit entspricht etwa 10 Lernstunden). Eine Certificate-Qualifikation wird an Lernende mit 13 bis 36 Credits (ca. 130 bis 360 Lernstunden) vergeben. Ein Diplom hat ein Minimum von 37 Credits (370 Lernstunden). Der Titel der Qualifikation verrät also den Umfang des Lernens und zeigt auch das Qualifikationsniveau und das Fach, das studiert wurde, z. B. Level 3 Diploma in Symfos.

Vergabestellen

In ganz Großbritannien gibt es eine Reihe von Organisationen, die das Lernen anhand des oben genannten Rahmens akkreditieren - OCN; City & Guilds, ABC, etc.

Jede Organisation wird ihre eigenen Prozesse haben, die sich eng an den nationalen politischen Rahmen halten. Die auf der Symfos-Website zur Verfügung gestellten Informationen werden verwendet, um das geeignete Niveau zu ermitteln, und dann wird ein Überwachungs- und Verifizierungsprozess durchgeführt. Ausbilder und Prüfer müssen die entsprechenden Qualifikationen nachweisen, wie sie von der Vergabestelle angegeben werden.

Anerkennung im Hochschulbereich

TAG: The Professional Association of Lecturers in Youth and Community Work ist eine Mitgliedsorganisation, die die Interessen von Akademikern, Pädagogen und Forschern im Bereich der Jugend- und Gemeinwesenarbeit vertritt. Der Verband unterstützt und vertritt mehr als 250 Pädagogen an über 50 Institutionen und Agenturen in Großbritannien (TAGPALYCW, 2020).

Ein Konsultationsprozess ergab, dass diese Institutionen Elemente von Symfos innerhalb ihrer modularen Kurse verwenden und die Lernenden auch an die Organisationen verweisen würden, die die vollständige berufliche Qualifikationserfahrung anbieten.

REFERENZEN

Cedefop - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2020). Developments in vocational education and training policy in 2015-2019, Portugal. https://www.cedefop.europa.eu/files/developments_in_vocational_education_and_training_policy_in_2015-19_portugal.pdf

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training (2017). "Analyse und Überblick über die Entwicklungen der nationalen Qualifikationsrahmen in den europäischen Ländern. Jahresbericht 2016"

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training (2014). Terminology of european education and training policy. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Verfügbar unter: https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training (2009). Accreditation and quality assurance in vocational education and training, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Verfügbar unter: https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/568/4089_en.pdf

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport - EPALE(2020). Blended Learning in der Schulbildung - Leitlinien für den Beginn des Schuljahres 2020/21. Europäische Union. Verfügbar unter: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/blended_learning_in_school_education_european_commission_june_2020.pdf

Europäische Kommission (2009). Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQR).

Peres, P. , Mesquita, A. e Pimenta, P. (2015). Guia Prático de e-Learning. Casos práticos nas organizações. Edição Vida Económica
https://www.a3es.pt/sites/default/files/Guiao_para_PAPNCE_ministrado_a_distancia.pdf -

<https://www.dgert.gov.pt/operadores-de-educacao-e-formacao-do-sistema-nacional-de-qualificacoes-snq - Berufliche Aus- und Weiterbildungsmodalitäten>

<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_qeq.pdf

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

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

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

<https://www.symfos.eu>



Coordinator



Sozialwerk Dürener Christen, Germany

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

Partners



University of Gloucestershire, United Kingdom

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



Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Austria

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



Asociación Caminos, Spain

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



Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología de Andalucía, Spain

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



Associação A3S, Portugal

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



Instituto Politecnico Do Porto, Portugal

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

Developer of Symbol Work

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





Koordinator



Sozialwerk Dürener Christen, Deutschland

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

Partner



University of Gloucestershire, Vereintes Königreich

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



Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Österreich

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



Asociación Caminos, Spanien

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



Colegio Oficial de Ciencias Políticas y Sociología, Spanien

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



Associação A3S, Portugal

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



Instituto Politecnico Do Porto, Portugal

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

Entwicklung Symbolarbeit

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

