

EJO4YOUTH

Proyecto nº 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

Enfoque de aprendizaje y acreditación «EJO4YOUTH»



Cofinanciado por
la Unión Europea

Proyecto n.º 2021-2-TR01-KA220-YOU-000051418

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Nombre del proyecto	EJO4YOUTH
Número de proyecto	Proyecto n.º 2021-2-TR01-KA220-YOU 000051418
Organización autora del documento	Administración Provincial Especial de Düzce
Organización coordinadora del proyecto	Administración Provincial Especial de Düzce
Organizaciones socias del proyecto	Consultoría de Innovación Social, Hafelekar, Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítván, Compass GmbH, Austria



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, ni de los contenidos de la misma.

Tabla de contenidos

1. <i>Introducción al proyecto EJO4YOUTH</i>	4
1.1. Objetivo del documento	4
1.2. Objetivos del proyecto	5
1.3. Historia del proyecto	5
1.4. Grupo destinatario del proyecto	6
1.5. Número de destinatarios	6
1.6. Hitos del proyecto	7
1.7. Metodología del proyecto	7
2. <i>Metodología de trabajo con símbolos</i>	8
2.1. Historia de la metodología	8
2.3. Uso y desafíos de la metodología de trabajo con símbolos	10
3. <i>Metodología de aprendizaje semipresencial</i>	15
3.3. Introducción a la metodología de aprendizaje semipresencial	15
3.4. Características y ventajas del aprendizaje semipresencial	15
4. <i>Competencias para el personal asesor</i>	16
4.3. Código ético de Careers Development Institute (CDI)	16
4.4. Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)	18
4.5. Indicadores de conducta	20
5. <i>Sistema nacional educativo y acreditación</i>	24
5.3. Austria	24
5.4. Hungría	25
5.5. España	27
5.6. Turquía	28
6. <i>Referencias bibliográficas</i>	30

1. Introducción al proyecto EJO4YOUTH

El proyecto EJO4YOUTH tiene como objetivo mejorar la orientación laboral dirigida a las personas jóvenes en los países del proyecto y a nivel europeo, proporcionando a los/as trabajadores/as y profesionales de la juventud métodos creativos basados en el enfoque del trabajo con símbolos. El proyecto reúne a 5 organizaciones europeas de 4 países para la identificación de habilidades y competencias que las personas jóvenes poseen a través del aprendizaje no formal e informal.

Las organizaciones socias del proyecto EJO4YOUTH.

- Administración especial provincial de Düzce, Turquía (coordinadora del proyecto).
- Consultoría de Innovación Social, España
- Hafelekar, Austria
- Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítván, Hungría
- Compass GmbH, Austria

1.1. Objetivo del documento

Este documento presenta las conclusiones de los estudios de las organizaciones socias del proyecto, que perseguían dos objetivos:

- revisar las pautas de la oferta de formación para los/as profesionales de la orientación laboral.
- desarrollar una preparación para la acreditación y certificación del enfoque de aprendizaje semipresencial utilizando el enfoque del trabajo con símbolos para los/as profesionales de la orientación profesional en los países del proyecto: Austria, Hungría, España y Turquía.

Además, el documento proporciona contenidos sobre el enfoque de aprendizaje semipresencial y la acreditación.

1.2. Objetivos del proyecto

El objetivo principal del proyecto es permitir a las personas jóvenes en situación de desventaja aumentar sus competencias vocacionales y profesionales mediante una metodología de orientación profesional basada en escenarios simbólicos denominados Itinerario de recursos y competencias, Camino de la vida u otros escenarios. Las actividades del proyecto se dirigen a todas las personas jóvenes en situación de desventaja, especialmente a las que proceden de zonas rurales o se enfrentan a obstáculos geográficos y buscan oportunidades para construir una hoja de ruta para su carrera y educación. Por lo tanto, el proyecto les proporcionará apoyo profesional, pero también apoyará su inclusión social y ciudadanía activa para reducir la discriminación y los obstáculos a los que se enfrentan en su vida diaria.

1.3. Historia del proyecto

Existe un claro consenso en Europa sobre el hecho de que los servicios de orientación y asesoramiento de alta calidad desempeñan un papel clave en el apoyo al aprendizaje permanente, la gestión de la carrera profesional y la consecución de objetivos personales, ya que el desempleo juvenil en Europa está aumentando de forma alarmante debido a una profunda crisis económica, sobre todo si se tiene en cuenta que los métodos se basan principalmente en competencias avanzadas de lectura y escritura, que no siempre son suficientes.

Para mejorar el perfil profesional y los estándares de los/as profesionales de la orientación, así como para promover sus competencias y habilidades, es crucial que reciban una formación inicial y continua adecuada, ya que ocupan una posición central en la prestación y el desarrollo de los servicios de orientación. Además, los/as profesionales de la orientación deberían familiarizarse con las iniciativas políticas europeas en materia de EFP, especialmente con el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MEC) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). Todas estas nuevas responsabilidades exigirán un desarrollo profesional continuo, así como la demostración permanente de las competencias pertinentes por parte de los/as profesionales de la orientación en los Estados miembros.

1.4. Grupo destinatario del proyecto

El grupo destinatario principal y secundario está formado por:

- Jóvenes (15-25 años) con problemas en la orientación laboral y de empleabilidad.
- Profesionales de la asistencia a los/as jóvenes, personal formador, profesorado, trabajadores/as sociales.
- Responsables de la toma de decisiones en los proveedores de atención a los/as jóvenes, ONG, centros juveniles y escuelas.
- Responsables de las políticas de atención y educación juvenil encargados/as de las herramientas de reconocimiento de competencias y cualificación.

1.5. Número de destinatarios

- Personas jóvenes (15-25 años) con problemas en la orientación laboral y de empleabilidad

Se beneficiarán directamente de las actividades y los resultados del proyecto a nivel local. Por otro lado, también se llegará a ellos a nivel regional y nacional mediante actividades presenciales y a nivel europeo, a través de herramientas en línea, como la formación a distancia EJO4YOUTH. El partenariado espera llegar e implicar al menos a 100 personas de este grupo objetivo en cada país participante (total de 100 x 4 países = 400 adolescentes).

- Profesionales de la atención a los/as jóvenes, personal formador, profesorado, trabajadores/as sociales

Este grupo está formado por profesionales que trabajan por la inclusión social y educativa de las personas jóvenes en la sociedad y en el sector laboral. Estos/as profesionales se beneficiarán enormemente de los resultados del proyecto a nivel local, regional, nacional y europeo.

El partenariado espera alcanzar e involucrar al menos a 30 formadores/as en este grupo objetivo en cada país participante (un total de 120 personas).

- Responsables de la toma de decisiones en proveedores de atención a los/as jóvenes, ONG, centros juveniles y escuelas

Recibirán apoyo para ofrecer un marco adecuado para el proceso de orientación con símbolos.

Por lo tanto, los resultados del proyecto, como el «Perfil de competencias para EJO4YOUTH» o la metodología EJO4YOUTH también se dirigirán a aumentar las competencias de las organizaciones socias. El partenariado espera llegar al menos a 3 proveedores de atención a los/as jóvenes, centros juveniles u ONG en cada país participante (un total de 12 personas).

- Responsables de las políticas de atención y educación de los jóvenes encargados de las herramientas de reconocimiento de competencias y cualificaciones.

Participarán a escala local, regional, nacional y de la UE para dar cabida a la acreditación o certificación de los planes de estudios de formación de personal formador y al reconocimiento de los resultados del aprendizaje para las personas jóvenes. Cada organización socia del proyecto adoptará estrategias específicas para garantizar los contactos con este grupo objetivo desde el inicio del proyecto.

1.6. Hitos del proyecto

Al final del proyecto, las organizaciones socias serán responsables de implementar las principales tareas identificadas a continuación para alcanzar los objetivos del proyecto identificados por el consorcio.

- ➔ Creación del contenido del curso de formación a distancia sobre orientación profesional destinada a jóvenes con contenido multimedia interactivo.
- ➔ Creación de directrices y se desarrollará un sistema de medida, así como las actividades complementarias (casos prácticos, trabajo en grupo, videos de apoyo, etc.)
- ➔ Desarrollo y prueba de la plataforma de aprendizaje en línea que permita la gestión e impartición del curso de formación a distancia adaptado a las metodologías EJO4YOUTH.

1.7. Metodología del proyecto

Los materiales de trabajo de SymfoS consisten en una serie de cajas de madera y otros objetos diseñados para llegar más fácilmente a lo inconsciente que a la palabra.

Desarrollados a partir de la importante experiencia de trabajo con símbolos, los materiales se organizan en cajas de madera, como la caja de símbolos y caminos, que permiten la aplicación de diversas técnicas SymfoS. La caja contiene pequeños objetos comprensibles que han sido diseñados para ser una ayuda práctica y valiosa para los/as orientadores/as profesionales en su trabajo con jóvenes en situación de desventaja.

También incluye una selección de buenas prácticas que pueden tomarse como puntos de referencia para mejorar las estrategias de las escuelas, así como estudios de casos que se han recopilado mediante entrevistas.

El principal objetivo del consorcio del proyecto es mantener los resultados exitosos del proyecto SymfoS en los nuevos países socios del proyecto, y nuestra intención es asegurar que más orientadores/as laborales y profesionales que trabajan con jóvenes en situación de desventaja utilicen este set de herramientas para mejorar la comunicación para la orientación profesional, teniendo un impacto real en la resiliencia emocional de las personas jóvenes desfavorecidas, también para disminuir la exclusión social de las que se enfrentan a diferentes obstáculos.

2. Metodología de trabajo con símbolos

2.1. Historia de la metodología

Esta sección presenta la historia del trabajo con símbolos y explica en detalle cómo adaptar las técnicas a los diferentes entornos profesionales y educativos de las personas jóvenes durante EJO4YOUTH.

Cuando nos fijamos en la historia del trabajo con símbolos, se puede definir como la metodología utilizada en diferentes campos para adaptar las técnicas a las personas usuarias de todos los grupos de edad y de entornos educativos y profesionales.

Las intervenciones a las que se hace referencia específicamente como «trabajo simbólico» (Geldard, 2016:147) dentro del proceso de asesoramiento con jóvenes incluyen el uso de metáforas, rituales, símbolos, trabajo con bandejas de arena y animales en miniatura que permiten la exploración y representación de las emociones.

Sandplay, o terapia de la bandeja de arena, fue desarrollada por Dora Kalff a finales de los años 50, a partir de la terapia de juego de la Dra. Margaret Lowenfeld. Kalff, compañera de trabajo del famoso psiquiatra suizo Carl Jung, creó la terapia de juego con arena basándose en la psicología analítica. Actualmente se enseña y practica en todo el mundo con el apoyo de la Sociedad Internacional de Terapia de Juego con Arena.

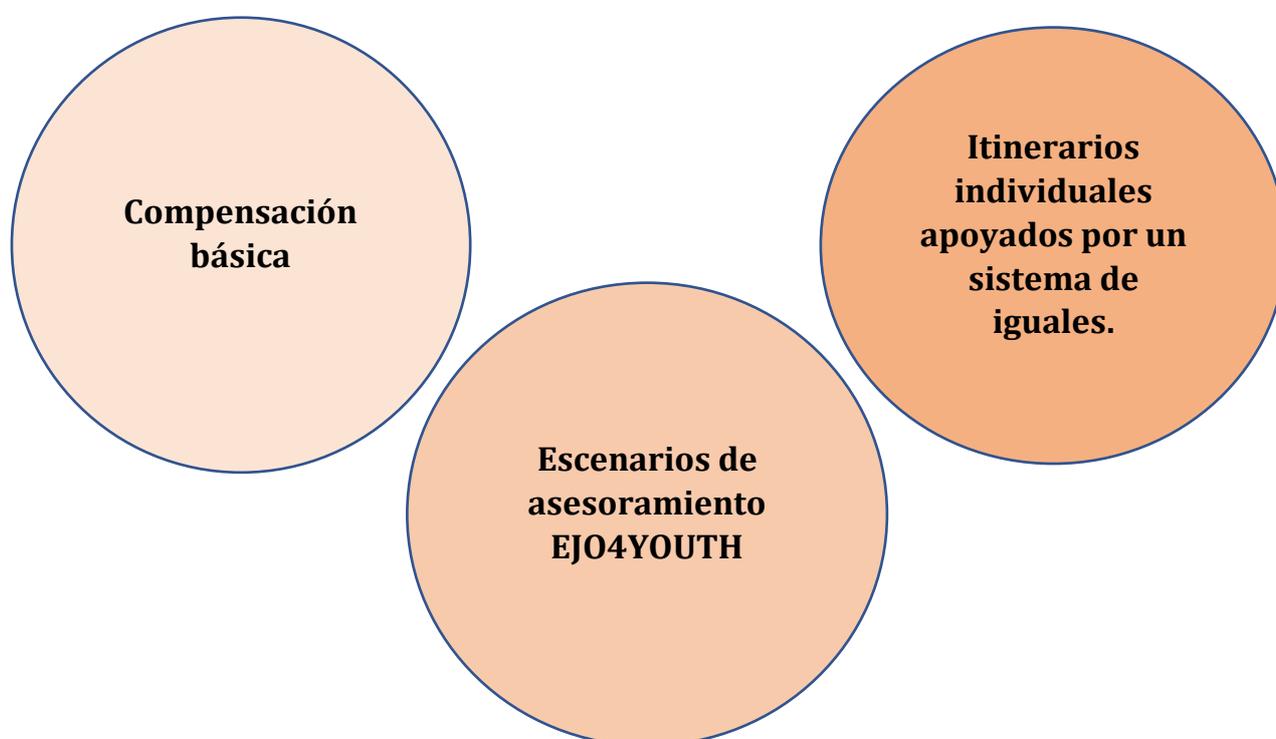
El trabajo con símbolos ofrece una intervención terapéutica que hace uso de una caja de arena, figuras de juguete y, a veces, agua, para crear escenas de mundos en miniatura que reflejan los pensamientos, luchas y preocupaciones internas de una persona. El enfoque del trabajo con símbolos se ha utilizado en la terapia de formación de asesores/as, psicólogos/as y psicoterapeutas al incluir potentes herramientas que ofrecen un enfoque práctico del asesoramiento expresivo para apoyar la comprensión de los problemas emocionales, ayudando a liberar el estrés emocional que puede llevar a actuar y apoyando a las personas usuarias con acceso limitado a las habilidades verbales.

También se utiliza en el ámbito educativo para estimular la inteligencia emocional/resiliencia del alumnado, poniéndolo a su disposición para utilizar la narración de cuentos y la pedagogía narrativa (la pedagogía narrativa ayuda al alumnado a interpretar las situaciones que se le presentan desde múltiples perspectivas). Le ayuda a aprender diferentes mecanismos de afrontamiento, así como valores, y potencia su imaginación.

Siguiendo el enfoque original de Wilfried Schneider, terapeuta, creador de la metodología y formador de trabajo con símbolos (www.psychologische-symbolarbeit.de) y sobre la base del proyecto anterior *Perspektiven BildungÖsterreich*, Hafelekar desarrolló esta metodología en la que el trabajo con símbolos se considera un lenguaje adicional para que las personas jóvenes se expresen.

2.2 Asesoramiento a personas jóvenes y metodología de trabajo con símbolos

En el proyecto EJO4YOUTH se van a utilizar 3 tipos diferentes de herramientas de asesoramiento:



- Compensación básica es una herramienta para orientar a las personas usuarias rápidamente desde las intervenciones básicas de asesoramiento hacia diferentes niveles de trabajo con símbolos, seleccionados según sus necesidades, de manera gradual.
- Escenarios de asesoramiento con símbolos como «Camino de la vida», «Mapa de planificación», «Exploración de imágenes internas» e «Islas de emociones».
- Vías individuales y sistema de iguales. En términos de la persona usuaria y del grupo de iguales, las personalidades y actitudes de las personas participantes se consideran importantes ya que habría una mayor probabilidad de trabajar con el «grupo correcto» - esto se definió como tener una mentalidad abierta y afín y estar seguros/as los/as unos/as de los/as otros/as.

2.3. Uso y desafíos de la metodología de trabajo con símbolos

El método EJO4YOUTH se basa en la producción de soluciones en lugar de la resolución de problemas y puede garantizar mantener el compromiso, el interés y la motivación con el/la joven, ya que:

- El proceso se centra en el futuro deseado que las personas jóvenes quieren alcanzar, en lugar de en problemas anteriores o confusiones presentes.
- Permite a la persona joven entrar en contacto con sus sentimientos, creencias y pensamientos y explorarlos.
- Durante el proceso, se anima a los/as jóvenes a aumentar los comportamientos funcionales que ya tienen.
- Se investigan las circunstancias excepcionales en las que el problema no se da en la vida del/de la joven.
- Durante el proceso, se ayuda a los/as jóvenes a encontrar alternativas para cambiar los patrones de comportamiento, cognición e interacción no deseados.

Según este enfoque, el cambio procede de dos principios básicos:

 animar a las personas a definir su futuro deseado,

 hablar de ejemplos de logros que hayan experimentado en el pasado o en el presente.

El trabajo con símbolos es un nuevo enfoque para los/as proveedores/as de educación o formación en sus programas.

Las universidades pueden incluir información y conocimientos al respecto en sus cursos validados profesionalmente.

Para quienes trabajan con jóvenes clasificados como «ninis», hay consenso en los métodos de intervención creativos e informales, ya que:

- contribuyen al compromiso de las personas usuarias de los servicios y a la retención de los miembros del grupo;
- fomentan la expresión personal y la relación entre la persona usuaria y el/la profesional;
- contrastan con los métodos educativos formales; y
- promueven la producción de resultados en relación con la identificación de objetivos futuros.

La metodología puede transferirse y difundirse en los ámbitos de:



La base de valores del trabajo con jóvenes

1. Las personas jóvenes deciden participar, entre otras cosas, porque quieren relajarse, conocer amigos/as, entablar nuevas relaciones, divertirse y encontrar apoyo.
2. El trabajo comienza donde se encuentran las personas jóvenes en relación con sus propios valores, puntos de vista y principios, así como con su propio espacio personal y social.
3. Intenta ir más allá de donde las personas jóvenes comienzan para ampliar sus horizontes, promover la participación e invitar al compromiso social, en particular animándolas a ser críticas y creativas en sus respuestas a su experiencia y al mundo que les rodea.
4. Trata a las personas jóvenes con respeto, valorando a cada individuo/a y sus diferencias y promoviendo la aceptación y la comprensión de los demás, al tiempo que cuestiona los comportamientos y las ideas opresivas.
5. Respeta y valora las diferencias individuales apoyando y reforzando la confianza de las personas jóvenes en sí mismas y su capacidad de crecer y cambiar a través de un entorno de apoyo grupal.
6. Reconoce y responde activamente a las redes más amplias de iguales, comunidades, familias y culturas que son importantes para las personas jóvenes, y a través de estas redes trata de ayudarlas a lograr relaciones e identidades colectivas más fuertes mediante la promoción de la inclusividad, desarrollo social, educativo y personal de las personas jóvenes.
7. Trabaja en colaboración con los/as jóvenes y otros organismos que contribuyen a su desarrollo.
8. Reconoce a las personas jóvenes como compañeras en un proceso de aprendizaje, complementando la educación formal, promoviendo su acceso a oportunidades de aprendizaje que le permitan desarrollar su potencial
9. Se preocupa por cómo se sienten las personas jóvenes y no sólo por lo que saben y pueden hacer.
10. Se ocupa de facilitar y potenciar la voz de las personas jóvenes, animándolas y permitiéndoles influir en el entorno en el que viven y explorar sus valores, creencias, ideas y problemáticas.

El valor del trabajo social

1. Servicio

Empoderar a las personas, las familias y las comunidades es un objetivo primordial de todos/as los/as trabajadores/as sociales. El servicio es el valor del que parten todos los demás valores del trabajo social.

2. Justicia social

Los/as trabajadores/as sociales abogan en nombre de las personas oprimidas, las marginadas y cualquiera que necesite que su voz sea amplificada.

3. Dignidad y valor de la persona

Los/as trabajadores/as sociales son conscientes de las diferencias individuales de pensamiento y comportamiento, así como de la diversidad cultural y étnica.

4. Importancia de las relaciones humanas

Los/as trabajadores/as sociales ponen en contacto a las personas que necesitan asistencia con organizaciones y personas que pueden proporcionar la ayuda adecuada.

5. Integridad

Para facilitar estas relaciones y empoderar a los demás para mejorar sus vidas, los/as trabajadores/as sociales deben actuar de forma que generen confianza. Cada trabajador/a social debe ser continuamente consciente de la misión, los valores y los principios y normas éticas de la profesión, y dar buen ejemplo de estos componentes a sus usuarios/as.

6. Competencia

Los/as trabajadores/as sociales profesionales suelen ser licenciados/as o graduados/as en trabajo social, pero gran parte de sus conocimientos se adquieren con la experiencia en el puesto de trabajo.

El valor del asesoramiento y la psicoterapia

1. La persona asesora y la persona usuaria se encuentran en una relación simétrica como iguales.
2. Cada persona debe ser comprendida dentro de su propio marco de valores.
3. El significado de los síntomas debe entenderse dentro de su contexto social y cultural determinado.
4. El personal asesor se reúne con la persona usuaria con auténtico interés, consideración incondicional y con una actitud empática y sin prejuicios.
5. El proceso de asesoramiento da prioridad al restablecimiento de la autoeficacia, el significado y el acceso a los propios recursos.
- 6.

El valor del asesoramiento profesional

1. Habilidades de comunicación
2. Aceptación
3. Discreción

4. Empatía
5. Habilidades para la resolución de problemas
6. Cualidades de personalidad
7. Flexibilidad
8. Competencia en múltiples culturas
9. Interés por ayudar a los demás

El proceso de evaluación, planificación y revisión también puede ser negativo para la persona usuaria del servicio, ya que se le hacen repetidamente las mismas preguntas personales, lo que resulta agotador y puede reforzar experiencias negativas y traumáticas. Por el contrario, el uso de símbolos y metáforas para explorar los problemas desde diversas perspectivas permite una mayor posibilidad de determinar lo que es posible y cultiva una experiencia más positiva.

Además, para las personas jóvenes en general, la participación en la intervención puede ayudar al desarrollo de la percepción y la conciencia personal, lo que podría contribuir al trabajo preliminar antes de avanzar hacia la participación en el asesoramiento formal y la psicoterapia. Se ha comprobado que la metodología EJO4YOUTH tiene potencial con:

- personas jóvenes a las que les cuesta articular sus objetivos;
- personas jóvenes con problemas de comportamiento;
- personas jóvenes excluidas de la educación ordinaria y las que corren el riesgo de ser excluidas;
- personas jóvenes con cuestiones y problemas de comunicación, bajos niveles de alfabetización, dislexia;
- jóvenes delincuentes;
- trabajo de duelo con niños y jóvenes;
- personas jóvenes que participan en el trabajo de mentoría;
- personas jóvenes que han sufrido traumas/abusos;
- personas jóvenes en entornos de apoyo.

Es necesario aclarar la lógica del proyecto y la base teórica que sustenta el método. Se requiere un sentido definido del programa, una formación completa, el papel de los profesionales y la finalidad del grupo, el número de sesiones y la duración de las mismas. Pero también unas directrices claras sobre el funcionamiento de la metodología del proyecto y su adaptación por parte de los profesionales.

Para superar estos retos, algunas organizaciones solicitaron que se aclarara la lógica y el método teórico. Esto también podría incluir la consideración de una declaración sobre los beneficios y el valor del método de proyectos. También se requería un sentido claro del programa de formación, la formación integral, el papel de los profesionales y la finalidad del grupo. Es necesario aclarar si el proceso se desarrolla en varias sesiones y la duración de las mismas.

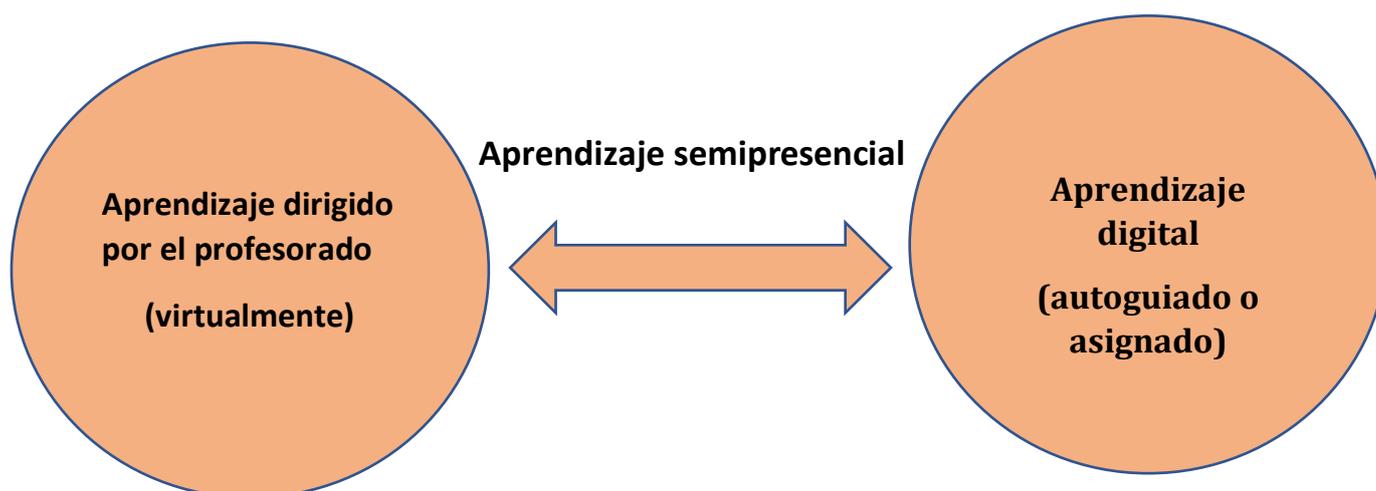
3. Metodología de aprendizaje semipresencial

3.3. Introducción a la metodología de aprendizaje semipresencial

El aprendizaje semipresencial es un enfoque que ofrece soluciones educativas innovadoras mediante una mezcla eficaz de enseñanza tradicional con actividades de aprendizaje en línea para profesorado, personal formador y alumnado.

El concepto de aprendizaje semipresencial se basa en la idea de que el aprendizaje no es un hecho puntual, sino un proceso continuo.

El proyecto EJO4YOUTH utiliza la metodología de aprendizaje semipresencial centrada en el desarrollo de competencias para los/as profesionales que asesoran y trabajan con jóvenes.



3.4. Características y ventajas del aprendizaje semipresencial

Los modelos de aprendizaje combinado suelen basarse en una combinación de técnicas de instrucción presencial, módulos en línea dirigidos por el profesorado y aprendizaje a ritmo propio. El alumnado puede participar en una combinación de estudio independiente, aprendizaje en pequeños grupos y clases de grupo completo, ya sea en línea o en persona. A menudo, se utiliza en una situación en la que el alumnado, de manera individual o en pequeños grupos, cambia entre las diversas configuraciones de aprendizaje, por su cuenta o de acuerdo con un calendario predeterminado.

A continuación, se enumeran las ventajas del enfoque de aprendizaje semipresencial.

-  Cada persona aprende de una manera diferente.
-  El alumnado puede controlar el ritmo de su aprendizaje.
-  Da al alumnado el control total de su aprendizaje.
-  El aprendizaje semipresencial es modular y escalable.
-  Proporciona la oportunidad de explorar un modelo de formación llamado «aula invertida».
-  Al profesorado le resulta más fácil ver cómo progresa el alumnado.
-  Potencia las habilidades blandas de las personas participantes.

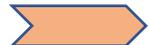
4. Competencias para el personal asesor

4.3. Código ético de Careers Development Institute (CDI)

El Código ético se utilizará para determinar los límites y la práctica de trabajo de los/as profesionales de la orientación profesional y una serie de elementos se beneficiarían de la atención al considerar la integración de la metodología EJO4YOUTH en la práctica de trabajo.

El Código ético incluye:

-  Accesibilidad
-  Igualdad

-  Autonomía
-  Competencia
-  Confidencialidad
-  Desarrollo profesional continuo
-  Responsabilidad
-  Deber de diligencia para con las personas usuarias, los/as compañeros/as de trabajo, las organizaciones y uno/a mismo/a
-  Imparcialidad
-  Transparencia
-  Fiabilidad

Entre las cuestiones que plantean los modelos de prestación de servicios en red se encuentran la necesidad de determinar las competencias específicas mínimas necesarias para cada tipo de interacción con la persona usuaria y los mecanismos para identificar eficazmente en qué medida existen ya estas competencias (por ejemplo, a través de otra formación profesional) o la formación necesaria para desarrollarlas. Siempre que se ofrezca formación, acreditada o no, debe reconocer el aprendizaje y la experiencia previos como base para el desarrollo posterior.

Los sistemas de impartición descentralizados y dispersos también plantean la cuestión de cómo permitir la progresión profesional de aquellas personas cuyas experiencias de impartición no formal las han llevado a interesarse por progresar hacia un papel profesional más formal en la orientación profesional.

Su experiencia y aprendizaje previos deben ser reconocidos en su camino hacia una mayor cualificación. Este requisito forma parte integral de los procesos de Bolonia y Copenhague, que establecen marcos para la calificación de créditos para toda la educación y formación profesional y superior. La acreditación de la experiencia y el aprendizaje previos (APEL) puede facilitarse mediante marcos de competencias, como el desarrollado por este proyecto, que identifica las tareas y competencias clave para los/as profesionales de la orientación profesional.

4.4. Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) es un marco común europeo de referencia cuya finalidad es hacer que las cualificaciones sean más legibles y comprensibles en los distintos países y sistemas. El MEC, que abarca las cualificaciones de todos los niveles y subsistemas de educación y formación, ofrece una visión global de las cualificaciones en los 38 países europeos que participan actualmente en su aplicación. En estrecha colaboración con la Comisión Europea, Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) proporciona apoyo analítico y de coordinación para la aplicación del MEC y lleva a cabo varios estudios comparativos y análisis sobre cuestiones relacionadas con la aplicación del marco a escala de la UE, nacional y sectorial.

Descripción de los ocho niveles del MEC

Nivel 1 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos generales básicos	Habilidades básicas necesarias para realizar tareas sencillas	Trabajar o estudiar bajo supervisión directa en un contexto estructurado

Nivel 2 - Resultados de aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos básicos de un campo de trabajo o estudio	Habilidades cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar la información pertinente para realizar tareas y resolver problemas rutinarios utilizando reglas y herramientas sencillas	Trabajar o estudiar bajo supervisión con cierta autonomía.

Nivel 3 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos de hechos, principios, procesos y conceptos generales, en un campo de trabajo o estudio	Una serie de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para realizar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos básicos, herramientas, materiales e información	Asumir la responsabilidad de la realización de tareas en el trabajo o el estudio; adaptar el propio comportamiento a las circunstancias en la resolución de problemas.

Nivel 4 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos factuales y teóricos en contextos amplios dentro de un campo de trabajo o estudio	Una serie de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio.	Ejercer la autogestión conforme a directrices de contextos de trabajo o estudio que suelen predecirse, pero están sujetos a cambios; supervisar el trabajo rutinario de otros, asumiendo cierta responsabilidad en la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio.

Nivel 5 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos amplios, especializados, prácticos y teóricos dentro de un campo de trabajo o estudio y una conciencia de los límites de dichos conocimientos.	Una amplia gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para desarrollar soluciones creativas a problemas abstractos.	Ejercer la dirección y supervisión en contextos de trabajo o actividades de estudio en los que se produzcan cambios impredecibles; revisar y desarrollar el rendimiento propio y de los demás.

Nivel 6 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos avanzados de un campo de trabajo o estudio que impliquen una comprensión 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, responsabilizándose de la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio impredecibles; responsabilizarse de la gestión del desarrollo profesional de personas y grupos.

Nivel 7 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
Conocimientos altamente especializados, algunos de los cuales están a la vanguardia del conocimiento en un campo de trabajo o estudio, como base de un pensamiento y/o investigación originales Conciencia crítica de los problemas de conocimiento en un campo y en la interfaz entre distintos 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 sean complejos, imprevisibles y requieran nuevos planteamientos estratégicos; asumir la responsabilidad de contribuir a los conocimientos y la práctica profesionales y/o de revisar el rendimiento estratégico de los equipos.

Nivel 8 - Resultados del aprendizaje

Conocimientos	Destrezas	Competencias
El 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 de investigación y/o innovación y para ampliar y redefinir los conocimientos o la práctica profesional existentes.	Demostrar autoridad sustancial, innovación, autonomía, integridad académica y profesional, y compromiso sostenido con el desarrollo de nuevas ideas o procesos a la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.

4.5. Indicadores de conducta

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

1. Competencias éticas

1.1. Confidencialidad

- Proteger y asegurar toda la información asociada a la persona usuaria y al proceso de asesoramiento.
- Informar previamente a la persona usuaria de los procedimientos de confidencialidad y salvaguarda de la privacidad.

1.2. Integridad

- Mantener altos niveles de honestidad con la persona usuaria en todo momento del proceso de asesoramiento y en todos los aspectos del trabajo del personal asesor.
- Ser consciente de cualquier conflicto de intereses.
- Ser coherente y consecuente con la persona usuaria y durante el proceso de asesoramiento.
- Tomar decisiones difíciles y comunicar realmente las opciones y consecuencias.

1.3. Respetar

- Considerar la dignidad, los derechos y los límites de la persona usuaria a todas horas.
- 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, (dis)capacidades, idioma, edad, factores culturales, factores socioeconómicos o cualquier otro factor individual de la persona usuaria.
- Respetar sus opciones.

1.4. Relación de confianza o fiabilidad

- Proporcionar a las personas usuarias toda la información sobre el proceso y los métodos de asesoramiento.
- Establecer una relación de confianza con la persona usuaria y una comunicación abierta y directa.
- Informar a la persona usuaria antes del inicio del proceso de que puede retirarse de la participación en cualquier momento.
- Garantizar que sienta la relación de asesoramiento como un contexto seguro y fiable.
- Animarlas a plantear cualquier preocupación sobre el proceso de asesoramiento a la primera oportunidad posible, considerar detenidamente cualquier preocupación y, cuando proceda, intentar resolverla.

1.5. Responsabilidad profesional

- Empezar un proceso de asesoramiento solamente con el consentimiento informado, sin coacciones ni presiones (en el caso de un/a niño/a o menor, con el consentimiento informado de un/a padre/madre o tutor/a).
- Finalizar el proceso de asesoramiento cuando se alcance el objetivo de la intervención, o cuando no se espere que se alcance con la intervención del proyecto.
- Comprometerse con el aprendizaje continuo y la búsqueda de la excelencia.

- Asegurarse de trabajar dentro de los límites de la autocompetencia y dentro de las limitaciones de la autoexperiencia.
- Consultar, remitir a o cooperar con otros/as profesionales e instituciones en la medida necesaria para servir a los 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 con cualquier relación profesional.
- Desarrollar el proceso del proyecto profesionalmente sólo cuando esté certificado (formación y experiencia).

2. Facilitar competencias

2.1. Orientación sistémica

- Abordar a la persona usuaria de forma holística (la persona en su totalidad).
- Abordar el problema/objetivo de la persona usuaria de forma holística.
- Considerar las soluciones y los 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 que crea 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.
- Empoderarla como dueña de su propio proceso de desarrollo.
- Potenciar siempre la dignidad de la persona.

2.4. Escucha activa

- Estar atento/a a toda la comunicación (verbal y no verbal) de la persona usuaria.
- Pedir aclaraciones, garantizando una comprensión completa de cada mensaje.
- Garantizar la retroalimentación (verbal y/o no verbal).
- Ser empático/a con el contenido y el formato (emociones) del mensaje.

2.5. Apreciación

- Considerar y valorar toda la información que comparten las personas usuarias.
- Aceptar sus perspectivas.
- Centrar y potenciar los elementos positivos.

2.6. Visión basada en los recursos

- Facilitar que las personas usuarias identifiquen sus recursos.
- Apoyarlas para que valore sus recursos.
- Facilitar que visualicen cómo movilizar sus recursos.

2.7. Orientado a la solución

- Guiar de forma coherente el proceso de asesoramiento hacia un resultado positivo para las personas usuarias.
- Apoyarlas para que afronten sus retos.
- Promover su capacidad de recuperación.
- Potenciar la actitud positiva al abordar las situaciones.

3. Competencias en el trabajo con símbolos

3.1. Compromiso

- Adoptar el trabajo con símbolos como una herramienta clave para la práctica del asesoramiento.
- Facilitar el compromiso de la persona usuaria en el trabajo simbólico.

3.2. Lenguaje simbólico

- Utilizar los símbolos como herramienta clave para mejorar la comunicación de la práctica del asesoramiento.
- Facilitar a las personas usuarias el uso de símbolos y del lenguaje simbólico.
- Poner atención a los mensajes de su comunicación simbólica.
- Respetar las fronteras de su simbología.

4. Competencias técnicas de EJO4YOUTH

4.1. Gestión de procesos

- Utilizar el método como marco para el proceso de asesoramiento.
- Ajustar los recursos del método del proyecto para mejorar cada proceso de asesoramiento.
- Seguir, dentro del proceso de asesoramiento, los pasos del método.
- Movilizar el sistema de iguales siempre que sea apropiado y potencie el proceso de asesoramiento.

4.2. Competencia instrumental

- Seleccionar la herramienta más adecuada para cada propósito y contexto
- Utilizar correctamente cada herramienta.

5. Sistema nacional educativo y acreditación

5.3. Austria

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es un instrumento para el mapeo de las cualificaciones del sistema educativo austriaco. Su objetivo es 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 Ley sobre el MNC es utilizar el Marco Nacional de Cualificaciones como herramienta para fomentar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones en Austria y Europa y promover el aprendizaje permanente, que comprende el aprendizaje formal, no formal e informal.

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

Los puntos de servicio del MNC son organismos sectoriales de garantía de la calidad entre los proveedores de cualificaciones no formales y el punto de coordinación del MNC en Austria. La razón de la creación de estos organismos radica en la variedad de cualificaciones no formales que se ofrecen en la educación de personas adultas, la educación continua y el trabajo con niños/as y jóvenes extraescolar, así como en el alto grado de libertad en la organización de estas ofertas. Los puntos de servicio del MNC tienen dos tareas centrales: por un lado, deben desempeñar una función de evaluación en el proceso de asignación con respecto a la compatibilidad con el MNC de la cualificación respectiva y la idoneidad de la propuesta de asignación; por otro lado, deben ayudar a los proveedores de cualificaciones a preparar una solicitud de asignación.

En concreto, los puntos de servicio del 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 ulterior de la cualificación para establecer la compatibilidad con el MNC).

Punto de servicio MNC en el ibw (Instituto de Investigación sobre las Cualificaciones para la Economía de Austria):



Cofinanciado por
la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, ni de los contenidos de la misma.

Existen diversas formas de cooperación con el punto de servicio MNC en ibw. El tipo y el alcance de la cooperación dependen de los deseos del proveedor de la cualificación y del grado de compatibilidad del MNC de la cualificación.

Si la formación de EJO4YOUTH es impartida por una universidad austriaca completa o una universidad aplicada en el marco de un programa de grado o máster existente, puede ser reconocido (como parte del programa de estudios) en base al sistema ECTS. Como el programa de formación total (autoaprendizaje, aprendizaje en línea, cara a cara y transferencia a la práctica) equivale al menos a 140 horas, podría ser reconocido con 5 puntos ECTS.

5.4. Hungría

El desarrollo uniforme de las actividades de orientación profesional en todo el país no se ha visto desde el cambio de régimen. A principios de los años 80, los institutos independientes de orientación profesional se fusionaron con los institutos pedagógicos de los condados y disminuyó el número de personas que realizaban tareas especializadas. No obstante, la orientación profesional de la organización laboral, que se formó a principios de los 90, cumplía los objetivos de los avances contemporáneos, principalmente los programas del Banco Mundial. A partir de 1993, comenzó el desarrollo de los clubes de búsqueda de empleo, las consultoras de información ocupacional, seguidos de los servicios especializados de psicología ocupacional a nivel de condado y la formación profesional independiente, con la adaptación de herramientas estadounidenses, canadienses, alemanas y suecas, entre otras. (Hegy-Halmos 2018)

En el sistema de educación pública, el primer Currículum Básico Nacional representaba la orientación profesional como un campo independiente, pero desde principios de la década de 2000, el trabajo de desarrollo se ralentizó. Aunque se llevaron a cabo tres desarrollos regionales Phare bajo la dirección de los centros de empleo de los comités comarcales, la prestación de la tarea de orientación profesional se quedó sin un rumbo decisivo.

En consonancia con el surgimiento de la ideología del aprendizaje permanente (AP) en la Unión Europea y el objetivo de crear una sociedad competitiva basada en los conocimientos, se restableció la tarea de orientación profesional. La nueva actividad, que incorporaba las anteriores subtarefas, era la orientación a lo largo de la vida. En 2007, como parte del Programa Operativo de Renovación Social (TÁMOP), el gobierno húngaro presentó esta nueva tarea de desarrollo instalándola en la Oficina de Empleo y Asuntos Sociales de la sección capitular del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (Pirisi 2009).

No obstante, a partir de 2010, estos cambios se detuvieron, y el Currículum Básico Nacional fue sustituido, y el nuevo no consideraba la orientación profesional lo suficientemente importante como para ser una parte vital del mismo. Las anteriormente recomendadas 40-74 lecciones por año (Magyar Közlöny - Boletín Oficial Húngaro 2001/28/II.) se redujeron a 10-12, y se deja en su mayoría a visitas a fábricas o intercambio de información en lugar de ser un verdadero estudio de recursos (en las escuelas de formación profesional no se dejan clases

para este tema en absoluto.). No hay tiempo para evaluar las aptitudes personales, las actitudes y proporcionar una retroalimentación pertinente (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013).

En algunos centros, el profesorado es más activo y asume el papel de ayudar a sus alumnos/as, y en unos pocos centros existe un sistema de asesoramiento entre iguales. Existe la posibilidad de recurrir al Servicio de Expertos en Pedagogía, sin embargo, carecen de personal suficiente y están sobrecargados, ya que tienen otras tareas. No existe ninguna red de asesoramiento ni organización paraguas.

«En Hungría, la orientación profesional, la autogestión y la atención profesional como tareas y políticas pedagógicas aún no se han integrado en la política educativa y en el trabajo pedagógico. En la educación pública, esta área se presenta básicamente como un servicio pedagógico accesible de forma opcional fuera de la vida diaria de la escuela, llevado a cabo por un pequeño número de especialistas externos (personal de los servicios pedagógicos) en comparación con el círculo de alumnado al que hay que atender, de hecho la totalidad del alumnado, que no tienen necesariamente las cualificaciones especiales para ello, y disponen de un marco temporal y unos recursos para su trabajo pequeños en comparación con la magnitud de la tarea.» (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

Los/as jóvenes pueden acceder a un portal en línea financiado por el Estado (<https://palyaorientacio.nive.hu>), que cuenta con pruebas de autoevaluación gratuitas, propuestas de actos relevantes y páginas para los padres y madres. A través de este portal, las personas también pueden conectar con expertos/as, en su mayoría financiada personalmente. Este portal está destinado sobre todo a la formación profesional. En las escuelas de formación profesional, hay más asesoramiento disponible, ya que está apoyado por el Estado. Sin embargo, en las escuelas secundarias no profesionales (las llamadas escuelas de gramática. técnicamente escuelas secundarias sin formación profesional) no están financiadas, por lo tanto, no están disponibles.

Por otro lado, la legislación vigente [110/2012. (Vi. 4.) Decreto del Gobierno] exige que la escuela proporcione al alumnado una visión completa del mundo laboral de acuerdo con las necesidades de su edad. Para ello, es necesario proporcionar condiciones y tareas que permitan al alumnado poner a prueba sus capacidades, profundizar en áreas de interés, elegir la ocupación y la carrera profesional adecuadas y poder realizar las habilidades necesarias. Es importante que esta actividad no consista sólo en una simple y frontal transferencia de información: además de los relativamente escasos conocimientos léxicos estándar, requiere sobre todo el desarrollo de las habilidades y competencias de su alumnado (ZSZC Segédlet). Aun así, «los conocimientos de orientación profesional no suelen aparecer en absoluto en la formación básica del profesorado, y apenas aparecen en las partes posteriores de la formación del profesorado». (Borbély-Gyöngyösi-Juhász 2013)

5.5. España

En 2008 se creó la Red Europea de Cualificaciones, «un marco común europeo de referencia que permite vincular las cualificaciones de los Estados miembros y que insta a los Estados miembros a establecer sus propios marcos nacionales de cualificaciones» (EURYDICE, 2020). Dentro del Marco Europeo de Cualificaciones, el Gobierno español encargó 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 la validación de los procesos de aprendizaje no formal e informal» (Cedefop, 2017). Hay ocho niveles del MNC 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 llega hasta los 12 años.
- Nivel 2. Certificado por haber cursado dos años de Educación Secundaria Obligatoria y certificado de Formación Profesional para el alumnado con necesidades especiales.
- Nivel 3. Este nivel tiene dos subniveles.
 - 3A incluye un certificado por haber completado la Educación Secundaria Obligatoria (4 años) y un certificado de Técnico de FP Básica.
 - 3B corresponde a certificados de profesionalidad que no permiten al alumnado acceder a programas del nivel 4.
- Nivel 4. Tiene tres subniveles.
 - 4A. Certificado de Bachillerato, Técnico Medio de FP y Técnico Profesional de Música, Danza, Artes Plásticas y Diseño y Deportes.
 - 4B corresponde a los certificados de profesionalidad que no permiten acceder a programas del nivel 5.
 - 4C incluye programas con validez académica y profesional para los que se necesita la titulación 4A.
- Nivel 5. Tiene tres subniveles.
 - 5A. Certificado de Técnico Superior de FP, y Profesional de Artes Plásticas y Diseño y Técnico Deportivo.
 - 5B. Incluye certificados de profesionalidad que no permiten al alumnado acceder a programas de nivel 6.
 - 5C. Incluye programas con validez académica y profesional para los que se necesita la titulación 5A.
- Nivel 6. Certificado de grado
- Nivel 7. Certificado de máster.
- Nivel 8. Certificado de un programa de doctorado.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) «es responsable de definir, elaborar y actualizar el Catálogo Nacional de Estándares Ocupacionales (CNCP) y las

correspondientes unidades de competencia y módulos de aprendizaje en cooperación activa con las partes interesadas de la EFP» (Sancha y Gutiérrez, 2016: 41). Este catálogo evaluaba y certificaba las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la educación no formal. La misión de INCUAL es alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA) está autorizada por el gobierno español para contribuir a la mejora del sistema educativo español mediante la garantía externa de la calidad. Lo hace mediante la evaluación, la certificación y la acreditación. ANECA ayuda a los/as trabajadores/as a obtener los certificados de experiencia necesarios para acreditar sus competencias profesionales.

5.6. Turquía

En Europa, la Recomendación sobre el «Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente» fue adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo de Europa en 2008. 36 países participantes, que son Estados miembros de la UE o países candidatos, han desarrollado o están desarrollando sus marcos nacionales de cualificaciones.

El Marco Nacional de Cualificaciones turco (MCT) ha sido diseñado como una única estructura integrada que permite la clasificación de las cualificaciones turcas para dar cabida a todas las cualificaciones de calidad garantizada obtenidas en todos los programas de educación y formación, incluyendo la educación primaria, secundaria y superior, así como las obtenidas a través de otros medios de aprendizaje. El MCT incluye principalmente las cualificaciones otorgadas bajo el mandato del Ministerio de Educación Nacional (MoNE), las cualificaciones bajo el mandato de la Autoridad de Cualificaciones Profesionales (VQA), las cualificaciones de educación superior otorgadas bajo la coordinación y supervisión del Consejo de Educación Superior (CoHE); con el tiempo, incluirá otras cualificaciones otorgadas bajo el mandato de determinados organismos responsables. Muchas cualificaciones profesionales que están disponibles y serán necesarias en el mercado laboral turco estarán cubiertas por el MCT, que se compone de los sistemas de cualificaciones del MoNE y la VQA, así como del Marco Turco de Cualificaciones para la Educación Superior (TQFHE).

Con el Marco Turco de Cualificaciones, el objetivo es integrar las cualificaciones disponibles en el sistema turco en un marco global, mejorar la calidad de las cualificaciones, promover y proporcionar un apoyo sistemático al aprendizaje permanente, maximizar la transparencia nacional e internacional, así como el reconocimiento y la oferta de oportunidades a todos los individuos de la comunidad.

Según el artículo 23 de la Ley n.º 5544, los procedimientos para la preparación, el desarrollo y la actualización del Marco Turco de Cualificaciones y la determinación de los criterios para garantizar la calidad de las cualificaciones correrán a cargo de la VQA. En el ámbito de aplicación de este artículo, se ha regulado la creación y el funcionamiento de unidades de consulta, toma de decisiones y ejecución, como la junta, la comisión y los grupos de trabajo

formados por el Ministerio de Educación Nacional, el CoHE, la VQA y las instituciones pertinentes.

Los detalles de los deberes y el papel de coordinación sobre el desarrollo y la aplicación del MCT que debe cumplir la VQA se han elaborado en el Reglamento MCT. Sin embargo, todas las partes interesadas tienen que interiorizar el MCT y participar en el proceso de aplicación y contribuir a él en cierta medida, a fin de aplicar el MCT y realizarlo en su conjunto tal como se pretende. Es esencial establecer una cooperación entre las instituciones y organismos pertinentes para que el diseño del MCT sea aceptado, implantado en el sistema de educación y formación y aplicado de forma sostenible.

Los deberes y responsabilidades de las partes interesadas pertinentes, incluidos principalmente el Ministerio de Educación Nacional y el Consejo de Educación Superior, con respecto al MCT y los principios sobre sus relaciones con el VQA se han establecido en detalle en el Reglamento del MCT.

El logro a gran escala de las competencias clave es una prioridad en las políticas educativas de Turquía. Aunque algunos descriptores de nivel están relacionados con una o más competencias clave, éstas no se transpusieron concretamente a los descriptores de nivel del MCT, ya que los niveles no se refieren a un determinado programa de educación y formación. Por otro lado, es posible ver las competencias clave en los resultados de aprendizaje de muchas cualificaciones dentro del MCT, aunque no en todas. Es esencial incluir las competencias clave en los resultados de aprendizaje de los programas de educación y formación de manera adecuada.

6. Referencias bibliográficas

1. <https://www.symfos-youth.eu/en/results/io3-symfos-for-youth-care-blended-learning-approach/>
2. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-eqf>
3. <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>
4. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/2698228.pdf>
5. <https://www.careerguide.com/career/online-career-counselling/9-key-values-of-career-counselling-for-career-counselors>
6. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf