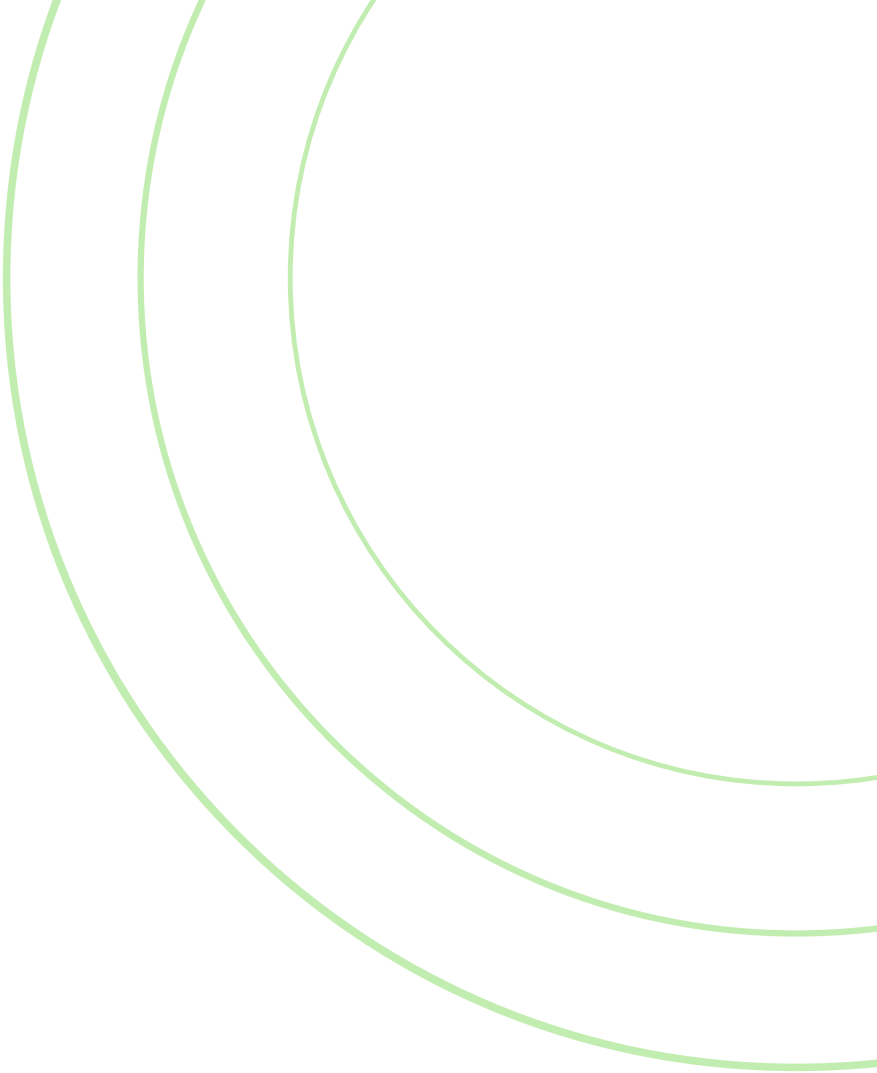




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



102 METODOLOGÍA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSNACIONALES PARA EESLD



Publicado en 2022.

El documento ha sido elaborado como parte del proyecto “SKILLED” (2019-1-ES01-KA202-064763) – financiado por el programa Erasmus +. Ha sido creado por Emilio Sanz Amorós, Manuela Audenino, Fernando Benavente, Çağrı Bulut, Manuela-Roxana Dijmărescu, Andrei Dumitrescu, Nicolae Ionescu, Katja Hofbauer, Serpil Kahraman, Federica Ludovico, Anna Licia Monni, Davide Morra, Elena Paciello, Vaia Papakyritsi, Lamprini Triantou, Federico Zampieri.

Este documento se ha elaborado respetando la igualdad de género. La referencia al género masculino y femenino siempre está implícita.

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Contenido

1. Análisis de contextos nacionales relacionados con metodologías de validación de competencias	3
1.1. Definiciones	3
1.2. Perspectiva Europea	4
1.3. Procedimientos de Reconocimiento de Cualificaciones en los Estados Miembros de la UE	5
1.4. Proyectos que Trataron el Tema de las Metodologías para la Validación del Aprendizaje No Formal e Informal	7
1.5. Garantía de Calidad de Cualificaciones	8
1.6. Legislación relativa a la Validación de Competencias	11
1.7. Acciones en el ámbito de las Metodologías para la Validación de Competencias No Formales e Informales	25
2. Literatura científica sobre la validación del aprendizaje no formal e informal: una revisión sistemática	37
2.1 Validación de competencias – aspectos generales	37
2.2. El objetivo de la validación del aprendizaje no formal e informal	39
2.3. Elementos específicos de validación del aprendizaje no formal e informal	42
2.4. Relación de la validación del aprendizaje no formal e informal con los registros nacionales de ocupación	43
2.5. Metodología de validación del aprendizaje no formal e informal	44
2.6. Formas digitales de evaluación en la validación del aprendizaje no formal e informal	47
2.7. Aseguramiento de la calidad en la validación del aprendizaje no formal e informal	49
2.8. Entidades responsables de la validación del aprendizaje no formal e informal	49
2.9. Candidatos en validación de aprendizaje no formal e informal	50
2.10. Conclusiones de la revisión sistemática	51
3. Metodología innovadora de validación de competencias transnacionales	52
3.1. Definición del perfil estandarizado transnacional	52
3.2. Estructura general del procedimiento de evaluación	59
3.3. Validación de habilidades ya adquiridas	62
3.4. Identificación de las necesidades de formación de los estudiantes-candidatos de EESLD	77
3.5. Curso de formación flexible/modular para estudiantes-candidatos de EESLD	77
3.6. Certificación del experto europeo en desarrollo local sostenible	78
Referencias	79

PRIMERA PARTE

1. ANÁLISIS DE CONTEXTOS NACIONALES RELACIONADOS CON METODOLOGÍAS DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

1.1. DEFINICIONES

«**resultados del aprendizaje**»: declaraciones relativas a lo que un alumno sabe, entiende y es capaz de hacer al finalizar un proceso de aprendizaje, que se definen en términos de conocimientos, capacidades, responsabilidad y autonomía;

«**conocimiento**»: el resultado de la asimilación de la información a través del aprendizaje. El conocimiento es el cuerpo de hechos, principios, teorías y prácticas que está relacionado con un campo de trabajo o estudio. En el contexto del EQF, los conocimientos se describen como teóricos y/o fácticos;

«**habilidades**»: la capacidad de aplicar conocimientos y utilizar los conocimientos técnicos para completar tareas y resolver problemas. En el contexto del EQF, las competencias se describen como cognitivas (que implican el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) o prácticas (que implican la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos);

«**responsabilidad y autonomía**»: la capacidad del alumno para aplicar los conocimientos y las capacidades de forma autónoma y con responsabilidad;

«**competencia**»: la capacidad demostrada para utilizar conocimientos, habilidades y capacidades personales, sociales y/o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal;

«**validación del aprendizaje no formal e informal**»: el proceso de confirmación por parte de una autoridad competente de que una persona ha adquirido resultados de aprendizaje adquiridos en entornos de aprendizaje no formal e informal medidos con arreglo a una norma pertinente y consta de las cuatro fases distintas siguientes: identificación mediante el diálogo de experiencias particulares de una persona, documentación para visibilizar las experiencias de la persona, una evaluación formal de dichas experiencias y una certificación de los resultados de la evaluación que pueda dar lugar a una cualificación parcial o total;

«**reconocimiento formal de los resultados del aprendizaje**»: el proceso de concesión del estatuto oficial por parte de una autoridad competente a los resultados de aprendizaje adquiridos a efectos de estudios adicionales o de empleo, mediante i) la concesión de cualificaciones (certificados, diplomas o títulos); ii) la validación del aprendizaje no formal e informal; iii) la concesión de equivalencia, crédito o exenciones;

«**crédito**»: la confirmación de que una parte de una cualificación, consistente en un conjunto coherente de resultados de aprendizaje, ha sido evaluada y validada por una autoridad competente, de acuerdo con una norma acordada; el crédito es otorgado por las autoridades competentes cuando la persona ha alcanzado los resultados de aprendizaje definidos, evidenciados por evaluaciones adecuadas y puede expresarse en un valor cuantitativo (por ejemplo, créditos o puntos de crédito) que demuestre la carga de trabajo estimada que una persona normalmente necesita para lograr resultados de aprendizaje relacionados;

«**sistemas de crédito**»: un instrumento de transparencia para facilitar el reconocimiento del crédito o créditos. Estos sistemas pueden comprender, entre otras cosas, equivalencias, exenciones, unidades/módulos que pueden acumularse y transferirse, la autonomía de los proveedores que pueden individualizar las vías y la validación del aprendizaje no formal e informal;

‘**credit transfer**’ means the process of allowing individuals who have accumulated credit in one context to have it valued and recognised in another context.

1.2. PERSPECTIVA EUROPEA

Las cualificaciones son el resultado formal de un proceso de evaluación y validación por parte de una autoridad competente y suelen adoptar la forma de documentos como certificados o diplomas. Determinan que un individuo ha logrado resultados de aprendizaje según los estándares dados. Esos resultados de aprendizaje pueden lograrse a través de una variedad de caminos en entornos formales, no formales o informales, ya sea en contextos nacionales o internacionales. La información sobre los resultados del aprendizaje debe ser fácilmente accesible y transparente.

En su informe al Parlamento Europeo y al Consejo, de 19 de diciembre de 2013, sobre la evaluación del EQF, la Comisión concluyó que el EQF es ampliamente aceptado como punto de referencia para el desarrollo de marcos nacionales de cualificaciones, para la aplicación del enfoque de resultados del aprendizaje y para mejorar la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y competencias. Hizo hincapié en que la Unión debe hacer posible que los alumnos y los trabajadores hagan más visibles sus capacidades y competencias, independientemente de dónde las hayan adquirido.

La transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones es una de las nuevas prioridades del Informe conjunto de 2015 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020). Dicho informe subraya que el EQF debe seguir desarrollándose para que las cualificaciones sean más transparentes y comparables.

La confianza en la calidad y el nivel de las cualificaciones que forman parte de los marcos o sistemas nacionales de cualificaciones a los que se hace referencia al EQF (en lo sucesivo, «cualificaciones con un nivel del EQF») es esencial para apoyar la movilidad de los estudiantes y los trabajadores dentro de las fronteras sectoriales y geográficas y a través de ellas.

Los sistemas de crédito pueden ayudar a las personas a progresar en el aprendizaje al facilitar vías de aprendizaje flexibles y la transferencia a través de diferentes niveles y tipos de educación y capacitación y a través de las fronteras nacionales, lo que permite a los estudiantes acumular y transferir diferentes resultados de aprendizaje adquiridos en diferentes contextos de aprendizaje, incluido el aprendizaje en línea, no formal e informal. El enfoque de los resultados del aprendizaje también puede facilitar el diseño, la entrega y la evaluación de cualificaciones completas o componentes de cualificaciones.

En el caso de la educación y la formación profesionales, se está desarrollando el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales de conformidad con la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa al establecimiento de un Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET).

Las principales características del EQF, a saber, su enfoque de los resultados del aprendizaje, la definición de descriptores de nivel y el establecimiento de criterios de referencia elaborados por el Grupo Consultivo del EQF, han sido una fuente de inspiración para el desarrollo de marcos nacionales y regionales de cualificaciones en todo el mundo.

La Comisión está elaborando una clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO). Utilizado de forma voluntaria, podría apoyar un mejor vínculo entre la educación y el empleo.

La presente Recomendación no sustituye ni define los marcos o sistemas nacionales de cualificaciones. El EQF no describe las cualificaciones específicas ni las competencias de una persona, y las cualificaciones particulares deben referenciarse al nivel apropiado del EQF a través de los sistemas nacionales de cualificaciones pertinentes. [Recomendación del Consejo, 22.5.2017]

1.3. PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE

Para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales en virtud de la Directiva 2005/36/CE, existen tres sistemas de reconocimiento, denominados:

- El Sistema de Reconocimiento Automático, basado en la armonización preventiva de la formación y proporciona el reconocimiento automático, aplicable a determinadas profesiones como enfermería, odontología, veterinaria, matrona, arquitecto, farmacéutico etc.
- El Sistema General de Reconocimiento, basado en la confianza mutua entre los Estados miembros, aplicable a un gran número de profesiones, que pueden ser diferentes en los Estados miembros. Se aplica en el caso de que la profesión esté regulada en el país de residencia y si el migrante ha ejercido o tiene derecho a ejercer el país de residencia. En este sistema, el reconocimiento no es automático, sino que se basa en una comparación de los cursos de formación impartidos en los dos países y la posibilidad, si existen diferencias, de imponer medidas compensatorias.
- Reconocimiento de la experiencia profesional Anexo 4, en el que el reconocimiento se basa en la experiencia adquirida en el país residente. El sistema se aplica a las profesiones de tipo artesanal, comercial o industrial, enumeradas en el anexo IV de la Directiva 2005/36/CE, y proporciona un reconocimiento automático si cumplen las condiciones establecidas para cada categoría profesional.

En el caso de decisiones negativas, el solicitante puede apelar ante el tribunal, a través del sistema SOLVIT.

Para el reconocimiento por el Sistema General, la solicitud se dirige a la Autoridad Competente del país residente para cada profesión y para cada país. Esta solicitud deberá enviarse acompañada de una serie de documentos y certificaciones enumerados en el anexo VII de la Directiva 2005/36/CE.

Por lo general, los documentos solicitados en los países analizados para los ciudadanos de la UE que buscan el reconocimiento son:

1. Prueba de ciudadanía, generalmente a través de una copia de la tarjeta de identidad o pasaporte;
2. Certificado de competencia o cualificaciones profesionales, que proporciona acceso a la profesión (cuando la profesión está regulada en el país de residencia);
3. Una copia certificada de algunos documentos específicos que se solicitan para la profesión de que se trate, indicando los exámenes necesarios para determinar la posible existencia de una diferencia significativa hacia el país de residencia;
4. Otros certificados, diplomas, etc. relevante para la profesión
5. Copia compulsada de la presentación al Registro de Profesiones del país en el que se obtuvo el título, en su caso;
6. Un certificado que indique que no existen obstáculos penales o profesionales en el ejercicio de la profesión, expedido por la autoridad competente del país de residencia;
7. Certificado que detalla cualquier ocupación en el país de residencia, como finalización de la calificación para la que se solicita el reconocimiento (incluido el período de formación práctica realizada);
8. Datos de contacto: nombre, dirección, número de teléfono y correo electrónico. Si alguien envía documentos en nombre del solicitante, como una empresa o un representante, se solicitan el nombre, la dirección, el teléfono y el correo electrónico del remitente;
9. Las condiciones específicas se mencionarán explícitamente en este capítulo, para cada profesión (la pertenencia a una asociación profesional en el país de residencia, etc.).

Todos los documentos escritos en un idioma extranjero deben ir acompañados de una traducción en el idioma del país anfitrión, certificada de acuerdo con el texto original, emitida por las autoridades

diplomáticas o consulares del país anfitrión que expidió el diploma, o por un traductor oficial del país anfitrión.

Los pasos de procedimiento para el reconocimiento de cualificaciones en el país anfitrión se pueden resumir de la siguiente manera:

1. Informar al migrante por el punto de contacto del país de acogida, al que se hace referencia en las subsecciones siguientes, para cada país analizado;
2. Presentar los documentos solicitados en la Autoridad Competente, que podrá notificar al solicitante en un máximo de cuatro semanas, cualquier adición;
3. Tramitación del expediente, en un plazo máximo de 4 meses;
4. Aplicación de medidas compensatorias, en su caso:
 - a) Prueba de aptitud, precedida, posiblemente, de una formación preparatoria ofrecida por instituciones autorizadas por la autoridad competente;
 - b) Formación por un período de alojamiento;
 - c) Evaluar las habilidades lingüísticas, mediante el análisis de la evidencia o mediante una entrevista, prueba oral / escrita, si es necesario;
5. Tasas: disponibles en los sitios web de las autoridades competentes, actualizadas periódicamente;
6. Liberación del certificado;
7. Apelar a SOLVIT o en los tribunales, en caso de una decisión negativa.
[<https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html>]

El sistema SOLVIT

El sistema SOLVIT es una red de resolución de problemas, en la que los Estados miembros de la UE trabajan juntos para resolver los problemas resultantes de la aplicación inadecuada de la ley por parte de las autoridades públicas. Entre los ámbitos en los que la frecuencia de emisión es elevada y hay quejas que deben ser atendidas por SOLVIT, también se encuentra el reconocimiento profesional de cualificaciones y diplomas, junto con otros ámbitos como el acceso a la educación, los permisos de residencia, los derechos de voto, la seguridad social, la libre circulación de capitales y pagos, etc.

En cada Estado miembro de la UE hay un centro SOLVIT, que proporciona estos servicios, de forma gratuita. Para los países analizados y para Rumanía, los datos relativos a los centros SOLVIT.

Las quejas se pueden presentar en línea, en los documentos disponibles en los sitios web de SOLVIT de cada país. Cualquier queja a través de SOLVIT implica cuatro etapas para su resolución:

- se acepta el caso, se verifica la base jurídica, si los documentos que fueron incluidos en la base por el centro de origen no son suficientes, se requieren documentos adicionales;
- obtener la solución: se contacta con la autoridad competente que interviene en el caso y coopera para obtener una solución justa, de conformidad con la legislación europea;
- propuesta de solución (implementada o no): la solución debe ser real, práctica y de acuerdo con la legislación europea;
- supervisar la aplicación de la propuesta del solicitante para resolver el caso.

El potencial de SOLVIT sigue sin explotarse lo suficiente como instrumento clave para la resolución de problemas a nivel nacional/europeo, en parte debido a la insuficiencia de personal de los diferentes centros SOLVIT y también debido a la insuficiente información recibida por los ciudadanos europeos sobre las competencias de estos centros.

[https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm]

1.4. PROYECTOS QUE TRATARON EL TEMA DE LAS METODOLOGÍAS PARA LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

AUSTRIA

PROVE (*PROfessionalización de Expertos en Validación*), <https://tinyurl.com/yckprwr3>

Austrian socio: ÖIBF (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) & Verband Österreichischer Volkshochschulen

Según un estudio del CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), en los países de la UE existen enfoques muy diferentes para la profesionalización del personal de validación. Además, muchos países de la UE no tienen o cuentan con regulaciones limitadas con respecto a los requisitos para las competencias del personal responsable de llevar a cabo las validaciones.

El objetivo del proyecto fue desarrollar un modelo de competencia estandarizado para los profesionales de validación a través de las siguientes medidas.:

- a) Modelo de competencias
- b) Herramienta de autoevaluación
- c) Kit de herramientas de aprendizaje

El modelo de competencias desarrollado en PROVE y el procedimiento de autoevaluación proporcionan a los profesionales de la validación una orientación sobre las competencias importantes para su práctica de validación, así como sobre las competencias que podrían necesitar un mayor desarrollo. El Kit de herramientas de aprendizaje ofrece una variedad de recursos de aprendizaje. De esta manera, los profesionales de la validación tienen acceso a materiales de aprendizaje y enseñanza de alta calidad para su profesionalización.

TRANSVAL-EU (*Validación de competencias transversales en Europa*); <https://www.transvalproject.eu/>

Socio Austriaco:

1. Ministerio de Educación, Ciencia e Investigación a través de la Agencia Austriaca de Cooperación Internacional en Educación e Investigación (OeAD-GmbH)
2. Laboratorio de Investigación 3s
3. Cámara del Trabajo de Salzburgo
4. oeibf – Organismo de Servicio NQF

Es necesario explicitar los procesos de validación de las competencias transversales adquiridas en entornos no formales e informales e integrar las lecciones aprendidas en las políticas de validación y orientación. El proyecto TRANSVAL-EU aborda la compleja cuestión de la validación de competencias transversales. Las actividades se dividen en Investigación, Desarrollo curricular, Ensayos de campo y Política y sostenibilidad

Durante el transcurso del proyecto, los socios del proyecto desarrollan y prueban lo siguiente:

- una base de investigación de buenas prácticas sobre validación de competencias transversales
- un conjunto de herramientas y programas de capacitación para profesionales de validación/orientación
- perfiles de competencias estandarizados para profesionales de validación/orientación con un enfoque específico en las habilidades transversales



RUMANIA

DEMAL Project (*Diseño, seguimiento y evaluación de las clases de aprendizaje de adultos - Apoyo a la calidad en el aprendizaje de adultos*) (<http://www.demalproject.eu/>)

Socio rumano: "Instituto de Ciencias de la Educación en Rumania"

Existen principios europeos comunes establecidos para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal..

Desarrollo de la validación de las competencias de los formadores adultos
(http://www.demalproject.eu/documents/O5_EN_181130.pdf)

La guía del proyecto ayuda a los educadores de adultos a:

- a) tomar conciencia de estas competencias,
- b) demostrarlos a posibles empleadores u otras partes interesadas,
- c) hacer que sean validados por los organismos competentes cuando existan tales organismos.

El marco de validación del proyecto se basa en:

- una carpeta en la que el usuario reúna pruebas de sus competencias (recopilación de documentos, certificados, etc. que demuestren las competencias);
- una prueba de autoevaluación;
- una entrevista basada en competencias.

Estos métodos deben considerarse separados, pero interdependientes al mismo tiempo, y aplicarse de una manera que refleje la especificidad individual, ya que las herramientas deben ser adecuadas para su propósito.

1.5. QUALITY ASSURANCE OF QUALIFICATIONS

GRECIA

Educación y Formación Profesional Reglada

El Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos tiene la responsabilidad general de la educación, la FP y la LLL. Más concretamente, la Secretaría General de la FP, el Aprendizaje Permanente y la Juventud es responsable de la formulación de políticas y de las cuestiones relativas a la FP y el LLL. En virtud de lo dispuesto en la Ley 4283/2014, se especifican las siguientes cualificaciones de educación y formación profesional junto con los niveles respectivos.:

- Nivel 3. Certificado de Escuela de Formación Profesional (SEK).
- Certificado general de escuela secundaria superior, otorgado a los graduados de General Lykeio (GEL)
- Nivel 4. Certificado escolar de secundaria superior vocacional (EPAL), otorgado a los graduados de grado 3 de Vocational Lykeio (EPAL) en los exámenes en la escuela
- Nivel 4. Escuela Secundaria Superior (EPAL), otorgado a los graduados de Grado 3 de Vocational Lykeio (EPAL) en los exámenes en la escuela.
- Nivel 5. Grado de Escuela Secundaria Superior, otorgado a los graduados de la Clase de Aprendizaje EPAL
- Nivel 5. Diploma de formación profesional, otorgado a los graduados del Instituto de Formación Profesional (IEK)

Educación y formación profesional no formal e informal

La política de aprendizaje permanente en Grecia forma parte de un plan de desarrollo más amplio. La Ley 4763/2020 tiene como objetivo reformar aún más las estructuras de LLL y facilitar la implementación de la política de LLL. La Secretaría General de Educación Profesional, Formación y Aprendizaje Permanente y Juventud planifica la política pública de LLL y juventud. La educación no formal puede dar lugar a certificaciones reconocidas a nivel nacional. El aprendizaje a lo largo de toda la vida se imparte en:

1. Scholeia defteris efkairias (escuelas de segunda oportunidad - SDE)
2. Institouta epangelmatikis katartisis (institutos de formación profesional - IEK)
3. Epangelmatikes Scoles Katartisis y Epangelmatikes scholes Mathitias OAED (escuelas de formación profesional, ESK y escuelas de formación de aprendices, EPAS of OAED)
4. Kentra dia viou mathisis (centros de aprendizaje permanente, KDVM)
5. Kollegia (colegios).

Certificación y validación de cualificaciones

La Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP) es el órgano legislativo para el desarrollo y la aplicación del HQF en correspondencia con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Además, EOPPEP es el Punto Nacional de Coordinación para el EQF en Grecia (NCP).

EOPPEP desarrolla el marco de seguimiento para la certificación de cualificaciones, es decir, los resultados de aprendizaje de la educación no formal y el aprendizaje informal, en respuesta a las necesidades y prioridades del mercado laboral y en relación con la acreditación de entradas, es decir, proveedores, formadores, perfiles ocupacionales y estándares curriculares.

Las áreas clave de responsabilidad de EOPPEP comprenden lo siguiente:

- Desarrollo de un Sistema Nacional de Certificación de Cualificaciones
- Desarrollo de un sistema modelo para la acreditación de necesidades y el establecimiento del marco jurídico respectivo.
- Diseñar un sistema para el reconocimiento y la certificación de las cualificaciones adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal y establecer el marco para los organismos de concesión de licencias.
- Inspección, seguimiento y evaluación de los organismos adjudicadores.
- Implementación de procesos de certificación por EOPPEP.

La acreditación de la formación profesional y la certificación de los graduados de los institutos de formación profesional (IEK) incorpora un procedimiento de examen nacional de acreditación realizado a nivel nacional y regional y basado en el marco de regulación de los exámenes de formación profesional por especialidad.

EOPPEP organiza a nivel nacional los exámenes de acreditación para graduados de IEK de todas las especialidades. Tras los resultados exitosos del examen, los graduados de IEK reciben el Diploma de Formación Profesional reconocido tanto en Grecia como en los estados miembros de la UE (para graduados de educación secundaria inferior) o el Nivel de Certificado I (para graduados de educación secundaria superior).

Los formadores de adultos deben poseer una cualificación docente otorgada tras la acreditación para cumplir con las condiciones de elegibilidad para los programas de educación no formal financiados con fondos públicos, de conformidad con la Ley 3879, artículo 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) sobre "Desarrollo del aprendizaje a lo largo de toda la vida".

EOPPEP actualmente acredita a los Organismos adjudicadores que certifican las habilidades informáticas según criterios y especificaciones legislados. Los organismos adjudicadores acreditados llevan a cabo el procedimiento de evaluación en los centros de examen a través de un sistema de examen automatizado y otorgan el certificado de conocimientos informáticos.

EOPPEP es el punto de referencia nacional para la garantía de calidad en la FP y representa a Grecia en la red europea para la garantía de la calidad en la educación y formación profesionales (EQAVET).

Acreditación/Licencia de Proveedores de Educación No Formal

EOPPEP acredita y otorga licencias a los proveedores de educación no formal que abarca la formación profesional inicial y continua según criterios legislados para la infraestructura, los capacitadores y los planes de estudio, así como las especificaciones promulgadas para la organización y operación del proveedor, el personal empleado y los servicios prestados.

EOPPEP licencia Talleres de Estudios Libres (EES), que brindan servicios de educación no formal en un amplio espectro de opciones de aprendizaje.

Además, EOPPEP otorga licencias a los Institutos Privados de Formación Profesional (IIEK), que prestan servicios de formación profesional inicial en una amplia gama de especialidades, con el objetivo de la integración y reintegración de los estudiantes en el mercado laboral, su movilidad y desarrollo profesional, así como su desarrollo personal.

EOPPEP acredita los Centros de Formación Profesional (KEK), que prestan servicios de formación profesional continua que complementan, actualizan y/o mejoran los conocimientos, habilidades y competencias de la población activa con el objetivo de la integración y reintegración de los alumnos en el mercado laboral, la seguridad laboral y el desarrollo profesional y personal.

EOPPEP acredita Centros Especiales, que prestan servicios integrales de formación y apoyo a colectivos de vulnerabilidad social y especialmente, a personas con discapacidad y exdrogodependientes, con el objetivo de su integración social y profesional.

EOPPEP acredita los perfiles ocupacionales con la contribución activa de los interlocutores sociales en el proceso de su desarrollo. Un perfil ocupacional se define como las funciones del trabajo y los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para ejercer una ocupación o especialidad. Sobre la base de perfiles ocupacionales acreditados, EOPPEP planea desarrollar estándares y especificaciones para currículos modularizados con créditos.

TURQUÍA

Turquía adoptó su NQF en 2015. El TQF tiene ocho niveles e incluye todos los tipos y niveles de calificaciones y certificados..

La Autoridad de Cualificaciones Profesionales (VQA), el Ministerio de Educación Nacional (MoNE) y el Consejo de Educación Superior (CoHE) desarrollaron y están implementando conjuntamente el marco.

Turquía es miembro del Grupo Consultivo del EQF y participa en el espacio europeo de educación superior (proceso de Bolonia). El marco se remitió al Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y se auto certificó al marco de cualificaciones para el Espacio Europeo de Educación Superior (QF-EEES) en 2017.

Se establecen estructuras de aplicación, los principales métodos de trabajo e instrumentos y el TQF es un punto de referencia para el uso de los resultados del aprendizaje, para la revisión y renovación continuas de las cualificaciones y la asignación de cualificaciones a los niveles.

Hay casi 29,000 calificaciones, la gran mayoría basadas en resultados, ya colocadas en la base de datos de TQF. La inclusión de calificaciones en el propio TQF comenzó en 20201. La aplicación del TQF está progresando a diferentes velocidades en los diferentes subsectores del sistema de cualificaciones, de modo que, si bien algunos aspectos del TQF, como los niveles, los descriptores de nivel, los resultados del aprendizaje y los enfoques de garantía de calidad, están operativos, el TQF en general se encuentra en la etapa de activación.

En 2018, se adoptó el "Reglamento sobre la garantía de calidad de las cualificaciones que deben incluirse en el TQF5. Estipula que los sistemas de garantía de calidad deberán cumplir los siguientes criterios:

- a) se prepara y aprueba un formulario de calificación.
- b) se lleve a cabo un proceso de valoración y evaluación válido y fiable;
- c) los procesos de certificación se llevan a cabo de manera transparente e imparcial;



- d) los procesos relacionados con las cualificaciones están sujetos a autoevaluación y evaluación externa;
- e) las unidades, equipos u organismos que llevan a cabo la evaluación externa están sujetos a revisión periódica;
- f) las actividades de mejora se llevan a cabo a la luz de las conclusiones de la autoevaluación y la evaluación externa; g) se mantenga la participación de las partes interesadas en los procesos relacionados con las cualificaciones;
- g) los procesos relacionados con las cualificaciones se aplican sobre la base de objetivos, criterios y directrices explícitos y medibles;
- h) se mantiene la asignación de recursos suficientes y apropiados para todos los procesos;
- i) se establecen e implementan mecanismos de retroalimentación;
- j) se mantiene la accesibilidad electrónica a los resultados de todos los procesos.

El TQF incluye principalmente:

- títulos otorgados bajo el Ministerio de Educación Nacional (MoNE), que abarcan sus respectivas Direcciones de Educación Básica, Educación Especial y Servicios de Orientación, Educación Secundaria, Educación Profesional y Técnica, Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida y Educación Religiosa;
- cualificaciones otorgadas bajo el mandato de la Autoridad de Cualificaciones Profesionales (VQA) por los 239 organismos de certificación autorizados (frecuentemente llamados por sus siglas ACBs);
- títulos de educación superior otorgados bajo la coordinación y supervisión del Consejo de Educación Superior (CoHE). Con el tiempo, el TQF incluirá otras calificaciones otorgadas bajo el mandato de ciertas instituciones responsables. Actualmente, la base de datos del TQF incluye otras 51 cualificaciones que aún no están formalmente incluidas en el TQF, es decir, muchas cualificaciones se desarrollan y utilizan pero no se cuentan para el MNC.

1.6. LEGISLACIÓN RELATIVA A LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

AUSTRIA

Ministerio Federal de Educación, Ciencia e Investigación

Los educadores de adultos pueden tener sus competencias formales, no formales e informalmente adquiridas. La Academia de Educación Continua de Austria (WBA) es el organismo de certificación en educación de adultos. Es una institución del Sistema Cooperativo de Educación de Adultos de Austria, financiado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio Federal de Educación, Ciencia e Investigación.

Al hacerlo, persigue el objetivo de establecer estándares uniformes e independientes del proveedor y avanzar en la profesionalización y el desarrollo de calidad de la educación de adultos.

El certificado de la WBA forma la calificación básica amplia: para esto, se deben probar siete competencias relevantes para la educación de adultos, así como la práctica relevante. El certificado de la WBA concluye con la participación en una evaluación de tres días (taller de certificación) realizada por el Instituto Federal para la Educación de Adultos, en la que se ponen a prueba competencias importantes.

El diploma de la WBA se basa en el certificado y representa una especialización. Hay cuatro áreas de especialización para elegir: Enseñanza / Liderazgo grupal / Capacitación, Gestión educativa, Asesoramiento y Biblioteconomía. Las competencias en profundidad deben demostrarse en el énfasis elegido. En una tesis escrita, los candidatos reflexionan sobre su propia práctica con

referencia a la teoría. El examen final es un coloquio.

La certificación se lleva a cabo en tres pasos:

- Determinación del lugar: basada en lo siguiente:
 - Evidencia de su educación: certificados de escuela o aprendizaje, títulos universitarios
 - Evidencia de educación y capacitación adicional: Certificados de asistencia, licencia de conducir ECDL, diplomas de idiomas
 - Evidencia de su experiencia práctica en el campo de la educación de adultos: certificados de servicio, certificados de empresa
 - Otras pruebas relevantes, como estancias profesionales en el extranjero, trabajo voluntario, participación en supervisión / coaching
- Certificado WBA (basado en: pedagogía, didáctica, gestión, consultoría, medios de comunicación, social, personal)
- Diploma de la WBA (especialización en uno de cada cuatro campos especiales)

El Sistema Cooperativo de Educación de Adultos de Austria da forma a las preocupaciones educativas y estratégicas de la AMB. El Sistema Cooperativo es una iniciativa conjunta de diez asociaciones nacionales de educación de adultos sin fines de lucro zehrn y el Instituto Federal para la Educación de Adultos y cuenta con el apoyo del Ministerio Federal de Educación, Ciencia e Investigación.

El objetivo del Sistema Cooperativo es la profesionalización y el desarrollo de calidad de la educación de adultos. Debe promoverse la cualificación en el empleo de los educadores de adultos y el reconocimiento de las competencias adquiridas de forma no formal e informal.

Estrategia para la validación del aprendizaje no formal e informal en Austria (2017))

El desarrollo de una estrategia nacional para la validación del aprendizaje no formal e informal (NFIL) en Austria se basa en la Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01).

La estrategia para validar el aprendizaje no formal e informal tiene como objetivo registrar las competencias y hacerlas visibles. A largo plazo, tiene como objetivo crear conciencia social sobre la importancia de las competencias.

Objetivos estratégicos:

- Mejora de las competencias adquiridas de manera no formal e informal.
- Creación de acceso a la validación.
- Mejorar las oportunidades de educación y trabajo.
- Mejora de la permeabilidad en el sistema educativo austriaco.
- Fortalecimiento de la validación como parte integral del sistema educativo austriaco.
- Promover la orientación a los resultados del aprendizaje y la garantía de calidad.

GRECIA

De hecho, en Grecia, la política nacional para la validación del aprendizaje no formal e informal no está tan desarrollada en comparación con otros países de la Unión Europea, como una estrategia holística. Sin embargo, con la promulgación de las leyes 3879/2010 sobre el desarrollo del aprendizaje permanente y 4115/2013 sobre la organización y el funcionamiento de la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y orientación profesional (EOPPEP) pretende promover el aprendizaje permanente a través del reconocimiento de formas alternativas de educación y el desarrollo de un sistema nacional para la validación de los resultados del aprendizaje adquiridos en entornos de aprendizaje no formal e informal.

En la legislación griega, la educación no formal incluye la formación profesional inicial, la formación profesional continua, la educación general de adultos (ley 3879/2010, nº 2, párrafo 4) y el aprendizaje postsecundario de la escuela secundaria profesional (ley 4186/2013, nº 7, apartado 1).

Ha habido un progreso lento en Grecia en el desarrollo de un marco para la validación que puede incorporar el aprendizaje no formal e informal adquirido a través de la experiencia laboral. Este sistema sigue siendo uno de los objetivos estratégicos de EOPPEP. Una vez implementada, la certificación de los resultados del aprendizaje hará un seguimiento de los criterios y procesos que garantizarán que estos resultados conduzcan a calificaciones que coincidan con los requisitos de los perfiles profesionales relevantes.

La educación y formación profesional continua (CVET) ha sido la prioridad política con los principales avances. Se ha elaborado un marco reglamentario para el funcionamiento de los centros de aprendizaje permanente (KDBM), que ofrecen formación profesional continua, educación general de adultos, orientación profesional y asesoramiento permanente. De acuerdo con la Ley 4186/2013, la Secretaría General de Aprendizaje Permanente del Ministerio de Educación es responsable de la concesión de licencias y el seguimiento de los institutos de formación profesional (IEK) y EOPPEP es responsable de la acreditación de sus programas de formación, para impulsar la garantía de calidad y permitir vías de progresión.

Durante 2018, alrededor de 40 programas IEK fueron acreditados, por decisión de la Junta de Directores de EOPPEP. Recientemente se ha preparado una disposición legislativa para un nuevo tipo de diploma en el nivel 5 del HQF y del EQF. Esto se relaciona con el desarrollo de programas de formación profesional postsecundaria (KEE) de dos años de duración impartidos por las universidades, en 10 especializaciones a partir de septiembre de 2018. El plan de estudios proporciona conocimientos y habilidades especializadas para técnicos altamente calificados. El acceso a estos programas está previsto solo para los graduados que abandonan la escuela secundaria superior (EPAL). De acuerdo con la Ley 4485/2017 y la Ley 4521/2018, estos programas de formación conducen a calificaciones de nivel 5: no se describen como programas de educación superior de ciclo corto y sus descriptores de tipo de cualificación aún no se han desarrollado. Estos programas serán acreditados por HE directamente (el consejo de cada universidad los presentará al ministerio de educación para su aprobación final).

Los criterios para la inscripción de graduados de EPAL en los programas serán decididos por cada consejo; además de la calificación final de grado, su experiencia laboral y otros criterios sociales se considerarán un ejemplo de validación del aprendizaje no formal en Grecia iniciado desde 2014, con formadores de adultos en aprendizaje no formal. Estos formadores deben tener una capacidad/competencia educativa certificada para capacitarse en programas de aprendizaje no formal financiados con recursos públicos. Más específicamente, la inscripción en los exámenes significa cumplir con ciertos criterios con respecto al logro educativo o la experiencia profesional comprobada. El sistema actualizado prevé tres vías:

- a) certificación directa de condiciones y criterios;
- b) participación en un proceso de evaluación y luego certificación;
- c) inscripción en programas de formación y posterior certificación;

En una nota final, se ha iniciado el año de aprendizaje adjunto a IVET (Mathiteia IEK) y se ha desarrollado un marco de calidad. Aunque estos son pasos significativos para el país, la validación del aprendizaje no formal e informal aún no está tan desarrollada en Grecia como en otros países de la UE. A pesar de que el aprendizaje informal y no formal está ganando importancia, dicho aprendizaje no se valora ni reconoce adecuadamente en la sociedad. También se requeriría un cambio cultural en favor de los resultados del aprendizaje, para apoyar los pasos hacia el reconocimiento y la validación del aprendizaje no formal e informal.

Gobernanza y acuerdos institucionales

El Ministerio de Educación es la autoridad competente, responsable de coordinar y supervisar el HQF. La Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP) se creó en 2011 para desarrollar y poner en práctica el HQF, vincular el HQF al EQF, así como poner en práctica el HQF y los procedimientos para la validación de los resultados del aprendizaje y garantizar la calidad en el aprendizaje permanente. EOPPEP funciona como el punto de coordinación nacional (NCP) para el EQF y es el organismo de concesión en relación con un tipo de cualificación en el marco: diploma de formación profesional, nivel 5. EOPPEP coopera con

HQAAA en temas de calidad en la educación superior y es el punto de referencia nacional (NRP) de EQAVET, por lo que existe coordinación de las actividades respectivas de los dos puntos nacionales con respecto a los temas de calidad que surgen de la implementación de NQF. El programa de trabajo del punto de coordinación nacional (PCN) 2018-20 incluirá una estrategia de comunicación integrada desarrollada entre EOPPEP y agencias de garantía de calidad como HQAAA. Se estableció un comité asesor, integrado por representantes de la administración pública, la comunidad educativa y académica, los interlocutores sociales y los consultores externos, para apoyar a la EOPPEP en el desarrollo y la aplicación del HQF. Los miembros del comité consultivo fueron nombrados por el Ministerio de Educación, por los interlocutores sociales, por el Centro Nacional de Administración Pública y Local y por el Cedefop.

Grecia tiene previsto reformar el comité asesor de la HQF, que será consultado para un mayor desarrollo. Un nuevo comité asesor será formalizado por el Ministerio de Educación griego. Hasta entonces, el trabajo principal de la implementación de HQF es realizado por EOPPEP. Se ha establecido una autoridad administrativa independiente, la Autoridad para la Garantía de la Calidad en la Educación Primaria y Secundaria (ADIPPDE), que se encarga de la garantía de la calidad tanto en la enseñanza general como en la profesional. Está en pleno funcionamiento (cualificaciones en los niveles 1, 2, 3, 4) y está trabajando en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación. La participación de los interlocutores sociales es muy importante para el marco. Sus representantes son miembros de la junta de gobierno de EOPPEP, la Junta Central de Examen para la Certificación de la Formación Profesional (KEEPEK) responsable de la acreditación de la IVET postsecundaria, así como de los comités para el desarrollo de perfiles ocupacionales / currículos de FP. Los interlocutores sociales también participan en el nuevo Organismo Nacional de Coordinación de Aprendices (ESOM), un órgano consultivo sobre cuestiones de aprendizaje establecido por la Ley de 26 de febrero de 2018. ESOM puede cooperar con cámaras, fundaciones y organizaciones de investigación y otros organismos para cumplir su propósito. El Consejo Nacional de Educación (ESYP) se ha reformado en el Consejo Nacional de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos (ESEKAAD). ESEKAAD ahora incluye a muchos representantes estrechamente involucrados con los problemas de FP. Su mandato se ha ampliado al vínculo general entre la educación y el mercado laboral. Un número significativo de organismos de educación privada se han comprometido con EOPPEP y han expresado interés en la inclusión de sus premios (de educación formal o no formal) en el marco. También se ha iniciado un diálogo con los comités griegos de reconocimiento y equivalencia y las autoridades competentes sobre el papel y la contribución del marco al reconocimiento y la equivalencia de las cualificaciones concedidas.

Institucionalmente, la ley 3879/2010, que se ha iniciado para LLL, establece los puntos de referencia para los estándares de calidad en FP y LLL, introduciendo un requisito de competencias de maestros y formadores y desarrollo profesional para profesores y formadores en educación de adultos y estipulando un seguimiento y evaluación continuos de la red nacional de aprendizaje permanente.

Otras iniciativas legislativas pertinentes en Grecia destinadas a mejorar la calidad de la FP incluyen, a título indicativo, las siguientes:

Las disposiciones de la ley 3848/2010, sobre la mejora del papel de los profesores y formadores.

El establecimiento del Sistema Nacional de Certificación de Formadores de Adultos y del Registro Nacional de Formadores de Adultos Certificados, a través de lo dispuesto en la Decisión Ministerial 20082/23.10.2012 (GG B' 2844/2012), siguiendo el mandato de la ley 4186/2013.

Las disposiciones de la ley 4115/2013, relativas al establecimiento de la obligación de los formadores de adultos IVET y CVET de poseer un certificado nacional de competencia docente, con el fin de inscribirse en programas de formación cofinanciados.

Además, lo dispuesto en la ley 4485/2017, tal como fue modificada por el artículo 68 de la ley 4623/2019 y por la ley 4722/2020, reafirmó que a partir de septiembre de 2021, la certificación de las competencias docentes de los profesores de FP y formadores de adultos se convertirá en un requisito previo para su inscripción en programas de formación financiados en parte por el Estado..

Lo establecido en la ley 4368/2016, relativa al establecimiento de un mecanismo para la anticipación de las necesidades del mercado laboral.

La Decisión Ministerial conjunta 4146/2021 sobre el marco de calidad para el aprendizaje y la aplicación de la clase de aprendizaje EPAL postsecundaria. En cuanto a la anticipación de las necesidades de cualificaciones, el Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos (EIEAD), dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, representa a la autoridad nacional competente con el mandato de coordinar el desarrollo del mecanismo de diagnóstico de las necesidades del mercado laboral. Un comité de coordinación está integrado por representantes de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos y el Ministerio de Finanzas, EOPPEP, representantes de la OAED y los interlocutores sociales. EIEAD ha estado publicando informes cada seis meses y los resultados del sistema de previsión informan el desarrollo de nuevos perfiles ocupacionales y planes de estudio. La Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP), como Punto de Referencia Nacional (NRP) para EQAVET2, ha colaborado estrechamente con el Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos (EIEAD), el organismo responsable del mecanismo de previsión de competencias, y ha realizado dos encuestas, relacionadas con el seguimiento de los graduados de FP en Grecia. Estas encuestas tenían como objetivo desarrollar un modelo que vinculara los sistemas de FP con las necesidades del mercado laboral mediante la identificación de la tasa de colocación de los graduados de IVET, así como el grado de satisfacción de los empleadores y los graduados de IVET (indicadores EQAVET 5 y 6). Las encuestas y el estudio publicado están disponibles a través de la página web de EOPPEP/NRP de EQAVET: <http://eqavet.eoppep.gr/drastiriotita> Finalmente, tras la reciente reforma legislativa en materia de FP y LLL, introducida a través de la ley 4763/2020, cabe destacar los siguientes hitos.:

- a) Establecimiento de nuevos órganos eficaces de gobernanza de la FP y el LLL, organismos nacionales consultivos y comités regionales, para vincular la FP con el mercado laboral.
- b) Establecimiento de escuelas profesionales secundarias superiores "modelo" (EPAL)).
- c) Creación de Institutos de Formación Profesional «temáticos» o «experimentales» (IEK)
- d) Amplia reforma curricular de la IVET.
- e) Refuerzo de la permeabilidad entre la FP y la educación terciaria, eliminación de los callejones sin salida.'

En la FP, en virtud de lo dispuesto en la ley 3879/2010, los proveedores están obligados a implementar la autoevaluación. Además, la ley 3879/2010 (artículos 18 y 19) prevé incentivos para el desarrollo del aprendizaje permanente y la actualización de los conocimientos, habilidades y habilidades de los recursos humanos del país, incluidos la financiación para los proveedores de aprendizaje permanente. Los proveedores de FP son apoyados por fondos públicos en función de su eficacia. Con respecto a CVET, muchos proveedores desarrollan y mantienen sistemas de garantía de calidad de forma voluntaria. Tanto los proveedores de IVET como los de CVET están obligados a evaluar y abordar las necesidades del mercado laboral a nivel regional y local, según lo establecido por la legislación griega.

ITALIA

Marco Regulator Nacional Italiano

A nivel nacional hasta 2011 no existía un sistema nacional sobre el tema de identificación y validación del aprendizaje no formal e informal.

Sin embargo, existen sistemas regionales de validación y certificación que, adelantándose a los tiempos nacionales, han dado lugar a servicios experimentales.

Tan solo desde 2012, por lo tanto, hace solo 10 años, en el impulso de la UE a la comparabilidad de los resultados del aprendizaje y a la creación de un sistema de certificación y reconocimiento de habilidades comunes y transferibles entre países, que también en Italia a nivel nacional se lanzan importantes cambios legislativos destinados a adquirir e implementar el proceso de validación, pero también a armonizar lo que ya se ha experimentado en las regiones.

Los siguientes son los pasos nacionales hacia un sistema nacional sobre el tema:

Acuerdo Estado-Regiones del¹⁹ de abril de 2012 (*Accordo Stato Regioni del 19 de abril de 2012*)

Se relaciona con la definición de un sistema de certificación de aprendizaje y define la calificación como un proceso de evaluación de las habilidades que se pueden adquirir a través de métodos formales, no formales e informales.

Acuerdo Gobierno-Regiones-Autoridades Locales del 20 de diciembre 2012 (*Accordo Governo-Regioni-Enti Locali del 20 dicembre 2012*)

Sobre la definición del sistema nacional de orientación permanente.

Se crea un grupo interinstitucional de orientación permanente.

En el Acuerdo, se puede encontrar:

Art.1: definición "[...] proceso dirigido a facilitar el conocimiento de uno mismo, del contexto formativo, laboral, social, cultural y económico de referencia, de las estrategias implementadas para relacionarse e interactuar con estas realidades, con el fin de promover la maduración y el desarrollo de las habilidades necesarias para poder definir o redefinir de forma autónoma objetivos personales y profesionales que se adhieran al contexto, elaborar o reelaborar un plan de vida y apoyar las elecciones relativas "

Art. 2: Sistema Nacional de Orientación Permanente. Objetivos: desarrollo de mecanismos de vinculación/asociación. Centralidad de la persona y sus necesidades. Creación de redes de servicios, desarrollo de una cultura y una lengua comunes.

Art. 3: Grupo de trabajo nacional de orientación permanente con la tarea de elaborar las Directrices antes de junio de 2013 (publicado en diciembre de 2013)).

Ley 92/2012 "Reforma del mercado laboral con vistas al crecimiento"

La ley es un primer intento de tratar el tema de la certificación de habilidades de manera integral y sistemática y sienta las bases para la construcción de un sistema nacional de certificación.

En ella, el individuo es considerado un protagonista activo de su propio aprendizaje que se traduce en la adquisición de habilidades que pueden ser validadas y certificadas incluso en contextos informales y no formales, de manera intencional y no intencional.

En los párrafos 58 y 68 del artículo 4 hay disposiciones sobre la reforma del mercado de trabajo con miras al crecimiento socioeconómico, que prevé la aplicación de un sistema público de certificación de competencias basado en normas de servicios mínimos homogéneas en todo el país.

La ley delega al Gobierno italiano en adoptar (en un plazo de 6 meses) uno o más decretos legislativos para definir las normas generales y las normas mínimas de servicio para el proceso de identificación y validación del aprendizaje no formal e informal con referencia a la certificación de competencias del sistema nacional.

Además, la ley da una indicación de los criterios a respetar.:

- IVCC son servicios que deben ser solicitados por el individuo.
- reconocimiento de la experiencia laboral.
- reconocimiento del aprendizaje como créditos de formación.
- realización de controles y ensayos (normas nacionales, comparabilidad territorial))

y las normas que deben garantizarse:

- proceso homogéneo, retroalimentación adecuada, igualdad de oportunidades.
- niveles esenciales de rendimiento.
- procedimientos sencillos y transparentes, conformes con los sistemas de calidad.
- reconocibilidad y usabilidad.

Decreto Legislativo n.13 / 2013

(Decreto de Certificación) relativa a la definición de normas generales y niveles esenciales de rendimiento para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal y de las normas mínimas de servicio del sistema nacional de certificación de competencias.

El Decreto Legislativo implementa la Ley N° 92/2012, introduce el derecho al aprendizaje permanente y al reconocimiento y certificación de habilidades y define los niveles esenciales de desempeño y los estándares mínimos de servicio del sistema nacional de certificación de habilidades.

El Decreto Legislativo se divide en dos líneas prioritarias de actuación:

- construcción del repertorio nacional de cualificaciones y cualificaciones profesionales en materia de educación y formación.
- definición de las normas mínimas del servicio de certificación (proceso, certificación y sistema nacional de certificación), o los principios esenciales y las responsabilidades institucionales del nuevo sistema.

Decreto interministerial de 30 de junio de 2015

En cuanto a la primera línea de actuación identificada por el Decreto Legislativo 13/2013, este decreto de 2015 estableció posteriormente el QNQR, o marco nacional de referencia para las cualificaciones regionales y competencias afines, que define un marco de referencias comunes para el funcionamiento de los servicios de identificación, validación y certificación de competencias de titularidad regional e implementa la primera línea de intervención para la construcción del repertorio nacional de educación y cualificaciones de formación.

El MNC forma parte del Directorio Nacional, previsto en el art. 8, d. lgs. 13/2013.

Es una base de datos organizada en 24 sectores económicos profesionales (SEPs), cada uno dividido en procesos de producción, áreas de actividad (ADA) y actividades laborales individuales que conforman los ADAs.

Constituye la referencia operativa unitaria tanto para el reconocimiento de cualificaciones regionales en términos de contenidos profesionales supervisados como para la identificación, validación y certificación de competencias. Es una herramienta abierta, se puede modificar y actualizar.

En cuanto a la segunda línea de intervención identificada por el Decreto Legislativo 13/2013, relativo a la definición de las normas mínimas del servicio de certificación (proceso, certificación y sistema nacional de certificación), este decreto contiene la descripción de las normas de servicio del sistema nacional diseñadas por el Grupo de Competencias Técnicas (al que pertenecen las Regiones y Administraciones Públicas).

Marco jurídico regional italiano

En Italia, desde una perspectiva subsidiaria y complementaria, las regiones son los organismos responsables del desarrollo de un sistema regional de validación de las competencias adquiridas en cualquier caso relacionadas con los perfiles profesionales de la formación procesional. Por lo tanto, son responsables de la implementación del proceso de validación de las habilidades adquiridas en contextos no formales e informales que se refieren a los perfiles presentes en el repertorio nacional.

Sin embargo, aunque en los últimos años se han puesto en marcha importantes experimentos, hasta la fecha el sistema italiano sigue estando fragmentado tanto desde el punto de vista geográfico como, sobre todo, desde un punto de vista sectorial y sistémico: las escuelas y universidades públicas aún no han adoptado un modelo de validación y certificación general de sus cualificaciones; el sistema IVCC relativo a los perfiles de la formación profesional, una cuestión que compete a la competencia legislativa de las distintas regiones, ha alcanzado un buen nivel de definición y estructuración, aunque siguen existiendo diferencias regionales significativas..

Piamonte es una de las regiones italianas más activas en el tema y ha logrado sentar las bases para la construcción del sistema de certificación regional con mucha antelación, de acuerdo con los requisitos de la legislación nacional y las directrices de la Unión Europea.

Desde principios de la década de 2000, la región del Piamonte ha construido su propio sistema de capacitación en habilidades dentro del cual los procesos de reconocimiento de las habilidades adquiridas encuentran espacio.

Con una tradición de veinte años en los procesos de reconocimiento de las competencias adquiridas en la escuela, en el lugar de trabajo o en el tiempo libre, la Región del Piamonte "institucionalizó" esta experiencia en 2016, dando la oportunidad a los agencias de colocación, orientación y formación, acreditados por la propia Región, de prestar servicios gratuitos para identificar, validar y certificar las competencias adquiridas en contextos no formales (en el servicio civil y voluntario, por ejemplo) e informales (en la vida laboral, familiar y social), que permiten, por ejemplo, que las personas desempleadas con experiencia laboral significativa reconozcan sus competencias gracias a un certificado de cualificación profesional, útil para reubicarse en el mercado laboral o acceder a un curso de formación con reconocimiento de créditos..

El trabajo de la región del Piamonte ha demostrado ser uno de los más coherentes con el enfoque de la Unión Europea y las directrices identificadas (procedimientos, herramientas, normas, premios, creación de un ciclo de retroalimentación de los profesionales) garantizan un sistema VPL (Validación del aprendizaje previo para la educación y el mercado laboral), capaz de satisfacer las necesidades de todos los usuarios finales potenciales.

En Italia, el Directorio de Competencias, que es la referencia para el proceso IVCC, construido por la Región del Piamonte, se encuentra entre los mejores y más estructurados.

En 2019 (Berlín, 7-8 de mayo), durante el concurso internacional de la Bienal de validación de habilidades, se otorgó el primer premio (en la categoría "Política") a la Región del Piamonte por las "Directrices sobre la validación de habilidades adquiridas en forma no formal e informal". Compuesto por representantes de la UNESCO, la Comisión Europea, el Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) y otros expertos en el campo del aprendizaje permanente, el jurado de la Bienal eligió Piamonte entre 36 candidatos de 20 países de todo el mundo, basándose en criterios como la innovación, la sostenibilidad, la transferibilidad y el impacto de las políticas (<https://vplbiennale.org/vpl-prize/>).

El trabajo de la región del Piamonte ha demostrado ser uno de las más coherentes con el enfoque de la Unión Europea

A partir de abril de 2022 en Piamonte hay:

58 las entidades facultadas para prestar el servicio

493 operadores cualificados para dar soporte a quienes quieran solicitar la certificación de sus competencias

166 oficinas donde se puede utilizar el servicio en toda la región.

Resolución del Consejo Regional N° 152-3672^{del 2} de agosto de 2006 y sus posteriores adiciones y enmiendas (Deliberazione di giunta regionale n. 152-3672 del 2 de agosto de 2006 e sue sucesivas integrazioni e modifiche)

Define el sistema regional de normas de formación desglosadas por competencias.

La DGR sigue la Decisión n° 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, según la cual se garantiza el derecho de la persona en cualquier contexto al reconocimiento y la mejora de sus habilidades dondequiera que se adquieran adquiridas y el consiguiente deber de los sistemas e instituciones de garantizar este derecho, salvaguardando la unidad de la persona.

Este derecho está garantizado por la transparencia de la certificación de capacidades relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las capacidades y cualificaciones (Europass).

Con esta resolución, la Región aprueba las disposiciones generales sobre normas

la formación por competencias y el sistema regional de normas de formación se ve disminuido por las competencias.

Anexo A (Marco de Referencia de Normas de Formación)

Anexo H (PCV)

Anexo L (Certificación de la Parte 2 autorizada)

Resolución Ejecutiva N° 134/2007 (Determina Dirigenziale n. 134/2007)

Aprobación del estándar de competencias del objetivo del sistema de certificación - dirección de las operaciones de certificación

**Resolución Ejecutiva Nº 172/2011
(Determina Dirigenziale n. 172/2011)**

Aprobación del manual para la certificación de competencias y el reconocimiento de créditos.

**Resolución del Consejo Regional n. 18-6464/2013
(Delibera Giunta Regionale n. 18-6464/2013)**

Revocación parcial de la DGR 152-3672 / 2006 e indicaciones para la certificación de competencias y actualización del repertorio Piamontés de normas de formación.

**Resolución Ejecutiva Nº 819 del 18 de diciembre de 2013
(Determina Dirigenziale n. 819 del 18 dicembre 2013)**

Aprobación del Manual para la identificación, validación y certificación de competencias adquiridas en contextos no formales e informales - 1ª parte

**Resolución Ejecutiva 34 del 27 de enero de 2016
(Determina Dirigenziale 34 del 27 Gennaio 2016)**

Definición de los Lineamientos para la identificación, validación y certificación de competencias adquiridas en contextos no formales e informales" (logrados gracias a una experimentación innovadora).

La región del Piamonte fue una de las primeras regiones de Italia en haber aprobado directrices.

**Resolución del Consejo Regional n. 48-3448 del 6 de junio de 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 48-3448 del 6 giugno 2016)**

Aprobación de los nuevos criterios del sistema regional de certificación y certificación de competencias.

**Resolución Ejecutiva nº 420 del 1 de julio de 2016
(Determina Dirigenziale n. 420 del 1 luglio 2016)**

Aprobación de las indicaciones operativas para la expedición de certificados y de los nuevos formatos de certificación de competencias.

**Regional Council Resolution n. 52-4526 of 29th of the December 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 52-4526 del 29 dicembre 2016)**

Aprobación del procedimiento de autorización para la prestación de servicios de identificación, validación y certificación de las competencias adquiridas en contextos no formales e informales, no financiados en las directivas autonómicas.

**Resolución Ejecutiva nº 849 del 18 de septiembre de 2017
(Determina Dirigenziale n. 849 del 18 settembre 2017)**

Aprobación del "Acta Unificada (Testo Único) del sistema piamontés para la certificación de competencias, el reconocimiento de créditos y las figuras encargadas del sistema".

A raíz de los cambios a nivel nacional en el campo de la certificación, introducidos con el Decreto Legislativo 13 del 16 de enero de 2013 y con el decreto interministerial del 30 de junio de 2015, la Región del Piamonte ha recogido en un solo acto administrativo las indicaciones operativas para certificar habilidades en los campos formal y no formal e informal: es la Ley Unificada para la certificación de habilidades, el reconocimiento de créditos y las figuras a cargo del sistema.

La Ley Unificada es el documento orgánico que, retomando los documentos desarrollados en los últimos años (Manual de 2013 y Directrices de 2016), identifica los procedimientos relacionados con el proceso de IVC de las habilidades adquiridas por el individuo en el contexto no formal e informal. De acuerdo con la Ley Unificada, para el reconocimiento de créditos y la certificación de habilidades adquiridas en contextos formales, la Región hace uso de una figura del sistema especialmente capacitada y autorizada para acceder al sistema informático de certificación dedicado. Para ello, se ha establecido la lista regional de Operadores autorizados para operaciones de certificación (OC).

Para la certificación de competencias adquiridas en contextos no formales e informales, la Ley Consolidada prevé la prestación de servicios para la identificación, validación y certificación de competencias. Estos servicios pueden ser realizados exclusivamente por las Entidades que tienen dentro de sí las figuras del Operador Adecuadamente Capacitado (OAF – Operatore adeguatamente formato) y el Experto en Técnicas de Certificación (ETC – Esperto in Tecniche di Certificazione) (D.D.n.17 del 15 de enero de 2018) y que se incluyen en una lista regional actualizada periódicamente.

Resolución Ejecutiva nº 17 del 15 de enero de 2018 (Determina Dirigenziale n. 17 del 15 gennaio 2018)

Actualización de la lista regional de Organismos Calificados y Expertos relacionados en Técnicas de Certificación (ETC).

RUMANIA

METODOLOGÍA sobre los criterios y procedimientos para la evaluación y certificación de evaluadores profesionales, evaluadores de evaluadores y evaluadores externos emitidos por el Ministerio de Educación (9 de junio de 2021) y publicados en Boletín oficial (5 de julio de 2021)

La metodología contiene algunas cuestiones clave como las siguientes.

El aseguramiento de la calidad en el sistema de evaluación de las competencias obtenidas de manera informal e informal se logra a través de tres componentes:

- garantizar la calidad institucional;
- garantizar la calidad del proceso de evaluación;
- garantizar la calidad del recurso humano involucrado.

Los evaluadores involucrados son los siguientes:

- evaluadores de competencias profesionales en la calidad del proceso de evaluación;
- evaluadores de evaluadores en la calidad y control del recurso humano involucrado;
- evaluadores externos en calidad y control institucional.

Para inscribirse en la selección, las personas interesadas presentarán a la Autoridad Nacional de Cualificaciones los siguientes documentos:

- a) currículum;
- b) carta de motivación;
- c) portafolio personal que demuestre experiencia profesional;
- d) declaración bajo su propia responsabilidad sobre la veracidad y conformidad de la información contenida en los documentos remitidos al expediente.

Para acreditar la experiencia profesional, se presentarán, según sea el caso, los siguientes documentos: contratos individuales de trabajo, contratos civiles, certificados relativos a la antigüedad laboral, recomendaciones de empleadores actuales y/o anteriores, extracto del Registro General de Empleados, trabajos personales.

[Un evaluador debe tener un título universitario. Un evaluador debe haber seguido un programa de estudios de evaluadores. Un evaluador debe tener alguna experiencia profesional en las áreas que evalúa. Para proceder a la evaluación de las competencias obtenidas de manera informal o no formal, un evaluador debe haber realizado al menos 10 evaluaciones de esas competencias profesionales.]

[Después de la selección, el evaluador realiza una prueba escrita de la literatura (previamente comunicada) y una entrevista profesional. En el proceso de selección, evaluación y certificación de los evaluadores, debe haber pasos para resolver ambigüedades y establecer apelaciones.]

La certificación como evaluador tiene una validez de 4 (cuatro) años y puede ser renovada, a solicitud de la persona interesada, luego de un proceso de recertificación (basado en la presentación de portafolio y la entrega de entrevista profesional).

El evaluador de evaluadores lleva a cabo su actividad sobre la base de un contrato celebrado con la Autoridad Nacional de Cualificaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

El evaluador de evaluadores elabora un informe, que también incluye recomendaciones y propuestas sobre la situación encontrada, que presenta a la dirección de la Autoridad Nacional de Cualificaciones en un plazo de 5 días hábiles a partir de la finalización del seguimiento.

Un evaluador debe demostrar en su trabajo:

- preocupación por la calidad;
- competencia profesional en el campo;
- integridad;
- objetividad;
- privacidad;
- independencia;
- ética e integridad profesional.

ORDEN Nº 468/2004 para la aprobación del PROCEDIMIENTO para la evaluación y certificación de competencias profesionales obtenidas en formas distintas a las formales, expedido por el Ministerio de Educación e Investigación Científica y el Ministerio de Trabajo, Solidaridad Social y Familia (8 de septiembre de 2004) y publicado en boletín oficial (5 de octubre de 2004)

Las personas que deseen ser evaluadas para tener reconocidas competencias profesionales obtenidas en formas distintas a las formales, basadas en un estándar ocupacional / estándar de capacitación profesional, solicitan a un centro autorizado para la ocupación / calificación respectiva. Cada candidato es asignado a un evaluador de habilidades profesionales que es responsable de implementar todo el proceso de evaluación.

El evaluador de competencias profesionales presenta al candidato los métodos de evaluación que se utilizarán y establece el programa para llevar a cabo el proceso de evaluación de acuerdo con el candidato.

Antes de entrar en el propio proceso de evaluación, el candidato analiza, asistido por el evaluador de competencias profesionales, su propio desempeño profesional en relación con el contenido de la norma ocupacional / estándar de formación profesional.

El evaluador de competencias profesionales explica y detalla, previa solicitud, el contenido y las disposiciones de la norma ocupacional / estándar de formación profesional.

Dependiendo del resultado de la autoevaluación, el evaluador de habilidades profesionales recomienda al candidato que ingrese al proceso de evaluación para todo o parte del estándar o que no ingrese al proceso de evaluación.

La decisión de entrar en el proceso de evaluación corresponde al candidato, que adjunta a la solicitud presentada las unidades de competencia para las que desea ser evaluado, de la lista de unidades de competencia de la norma puesta a su disposición por el evaluador de competencia profesional.

Es obligatorio que la prueba escrita y la demostración práctica de competencia formen parte de cualquier combinación de métodos elegidos por el centro/evaluador de competencias profesionales. Las pruebas de competencia producidas por el candidato durante el proceso de evaluación son analizadas y juzgadas por el evaluador de competencias profesionales en relación con los requisitos de la norma ocupacional / estándar de formación profesional. La decisión sobre la competencia del candidato se establece para cada unidad de competencia para la que el candidato ha sido evaluado. Si, después de la evaluación, el candidato no está satisfecho con la decisión "aún no competente", informada a ciertas unidades de competencia, tiene derecho a apelar.

Las personas declaradas competentes tras el proceso de evaluación reciben un certificado de competencia profesional para las unidades de competencia en las que han sido declaradas competentes.

ESPAÑA

Referencias y bases jurídicas del sistema de reconocimiento

Dentro de los principios rectores de la política social y económica establecidos en la Constitución Española (en su artículo 40), se requiere el compromiso de los poderes públicos en el fomento de la formación profesional y la rehabilitación, siendo ambos instrumentos de imprescindible importancia para la realización del derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo.

Por otro lado, en la Unión Europea existen estrategias coordinadas para el empleo que favorecen la formación de una mano de obra cualificada, adecuada para la libre circulación de trabajadores, tan necesaria en un mercado único.

Los antecedentes de la coordinación europea en este ámbito se mencionan en: la Cumbre de Lisboa de 2000, la Comunicación de la Comisión Europea sobre el aprendizaje permanente de 2001, la Declaración de Copenhague de 2002 y, lo que es más importante, la correspondiente a las conclusiones del Consejo sobre los principios europeos comunes para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal en 2004. En 2005-2007 se elaboró el Inventario Europeo para la validación del aprendizaje no formal e informal. En 2009, inspiradas en principios europeos comunes, se elaboraron las Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal.

Las cualificaciones profesionales, incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, del CNCP proporcionan, entre otras posibilidades, la base de la formación necesaria para mejorar el nivel y la calidad de vida de las personas y, en consecuencia, promover la cohesión social y económica, así como el fomento del empleo.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional facilita la integración de las diferentes formas de certificación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales. El Sistema, siguiendo los principios de igualdad de acceso a la formación profesional, promueve el aprendizaje permanente y la acreditación.

El Estatuto de los Trabajadores considera que la promoción y la formación profesional en el trabajo son un derecho de los trabajadores.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, sobre Cualificaciones y Formación Profesional, establece en su artículo 8.4 que "El Gobierno, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, establecerá los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de competencias, así como los efectos de las mismas". Este Procedimiento constituye uno de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (art. 4.1.b.).

RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establece que este Catálogo desarrollará la función de evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales, con el fin de facilitar la formación a lo largo de la vida y la acumulación de aprendizajes adquiridos en diferentes ámbitos.

RD 1224/2009, de 17 de julio, sobre el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, modificada por el **RD 143/2021**, de 9 de marzo, desarrolla los principios anteriormente expresados en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional.

Este Real Decreto indica los instrumentos de apoyo al Procedimiento de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación que garantizan su homogeneidad y fiabilidad, siendo el Manual de Procedimientos, uno de ellos:

Artículo 9. Instrumentos de apoyo.

1. El Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, desarrollarán instrumentos para optimizar el procedimiento y garantizar su homogeneidad y fiabilidad. Se facilitarán al menos los siguientes instrumentos:

- a) Un manual de procedimientos que incluirá una guía de los candidatos y guías para las figuras del asesor y el evaluador.
- b) Cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia.
- c) Guías probatorias de las unidades de competencia como soporte técnico para llevar a cabo el proceso de evaluación, y cuya estructura básica se especifica en el Anexo I.

2. Las Administraciones competentes de las Comunidades Autónomas podrán completar estos instrumentos de apoyo con el fin de adaptar la metodología de evaluación a sus necesidades específicas."

A nivel regional en la Comunidad Valenciana

Resolución de 21 de julio de 2021, del Secretariado Autonómico de Educación y Formación Profesional

Se convoca un procedimiento permanentemente abierto, para la evaluación y acreditación de todas las unidades de competencia profesional incluidas en la oferta existente de Formación Profesional en la Comunitat Valenciana vinculada al Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales, que hayan sido adquiridas a través de la experiencia laboral o canales de formación no formal (DOGV nº 9136, de 27.7.2021).

TURQUÍA

El TQF fue establecido formalmente por el "Reglamento sobre los procedimientos y principios relativos a la aplicación del marco de cualificaciones turco", adoptado por el Consejo de Ministros mediante la Decisión 2015/8213, y publicado en el Diario Oficial de 19 de noviembre de 2015. Un segundo acto jurídico clave es el "Reglamento sobre la garantía de calidad de las cualificaciones que se incluirán en el TQF", adoptado en 2018. Algunos arreglos institucionales son anteriores a la legislación del MARCO DE COOPERACIÓN Técnica.

La Ley n.º 5544 (2006) de la Autoridad de Cualificaciones Profesionales se modificó en 2011 para adaptarla a la evolución del MNC, en particular designando a VQA como el organismo responsable del desarrollo y mantenimiento del MNC. La garantía de calidad de las cualificaciones y la coherencia en el uso del TQF y la colocación de las cualificaciones en el marco son objetivos clave de la legislación reciente. En el momento de redactarse el presente informe, se estaban adoptando varias disposiciones legislativas que reflejaban los nuevos acontecimientos.

Gobernanza y acuerdos institucionales

El Ministerio de Educación Nacional (MoNE) es responsable del desarrollo de las calificaciones bajo su mandato. El MoNE ha puesto en marcha una reforma curricular en la enseñanza secundaria, tanto para las escuelas generales como para las escuelas profesionales y técnicas. Los planes de estudios vocacionales están modularizados y el MoNE tiene una base de datos de más de 3.500 módulos que también se utilizan para la concesión de licencias y la certificación del aprendizaje de adultos.

Los módulos basados en los resultados del aprendizaje se utilizan para el aprendizaje, pero no se evalúan por separado y, a menudo, carecen de un componente de evaluación. VQA acredita a los organismos de certificación autorizados (ACB), que realizan la evaluación, evaluación y certificación de los candidatos para el tipo de Certificado de Cualificación Profesional mencionado anteriormente. Estos ACBs están acreditados por primera vez por Türkak, la agencia de acreditación turca que se ocupa de acreditar la conformidad con las normas internacionales de la industria y el servicio, utilizando la norma ISO 17024 sobre certificación de personal.

El Consejo de Educación Superior (CoHE) coordina y supervisa el desarrollo de las calificaciones de educación superior otorgadas por los institutos de educación superior. El marco de cualificaciones de educación superior es un submarco dentro del TQF que ya está funcionando. Los grupos de trabajo nacionales para diferentes campos del aprendizaje definen los resultados comunes como una guía para los desarrolladores de calificaciones y currículos.

El Ministerio de Educación Nacional inició el desarrollo del TQF en 2005, en respuesta a la primera consulta del EQF. Desde que se estableció la VQA, ha gestionado y coordinado el marco, cooperando estrechamente con el Ministerio de Educación Nacional y el Consejo de Educación Superior. Cada una de estas tres entidades es responsable de la garantía de calidad de las cualificaciones bajo su autoridad. Para la educación superior, el Consejo Turco de Calidad de la Educación Superior de Turquía (THEQC) se fundó en 2015 como una entidad jurídica pública con autonomía administrativa y financiera, con el objetivo de evaluar los niveles de calidad de las actividades de educación e investigación y los servicios administrativos de las instituciones de educación superior de acuerdo con los estándares de calidad nacionales e internacionales.

THEQC está utilizando activamente las Normas y Directrices Europeas (ESG) en HE. Los criterios de garantía de calidad de TQF son totalmente compatibles con los principios de garantía de calidad ESG y EQF. La garantía de calidad de las cualificaciones fuera del ámbito de aplicación del MoNE, el CoHE, las instituciones de educación superior y la responsabilidad de VQA será garantizada por las demás instituciones y organizaciones especificadas en la legislación conexas. Hay dos órganos que supervisan y determinan la aplicación del marco de cooperación técnica, el Consejo de Coordinación del marco de cooperación técnica y el Consejo del marco de cooperación técnica.

VQA houses the TQF Secretariat that supports both councils. The TQF Coordination Council is the highest decision-making body. It consists of the Deputy Minister of the Ministry of National Education, the President of the Council of Higher Education, and the Director of the Vocational Qualifications Authority.

El Consejo de Coordinación del TQF evalúa y aprueba las propuestas de procedimientos, principios y decisiones presentadas por el Consejo del TQF. El Consejo del TQF es un órgano técnico que consta de veintidós miembros, entre ellos:

- 5 miembros del MoNE, todos ellos jefes de las Direcciones del Ministerio;
- 4 miembros asignados de CoHE, un miembro de la Junta Ejecutiva, un decano de la universidad por rotación, dos miembros de la junta directiva de THEQC, y uno en representación de la Consejo Nacional de Estudiantes;
- 3 miembros de VQA, uno de los cuales es el vicepresidente;
- 1 miembro de la Unión de Cámaras de comercio de Turquía;
- 1 miembro de la Confederación de Comerciantes y Artesanos Turcos;
- 1 miembro cada uno de las tres confederaciones más grandes de sindicatos;
- 1 miembro cada uno de los sindicatos de la educación dentro de las confederaciones sindicales;
- 1 miembro de la mayor confederación de empleadores.

El Consejo del TQF prepara los planes de acción para la implementación del TQF y una estrategia de comunicación para crear conciencia sobre el TQF. Prepara principios, procedimientos y criterios para cuestiones como la garantía de calidad del TQF, la base de datos de cualificaciones, las rutas de progreso, la acumulación y transferencia de créditos, la validación del aprendizaje no formal e informal, la actualización, la modificación y la retirada de cualificaciones. El Departamento del Marco de Cualificaciones de Turquía dentro del Ministerio de Educación Ha actuado como Secretaría del TQF desde 2016, en línea con la ley de la Autoridad de Cualificaciones Profesionales. La Secretaría está integrada por el jefe de unidad, cuatro expertos y un secretario, que son personal de VQA. El personal de la Secretaría cuenta con el apoyo de expertos temporales nacionales e internacionales. La Secretaría:

- asiste a las tareas técnicas y administrativas del Consejo de Coordinación y del Consejo del TQF;
- elabora planes de acción, planes de trabajo anuales e informes de actividades bajo la dirección del Consejo;
- asegura la implementación de la estrategia de comunicación;
- desarrolla y mantiene la Base de Datos de Cualificaciones;
- prepara o realiza investigaciones de antecedentes, redacta procedimientos;
- lleva a cabo otras tareas solicitadas por el Presidente del Consejo.

De conformidad con el Reglamento del marco de cooperación técnica, un comité consultivo del marco de cooperación técnica con una amplia participación de las partes interesadas pertinentes debe reunirse anualmente como plataforma de negociación para evaluar las cuestiones relativas al marco de financiación del presupuesto y para que las partes interesadas presenten sus puntos de vista. Los miembros del Comité Consultivo del TQF son identificados e invitados por el Consejo del TQF. El Comité se ha reunido una vez hasta la fecha, en Ankara a finales de 2019, con la participación de más de 100 representantes de ministerios, instituciones públicas, organizaciones profesionales, sindicatos y organizaciones no gubernamentales. Debido al COVID 19, la crisis la reunión prevista para 2020 se pospuso.

1.7. ACCIONES EN EL ÁMBITO DE LAS METODOLOGÍAS PARA LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS NO FORMALES E INFORMALES

GRECIA

En Grecia, la política nacional para la validación del aprendizaje no formal e informal no está tan desarrollada en comparación con otros países de la Unión Europea, ya que aún no se ha implementado una estrategia holística para promover este tema. Sin embargo, con la promulgación de las leyes 3879/2010 sobre el desarrollo del aprendizaje permanente y 4115/2013 sobre la organización y el funcionamiento de la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Profesional (EOPPEP), muestra su interés en promover el aprendizaje permanente a través del reconocimiento de formas alternativas de aprendizaje y el desarrollo de un sistema nacional para la validación de los resultados del aprendizaje adquiridos en entornos de aprendizaje no formal e informal, respectivamente..

En la legislación griega, la educación no formal se refiere a la educación impartida en un contexto educativo organizado fuera del sistema de educación formal y se puede hacer en la obtención de certificaciones reconocidas a nivel nacional. Incluye la formación profesional inicial, la formación profesional continua, la educación general de adultos (ley 3879/2010, núm. 2, apartado 4) y el aprendizaje postsecundario de la escuela secundaria profesional (ley 4186/2013, núm. 7, apartado 1).

En la KDVM llevarán a cabo actividades de educación no formal y, en particular, actividades generales de educación de adultos. Las KDVM están dirigidas a adultos y trabajadores desempleados, independientemente de su género, nivel educativo, país de origen, religión, lugar de residencia, jóvenes, estudiantes, etc., con la única condición de que estén interesados en el conocimiento y la participación activa.

Para garantizar la igualdad de acceso a las actividades generales de educación de adultos, se prestará especial atención a los miembros de los grupos socialmente vulnerables, los migrantes y los residentes de zonas remotas e inaccesibles.

Los programas de Educación General de Adultos que se impartirán están relacionados con las siguientes áreas temáticas:

- Economía - Emprendimiento,
- Calidad de Vida - Medio Ambiente,
- Nuevas Tecnologías,
- Lenguaje y Comunicación,
- Habilidades y acciones sociales.
- Cultura y Arte,
- Consejos de Padres.
- Programas para Grupos Sociales Vulnerables.
- Aprende griego para inmigrantes.

Otros objetos que surgirán de la investigación de las necesidades educativas de los aprendices, serán sugeridos por los aprendices o serán propuestos por los Municipios y los beneficiarios en sinergias a nivel local y regional con organismos del Ministerio de Educación u otros. Los servicios educativos se prestarán presenciales y/o a través del e-learning en el KDBM de las autoridades locales de primer grado.

Métodos de validación

Sobre la base de la descripción anterior, se llevan a cabo tres de las cuatro etapas de validación: documentación, evaluación, certificación. La identificación es la excepción. En general, la atención se centra en los métodos de evaluación. En cuanto a la certificación de formadores adultos de aprendizaje no formal por parte de EOPPEP, se desarrollan e-portafolios y se utilizan como método de documentación 22. Los portafolios electrónicos pueden incluir la planificación del programa de enseñanza, el desarrollo de material didáctico, la enseñanza grabada en video del solicitante y los archivos electrónicos de la experiencia docente de eLearning. Al solicitar el proceso de certificación para capacitadores adultos, las personas deben proporcionar documentación que demuestre, entre otros, su experiencia docente mínima. La evaluación en Grecia tradicionalmente implica pruebas escritas. Esta parece ser la metodología principal en los procesos de validación más relevantes (aunque no exhaustivos) que se pueden encontrar actualmente en el país.

Sin embargo, para los graduados de IVET, los profesionales de la seguridad privada sin cualificaciones formales y los formadores adultos de aprendizaje no formal, la evaluación también implica una parte práctica, que implica pruebas orales, análisis de estudios de casos, demostración de habilidades y competencias y también simulación de enseñanza. En la etapa de evaluación para formadores de adultos, la parte práctica también implica la presentación de un plan de enseñanza (simulación de la enseñanza, a través de una implementación de 20 minutos de un plan de enseñanza por parte del examinado en un grupo de nueve co-candidatos, que asumen el papel de 'aprendices').

La presentación es evaluada in situ por dos evaluadores competentes. Se graba un video en caso de que el candidato deba ser reevaluado. Después de la presentación, el examinado es entrevistado por dos Asesores y el Supervisor. Los exámenes para otras formas de aprendizaje no formal incluyen los exámenes teóricos y prácticos para los graduados de IEK. Para los programas CVET, los exámenes se llevan a cabo exclusivamente a través de pruebas escritas, mientras que los certificados de idiomas se otorgan a través de pruebas orales y escritas. La siguiente tabla presenta los principales métodos utilizados, bajo cada etapa de validación que conduce a la certificación..

	<i>Identificación</i>	<i>Documentación</i>	<i>Evaluación</i>
Debate			
Métodos declarativos			
Entrevista			X
Observación			X
Método portfolio		X	
Presentación			X
Simulación y evidencia extraída del trabajo			X
Pruebas y exámenes			X
Otros (por ejemplo, métodos de aprendizaje electrónico) – especifique			

Política griega para la validación del aprendizaje no formal e informal

En Grecia, la política nacional para la validación del aprendizaje no formal e informal no está tan desarrollada en comparación con otros países de la Unión Europea, ya que aún no se ha implementado una estrategia holística para la promoción de este tema. Sin embargo, con la promulgación de las Leyes 3879/2010 sobre el desarrollo del aprendizaje permanente y 4115/2013 sobre la organización y el funcionamiento de la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y orientación profesional (E.O.P.P.E.P.), el interés del Estado en promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida a través del reconocimiento de formas alternativas de aprendizaje y el desarrollo de un sistema nacional para la validación de los resultados del aprendizaje adquiridos en entornos de aprendizaje no formal e informal, respectivamente, es evidente.

En la legislación griega existen diferencias en la terminología en comparación con la utilizada internacionalmente en el campo de la validación del aprendizaje no formal e informal. En particular, en lugar del término «validación» en Grecia se utiliza el término «acreditación» y en lugar del término «aprendizaje no formal» se utiliza el término «educación no formal».

La educación no formal se refiere a la educación impartida en un contexto educativo organizado fuera del sistema de educación formal y puede conducir a la adquisición de certificados reconocidos a nivel nacional. Incluye la formación profesional inicial, la formación profesional continua, la educación general de adultos (Ley 3879/2010, núm. 2, párr. 4) y la clase de aprendizaje de liceo profesional postsecundario (Ley 4186/2013, núm. 7, párr. 1). En Grecia, la formación profesional inicial ofrece conocimientos, competencias y habilidades profesionales básicas en especializaciones con el objetivo de integración, reintegración, movilidad profesional y desarrollo personal del individuo e incluye Institutos de Formación Profesional (IEK) y Escuelas de Formación Profesional (Escuelas de FP) (Ley 4186/2013).

Sin embargo, en los documentos políticos en Europa, la formación profesional inicial se denomina «Educación y formación profesionales iniciales IVET» y se refiere a la educación y la formación impartidas en la educación secundaria superior y terciaria (por ejemplo, las escuelas profesionales), antes de que los alumnos entren en el mercado laboral, con el objetivo de proporcionar habilidades que sean relevantes para las necesidades del mercado laboral con el fin de lograr una transición sin problemas de los nuevos aprendices de la educación al lugar de trabajo (Comisión Europea, Comisión Europea, Parlamento Europeo, Consejo Europeo, Parlamento Europeo, Parlamento Europeo, Parlamento Europeo y Consejo de Ministros). La estrategia nacional para el desarrollo de un sistema de certificación de los resultados de aprendizaje adquiridos a través de itinerarios de aprendizaje alternativos, está diseñada por la Agencia Nacional de Cualificaciones y Certificación de Orientación Profesional, cuyas principales responsabilidades son la certificación de los insumos y productos de la educación no formal y el aprendizaje informal (Ley 4115/2013, no.14, párr. 1).

Actualmente, la certificación de insumos tiene un mayor nivel de aplicación que la certificación de las calificaciones adquiridas a través de la educación no formal y el aprendizaje informal, que aún no ha sido reconocida como un derecho de todos los ciudadanos, ya que la E.O.P.P.E.P. certifica calificaciones específicas por las cuales el estado griego ha mostrado interés porque están en demanda en el mercado laboral. En concreto, se certifican los titulados de FP e IEK, los titulados del curso de aprendizaje de postgrado, los participantes en los seminarios para la formación de instructores de educación no formal de adultos impartidos por los Centros de Aprendizaje Permanente y los profesionales de los servicios de seguridad privada (CEDEFOP, 2016).

En cuanto a la certificación del aprendizaje informal, se encuentra en una etapa inicial de desarrollo y aún no se ha diseñado un marco formal para su implementación. El resultado de la certificación ofrece a las personas plenos derechos de empleo, pero no da acceso a la educación superior. La certificación en Grecia parece estar dirigida únicamente a mejorar la empleabilidad del individuo (CEDEFOP, 2016). En este contexto, este estudio explora las razones por las que la certificación de la educación no formal y el aprendizaje informal en Grecia está más relacionada con la mejora de la empleabilidad del individuo y menos con la promoción de su inclusión social, así como las

perspectivas de vincular la certificación de la educación no formal y el aprendizaje informal con la educación superior en Grecia.

ITALIA

El proceso IVCC del Piamonte

A través de la Ley Unificada (Testo Unico) de septiembre de 2017, la Región del Piamonte establece que las acciones de IVC sobre las habilidades no formales e informales adquiridas son proporcionadas por servicios públicos y privados acreditados por la Región de Piamonte para la formación profesional, la orientación y los servicios de empleo.

La acreditación en la Región implica la existencia de una estructura logística y organizativa, la capacidad de anticipar el gasto y la presencia de recursos profesionales o figuras que supervisen el sistema.

Las figuras profesionales involucradas en el proceso de IVCC son:

- ETC (Experto en técnicas de certificación)
- OAF-PC (Operador adecuadamente capacitado en los procesos de identificación, validación y certificación de habilidades)
- EM / F - EM / L (Experto en el campo de la formación profesional o el trabajo)
- Tribunal examinador (siempre que sea posible) para el reconocimiento de la cualificación.

Cada persona mayor de 18 años puede participar en el proceso de IVCC.

No hay requisitos particulares de nacionalidad, residencia, calificación educativa o estado laboral. Es útil subrayar que todos los ciudadanos europeos tienen derecho a que se reconozcan sus competencias formales, no formales e informales.

Cada persona puede decidir voluntariamente emprender el camino o puede ser enviada por los servicios públicos, los servicios de empleo o las empresas.

El curso IVCC es gratuito para los ciudadanos.

Por lo tanto, el usuario beneficiario solo puede actuar obteniendo una financiación externa que determine la actividad como formalmente válida (por ejemplo, una empresa que decide certificar a sus empleados, una agencia interina que desea que sus miembros certifiquen las habilidades, un proyecto financiado con fondos públicos, etc.).

Además, para que el proceso de certificación de habilidades sea válido, el proyecto debe presentarse durante la apertura de una de las dos sucursales anuales proporcionadas por la Región de Piamonte.

De acuerdo con la ley, al proporcionar el camino se requiere utilizar herramientas estandarizadas y procedimientos computarizados específicos.

In particular, the "Citizen's Dossier" is used, a tool divided into two separate sections:

- the Dossier of experiences: it collects the skills and abilities of the person who undertakes the IVC path
- the Dossier of the evidences: it contains the "proofs" supporting the experiences (certificates, declarations, photos, videos, operator reports).

Las habilidades que posee la persona, de hecho, no se limitan a las adquiridas en la educación, sino que también incluyen lo que se aprende en cada contexto de la vida cotidiana.

Las unidades certificables (total o parcialmente) son las competencias profesionales de perfiles y objetivos no reglados (lenguas extranjeras, informática, orientación, etc.) incluidos en el Directorio de cualificaciones y estándares de formación de la Región del Piamonte.

Sin embargo, para ser considerados como tales, deben estar probados, es decir, certificados, a través de un proceso definido: el llamado proceso IVCC.

Este proceso se divide en 3 fases principales:

- Identificación.
- Validación.
- Certificación

RUMANIA

Métodos e instrumentos de evaluación y pruebas de competencia del empleado evaluado

[<https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html>]

El método de evaluación es la técnica mediante la cual se recogen las pruebas de competencia. Los métodos para la evaluación de habilidades profesionales pueden ser:

- autoevaluación;
- observación directa;
- preguntas orales;
- prueba escrita;
- redacción de un proyecto;
- simulación o demostración estructurada;
- informes de otras personas;
- la cartera de trabajos realizados antes de la evaluación.

Descripción de los métodos

Autoevaluación

A través de la autoevaluación, el candidato reconoce su propio desempeño profesional a través de un análisis más objetivo de sus propias capacidades y resultados profesionales.

Observación directa

La observación directa representa la actividad de investigación, percepción e interpretación a través de la cual se recoge información en contacto directo con situaciones concretas de actividad.

Preguntas orales

El método de evaluación por preguntas orales consiste en la administración de una serie de preguntas estructuradas, basadas en un protocolo preestablecido, estableciendo un diálogo entre el evaluador y el candidato.

Utilizando este método, el evaluador puede apreciar la forma de pensar y expresar del candidato, el nivel de conocimiento y la capacidad de operar con ellos, las opiniones y actitudes, la forma de resolver situaciones problemáticas lógicas, la capacidad de argumentar, etc.

Prueba escrita

La prueba escrita es un método de evaluación estandarizado (contenido, redacción, puntuación idéntica para todos) que permite determinar el nivel de conocimiento del candidato y cómo opera con ellos. La prueba escrita tiene como objetivo obtener, en un tiempo relativamente corto, información cuantificable, independiente de la subjetividad del evaluador.

Proyecto

El proyecto tiene como objetivo la realización de un objeto/sistema físico o la resolución de un problema en principio e implica: documentación, investigación, concepción y creación, diseño, evaluación, implementación, etc.

Simulación

La simulación es un sustituto de la observación directa. Este método de evaluación consiste en aplicar algunos conocimientos y demostrar algunas habilidades en situaciones similares a la realidad, en condiciones experimentales.

Informes de otros

Los informes de otras personas representan una apreciación razonada de colegas, beneficiarios, colaboradores, empleadores, etc. Se utilizan como un método de valoración adicional, asociado a la cartera. Los informes pueden ser solicitados tanto por el candidato como por el evaluador.

Portfolio

El portafolio es un método de evaluación que permite el análisis de algunos resultados excepcionales obtenidos por el candidato en un período previo a la evaluación, pero también el análisis de algunos documentos (correspondencia, trabajos, revistas, cuadernos, hojas de información y documentación, ensayos, certificados, diplomas, etc.) que pueden argumentarse como una premisa favorable para el ejercicio exitoso de las competencias evaluadas.

Los métodos utilizados en la evaluación deben destacar el hecho de que un candidato tiene los conocimientos y habilidades necesarios para realizar las actividades laborales y, especialmente, tiene la capacidad de obtener los resultados esperados después de realizar estas actividades.

Fundación para la Formación Profesional y la Educación Preuniversitaria "FUTURE"

[<https://www.calificat.ro/lang/ro.html>]

Las etapas de evaluación de las competencias profesionales son:

- Programación a evaluación;
- Llenado de la solicitud de registro.
- Asignación de un evaluador y establecimiento del programa de evaluación.
- Rellenar el formulario de autoevaluación.
- Exámenes.
- Concesión del certificado de competencias profesionales.



Asociación "Vuelta al Trabajo"

[<https://inapoilamunca.ro/>]

Las ventajas del proceso de evaluación de competencias profesionales para el candidato (cliente):

- Los costes de un proceso de evaluación de competencias profesionales se reducen a la mitad en comparación con los cursos de formación profesional.
- La duración de un proceso de evaluación de competencias profesionales es de un máximo de 30 días, mucho más corta que los cursos de formación profesional.
- El certificado de competencias profesionales obtenido tras un proceso de evaluación de competencias profesionales está reconocido a nivel nacional y en los Estados miembros de la UE.
- Los certificados se pueden emitir más rápido que en el caso de los cursos de formación profesional, incluso en un máximo de 48 horas.
- Las evaluaciones se pueden llevar a cabo en todo el país, incluso en condados / regiones donde aún no hay una sucursal.
- Como el proceso de evaluación se puede llevar a cabo cuando hay al menos un candidato inscrito, es mucho más eficiente, sin necesidad de reunir un grupo (como en el caso de los cursos de formación profesional).
- La concesión del certificado de competencia se basa en la evaluación de lo que el candidato es capaz de hacer en condiciones reales de trabajo.
- La evaluación de competencias ayuda a aumentar la confianza en sí mismo y la capacidad de autoevaluación.
- El certificado de competencia proporciona el reconocimiento de las competencias de una persona, independientemente de cómo se adquirieron, lo que significa que no es necesario tomar un curso de calificación antes de tomar la evaluación.
- El certificado de competencia puede concederse independientemente de la edad del candidato sin restringir el acceso a la evaluación.



- El certificado de competencia es una garantía de la capacidad de una persona para trabajar en una ocupación / calificación y destaca las competencias transferibles de una ocupación a otra. Por lo tanto, obtener un certificado de competencia profesional aumenta las posibilidades de empleo y las posibilidades de desarrollar una carrera.

ESPAÑA

En España, es el Gobierno Regional el que se encarga de la validación de competencias y para ello publican normativas para iniciar trámites y llevarlos a cabo.

En el caso de la Comunidad Valenciana, ya está en vigor el siguiente proceso. (<https://sforms.gva.es/sformssistemaexplotacion/servletObtenerXMLns/ObtenerXMLorig?formulario=60450>)

Nombre del procedimiento

Procedimiento permanente, para la evaluación y acreditación de todas las unidades de competencia profesional incluidas en la oferta existente de Formación Profesional en la Comunitat Valenciana vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que hayan sido adquiridas a través de la experiencia laboral o canales de formación no formal.

Objeto del procedimiento

El objeto de este procedimiento es convocar la evaluación y acreditación de unidades de competencia profesional, adquiridas a través de la experiencia laboral o a través de canales de formación no formal, mediante un procedimiento abierto de forma permanente, en el que se ofrezcan todas las unidades de competencia profesional incluidas en la oferta existente de Formación Profesional en la Comunitat Valenciana, vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Interesados / Solicitantes

Dirigido a personas residentes en la Comunitat Valenciana, con experiencia laboral y formación no formal insuficiente en alguna de las familias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones, pero que no dispongan de ningún Título de Formación Profesional o Certificado de Profesionalidad relacionado con dicha experiencia y formación.

Requisitos

Las personas que deseen participar en el procedimiento deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Nacionalidad: poseer la nacionalidad española, haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta familiar de un ciudadano de la Unión, o ser titular de una autorización de residencia, residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración.

2. Edad: tener 20 años en el momento de la inscripción, para las unidades de competencia de las cualificaciones de nivel II y III, y 18 años para las unidades de competencia de las cualificaciones de nivel I. 3. Experiencia laboral mínima o formación no formal relacionada con el sector profesional en la que se solicita el reconocimiento de competencia profesional:

a) Experiencia laboral: justificar en los últimos 15 años previos a la inscripción en esta convocatoria, para unidades de competencia de nivel II y III, al menos 3 años, con un mínimo de 2000 horas trabajadas en total. Y para las unidades de competencia de nivel I, al menos 2 años, con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.

b) Formación no formal: justificar en los últimos 10 años previos a la inscripción en esta convocatoria, al menos 300 horas para las unidades de competencia de nivel II y III, y 200 horas para las unidades de competencia de nivel I. En los casos en que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración más corta, deberán acreditarse las horas establecidas en dichos módulos..

Plazos de presentación

Plazo abierto de forma permanente a partir de la publicación del enlace de inscripción en la web de Cualificaciones Profesionales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (<http://www.ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales>)

¿Qué documentación se debe presentar?

El solicitante presentará en la primera entrevista con un asesor, una copia de los siguientes documentos:

a) Documentación para acreditar los requisitos de participación

a.1) Para la experiencia laboral

- Como trabajador asalariado:

Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o de la mutua a la que estuvieran afiliados, haciendo constar la empresa, la categoría laboral (grupo cotizado) y el periodo de contratación, y el contrato de trabajo o certificación de la empresa donde hayan adquirido la experiencia laboral, en la que conste específicamente la duración de los periodos de prestación del contrato, la actividad realizada y el intervalo de tiempo en el que se ha llevado a cabo la actividad.

- Como autónomo:

Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Armada de los periodos de alta en la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente y descripción de la actividad realizada e intervalo de tiempo en el que se ha realizado, y que deberá contener los mismos datos que los del modelo de DECLARACIÓN AUTONÓMICA.

a.2) Para la formación no formal

Una certificación de la entidad organizadora en la que se registren los contenidos, las horas de formación y la fecha de esta.

Los candidatos que reúnan los requisitos de experiencia laboral o formativa y que no puedan justificarlos a través de los documentos indicados anteriormente, si son mayores de 25 años, también podrán solicitar su inscripción en el procedimiento, pero en ese caso, presentarán la justificación de su experiencia laboral o aprendizaje no formal, mediante alguna prueba admitida en derecho. El personal asesor del procedimiento estudiará la documentación y determinará, en su caso, su inscripción definitiva en la misma.

a.3) Para demostrar la edad y la residencia.

- En el caso de ciudadano español: DNI o pasaporte en vigor.
- En el caso de un ciudadano comunitario: Certificado de registro de un ciudadano comunitario.
- En el caso de un miembro de la familia de un ciudadano comunitario: tarjeta de miembro de la familia de un ciudadano de la Unión Europea.
- En el caso de un ciudadano no perteneciente a la UE: Permiso de residencia o autorización de residencia y trabajo.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, los solicitantes serán responsables de la veracidad de la documentación aportada, pudiendo presentar original o copia. Si existen dudas sobre la veracidad de alguna copia, se podrá requerir al participante que aporte los documentos originales para verificarla.

Los modelos para justificar los requisitos de participación se encontrarán en la web de cualificaciones profesionales: <https://ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales>

Pasos

1. La persona interesada se inscribirá a través del enlace que estará en este mismo trámite y elegirá una familia profesional y sede. Se debe guardar e imprimir una copia del registro para su entrega en el siguiente paso.
2. Una vez recibida la solicitud en la sede, se le asignará un asesor, que en su momento se pondrá en contacto con ella y la convocará a una primera reunión, presencial o telemática según circunstancias personales y sanitarias, en la que deberá aportar una copia de la documentación que acredite los requisitos de participación.
3. Analizada la documentación por parte del asesor se informará al candidato sobre si cumple o no con los requisitos de participación, sobre si se encuentra en la sede correspondiente y sobre los honorarios que corresponden a pagar en el caso de continuar con el asesoramiento.



4. En el proceso de asesoramiento, se le ayudará a definir las cualificaciones profesionales para optar por el reconocimiento y para recopilar pruebas de su competencia profesional. Por último, se le propondrán las Unidades de Competencia Profesional que deben ser evaluadas.
5. Tras la fase de asesoramiento, se le asignará un evaluador que eventualmente se pondrá en contacto con ella y la convocará a una primera reunión, presencial o telemática según las circunstancias personales y de salud, en la que deberá aportar una solicitud de unidades de competencia y justificante de pago de las tasas correspondientes.
6. En el proceso de evaluación se evaluará la adquisición de las unidades de competencia profesional de las cualificaciones propuestas, en función de la trayectoria profesional y formativa y de los medios de contraste adecuados.
7. Tras esta fase, el órgano competente acreditará oficialmente y remitirá al candidato, las unidades de competencia adquiridas.



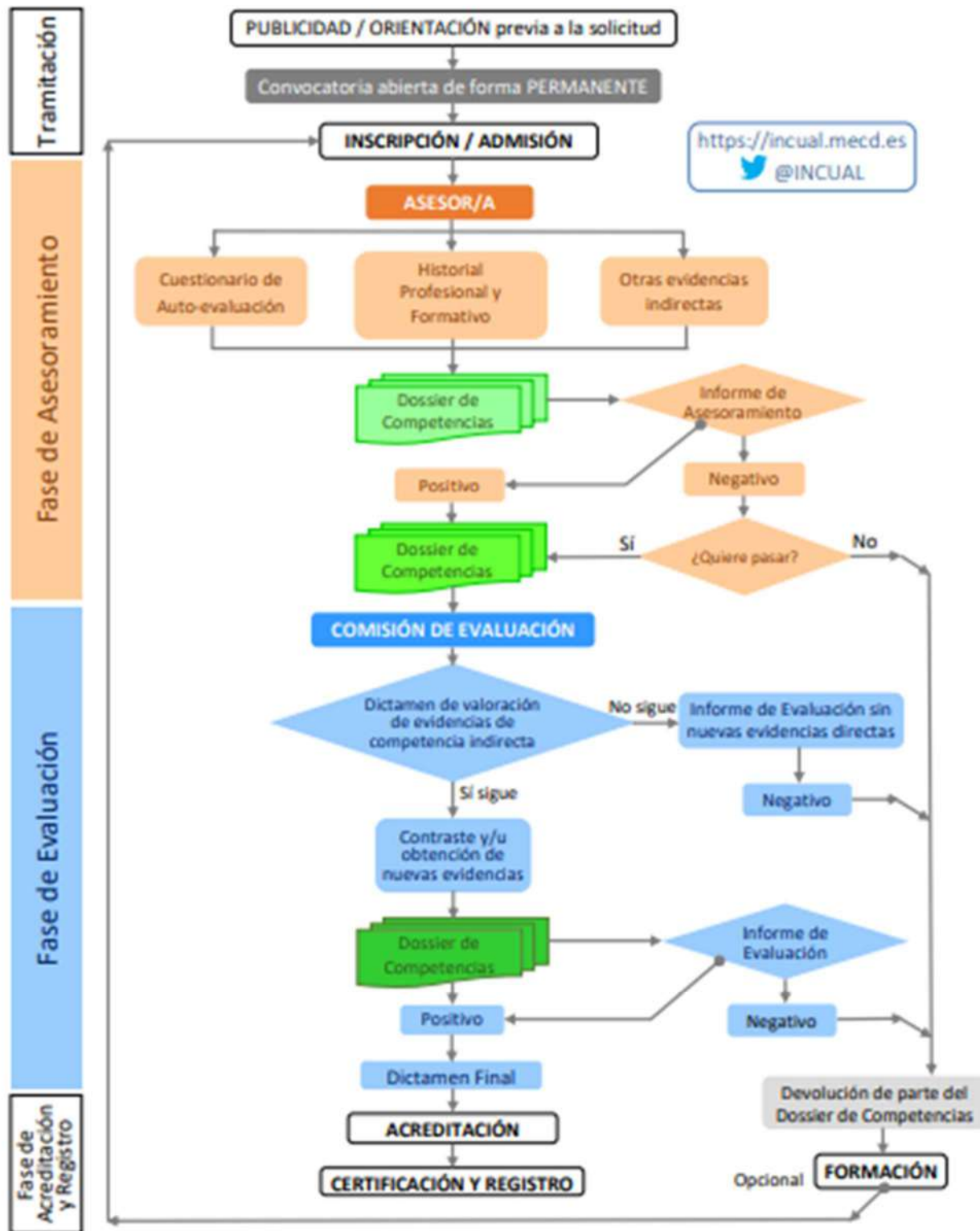


Diagrama de flujo de procedimientos

TURQUÍA

El Reglamento TQF incluye una disposición para la Validación del Aprendizaje No Formal e Informal (VNFIL), estipulando que todas las calificaciones incluidas en el TQF se pueden obtener a través de VNFIL. Los estudiantes deben poder utilizar la validación del aprendizaje no formal e informal para acceder a programas, presentarse a exámenes, obtener exenciones, obtener la certificación de unidades y acumular y transferir créditos.

La legislación de VNFIL se ha actualizado, en particular el reglamento de octubre de 2017 sobre los principios y la implementación de VNFIL, en relación con la acreditación, la medición y la evaluación, y las revisiones de marzo de 2018 del reglamento sobre educación secundaria, que permite el uso de la validación en el sector.

El Documento de Estrategia de Aprendizaje Permanente 2014-2018 promovió un uso extensivo de VNFIL, también a través de proyectos de la UE. Está previsto que en 2021 comience un nuevo proyecto de aprendizaje permanente. El pilotaje también está avanzando a través de proyectos Erasmus como las herramientas de evaluación orientadas al EQF para el aprendizaje previo en la educación de adultos, coordinadas por el Centro de Educación Pública de Çorum.

En enero de 2019, VQA publicó una versión turca de las Directrices Europeas sobre validación. VQA planea desarrollar un procedimiento para la validación del aprendizaje no formal e informal en línea con la regulación TQF para fines de 2021. Los organismos responsables - VQA, MoNE y el Consejo de Educación Superior (CoHE) - serán responsables de aplicar estos principios y procedimientos generales para las calificaciones dentro de sus respectivas competencias.

VQA ha organizado y apoyado la implementación de un sistema VNFIL para otorgar calificaciones vocacionales nacionales a adultos; los ACB llevan a cabo la evaluación, evaluación y certificación de dichos candidatos. La participación en VNFIL de las partes interesadas, como las organizaciones de empleadores, a través de su presencia en los ACB, ha creado visibilidad y confianza en las calificaciones de VQA y el proceso de validación.

La validación ha recibido un gran impulso cuantitativo por la ley que requiere la certificación para 143 ocupaciones designadas. Hasta la fecha se han expedido más de 1,3 millones de certificados, de los cuales 1,2 millones se han otorgado por calificaciones en ocupaciones definidas como peligrosas. Sin embargo, este uso de la validación como medida obligatoria diferencia la práctica turca del enfoque europeo generalmente voluntario de VNFIL, en el que es el alumno quien inicia el proceso y busca la certificación u otra validación. A pesar del gran número de personas certificadas hasta el momento, la participación femenina en la validación es solo del 2%. Esto se debe a que la mayor parte de la validación ha sido de trabajadores empleados en las 143 ocupaciones definidas en el reglamento, que están dominadas por hombres. VQA, los ACB y MONE están adoptando medidas para mejorar el acceso de las mujeres y otras categorías, como los migrantes, que están elaborando nuevos acuerdos de validación.

Como se indicó anteriormente, el Departamento de Aprendizaje Permanente del Ministerio de Educación ha establecido una base de datos de programas modulares para apoyar el aprendizaje no formal, que también se utilizan para la certificación del aprendizaje de adultos¹². Garantizar que estos programas modularizados se puedan obtener a través de la validación ampliará las posibilidades de aprendizaje permanente, ya que permitirá reconocer las cualificaciones parciales. VNFIL se introdujo legalmente en el sistema de educación superior turco en 2011, pero solo ha habido un progreso lento en ese sector. Para lograr un sistema totalmente nacional para VNFIL, se espera que CoHE se alinee con las iniciativas perseguidas por VQA y MoNE.

El Plan Estratégico del Ministerio de Educación Nacional (2015-19), el Documento de Estrategia y Plan de Acción de Educación Profesional y Técnica (2014-18), la Estrategia Nacional de Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (2014-18) y la Estrategia Nacional de Empleo de Turquía (2014-23) comprenden el marco dentro del cual Turquía persigue la reforma de la FP, incluida la implementación del TQF.

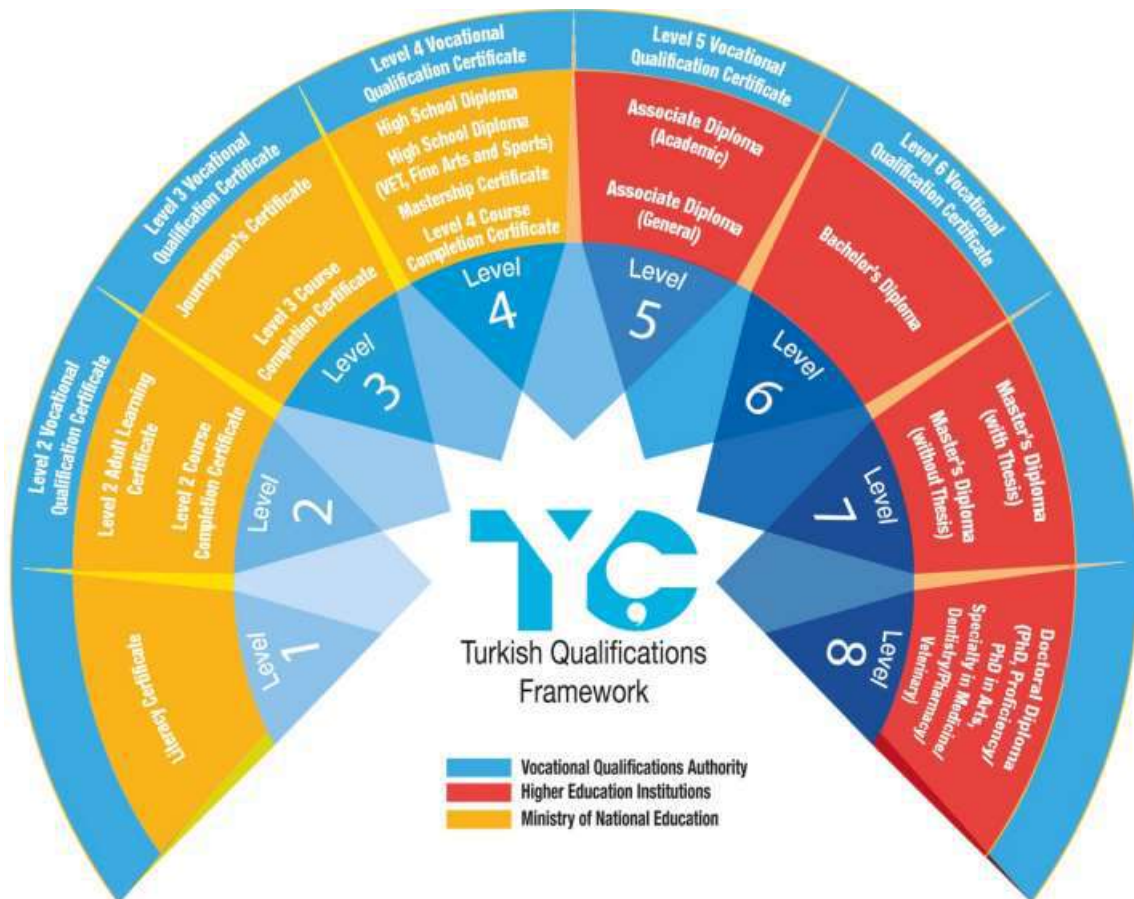
La Estrategia de Empleo y su Plan de Acción³ atribuyen un papel fundamental al Marco de Cualificaciones de Turquía en el fortalecimiento del vínculo entre la educación y el empleo y la calidad del sistema de FP. La estrategia y el Plan de Acción de Aprendizaje Permanente de Turquía



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



(2014-2018) prestaron especial atención a mejorar el acceso al aprendizaje permanente más allá del sistema de educación formal y promovieron la Validación del Aprendizaje No Formal e Informal (VNFIL). Sin embargo, todavía no existe una nueva estrategia para el aprendizaje a lo largo de toda la vida, mientras que Educación Visión 2023 no asigna mucho espacio al aprendizaje a lo largo de toda la vida.



Marco de Cualificaciones de Turquía

SEGUNDA PARTE

2. LITERATURA CIENTÍFICA SOBRE LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

2.1. VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS – ASPECTOS GENERALES

El análisis de la literatura especializada (literatura oficial a nivel de la Unión Europea, informes nacionales, artículos científicos, etc.) revela un aspecto muy importante. La validación de competencias es generalmente el centro de atención de la Unión y existen esfuerzos constantes para unificar las metodologías de validación de competencias. En cuanto a la validación y reconocimiento de las competencias adquiridas a través del aprendizaje formal, se obtuvieron resultados sustanciales. Un ejemplo elocuente es el Acuerdo de Bolonia, destinado a garantizar la comparabilidad de las normas y la calidad de las cualificaciones de educación superior. El Acuerdo de Bolonia permite el reconocimiento mutuo de los títulos universitarios, pero también de las asignaturas cursadas, a través del sistema ECTS.

La situación no está tan avanzada en términos de aprendizaje no formal e informal. Algunos países ya han implementado sus propios sistemas y metodologías para validar las habilidades de aprendizaje no formal e informal. Luego están los Estados que han implementado las recomendaciones europeas en esta dirección y los Estados que acaban de comenzar el proceso de implementación. El objetivo es que estos sistemas y metodologías evolucionen (converjan) hacia una unidad que garantice el reconocimiento de los resultados de la validación a nivel europeo.

En el nuevo milenio, se han implementado muchas iniciativas diferentes a nivel nacional y europeo para la validación del aprendizaje no formal e informal y se han llevado a cabo un avance significativo, particularmente en términos de creación de marcos de políticas y métodos y procedimientos de validación (Harris et al., 2014; Diedrich, 2013; Andersson et al., 2004; Colardyn y Bjørnavold, 2004). Aun así, esta validación presenta un aspecto mosaico con algunos países que aún no han iniciado el proceso (Haasler et al., 2018). Si bien los esfuerzos continuos a diferentes niveles, así como el desarrollo de principios europeos comunes para esta validación, tienen como objetivo pasar de la fragmentación a una unidad más fuerte. [Laudenbach y Lis, 2019]

Como se mostrará a continuación, incluso las definiciones del proceso de validación en general o las definiciones del proceso de validación del aprendizaje no formal e informal no son idénticas a nivel de los estados europeos.

Básicamente, la validación significa un proceso de confirmación por parte de un organismo autorizado de que un individuo ha adquirido resultados de aprendizaje medidos con respecto a un estándar relevante. Según el Consejo de la Unión Europea (2012), la validación de competencias es "un objetivo para ofrecer a las personas la oportunidad de demostrar lo que han aprendido fuera de la educación y la formación formal, incluso a través de experiencias de movilidad, y de hacer uso de ese aprendizaje y aprendizajes posteriores para sus carreras, teniendo debidamente en cuenta el principio de subsidiariedad".

Pero a nivel de los estados europeos, hay definiciones oficiales que enfatizan aspectos matizados. El siguiente ejemplo se refiere a dos estados de Europa Central y Oriental: Polonia y Rumania. En Polonia, el Parlamento (2015) definió la validación como "la evaluación de si la persona que solicita una cualificación determinada, independientemente del método de aprendizaje de la persona, ha logrado una parte separada o la totalidad de los resultados de aprendizaje requeridos para esa cualificación". Pero en Rumania, la Ley Nacional de Educación estipula que la validación es "el proceso por el cual se confirma que los resultados de aprendizaje evaluados, adquiridos por una persona, corresponden a los requisitos específicos para una unidad de resultados de aprendizaje o una calificación". (Ley nacional de educación rumana, 2011)

Otro aspecto a tratar es la terminología utilizada en el contexto del reconocimiento, validación y certificación de competencias obtenidas por el aprendizaje no formal e informal. Los expertos han propuesto diferentes términos y conceptos que sólo se superponen parcialmente y, por lo tanto, no permiten un enfoque eficaz.

La validación del aprendizaje no formal e informal (VNFIL) se ocupa exclusivamente de la validación de habilidades, conocimientos y actitudes adquiridos fuera del proceso de aprendizaje formal. *La validación del aprendizaje previo (VPL)* o *el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL)* se refiere al proceso de reconocimiento y validación del aprendizaje adquirido durante y a lo largo de la vida de un individuo. El aprendizaje formal, no formal e informal puede ser evaluado, reconocido y acreditado juntos para diferentes propósitos en la educación o la vida profesional de un individuo. [Tuomainen, 2018]

Un ejemplo de *validación del aprendizaje previo (VPL)* se encuentra en Francia. La Validación de Adquisiciones de Experiencia (VAE) se refiere a "Cualquier persona que participe en el mercado laboral tiene derecho a validar la experiencia adquirida, particularmente profesional, para la adquisición de un diploma, un título con un objetivo profesional o un certificado de calificación que figura en una lista elaborada por el comité conjunto nacional sobre el empleo de una rama profesional, inscritos en el directorio nacional de certificaciones profesionales a que se refiere el artículo L. 335-6 del Código de Educación". [Parlamento francés, 2002]

Italia y España (el contexto mediterráneo) tienen un sistema regionalizado, pero se refieren a un marco nacional de cualificaciones. Los dos países se caracterizan por una dinámica migratoria bastante similar y una dinámica común del mercado laboral, y en los últimos años la crisis económica ha marcado el desarrollo local y las estrategias empresariales. A pesar de un marco formalizado, la implementación del proceso de validación se encuentra en una etapa temprana. Entre los dos países, podemos ver algunas diferencias, especialmente en términos de perfiles profesionales bajo acreditación y en términos de procedimientos de solicitud. Pocos comentarios sobre la aplicación con poblaciones migrantes. En términos generales, en ambos países, las políticas activas laborales se caracterizan por la presencia de medidas, en algunos casos dirigidas a los migrantes en general (y no a los refugiados) o, con mayor frecuencia, a la población general de solicitantes de empleo.

En Italia, a nivel nacional, hasta 2012/13, a pesar de la amplia conciencia sobre el tema de la validación del aprendizaje no formal e informal, no existía un sistema nacional. Ahora, después de una actividad de cuatro años, un proceso de validación exclusivo de los perfiles profesionales de FP va a estar bien estructurado, aunque se mantienen diferentes niveles de implementación entre las regiones. Algunas regiones ya tienen una legislación definitiva, seis están a punto de finalizarla, una región aún no ha cumplido con las directivas nacionales. Por el lado del sistema educativo, las escuelas y universidades públicas aún no han adoptado un proceso de validación y certificación con respecto a sus calificaciones.

En la región del Piamonte, más concretamente, el sistema regional de FP era un sistema consolidado, bien estructurado y coherente con una descripción del perfil profesional basada en competencias, habilidades y conocimientos. Se implementaron algunas prácticas, llevadas a cabo a través de proyectos específicos, sobre el sistema de créditos de reconocimiento y representaron el trampolín sobre el que se han creado las nuevas directrices. Después de un período de sólida producción de manuales y prescripciones institucionales ("Manual para la identificación, validación y certificación de competencias adquiridas en un contexto no formal e informal" – primera parte en diciembre de 2013; "Directrices para la identificación, validación y certificación de competencias

adquiridas en un contexto no formal e informal" – segunda parte en enero de 2016), en septiembre de 2017, una ley esencial en Piamonte diseña y define el proceso de validación y certificación (Sistema Piamonte Ley esencial sobre el proceso de certificación de competencias, el reconocimiento de créditos y los expertos involucrados).

Para evitar un análisis de pros y contras de los dos conceptos, se tendrá en cuenta que para la evaluación de las acumulaciones en la educación formal existen procedimientos bien desarrollados y reconocidos dentro de la Unión Europea. Por lo tanto, la atención se centrará en *la Validación del aprendizaje no formal e informal (VNFIL)*.

Antes de concluir este capítulo, cabe mencionar otros dos aspectos como pertinentes. En primer lugar, cualquier metodología para validar las competencias debe desarrollarse de tal manera que permita el reconocimiento total o parcial de una cualificación (Consejo Europeo, 2012). Por tanto, la metodología de validación tendrá que permitir el caso en el que solo se validen a través de un documento oficial algunas competencias de las incluidas en el pliego de condiciones de la profesión. En segundo lugar, está el caso de las ocupaciones que aún no están inscritas en la ESCO o en los registros nacionales. En algunos países (como Austria), es posible obtener certificados que no corresponden a una ocupación en el registro nacional. Por lo tanto, es necesario analizar si la legislación nacional permite la expedición de certificados para ocupaciones no registradas en el registro nacional. Es posible que existan disposiciones legales que obliguen al emisor de dichos certificados a iniciar los trámites para la introducción de la nueva ocupación en el registro nacional.

2.2. EL OBJETIVO DE LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

El objetivo de la validación del aprendizaje no formal e informal es múltiple:

- integración eficiente de la población en el mercado laboral;
- empleo y provisión de ingresos para los segmentos desfavorecidos de la población;
- ensuring labour mobility in the European space;
- validación de competencias que inicialmente no pueden ser validadas formalmente;
- acortar los ciclos de aprendizaje de los programas educativos en los niveles superiores del EQF;
- estimular a los ciudadanos europeos a participar en el aprendizaje permanente;
- centrarse en los resultados del aprendizaje y no en los procesos y sistemas de aprendizaje;
- capacitar a los ciudadanos activos para hacer frente a los cambios permanentes en el sistema de competencias requerido.

Europa tiene una gran diversidad de instituciones y sistemas de educación y formación. El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) refleja un firme acuerdo en el sentido de que la educación y la formación deben ser capaces de responder a las necesidades de aprendizaje a nivel local, regional y nacional. [Bjørnåvold, 2007]

La economía basada en el conocimiento, las nuevas tecnologías, la creciente velocidad de los cambios tecnológicos y la globalización imponen la necesidad de mejorar las habilidades y competencias de la población [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004] y también aumentaron la consistencia de los títulos y mejoraron la cooperación, la creación de redes y la movilidad [Tuomainen, 2018].

La validación de las competencias, independientemente de sus fuentes o funciones en varios niveles económicos, sociales, educativos y psicológicos, y los procesos de reconocimiento tienen como objetivo satisfacer las necesidades de todos: individuos, organizaciones y sociedad.

La validación del aprendizaje no formal e informal debe conducir a la eliminación de las barreras entre las instituciones y sistemas de educación, formación y aprendizaje y a promover el acceso, la transferencia y la acumulación de resultados del aprendizaje. Además, permitirá a las personas mejorar su potencial de empleo y a los empleadores contratar empleados adecuados (Boswell y Geddes, 2011; Fassmann y Lane, 2009).

Tales esfuerzos están destinados a permitir a las personas obtener la validación de las habilidades y competencias que se han adquirido durante el trabajo, durante diversas actividades voluntarias realizadas fuera del sistema educativo formal, capitalizando así también el valor de dichos conocimientos, habilidades y competencias.

La validación del aprendizaje no formal e informal es una de las formas en que los ciudadanos pueden acceder a los beneficios sociales y mejorar sus perspectivas económicas. En particular, está dirigido a desempleados, trabajadores migrantes, refugiados y personas con oportunidades restringidas de aprendizaje y mercado laboral.

El Consejo de la Unión Europea recomendó la mejora de la "empleabilidad y la movilidad, y el aumento de la motivación para el aprendizaje permanente, en particular en el caso de los desfavorecidos socioeconómicamente o los poco cualificados" [Consejo de Europa, 2016]. Podría decirse que la validación del aprendizaje no formal e informal es una segunda oportunidad ofrecida a ciertas categorías de la población.

Por lo tanto, la validación del aprendizaje no formal e informal se ve y conceptualiza como un instrumento para mejorar la inclusión social y la movilidad en el mercado laboral de las personas de todos los grupos de edad. Al mismo tiempo, aumenta la transparencia y la usabilidad de los resultados del aprendizaje informal. Esto puede ser un medio para superar las condiciones inciertas de empleo y trabajo. [Laudenbach y Lis, 2019]

Según algunas comparaciones de expertos, en Francia, Rumania y Polonia, el sistema se utiliza especialmente para personas socioeconómicamente desfavorecidas o poco calificadas [Silvestru, & Silvestru, 2019]. Además, en Rumania, el sistema de validación también está dirigido especialmente a adultos y personas que no tienden a regresar al sistema formal. La validación está vinculada con las normas profesionales relacionadas con las cualificaciones de formación profesional y educativa continua. Por lo tanto, el nivel de intervención del gobierno es alto, incluidas las regulaciones (primarias, hasta terciarias), los estándares y los mecanismos institucionales establecidos. [Autoridad Nacional Rumana de Cualificaciones]

En general, la validación del aprendizaje no formal e informal y su reconocimiento a nivel europeo está vinculada a la libre circulación. La libre circulación permitirá a las personas mejorar su potencial de empleo y a los empleadores contratar empleados adecuados [Boswell y Geddes, 2011; Fassmann y Lane, 2009; Laudenbach & Lis, 2019].

La migración no es un fenómeno simple, considerando que la migración laboral suele estar enmarcada por un dualismo que define la buena migración laboral de migrantes más calificados y más bien la migración no deseada de migrantes poco calificados [Boswell y Geddes, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].

"La movilidad horizontal se refiere al movimiento de personas de un país a otro e incluye su objetivo de obtener la misma entrada, la igualdad de remuneración y, al mismo tiempo, el pleno reconocimiento de sus cualificaciones /competencias en el país de acogida. La movilidad vertical, por el contrario, se refiere al movimiento ascendente de personas que pasan de no estar calificadas a ser calificadas y, por lo tanto, tener sus competencias validadas oficialmente". [Laudenbach y Lis, 2019]

Otro objetivo es obtener la validación de las competencias adquiridas a través de formas de formación que no han sido o no pueden ser certificadas formalmente. En los sectores del mercado laboral donde las brechas de competencia son motivo de preocupación, la validación de las competencias ya existentes de las personas puede llevar a personas calificadas al trabajo más rápidamente [Bohlinger y Münchhausen, 2011; Schröder, 2011].

En Polonia, las enmiendas a la Ley de Educación Superior de 2014 introdujeron regulaciones sobre la validación del aprendizaje no formal e informal para el acceso a la educación superior, para reconocer el aprendizaje previo en los casos en que la experiencia profesional relevante pueda acortar los ciclos de aprendizaje para los programas EQF niveles 6 y 7. En tales casos, además de exigir el diploma del nivel de educación anterior, existen diferentes requisitos en términos de experiencia profesional de al menos cinco años antes del acceso a un programa de licenciatura, mientras que se solicitan tres años de experiencia profesional para un título de maestría. En tales casos, el senado universitario tiene la responsabilidad de organizar el proceso de reconocimiento de los resultados del aprendizaje.

El énfasis en las competencias informales y no formales contribuye a estimular a los ciudadanos al aprendizaje permanente. Las políticas de aprendizaje permanente deben permitir y determinar que todos los ciudadanos formen parte del aprendizaje permanente.

En asociación con el aprendizaje a lo largo de toda la vida, se puede ver que la validación del aprendizaje no formal e informal genera un vínculo entre diferentes sistemas de aprendizaje, áreas y etapas de la vida [Tuomainen, 2018]. Los procesos de reconocimiento y validación del aprendizaje no formal e informal tienen como objetivo apoyar el aprendizaje permanente, reducir la superposición de educación o formación, aumentar la movilidad regional, nacional e internacional y enfoques más flexibles para trabajar y estudiar [Pokorný & Whittaker, 2014; Werquin, 2010].

La estrategia de aprendizaje a lo largo de toda la vida fortalece la noción de que una persona está aprendiendo a lo largo de toda su vida y en todos los contextos de la vida. Para tener en cuenta esta multidimensionalidad, las políticas educativas comenzaron a abordar y desarrollar estrategias, programas y marcos de cualificaciones que pudieran apoyar la validación y el reconocimiento de las competencias obtenidas a lo largo de la vida [Bohlinger y Münchhausen, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].

En el aprendizaje a lo largo de toda la vida y en toda la vida, la "validación" es un elemento crucial para garantizar la visibilidad e indicar el valor apropiado del aprendizaje que tuvo lugar en cualquier lugar y en cualquier momento de la vida del individuo. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]

Los desarrollos en curso en el campo de la validación del aprendizaje no formal e informal se pueden caracterizar de la siguiente manera: La validación del aprendizaje no formal e informal se considera una pieza central en las estrategias sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Estas estrategias, formuladas tanto a nivel nacional como europeo, reconocen que el aprendizaje tiene lugar en una serie de diferentes instituciones (formal, no formal e informal) y que es necesario conciliar la educación y la formación en instituciones especializadas con el aprendizaje basado en la experiencia del trabajo práctico y de las situaciones de la vida. [Bjørnåvold, 2007]

El aprendizaje informal ha adquirido gran importancia en el contexto de la educación vocacional y de adultos: se describe como tan importante como el aprendizaje formal [Severing, 2015; Laudenbach & Lis, 2019]. Una afirmación común en el campo de la validación es que los resultados (o resultados) importan, menos los procesos y sistemas que conducen a estos resultados (o resultados). [Bjørnåvold, 2007]

El propósito es hacer visible toda la gama de habilidades, conocimientos y experiencias que posee un individuo, independientemente del contexto donde ocurrió originalmente el aprendizaje. La transferencia de conocimientos y competencias es un aspecto cardinal de las agendas de las políticas de aprendizaje permanente. [Staboulis, & Sytziouki, 2021]

La validación del aprendizaje no formal e informal permite a los ciudadanos activos hacer frente a los cambios permanentes en el sistema de competencias requerido. El cambio en las competencias a lo largo de la vida y la transición profesional se han convertido en conceptos centrales en el discurso político actual para la educación y el empleo. El empleo de por vida se convierte en una excepción ya que la mayoría de los empleados cambian de trabajo y carrera varias veces en su vida laboral. [Staboulis, & Sytziouki, 2021]

Si la validación del aprendizaje no formal e informal no se realiza o se realiza mal, aparecen situaciones como las siguientes. La mano de obra calificada está infrutilizada. Se deniega el acceso a programas educativos específicos, incluso si el candidato tiene derecho moral porque cumple con los requisitos de inscripción, pero de manera informal.

Además de las perspectivas de movilidad y flexibilidad, la validación del aprendizaje no formal e informal debe considerarse como un enfoque esencial centrado en el aprendizaje y el aprendizaje que valida las habilidades y conocimientos individuales y mejora la autoconciencia y la autoestima (UNESCO, 2012).

2.3. ELEMENTOS ESPECÍFICOS DE VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

De acuerdo con la ley francesa, la validación del aprendizaje no formal e informal está relacionada con la experiencia previa de cualquier persona que haya trabajado durante al menos un año en una actividad profesional, asalariada, no asalariada o voluntaria relacionada con el tema de su solicitud. Este puede solicitar la validación de su experiencia previa para justificar la totalidad o parte de las competencias requeridas para obtener un diploma o título o certificado de competencias profesionales emitido en nombre del Estado francés. [Silvestru, & Silvestru, 2019].

Puede ser difícil reconocer y validar el aprendizaje no formal e informal en su multitud y variedad. Debe tenerse en cuenta la amplia variedad de fuentes de conocimientos especializados. Los resultados del aprendizaje deben formularse de manera que permitan una evaluación objetiva, transparente y, en la medida de lo posible, cuantificada. Los evaluadores competentes deben estar disponibles. El proceso de evaluación no debería llevar demasiado tiempo. Debe disponerse de una norma ocupacional actualizada. Las expectativas del alumno pueden ser otro problema en la evaluación del aprendizaje no formal e informal donde la capacidad, la competencia o el rendimiento se evalúan en comparación con los resultados de aprendizaje establecidos. Esta forma de evaluación puede ser percibida como restrictiva por los candidatos [Garrett, Portwood & Costley, 2004; Pokorny, 2011]. Baja participación de los interlocutores sociales y los organismos competentes en el proceso de validación y, por lo tanto, baja aceptabilidad por parte de los empleadores y las instituciones de educación superior.

Los principios europeos sobre la validación del aprendizaje no formal e informal son los siguientes [Bjørnåvold, 2007]:

- La validación debe ser voluntaria.
- La privacidad de las personas debe ser respetada (Los resultados son confidenciales.)
- Debe garantizarse la igualdad de acceso y el trato justo.
- Todas las partes interesadas deben participar.
- Las partes interesadas deben establecer sistemas de validación.
- Los sistemas de validación deben desarrollarse de acuerdo con las leyes.
- Los sistemas de validación deben contener un mecanismo de orientación y asesoramiento de las personas.
- Los sistemas de validación deben ser transparentes.
- Los sistemas de validación deben respetar los intereses legítimos de las partes interesadas y buscar una participación equilibrada.
- Los sistemas de validación deben estar respaldados por la garantía de calidad.
- El proceso, los procedimientos y los criterios de validación deben ser justos, transparentes y estar respaldados por la garantía de calidad.
- El proceso de validación debe ser imparcial y evitar conflictos de intereses.
- Las competencias profesionales de quienes realizan las evaluaciones deben estar aseguradas.

Principios para la implementación de la validación del aprendizaje no formal e informal [Cedefop, 2015]:

1. Los mecanismos de validación están vinculados al marco nacional de cualificaciones y están en consonancia con el marco europeo de cualificaciones.
2. Existe información sobre los beneficios y posibilidades de la validación, así como los procedimientos pertinentes.
3. Es probable que los grupos desfavorecidos, incluidos los desempleados y las personas en riesgo de desempleo, se beneficien de los acuerdos de validación, ya que la validación puede mejorar su participación en el aprendizaje permanente y facilitar su acceso al mercado laboral.
4. En virtud de la legislación nacional y las particularidades nacionales, los desempleados y las personas en riesgo de quedar desempleados pueden estar sujetos a un "control de



competencias" para determinar sus conocimientos, habilidades y habilidades dentro de un período razonable.

5. La validación del aprendizaje no formal e informal está respaldada por orientación y asesoramiento adecuados y accesibles.
6. Se aplican medidas transparentes de garantía de la calidad, en consonancia con el marco existente, que respaldan metodologías y herramientas de evaluación fiables, válidas y certificables.
7. Se prevé el desarrollo de las competencias profesionales del personal que intervienen en el proceso de validación en todas las áreas pertinentes.
8. Las cualificaciones profesionales o, en su caso, las cualificaciones profesionales parcialmente adquiridas obtenidas a través de las experiencias de aprendizaje validadas cumplen las normas acordadas que son idénticas o equivalentes a las obtenidas a través de los programas de educación formal.
9. Promueve el uso de herramientas de transparencia de la Unión, como el marco Europass y Youthpass, para facilitar el registro de los resultados del aprendizaje.
10. Existen sinergias entre los acuerdos de validación y los regímenes de créditos aplicados en el sistema de educación y formación formal, como el ECTS y el ECVET. [Cedefop, 2015].2

Basado en un estudio de caso, Staboulis y Sytziouki [2021] apoyan la idea de la validación del aprendizaje no formal e informal sobre una base constructivista.

2.4. RELACIÓN DE LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL CON LOS REGISTROS NACIONALES DE OCUPACIÓN

La "Validación de Adquisiciones de Experiencia" (VAE) en francés se puede utilizar para cualquier ocupación enumerada en el repertorio nacional de ocupaciones vocacionales, siempre que el candidato cumpla con los requisitos mínimos de elegibilidad. El registro nacional cubre los siguientes tipos de cualificación: FP inicial, FP superior y certificados profesionales sectoriales entregados por cámaras de comercio y educación superior. [Silvestru, & Silvestru, 2019]

En Polonia, la validación está estrechamente vinculada con el marco nacional de cualificaciones, centrándose en el aprendizaje y la formación profesionales en general. La ley polaca también establece los requisitos para los organismos que realizan la validación y certificación, las reglas para obtener la autorización de certificación y los principios para la garantía de calidad.. [Silvestru, & Silvestru, 2019]

2.5. METODOLOGÍA DE VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

Según Werquin [2010], generalmente hay cinco pasos en cualquier proceso que tenga como objetivo reconocer el aprendizaje no formal e informal relevante de un individuo: identificación, evaluación, validación, certificación y reconocimiento social. Se puede ver que estos pasos comprenden la mayoría de los procesos de reconocimiento en la educación superior europea, incluso si se utilizan diferentes métodos de evaluación. En el caso de la validación del aprendizaje no formal e informal, las metodologías existentes no enfatizan el paso del reconocimiento social.. La validación del aprendizaje no formal e informal tiene las siguientes fases: [Consejo de la Unión Europea, 2016]:

1. Identificación – a través de un diálogo de experiencias particulares de un individuo;
2. Documentación – para visibilizar las experiencias del individuo;
3. Evaluación formal de estas experiencias;
4. Certificación de los resultados de la evaluación – que puede conducir a una calificación parcial o total

Identificación tiene como objetivo resaltar las habilidades y competencias que posee el candidato, ya sea que las conozca o no. Además, el candidato no cuenta con la formación necesaria para conocer el sistema de competencias. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente que el candidato sea asistido en la etapa de identificación por un consejero profesional. Esta recomendación ya se aplica en muchos países como Francia o Rumanía. En Rumania, en la etapa de identificación y documentación, la Agencia Nacional de Empleo y sus estructuras prestan servicios de información pública y asesoramiento a nivel de condado a cualquier solicitante de empleo registrado. Dichos servicios están diseñados para solicitantes de empleo registrados. En el caso de recurrir a centros de evaluación del sector privado, también podrán prestarse servicios de asesoramiento dentro de dichos centros. [Silvestru, & Silvestru, 2019]

En la etapa de **documentación**, el candidato debe preparar un archivo que muestre las competencias. Además, uno puede beneficiarse de una auditoría de competencias, que se utiliza para ayudar a los trabajadores (y a algunos solicitantes de empleo) a analizar y documentar las competencias, las aptitudes y la motivación. En la etapa de evaluación, los candidatos se reúnen con un jurado o una comisión. El proceso de autoevaluación y reflexión es esencial y debe acompañar a la validación.

La **evaluación formal de estas experiencias** es realizada por una comisión / jurado. Aunque generalmente no se aplica, se recomienda que la comisión debata con el candidato. Esto aclara todos los aspectos, y el candidato puede explicar mejor ciertos aspectos de lo que se entendió en el historial. El candidato también tiene una mejor comprensión de la mejora de su perfil y, por último, pero no menos importante, el proceso de evaluación debe ser transparente.

Cuando el candidato debate con la comisión / jurado, los métodos de evaluación utilizados pueden variar según el proveedor y el tipo de calificación en cuestión (cada autoridad adjudicadora tiene el derecho de decidir qué técnicas se utilizarán. Otras técnicas utilizadas son la observación de actividades de trabajo reales o simuladas. Por ejemplo, como parte del procedimiento utilizado en el ministerio a cargo del empleo, la evaluación incluye una simulación del ambiente de trabajo ante un jurado, que también evalúa el archivo presentado por el candidato.

En cuanto a **certificación**, la decisión de la comisión/jurado relacionada con la validación total proporciona al titular una certificación del mismo valor que la obtenida a través de la educación y capacitación formal. En el caso de validación parcial o denegación de validación, el candidato puede recibir apoyo adicional del consejero de desarrollo profesional.

En la etapa de certificación, el candidato puede recibir un certificado de competencias para competencias parciales o completas de un estándar ocupacional. Por lo general, el certificado tiene reconocimiento nacional. Si el candidato demostró toda la gama de competencias, el certificado es equivalente a un certificado similar obtenido a través de la educación formal.

La evaluación del aprendizaje no formal e informal de los candidatos se lleva a cabo utilizando técnicas como:

- portfolios;
- declarativo;
- entrevistas;
- exámenes;
- evaluación basada en proyectos;
- diarios de aprendizaje;
- Asignaciones;
- observaciones;
- simulaciones;
- evidencia extraída del trabajo;
- **+combinaciones de lo anterior.**

Existen instituciones de evaluación que permiten a los candidatos elegir la técnica a evaluar y se les ofrecen dos opciones, como en Finlandia [Haapoja & Heikkilä, 2009]. Pero, ¿es factible tener opciones? El costo sería considerablemente mayor. Y algunos candidatos pueden pensar que los que han optado por la otra técnica se han visto favorecidos.

Portfolios son las técnicas más utilizadas, y su uso tiene muchas ventajas. Se compone y mejora con el tiempo. Presenta una imagen completa y diversa del candidato. Se puede hacer con la ayuda de consejeros. Al desarrollar el portfolio, el candidato gana confianza y se presenta mejor frente a la comisión de evaluación.

Pero se observaron algunos inconvenientes relacionados con el uso de un portfolio. Las estimaciones auto informadas sobre los portafolios realizados por los candidatos indicaron una subestimación de la cantidad real de aprendizaje informal debido a la naturaleza integrada y tácita del aprendizaje [Livingstone, 2006]. Otra fuente de preocupación con los portafolios y / o entrevistas narrativas en comparación con los exámenes puede ser la confiabilidad de la evaluación del aprendizaje de los candidatos. Stenlund [2010] ha cuestionado el uso de portafolios para la validación del aprendizaje no formal e informal debido a su potencial de sesgo en la puntuación e interpretación de los resultados. Algunos candidatos han encontrado que el proceso de portafolio es muy exigente, dura varios meses e implica una reflexión constante. Y no hay que olvidar que algunos candidatos pertenecen a los segmentos desfavorecidos de la población.

En la técnica **declarativa**, los candidatos declaran y justifican (oralmente y por escrito) que lo que pueden hacer corresponde a ciertas partes del plan de estudios impartido en los programas formales de educación o formación a los que se postularían. Una comisión da el veredicto final. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]

La **entrevista** puede ser realizada por un evaluador o por toda la comisión de evaluación. La entrevista podrá realizarse como una discusión centrada en la evidencia presentada en el expediente del candidato o podrá incluir preguntas dirigidas a la evaluación directa de las competencias profesionales.

En la técnica de **examen**, los candidatos responden preguntas (orales o escritas) sobre un dominio de calificación. Pueden centrarse en un conocimiento específico o de naturaleza interdisciplinar. Las preguntas pueden ser abiertas o cerradas (ensayo, opción múltiple). Además, se pueden utilizar estudios de casos, porque es crucial conocer la opinión del candidato sobre la situación y cómo actuará. Los estudios de caso pueden ser en forma de contribuciones escritas u orales. Se recomienda un examen por su costo-eficacia, imparcialidad y aplicabilidad.

Hamer [2013] ha argumentado que reconocer el aprendizaje no formal e informal de manera formal, como los exámenes, puede limitar seriamente la evaluación de los conocimientos requeridos y dejar fuera gran parte de las propias interpretaciones de la experiencia del alumno.

Evaluación basada en proyectos es una alternativa a las pruebas que permiten a los candidatos participar de manera más concreta. En lugar de simplemente responder a preguntas más o menos teóricas, un proyecto práctico pide a los candidatos que apliquen lo que saben del aprendizaje no formal e informal a una exploración en profundidad de un campo. Sin embargo, la evaluación basada

en proyectos requiere que la comisión sea flexible en la evaluación y tenga experiencia en dicha técnica.

Un **diario de aprendizaje** es una colección de notas, reflexiones, pensamientos y otros materiales relevantes contruidos a lo largo del tiempo y es el resultado de la experiencia del candidato. Su propósito es fundamentar las competencias del candidato a través del proceso de escribir / pensar sobre sus experiencias de aprendizaje.

Una **asignación** comienza con la selección del tema. El tema puede ser dado por la comisión o puede ser propuesto por el candidato y aprobado por la comisión. La tarea debe ilustrar que algunas competencias clave de las calificaciones buscadas se utilizaron al redactar el texto.

La **observación** requiere que el evaluador siga reglas específicas y técnicas estrictas. El evaluador observa al candidato in situ y juzga si tiene la competencia descrita en una norma. La observación es un ejercicio más exigente de lo que la gente puede imaginar. Se requiere metodología y capacitación para que el evaluador recopile observaciones relevantes y confiables adecuadamente. La observación directa de las competencias se utiliza para evaluar una situación práctica de trabajo. Por lo tanto, la observación de las actividades debe ocurrir en entornos de trabajo reales. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]

Ejemplos de técnicas de **simulación** son bien conocidos ya que los pilotos de aviones son entrenados en parte de esa manera. El candidato se coloca en un contexto que presenta todas las características de la situación real de trabajo (u otra) y luego puede demostrar sus competencias. La simulación requiere un gran número de estudios y análisis de tareas para ser preparada adecuadamente. La mayor dificultad son los análisis y estudios de tareas necesarios antes de que una simulación pueda ser realmente válida y confiable. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004]

En la técnica de la **evidencia extraída del trabajo**, el candidato recoge evidencia de habilidades y competencias en la situación laboral real (o entorno social, familiar o cultural). La recolección debe hacerse de acuerdo con las descripciones en las normas ocupacionales y de evaluación. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].

Las normas ocupan un lugar central en el procedimiento de evaluación. La validación sumativa del aprendizaje no formal e informal es igualmente impensable sin un punto de referencia claramente definido y acordado, el estándar ocupacional. La credibilidad y el impacto de la validación del aprendizaje no formal e informal depende en gran medida de esta norma y de cómo se define e interpreta. Un estándar demasiado estrecho puede chocar con el aprendizaje no estandarizado, pero en muchos casos altamente relevante que tiene lugar fuera de las escuelas. [Bjørnåvold, 2007]

Las normas expresan, de manera codificada, los objetivos fundamentales perseguidos por los usuarios (ciudadanos individuales, empleadores) y los proveedores (organizaciones de educación y formación, instituciones certificadoras) de calificaciones. Las calificaciones, y la validación del aprendizaje no formal e informal, se relacionan con dos categorías principales de normas: normas ocupacionales y de educación-formación. Estas dos categorías también pueden describirse como especificaciones de empleo y enseñanza / aprendizaje respectivamente y operan de acuerdo con diferentes lógicas, reflejando diferentes conjuntos de prioridades, motivaciones y propósitos.

Normas ocupacionales son clasificaciones y definiciones de los principales trabajos que realizan las personas. Siguiendo la lógica del empleo, estos estándares se centrarán en lo que las personas necesitan hacer, cómo lo harán y qué tan bien lo hacen. Por lo tanto, las normas ocupacionales deben escribirse como competencias y formularse en términos de resultados. Las normas ocupacionales deben centrarse en los resultados del aprendizaje para ser verdaderamente útiles en la validación de habilidades, especialmente aquellas adquiridas de manera no formal e informal.

Normas de educación y formación, siguiendo la lógica de la educación y la formación, se centrará en lo que las personas necesitan aprender, cómo lo aprenderán, y cómo se evaluará la calidad y el contenido del aprendizaje. El interés principal se formula así en términos de entrada (asignatura, plan de estudios, métodos de enseñanza, proceso y evaluación). Los estándares educativos normalmente se escriben como especificaciones de enseñanza y especificaciones de calificación.

Un tema clave en la validación del aprendizaje no formal e informal es la duración del proceso. Debe durar lo suficiente como para permitir que el candidato reúna la evidencia y prepare adecuadamente su expediente, pero no demasiado para desalentar al candidato de comenzar el proceso. En algunos

países, todo el proceso dura entre ocho y doce meses, desde la definición del proyecto (identificación) hasta las pruebas de validación ante la comisión.

Otra cuestión clave es la ayuda que el candidato recibe de un tercero. En algunos países (como Rumania), el procedimiento de validación incluye la obligación de la institución evaluadora de proporcionar un orientador. Además, en el caso de un empleado, un ciudadano puede buscar la ayuda del empleador. Sin embargo, no se requiere que uno notifique al empleador que ha comenzado el procedimiento de validación.

Para los métodos de evaluación del aprendizaje no formal e informal, Butterworth [1992] identificó el modelo de intercambio de crédito y el modelo de desarrollo. El primero se refiere a la evidencia proporcionada por el solicitante de su competencia, y los créditos se otorgan si las competencias requeridas cumplen con los resultados de aprendizaje del candidato. Osman [2004] ha considerado este modelo de intercambio de créditos, que generalmente implica pruebas o exámenes de desempeño, como una forma sencilla para que los candidatos obtengan créditos equivalentes. Sin embargo, el modelo de intercambio de crédito también ha sido criticado por la falta de reflexión, ya que los candidatos en este tipo de procesos "no han aprendido nada que no supieran antes" [Butterworth, 1992]. En cualquier caso, este modelo de desarrollo es difícil de aplicar. En algunos países, el formato de las normas ocupacionales incluye un programa de capacitación para completar las habilidades y conocimientos que faltan.

En Alemania, en la educación profesional, un candidato puede hacer el examen formal para obtener el certificado / diploma si no ha completado el programa de educación formal, pero tiene más de 1,5 veces la antigüedad en la formación profesional respectiva. Una opción en Alemania, especialmente para los trabajadores extranjeros, es esta: el proceso de reconocimiento se basa, en primer lugar, en la evaluación de pruebas relevantes, como certificados de capacitación, certificados de capacidad y prueba de experiencia laboral relevante en dominios específicos obtenidos. La evaluación complementaria de competencias también es alcanzable sobre la base de pruebas prácticas, pruebas de trabajo y entrevistas. [Laudenbach & Lis, 2019].

2.6. FORMAS DIGITALES DE EVALUACIÓN EN LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

Se introdujeron formas digitales de evaluación en la validación del aprendizaje no formal e informal porque proporcionaron varios beneficios, entre los cuales los más importantes son los siguientes:

- carácter de apoyo de las herramientas digitales para los usuarios;
- acceso fácil y de todos los tiempos;
- facilitar los procesos administrativos en términos de eficacia temporal;
- rentabilidad (dado un gran número de pruebas);
- evaluación total o parcialmente automatizada.

No solo los candidatos pueden beneficiarse del uso de formas digitales de evaluación en la validación del aprendizaje no formal e informal, sino también los consejeros laborales y los empleadores, como señaló Luomi-Messerer [2019] en su informe.

Los objetivos de la evaluación digital que se pueden encontrar para el individuo incluyen, en particular, apoyar la integración en el mercado laboral de aquellos que están fuera del empleo o en transición (incluido el autodesarrollo profesional del individuo y la planificación de la carrera o las solicitudes de empleo) y el avance educativo de aquellos dispuestos a (re)integrarse en la educación y la formación (incluida la certificación o la recepción de créditos por partes de una calificación) [Luomi-Messerer, 2019]

Hay dos tipos de evaluación digital utilizados para la validación:

- autoevaluación (automatizada o supervisada);
- evaluación por pares.

Se incluyen diferentes tipos de resultados de aprendizaje en las formas digitales de evaluación, por ejemplo, conocimientos, habilidades y competencias específicos de la ocupación, transversales

(incluida la creatividad, el espíritu empresarial, el aprendizaje para aprender), las competencias clave para el aprendizaje permanente, etc.

El valor añadido esperado de emplear herramientas digitales para la (auto)evaluación en los procesos de validación radica, por un lado, en el hecho de que un gran número de personas pueden utilizar estas herramientas en diferentes lugares. Los resultados generalmente se pueden almacenar para su uso posterior o imprimirse (por ejemplo, como un archivo adjunto a una solicitud de empleo). Aunque es necesario considerar sus costos de concepción y mantenimiento, su uso es menos costoso que las sesiones presenciales. [Luomi-Messerer, 2019].

Se pueden utilizar instrumentos digitales [Luomi-Messerer, 2019]:

- para la identificación de competencias (las herramientas de evaluación digital pueden apoyar esto, ya que algunas personas pueden enfrentarse a nuevas habilidades que no habían considerado anteriormente);
- para la documentación de competencias (apoyo al registro de competencias identificadas);
- como una forma emergente de evaluación en la validación (incluida la autoevaluación);
- como base objetiva para la certificación.

Sin embargo, Luomi-Messerer [2019] descubrió que la evaluación digital, en la mayoría de los casos, aún no juega un papel importante en los procesos de certificación. La mayoría de estas herramientas se concentran en apoyar la identificación y documentación de competencias. Las diferentes herramientas digitales comprenden al menos estas dos fases de validación, por ejemplo: "My Competence Portfolio" (DK).

En algunos casos, las herramientas digitales que respaldan la identificación y la documentación se centran en ayudar a las personas a enumerar sus competencias y desarrollar documentación clara. En primer lugar, el registro sistemático crea una orientación sobre el estado actual de las competencias para identificar brechas o, si es necesario, proponer recomendaciones de capacitación adicional. Estos enfoques, por lo tanto, se centran en la identificación y documentación de competencias y pueden formar la base para futuras fases en el proceso de validación. [Luomi-Messerer, 2019].

Un ejemplo es el sistema Acredita (España). Acredita es una técnica de evaluación basada en las TIC para ayudar a los candidatos a identificar sus competencias. Se invita a los solicitantes a elegir de una lista de actividades que creen que pueden llevar a cabo (para cada actividad hay una prueba de autoevaluación) e indicar cualquier formación completada (para IVET, certificados ocupacionales o capacitación desarrollada por el servicio público de empleo). Una vez cumplimentado el formulario, la plataforma proporciona un informe con los siguientes elementos: unidades de competencia que no necesitan ser acreditadas, unidades de competencia que pueden acreditarse, formación complementaria que el candidato debe seguir para obtener diversos diplomas IVET o certificados ocupacionales [Informe del país].

Las herramientas digitales que respaldan la identificación, la documentación y la evaluación son más complejas que las no digitales. Herramientas como pasaportes de habilidades o portafolios están diseñadas para documentar las competencias de las personas para diferentes propósitos. Aunque las herramientas digitales no siempre se centran en evaluar las competencias que conducen a la certificación, la evaluación digital puede servir como el primer paso en este sentido, como el ejemplo finlandés 'Osaan'.

La herramienta electrónica finlandesa, Osaan, combina la identificación y documentación de competencias. Los candidatos pueden utilizar la herramienta para reflexionar sobre el progreso realizado en el desarrollo de sus competencias relacionadas con una cualificación profesional específica. La herramienta electrónica comprende todas las «cualificaciones basadas en competencias» y los criterios de evaluación correspondientes. Los candidatos pueden realizar una autoevaluación para verificar si tienen las competencias requeridas para tomar las pruebas de competencia para demostrar su dominio de los requisitos de habilidades vocacionales. [Luomi-Messerer, 2019]

Un caso especial de herramientas digitales es el uso de la tecnología blockchain. Incluso esta tecnología es famosa por soportar la moneda virtual y puede ayudar a otros servicios como insignias o créditos. Técnicamente, es una base de datos que se distribuye a través de muchas computadoras y servidores sin control central. Todo es distribuido, público, sincronizado y encriptado. Cada

'bloque' es transparente, pero a prueba de manipulaciones. Un 'bloque' tiene una marca de tiempo para registrar transacciones y proporciona una prueba indeleble de todo. Blockchain es un libro mayor distribuido que ofrece una forma de que la información sea registrada y compartida por una comunidad. En esta comunidad, cada miembro mantiene su propia copia de la información, y todos los miembros deben validar cualquier actualización colectivamente. La información podría representar transacciones, contratos, activos, identidades o prácticamente cualquier otra cosa que se pueda describir en forma digital. [Luomi-Messerer, 2019].

2.7. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

Existe una opinión preconcebida de que la educación formal y el aprendizaje de la formación están estructurados y su calidad está asegurada. El aprendizaje fuera de las instituciones de educación formal no está estructurado, es desordenado y no está sujeto a garantía de calidad. En consecuencia, la evaluación de estas competencias también está fuera del alcance de la garantía de calidad. El dictamen debe combatirse, en particular, por la forma en que se organiza el proceso de validación.

El aseguramiento de la calidad debe dirigirse tanto al sistema organizativo (especialmente los procedimientos) como a los evaluadores. La aplicación de los procedimientos debe hacerse de acuerdo con la misma metodología y debe conducir a resultados objetivos y replicables para las mismas condiciones. La evaluación debe ser auténtica, válida, transparente y fiable para garantizar la calidad y validez del sistema. Los evaluadores deben ser competentes en el campo profesional para el que se valida el aprendizaje no formal e informal y en la educación, particularmente en el entorno del aprendizaje no formal e informal.

En Rumania, se ha promulgado recientemente legislación terciaria, que establece además un sistema de garantía de calidad para la validación del aprendizaje no formal e informal en relación con los criterios mínimos de certificación para el personal que participa en la validación (por ejemplo, evaluadores de competencias profesionales, evaluadores de evaluadores, evaluadores externos) [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.8. ENTIDADES RESPONSABLES DE LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

En países como Francia, el gobierno central comparte la responsabilidad de la validación del aprendizaje no formal e informal con los empleadores, los sindicatos, las instituciones educativas y los servicios de empleo. Debido a la existencia de muchos actores, se requiere una actividad de coordinación. La coordinación de las acciones es básicamente una responsabilidad ministerial (la mayoría de las veces involucra a los ministerios de Educación y Empleo, en menor medida Economía-Industria, y otros) [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].

En otros países como Rumania, la tipología de actores involucrados es ligeramente diferente: los del sector público, los del sector privado y el tercer sector. El interés en la validación en sus diversos pasos varía de un tipo de actor a otro. Por lo tanto, el marco jurídico abarca todas las etapas en el sector público. El tercer sector se centra más en la identificación y la documentación debido a la sensibilización sobre los beneficios de la validación del aprendizaje no formal e informal. El sector privado está más concentrado en la evaluación para medir el progreso. En el sector público, el marco jurídico abarca todas las etapas, mientras que, en el sector privado, los departamentos de recursos humanos se centran más en la evaluación en la fase de contratación y utilizan la evaluación para medir los progresos.

En Rumania, los actores privados (empresas) obtienen la autorización de una organización estatal designada como centros de evaluación en el marco establecido para la validación. El interés está estrechamente relacionado con el mercado. Cada centro obtiene la autorización para una ocupación específica; las personas no estarían interesadas en utilizar tales servicios si el mercado no lo solicita. Por lo tanto, la orientación de las políticas hacia el mercado es relativamente alta.

Por lo general, participan en la educación y la formación formal, los interlocutores sociales también participan en la validación del aprendizaje no formal e informal. Además, con el aprendizaje no formal e informal, otros actores ejercen una fuerte presencia. La aplicación práctica de las políticas de validación del aprendizaje no formal e informal implica a las agencias y organismos relacionados con las organizaciones públicas, así como a los interlocutores sociales: la gama relevante de actores es más amplia que con el enfoque tripartito tradicional. Las partes interesadas son numerosas y diversas: desde ministerios y organismos hasta proveedores de educación y capacitación, así como ONGs. [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].

2.9. CANDIDATOS PARA VALIDACIÓN DE APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

Por lo general, las personas que están pensando en la validación son aquellas que llegaron a puntos de inflexión significativos en sus vidas y se centran en episodios de aprendizaje. Los episodios de aprendizaje pueden ocurrir antes o después de la validación del aprendizaje no formal e informal, pero con mayor frecuencia antes.

"Un punto de inflexión se puede definir como un cierto punto o período en el que una persona ha experimentado un cambio fundamental en su autocomprensión de sus roles en la vida. Estos puntos de inflexión pueden incluir cambios en la carrera, el matrimonio y la paternidad [divorcio, enfermedad, desempleo, cambio en la adaptación]. Por lo tanto, un punto de inflexión implica un cambio crucial en la "dirección en el curso de la vida, con respecto a una trayectoria previamente establecida". Los puntos de inflexión se describen por un alto grado de incertidumbre e inseguridad y requieren una capacidad sólida para navegar dentro del sistema de aprendizaje a lo largo de toda la vida del individuo. Las transiciones se caracterizan por ser de alto riesgo, son diversas y abiertas sobre su curso y resultado. [Laudenbach, & Lis, 2019].

La validación del aprendizaje no formal e informal comprende un efecto potenciador sobre la capacidad de un individuo para integrarse en el mercado laboral. "[Una] entrevistada explicó lo alentadora que fue para ella la validación del proceso de aprendizaje no formal e informal: 'Ni siquiera sabía que ya tengo tantas calificaciones. Si podía lidiar con tantas tareas diferentes hasta ahora, podía hacer cualquier cosa'. [Laudenbach, & Lis, 2019].

Los efectos positivos más importantes de la validación de los procesos de aprendizaje no formal e informal en las personas que certificaron sus cualificaciones fueron [Laudenbach, & Lis, 2019]:

- la oportunidad de ver su educación previa y su historia profesional;
- una sensación de mayor valor en el mercado laboral;
- en general, una mayor conciencia de lo que una persona podría hacer y en qué áreas podría desarrollarse en el futuro.;
- un aumento de la conciencia de las personas en el área de nuevas oportunidades educativas y profesionales.

Debido a que la validación es una oportunidad significativa para muchas personas, se espera que muchas personas se embarquen en el proceso en los próximos años. Como prueba es el hecho de que, en Francia, en 2017, casi 40.500 candidatos pasaron por el procedimiento de validación, de los cuales más de 24.000 recibieron una validación completa. Más de la mitad de ellos fueron otorgados por el Ministerio de Educación [Silvestru, & Silvestru, 2019].

2.10. CONCLUSIONES PARA LA REVISIÓN SISTEMÁTICA

El proceso de validación del aprendizaje no formal e informal es particularmente complejo. Se han extraído las siguientes conclusiones para apoyar el desarrollo del proyecto **Skilled: Sustainable Skills for Local Developer**.

Cada socio del proyecto debe verificar la legislación nacional sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Está permitido emitir certificados para ocupaciones que no están registradas en el registro nacional?
- ¿Qué condiciones debe cumplir una organización para validar el aprendizaje no formal e informal para una ocupación en particular?
- ¿Tiene que haber un estándar ocupacional asociado con esa profesión?

Cuestiones a tener en cuenta al diseñar la metodología de validación:

- Los resultados (resultados de aprendizaje) importan y no el proceso/sistema por el cual fueron obtenidos.
- Muchos de los candidatos pertenecerán a los segmentos desfavorecidos y poco calificados y para ellos, el proceso de validación es un desafío considerable.
- Debe proporcionarse orientación y asesoramiento a los candidatos.
- ¿Qué medidas deben adoptarse para garantizar la calidad del proceso de validación de competencias?
- ¿Cuánto tiempo durará el proceso de validación? (Debe tomar suficiente tiempo para que el candidato documente sus competencias, pero no demasiado tiempo.)
- También se debe llevar a cabo un procedimiento para validar la competencia de los evaluadores y/o consejeros.
- ¿Es necesario diseñar un documento de validación solo para algunas competencias del conjunto de competencias del EESLD? Y si es así, qué tipo de documento: ¿certificado, atestación, hoja ...?

No debe olvidarse la recomendación del Consejo de la Unión Europea [2016] sobre el número de fases de validación del aprendizaje no formal e informal:

1. Identificación;
2. Documentación;
3. Evaluación formal;
4. Certificación de los resultados de la evaluación.

Y las técnicas que se pueden emplear para la evaluación del aprendizaje no formal e informal son:

- portfolios;
- declarativo;
- entrevistas;
- exámenes;
- evaluación basada en proyectos;
- diarios de aprendizaje;
- asignaciones;
- observaciones;
- simulaciones;
- evidencia extraída del trabajo;
- **+ combinaciones de lo anterior.**

TERCERA PARTE

3. METODOLOGÍA INNOVADORA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSNACIONALES

3.1. DEFINICIÓN DEL PERFIL ESTANDARIZADO TRANSNACIONAL

3.1.1. Descripción general

Esta metodología se utiliza para validar las competencias del Experto Europeo en Desarrollo Local Sostenible (EESLD) y los mentores de EESLD. La metodología incluye:

- Una evaluación inicial de los candidatos al certificado EESLD;
- Las condiciones en las que puede expedirse el certificado EESLD, directamente o a través de un curso y superando un examen;

1. Las condiciones en las que un candidato puede obtener el estatuto de mentor de EESLD. El perfil EESLD se estableció primero (currículo para el experto en desarrollo local sostenible) – EESLD, Table 3.1 [IO1 Curriculum, 2022]), y luego las competencias de los graduados de EESLD (Table 3.2) y mentores de EESLD (color azul en la tabla 3.2 [IO1 Curriculum, 2022]) se encontró que implementan la metodología para la validación de la experiencia. La evaluación inicial (estudiantes y mentores) y la evaluación final (solo estudiantes) se basan en una cuadrícula de evaluación. Las competencias se evalúan en base a ocho descriptores agrupados en cuatro categorías, cada una con tres niveles.

Table 3.1. Profile of EESLD [IO1 Curriculum, 2022]

Perfil	Experto Europeo en Desarrollo Local Sostenible - EESLD
EQF Nivel obtenido tras superar el examen final	5 EQF Nivel - Formación profesional terciaria no universitaria
Duración del curso	1800 horas; - 1080 horas: formación presencial (incluso en modo "semipresencial") - 720 horas: prácticas o trabajo por proyectos (para personas empleadas) La estructura del curso de formación incluye el entorno típico de la formación técnica superior, donde las prácticas o las actividades laborales deben ser al menos el 30% del itinerario formativo total..
Certificación obtenida tras superar el examen final	Certificado de Educación Superior EUROPASS suplemento al diploma Por favor, para el suplemento al Diploma Europass, véase el siguiente enlace: https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/european-skills-passport/diploma-supplement



Requisitos previos

- Al menos una certificación de 4 niveles EQF.
- Mantener el idioma inglés - nivel B1.
- Nivel 3 (intermedio) en al menos 2 de los 5 ámbitos de competencia digital definidos a nivel europeo.
 - ✓ *Área de competencia 1: Información.*
 - ✓ *Área de competencia 2: Comunicación y cooperación.*
 - ✓ *Área de competencia 3: Creación de contenidos digitales.*
 - ✓ *Área de competencia 4: Seguridad.*
 - ✓ *Área de competencia 5: Resolución de problemas.*

Ref. ITA : file:///C:/Users/ospite/Downloads/DigComp2-1_ITA.pdf

Ref. Eu: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use>

Otros requisitos previos generales:

- Buen desarrollo de las principales habilidades interpersonales o interés para empoderarlos: comunicación, automotivación, liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo, resolución de problemas, decisión, capacidad de trabajo bajo presión, gestión del tiempo y flexibilidad.
- Buenas habilidades de escritura, tanto en el idioma nativo como en inglés.
- Interés personal en la ciudadanía activa y el desarrollo y la economía sostenibles, verdes y circulares.

Los requisitos previos se verificarán a través de una prueba de ingreso.

El Experto Europeo en Desarrollo Local Sostenible - EESLD apoya y participa en el diseño y gestión de actividades para apoyar, promover, fomentar y potenciar el desarrollo económico, social y ambiental de un sistema territorial. Trabaja con un equipo interdisciplinar y multidisciplinar con el apoyo de las Administraciones Públicas y diversos actores locales (empresas, asociaciones, sujetos que operan en investigación, cultura, formación o ciudadanos). El EESLD se refiere a apoyar y participar en el diseño y la ejecución de proyectos y planes de desarrollo local.

El EESLD participa en la elaboración y promoción de planes y proyectos de desarrollo territorial relacionados con:

- progreso y competitividad de las actividades empresariales;
- elevar y calificar los niveles de empleo;
- formación de recursos humanos;
- mejora de los activos ambientales, culturales, arquitectónicos, turísticos y de otro tipo.

Este perfil profesional puede apoyar a algunos sectores de su institución, o de otras entidades locales, en la preparación de iniciativas de desarrollo, pero puede llevar a cabo aún más tareas ejecutivas, como:

- seguimiento de las oportunidades de financiación (a diferentes niveles);
- análisis de convocatorias y tendencias;
- rellenar formularios;
- redacción o revisión de documentos de diseño;
- apoyo a la presentación de informes y gestión de la base de datos de proyectos activos en la zona.

Por último, esta figura profesional está cobrando especial importancia en la animación territorial, organizando eventos e iniciativas para difundir el conocimiento de las técnicas y herramientas disponibles para promover el desarrollo local y fomentar las compras.

El conocimiento de las experiencias más relevantes llevadas a cabo en otros contextos y la capacidad de reelaborarlas en clave local también son ventajosos.

También debe mostrar precisión en la escritura para producir varios tipos de documentos (análisis, propuestas, proyectos o invitaciones), un buen conocimiento del inglés, esencial en proyectos internacionales, y familiaridad con las herramientas informáticas básicas.

Sus conocimientos teóricos son extensos, incluyendo los principios básicos de la economía (especialmente la economía del desarrollo), el derecho (especialmente el público), la sociología (especialmente el trabajo) y la estadística.

El EESLD requiere considerables habilidades lógicas, conceptuales y relacionales. Hace un uso extensivo tanto del enfoque analítico como de las habilidades de resolución de problemas. Elabora iniciativas y, en



esta medida, debe poseer una capacidad precisa para concebir, posiblemente encontrando formas de hacer que más herramientas interactúen para lograr un determinado objetivo.

Centrándose en sus habilidades de mediación y comunicación, debe ser capaz de construir momentos de discusión y redes de cooperación entre actores locales que, como sabemos, pueden pertenecer a diferentes mundos, mediante el uso de lenguajes específicos del sector o representar intereses contrapuestos.

De manera más general, debe ser capaz de involucrar, escuchar, sintetizar y proponer sus propias ideas, a veces hablando con un lenguaje técnico, o transfiriendo contenidos técnicos con un lenguaje más apropiado para el interlocutor.

El perfil profesional domina las habilidades profesionales básicas típicas del diseño colaborativo de proyectos y la gestión de proyectos para políticas de desarrollo integradas y debe tener simultáneamente la capacidad de promover formas de resiliencia e innovación social relacionadas con la economía circular, el turismo sostenible, la regeneración urbana y el segundo bienestar.

El EESLD es un perfil técnico superior y, por esta razón, no tiene funciones estratégicas de toma de decisiones que, en cualquier caso, se confían a otros perfiles con un nivel del EQF igual a 6 o superior. Por lo tanto, el EESLD participa en actividades de toma de decisiones y grupos de trabajo, proporcionando apoyo técnico, desde la fase de análisis hasta la redacción de proyectos y la animación a nivel local.

COMPETENCIAS

El curso de formación incluye dos grupos de competencias que hay que mejorar:

- competencias generales y clave (lingüísticas, comunicativas y relacionales, científicas y tecnológicas, jurídicas y económicas, organizativas y de gestión)
- competencias técnico-profesionales conectadas a las aplicaciones requeridas por el mercado laboral y el territorio, para responder a diferentes situaciones y contextos.

COMPETENCIAS BÁSICAS GENERALES COMUNES A TODOS LOS CURSOS DE FORMACIÓN TÉCNICA SUPERIOR

Horas: 120

1 Ámbito lingüístico, comunicativo y relacional

HABILIDADES MÍNIMAS

- Dominar las herramientas lingüísticas y las tecnologías de la información y la comunicación para interactuar en contextos de vida y trabajo
- Utilizar el inglés técnico (micro lenguaje), relacionado con el área tecnológica de referencia, para comunicarse de manera correcta y efectiva en los contextos en los que se desenvuelve.
- Concertar, negociar y desarrollar actividades en grupos de trabajo para abordar problemas, proponer soluciones, ayudar a producir, ordenar y evaluar resultados colectivos
- Preparar documentación técnica y reglamentaria que pueda ser gestionada a través de redes de transmisión informática/de datos
- Gestionar la comunicación y los procesos relacionales dentro y fuera de la organización tanto en lengua materna como en inglés
- Evaluar los flujos de información con respecto a la eficacia y eficiencia de la gestión de los procesos de producción o servicio, también mediante la identificación de soluciones alternativas para garantizar su calidad.

2 Campo científico y tecnológico

- Utilizar herramientas y modelos matemáticos y estadísticos tanto en la descripción como en la simulación de las diferentes fenomenologías del área de referencia, en la aplicación y desarrollo de las tecnologías adecuadas
- Use tools and methodologies belonging to experimental research for the applications of the technologies of the area of reference



3 **Ámbito jurídico y económico**

- Encontrar las fuentes y aplicar las normas y normas que regulan la empresa y sus relaciones exteriores a nivel nacional, europeo e internacional
- Conocer los factores constitutivos de la empresa y el impacto de la empresa en el contexto territorial de referencia
- Utilizar estrategias y técnicas de negociación con referencia a los contextos en los que operan las empresas con el fin de fortalecer su imagen y competitividad.

4 **Entorno organizativo y de gestión**

- Conocer y contribuir a gestionar modelos organizativos de calidad fomentando la innovación dentro de las empresas del sector de referencia
- Reconocer, evaluar y resolver situaciones críticas y problemas de trabajo de diferente naturaleza tales como: técnico-operativo, relacional, organizacional
- Conocer, analizar, aplicar y monitorizar, en contextos específicos, los modelos de gestión de los procesos productivos de bienes y servicios
- Gestionar las relaciones y la cooperación dentro de la estructura organizacional en contextos de trabajo, evaluando su efectividad
- Gestionar las relaciones externas y la cooperación, tanto interpersonal como institucional, evaluando su eficacia
- Organizar y gestionar, con un buen nivel de autonomía y responsabilidad, el entorno de trabajo, el contexto humano y el sistema tecnológico de referencia para lograr los resultados productivos esperados.
- Analizar, monitorear y controlar los procesos productivos con el fin de formular propuestas, identificar soluciones y alternativas para mejorar la eficiencia y el desempeño de los recursos tanto tecnológicos como humanos para una mejora continua.

Table 3.2. Competencias del EESLD y del mentor de EESLD. [IO1 Curriculum, 2022]

Competencia n. 1

COMPRENDER, ANALIZAR Y APLICAR LOS PRINCIPIOS DE DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

Horas: 300

- Comprender las dimensiones y principios del Desarrollo Local entre Gobierno y Gobernanza.
- Conocer las políticas de apoyo al Desarrollo Local y la sostenibilidad de los sistemas territoriales locales.
- Comprender la dimensión local en los procesos de desarrollo sostenible.
- Saber implementar la gobernanza territorial - Herramientas y procedimientos.
- Participar en la definición de herramientas locales para apoyar la planificación estratégica de los territorios.
- Participar en la definición de las estrategias de marketing territorial de manera sostenible.
- Conocer los diferentes niveles de bienestar y los actores involucrados.
- Mapear y analizar la red de partes interesadas.

Centrarse en ámbitos políticos interconectados:

- *Políticas integradas de turismo sostenible.*
- *Desarrollo rural y salvaguardia de las zonas montañosas y periféricas.*
- *Regeneración urbana y territorial sostenible.*
- *Economía circular.*
- *Bienestar generativo e innovación social.*
- *Comunidades resilientes a los riesgos hidrogeológicos.*
- *Movilidad sostenible.*



Competencia n. 2

PROYECTO Y CO-PROYECTO: DE LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS A LAS ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

Horas: 300

- Conocer las políticas europeas de cohesión, competitividad y cooperación.
- Conozca el marco de apoyo de la UE y las herramientas de implementación.
- Comprender las políticas y herramientas nacionales y regionales que apoyan el desarrollo local.
- Comprender las políticas y herramientas de apoyo al Desarrollo Local promovidas por entidades privadas.
- Dominar y aplicar técnicas de gestión de proyectos.
- Dominar métodos de análisis y redacción de proyectos. Participar en las diferentes fases de un proyecto y/o redacción de un dossier de solicitud.
- Dominar técnicas de diseño de presupuestos y normas de reporting: análisis de partidas y escenarios de gasto. Participar en la redacción de un presupuesto.
- Conocer las principales normas de información, normalmente relacionadas con el uso de los Fondos Estructurales y, en general, de la financiación pública.
- Comprender y conocer los principios de viabilidad y sostenibilidad de un proyecto.
- Analizar y utilizar técnicas de Diseño Colaborativo y Diseño Sistémico para el diseño de intervenciones de desarrollo local sostenible.
- Conocer las principales técnicas de planificación participativa e implicación directa de los beneficiarios.

Competencia n. 3

RECONOCER, MAPEAR Y EXPERIMENTAR CON EL FINANCIAMIENTO DE INTERVENCIONES RELACIONADAS, IMPACTANDO A NIVEL LOCAL, MARGINAL Y PERIFÉRICO

Horas: 150

- Analizar y participar en las fases de implementación de las alianzas público-privadas: lineamientos para el desarrollo de alianzas.
- Mapear los principales actores financieros.
- Conocer los principios generales de las finanzas públicas.
- Mapear y conocer las principales herramientas de financiación "clásicas".
- Mapear y conocer las principales herramientas innovadoras (financieras y no financieras) - Inversión de impacto.

Competencia n. 4

UTILIZAR HERRAMIENTAS DIGITALES ESPECÍFICAS PARA COMPRENDER Y ANALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TERRITORIOS Y COMUNIDADES, FOMENTAR Y FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LOS DIFERENTES ACTORES Y CREAR NUEVOS ESCENARIOS DE DESARROLLO.

Horas: 130

- Conocer los conceptos básicos del análisis estadístico y la investigación de datos estadísticos en diferentes niveles.
- Conocer los conceptos básicos del marketing y el marketing digital.
- Conocer la evolución de la innovación social a través de lo digital - Conocer y utilizar herramientas y aplicaciones para apoyar la participación de las Comunidades Locales.
- Conocer y utilizar las funciones básicas del SIG - Herramientas del Sistema de Información Geográfica.
- Conocer y utilizar las principales herramientas para la gestión de proyectos – CPM.



Competencia n. 5

CONOCER Y APLICAR LA PRINCIPAL NORMATIVA VIGENTE, EN PARTICULAR EN MATERIA DE DESARROLLO RURAL, DESARROLLO URBANO Y SOSTENIBLE, DESARROLLO TERRITORIAL

Horas: 80

Conocer y aplicar la normativa europea, nacional y autonómica.

COMPETENCIAS ADICIONALES PARA MENTORES

Competencia n. 6

USO DE MÉTODOS Y TÉCNICAS CIENTÍFICAS Y PSICOPEDAGÓGICAS PARA LA ENSEÑANZA, PRESENCIAL, MIXTA O E-LEARNING

- Liderar el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación y capitalizar los conocimientos científicos, psicopedagógicos y metodológicos especializados a un alto nivel.;
- Acreditar autoridad profesional reconocida por estudiantes y profesores especializados;
- Demostrar que pueden trabajar con estudiantes de diferentes edades y motivarlos para lograr los objetivos propuestos;
- Capacitar a los estudiantes en competencias clave (1-5);
- Tener conocimientos de psicología y metodología.

Competencia n. 7

GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

- Cumplir con la legislación en el ámbito de la educación;
- Ser receptivo a lo nuevo y creativo;
- Ser capaz de coordinar diversas actividades;
- Ser capaz de autoevaluarse periódicamente y realizar cambios después de la autoevaluación;
- Realizar el diagnóstico, previsión y diseño de actividades para la disciplina de la que es docente;
- Poseer la capacidad de asignar y priorizar tareas;
- Gestionar correctamente el presupuesto de tiempo de aquellos con los que se comunica;
- La capacidad de establecer vínculos entre la teoría y la práctica;
- La capacidad de renovar los contenidos de acuerdo con las nuevas adquisiciones de la ciencia en el campo respectivo (pero también en los campos adyacentes).

Competencia n. 8

COMPETENCIAS SOBRE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL ALUMNADO

- Elaborar y utilizar las herramientas de evaluación específicas del proceso instructivo-educativo y del nivel de preparación de los alumnos;
- Dominar las técnicas de control, apreciación, orientación, superación, superación personal;
- Tener capacidades de análisis y síntesis, construir alternativas, tomar decisiones óptimas en función del contexto dado.;
- Respetar los detalles de cada tipo de lección;
- Ser capaz de aplicar las normas de la deontología profesional;
- Dominar las técnicas de verificación del cumplimiento y cumplimiento de las decisiones, medidas y directrices.

Competencia n. 9

TOMAR DECISIONES APROPIADAS Y COMUNICAR ESTAS DECISIONES

- Establecer variantes de la decisión y elegir la más adecuada a la hora de comunicar algunos aspectos;
- Para trabajar en grupo o en equipo;
- Motivar al estudiante a seguirlo como líder;
- Mostrar flexibilidad y coraje al tomar la decisión correcta en el momento de la evaluación;
- Asumir la responsabilidad de todas las evaluaciones y recomendaciones realizadas, las acciones tomadas;



- Conocer/dominar la legislación, en general y la legislación escolar, en particular.

Competencia n. 10

HABILIDADES DE RELACIÓN Y ASESORAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

- Mostrar confianza y respeto hacia aquellos a quienes educan;
- Comunicarse abiertamente con los estudiantes y mostrar equidad en las relaciones con ellos;
- Colaborar con alumnos y profesores;
- Asesorar a los estudiantes sobre diversos temas;
- Tener capacidad organizativa, persuasión y resistencia al estrés.

PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

- Prueba teórico-práctica.
- Prueba escrita.
- Prueba oral.

3.1.2. Conclusiones sobre las competencias del EESLD

Competencia n. 1

COMPRENDER, ANALIZAR Y APLICAR LOS PRINCIPIOS DE DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

Competencia n. 2

PROYECTO Y CO-PROYECTO: DE LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS A LAS ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE

Competencia n. 3

RECONOCER, MAPEAR Y EXPERIMENTAR CON EL FINANCIAMIENTO DE INTERVENCIONES RELACIONADAS, IMPACTANDO A NIVEL LOCAL, MARGINAL Y PERIFÉRICO

Competencia n. 4

UTILIZAR HERRAMIENTAS DIGITALES ESPECÍFICAS PARA COMPRENDER Y ANALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TERRITORIOS Y COMUNIDADES, FOMENTAR Y FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LOS DIFERENTES ACTORES Y CREAR NUEVOS ESCENARIOS DE DESARROLLO.

Competencia n. 5

CONOCER Y APLICAR LA PRINCIPAL NORMATIVA VIGENTE, EN PARTICULAR EN MATERIA DE DESARROLLO RURAL, DESARROLLO URBANO Y SOSTENIBLE, DESARROLLO TERRITORIAL

COMPETENCIAS ADICIONALES PARA LOS MENTORES DE EESLD¹

Competencia n. 6

USO DE MÉTODOS Y TÉCNICAS CIENTÍFICAS Y PSICOPEDAGÓGICAS PARA LA ENSEÑANZA, CON PRESENCIA FÍSICA O EN LÍNEA

Competencia n. 7

GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

¹ Estas competencias se han añadido a las competencias del EESLD con el fin de obtener las competencias de los mentores.



Competencia n. 8 COMPETENCIAS SOBRE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL ALUMNADO

Competencia n. 9 TOMAR DECISIONES APROPIADAS Y COMUNICAR ESTAS DECISIONES

Competencia n. 10 HABILIDADES DE RELACIÓN Y ASESORAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

3.2. ESTRUCTURA GENERAL DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

3.2.1. Procedimiento de evaluación para estudiantes

La figura 3.1 muestra el diagrama de flujo del procedimiento de evaluación para los graduados de EESLD.

El candidato del EESLD presenta una solicitud en línea a la oficina de registro del país organizador/socio. Después de un examen preliminar del expediente, se lleva a cabo una evaluación de las habilidades adquiridas en un entorno formal, no formal o informal. El candidato recibe la calificación NA, tal como se presenta en el párrafo 3.3.5.1. Dependiendo de sus competencias, el candidato puede tomar todo el curso, solo ciertos módulos o recibir el certificado EESLD directamente.

3.2.2. Procedimiento de evaluación para mentores

La figura 3.2 muestra el diagrama de flujo del procedimiento de evaluación para los solicitantes de mentores de EESLD. Después de un examen preliminar del expediente, se lleva a cabo una evaluación de las habilidades adquiridas en un entorno formal, no formal o informal. El candidato recibe la calificación N_A, tal como se presenta en el párrafo 3.3.5.1.

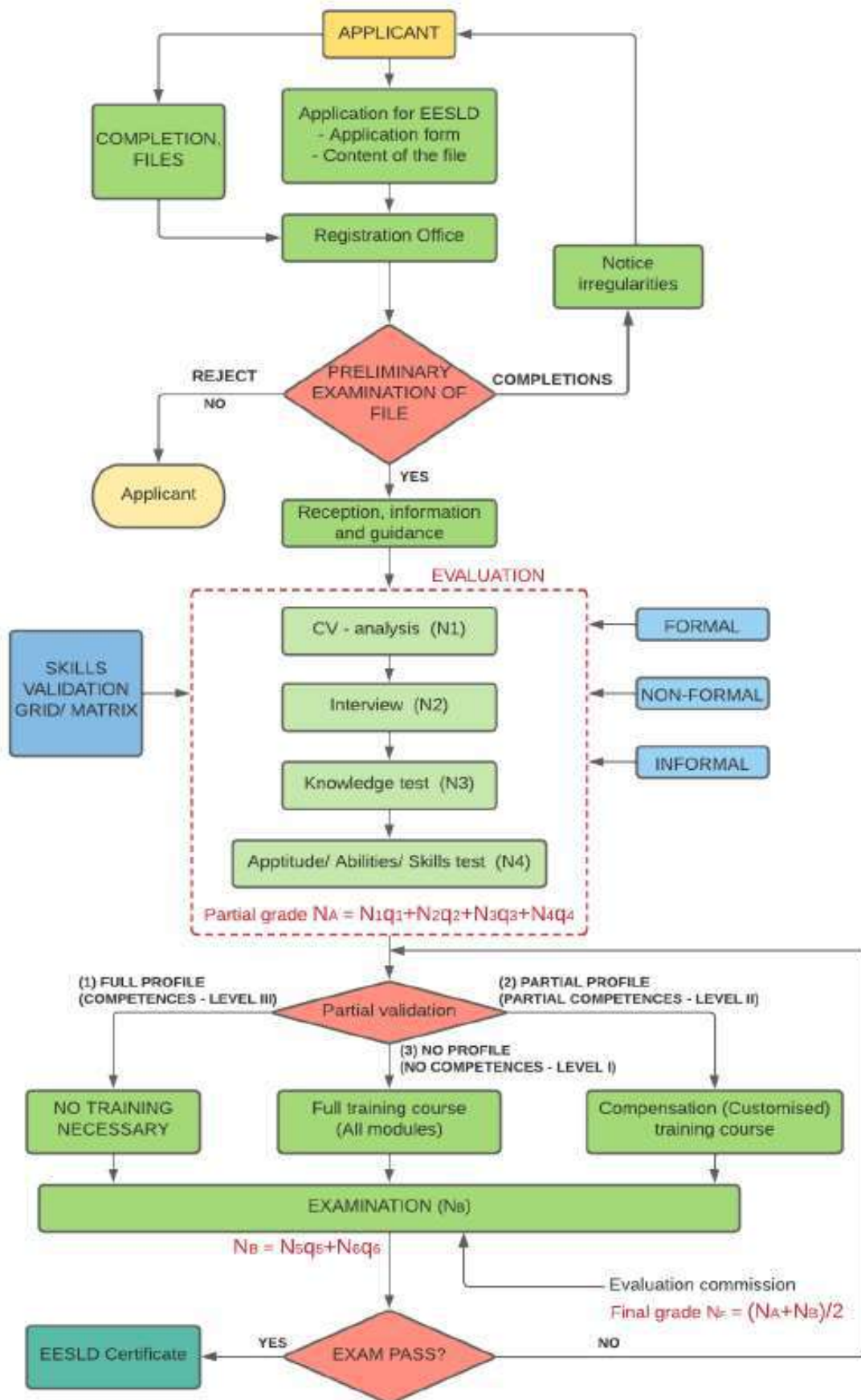


Figura 3.1. Diagrama de flujo del procedimiento de evaluación para los titulados de EESLD

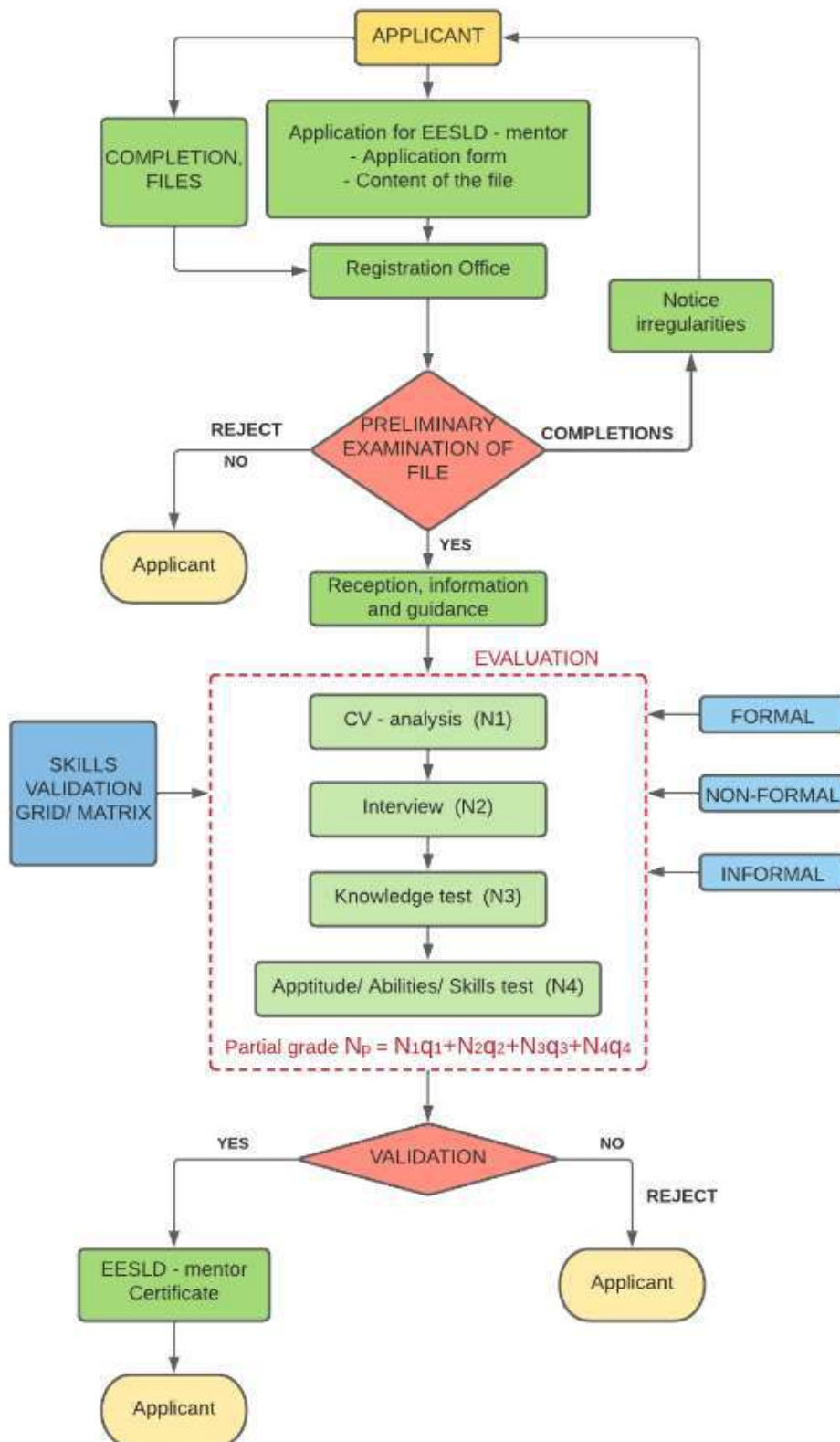


Figura 3.2. Diagrama de flujo del procedimiento de evaluación para los mentores de EESLD

Para ser admitido como mentor, el candidato debe obtener un nivel avanzado ($N_A \in [8.5; 10]$), tras la evaluación basada en la cuadrícula presentada en el punto 3.3.5.1. De lo contrario, el candidato es rechazado.



3.3. VALIDACIÓN DE HABILIDADES YA ADQUIRIDAS

3.3.1. Registro del candidato

3.3.1.1. Formulario de solicitud

Tanto los candidatos al Certificado EESLD como los Candidatos Mentores EESLD pueden presentar su solicitud completando una solicitud en línea que es la siguiente.

APPLICATION FORM FOR EESLD

1. CREATE ACCOUNT

Candidate registration

Surname

Name

ID CARD

Email

Add candidate

2. PERSONAL DATA

You have been registered. Next, please enter your personal data.

Edit personal data

Username/ Email

Surname (as on the birth certificate)

Name

The current name is different from the birth certificate.

Man Woman Other

Nationality

Identity document

Type <input type="text"/>	No. <input type="text"/>
Issued by <input type="text"/>	Issued on <input type="text"/>
Date of expiry <input type="text"/>	

Birth information

Birth date <input type="text"/>	Birth country <input type="text"/>	Birth province <input type="text"/>	Birth place <input type="text"/>
---	--	---	--



Residence address

Country	Province	Locality				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>				
Zip code	Street	No.	Bl.	Sc.	Et.	Ap.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

The actual address is different from the permanent address.

Phone

3. PREVIOUS STUDIES

Pre-university studies

Country	Locality	High school			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
Profile	No. years of study	Graduation year	Form of Education		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Graduation document	Issuing institution				
<input type="radio"/> Baccalaureate Diploma <input type="radio"/> Other	<input type="text"/>				
	Series	No.	Issue year	Records transcript no.	Final grade
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Other (please mention)

University studies

I have Bachelor studies.

EESLD previous Competences

I have previous EESLD competencies, proven by the documents uploaded at point 5.

4. REGISTRATION OPTIONS

- I do not have EESLD competences/ skills and I want to be taught the whole course.
- I have partial EESLD competences /skills and I want to be taught only certain modules that will be established after the admission interview.
- I consider that I have all the competencies of EESLD and I request to participate in the final exam, without being taught the course.

5. UPLOAD DOCUMENTS

Documents required for registration

Birth Certificate	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen
ID	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen
High School Diploma	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen
Results of previous studies	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen



Application for registration	Choose File	No file chosen
Certificate of language skills	Choose File	No file chosen
EESLD previous Competences	Choose File	No file chosen
CV	Choose File	No file chosen

6. Motivation of the application

Please describe the motivation for your application (maximum 1000 words)

3.3.1.2. Oficina de Registro

Para obtener el certificado EESLD o para obtener la condición de mentor EESLD, cada país establecerá qué autoridad gestiona el proceso de reconocimiento y/o formación. Para los países representados por los socios del proyecto, las autoridades son las siguientes:

- **Austria:** *ARGE Bildungsmanagement GMBH, Arbeitsgemeinschaft Bildungsmanagement Wien Verein*
- **Grecia:** *EOPPEP -Organización Nacional Griega para la Certificación de Cualificaciones*
- **Italia:** *CFIQ - Consorzio per la Formazione, l'Innovazione e la Qualità – Via Trieste 42 10064 Pinerolo (TO) - Italy*
- **Rumania:** *National Agency for Qualifications (ANC)*
- **España:** *SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) Calle Condesa de Venadito Nº 9, 28027 Madrid*
- **Turquía:** *La Autoridad de Cualificaciones Profesionales (MYK) -Turquía, Marco Nacional de Cualificaciones (NQF) de la Fundación Europea de Formación*

3.3.1.3. Examen preliminar del expediente

Para el examen preliminar del expediente (para los candidatos a estudiantes de EESLD y para los candidatos mentores de EESLD), se utilizará la siguiente lista de verificación:

- ¿Están cargados los datos personales?
- ¿Está cargada la información de estudios previos?
- ¿Están cargadas las opciones de registro?
- ¿Están cargados los documentos para el registro?
- ¿Están cargados los documentos para el registro?
- ¿El candidato subió la motivación para la solicitud?

3.3.2. Recepción, información y orientación

Después de la verificación preliminar del archivo / solicitud y después de las terminaciones que se puedan solicitar, los candidatos recibirán por correo electrónico la siguiente información:

- Cómo se realizará la evaluación inicial;
- Programación del candidato para la evaluación inicial;



- Las condiciones en las que los candidatos pueden realizar el curso (total o parcialmente) o recibir el certificado EESLD directamente, en el caso de los candidatos al certificado EESLD;
- Condiciones en las que los candidatos serán admitidos como mentores, en el caso de los candidatos que buscan tutoría de EESLD.

3.3.3. Evaluación inicial del candidato

La evaluación inicial de los candidatos se realiza calculando la media ponderada de cuatro notas: **N₁**-a partir del análisis del CV del candidato; **N₂** - después de una entrevista, **N₃** - basado en una prueba de conocimientos y **N₄** - basado en una prueba de aptitud, como se muestra en la Tabla 3.3.

Tabla 3.3. La evaluación inicial- calificaciones, criterios y puntos:

GRADOS Evaluación inicial	NA	Descripción del grado	Número máximo de puntos	No. puntos otorgados
N ₁		Análisis del CV del candidato	10	
N ₂		Interview - Para mentores/ estudiantes	10	
N ₃		Prueba de conocimientos	10	
N ₄		Prueba de aptitud	10	

El perfil de las personas/profesionales implicados en el proceso de validación (en general y, para el proyecto EESLD), se presentan en el cuadro 3.4.

Tabla 3.4. Las personas/perfil profesional implicado en el proceso de validación

Socios	Descripción general	Para el proyecto EESLD	
Austria	Consultor/Experto en Desarrollo Regional Sostenible	Karmen MENTIL	Alpine Pearls es una asociación de municipios, centrada en las vacaciones con movilidad ecológica en los Alpes. Desde su fundación en 2006, la Sra. Mentil (Consultora externa) estuvo a cargo de la gestión de la asociación, incluyendo numerosas tareas en Marketing, Finanzas, Proyectos de la UE, etc. Estableció asociaciones estratégicas con organizaciones que comparten los mismos valores que Alpine Pearls..
Grecia	Consultor/Experto en Desarrollo Regional Sostenible	Vasileios BELLIS Lamprini TRIANTOU	Agencia de Desarrollo de Karditsa (AN.KA. s.a) es una empresa de desarrollo sin fines de lucro de las autoridades locales. El elemento clave de la identidad de ANKA S.A es la implementación de programas y proyectos. Estas son las distintas partes de la intervención. Es el resultado de un complejo



Socios	Descripción general	Para el proyecto ESSLD	
			<p>proceso de planificación, documentación y reclamación. A través de los programas y proyectos, se busca el desarrollo tanto de las zonas rurales como urbanas destacando y utilizando todo tipo de recursos (naturales, humanos, culturales), proponiendo como motor la iniciativa local y el emprendimiento.</p> <p>El concepto de desarrollo de AN.KA SA durante los últimos 30 años se centra en el "desarrollo de capacidades" y el "empoderamiento" de la población local, especialmente los grupos desfavorecidos, así como en evitar la exclusión social. Los programas y proyectos están diseñados e implementados para servir a una visión coherente e integrada para el desarrollo local. Cada uno satisface necesidades específicas, satisface un objetivo individual de esta visión, que se actualiza y enriquece constantemente a través de la consulta social.</p> <p>Todo lo anterior crea una mayor demanda de planificación, gestión y adecuación operativa, ya que, por un lado, los programas deben obedecer a las estrategias compiladas por todos los organismos locales (la mayoría de los cuales son accionistas de AN.KA) y, por otro lado, deben estar en línea con las políticas nacionales y comunitarias.</p>
Italia	Los expertos/personal involucrado son Expertos en Técnicas de Certificación (ETC); operador de procesos de certificación (OAF) y expertos de empresas o sistemas de FP – Región de Piamonte	Manuela AUDENINO Greta BRAIDA Expertos de empresas o sistemas de FP	Expertos en Técnicas de Certificación (ETC); Operador adecuadamente capacitado en procesos de certificación (OAF)
Rumania	Expertos del Centro de Tecnologías Avanzadas - CTANM	Nicolae IONESCU Andrei DUMITRESCU Manuela-Roxana DIJMĂRESCU	El Centro de Tecnologías Avanzadas (CTANM) es una unidad de investigación y capacitación con autonomía financiera y funcional dentro de PUB, establecida en 1996, que actúa para definir e implementar tanto los procedimientos internos



Socios	Descripción general	Para el proyecto ESSLD	
			actuales de e-Learning como la estrategia de desarrollo de futuro lejano LLL de la universidad. (www.ctanm.pub.ro)
España	F.P.T & IFESCOOP Expertos en FP, docencia, desarrollo curricular y evaluación.	Carolina YAGÜE Isidoro GARCÍA Fernando BENAVENTE Emilio SANZ	IFESCOOP como entidad relacionada con las empresas, autoridad pública, sindicato y proceso de formación y FPT como centro de FP lleva a cabo la orientación y pre-evaluación de los estudiantes interesados en la certificación de su formación y formación profesional con el fin de orientarlos al proceso de certificación, que solo es llevado a cabo por la autoridad educativa.
Turquía	Expertos para el desarrollo sostenible	Nube Cagri Serpil KAHRAMANA	<p>La Universidad de Yasar se estableció en Izmir, Turquía, en 2001 con la misión de crear valor sostenible a través de la educación superior y la investigación y contribuir a la sociedad cultivando a aquellos individuos innovadores que darán forma al futuro. Yasar Universitesi tiene una visión clara para convertirse en una universidad de clase mundial dedicada a diseñar y redefinir el futuro.</p> <p>La Universidad de Yasar tiene nueve facultades, tres escuelas vocacionales y una escuela de posgrado. Alrededor de 10 mil estudiantes están inscritos en los programas de la Universidad de Yasar. Además de los programas formales de educación de pregrado y posgrado, la Universidad de Yasar tiene varios centros de investigación. El centro de educación abierta y a distancia de Yasar Universitesi ofrece programas de aprendizaje permanente y más de 8 mil estudiantes de más de cien países han participado en los programas LLP.</p> <p>La Universidad de Yasar está comprometida con la sostenibilidad, que también es un pilar de su plan estratégico, y la Universidad de Yasar ha sido clasificada en el Índice de</p>



Socios	Descripción general	Para el proyecto EESLD	
			Factores de Impacto de Times Educación Superior en función de los logros en los SDGs de la ONU.

3.3.3.1. N₁ - CV análisis

Tanto para los candidatos como para los mentores de EESLD, la evaluación del CV se basa en las puntuaciones presentadas en la Tabla 3.5.

Table 3.5

No.	Criterio	Subcriterio	Número máximo de puntos	No. puntos otorgados
1.	Estructura general del CV; cumplimiento de la estructura Europass		2.0	
2.	Experiencia profesional	Correcta presentación de la información	0.5	
		Experiencia relevante en relación con las competencias del EESLD	2.0	
3.	Educación y formación	Presentación correcta de la información <i>(incluida la presentación de lenguas extranjeras conocidas de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas - Cuadrícula de autoevaluación)</i>	0.5	
		Educación pertinente en relación con las competencias del EESLD	2.0	
		Conocimiento de al menos dos lenguas extranjeras	1.0	
4.	Habilidades competencias personales	Correcta presentación de la información	0.5	
		Habilidades personales relevantes y competencias en relación con las competencias del EESLD	1.0	
5.	Additional Information	Información adicional pertinente en relación con las competencias del EESLD	0.5	
Total (Grade N₁)			10.0	

3.3.3.2. N₂ - Entrevista

A. Para estudiantes (solicitantes del Certificado EESLD))

Guía de entrevistas

Fecha.....
Nombre del candidato:.....
Entrevistador:.....

Sección I. Motivación (2 puntos)

Q1. ¿Cómo se enteró de la ocupación de EESLD??

.....

Q2. ¿Conoces las competencias del EESLD??

.....

Q3. ¿Por qué desea obtener el certificado EESLD?



.....
Q4. ¿Dónde, cuándo y cómo crees que usarás el certificado obtenido?
.....

Sección II. Logros académicos y experiencias de formación profesional (3 puntos)

Q1. ¿Qué estudios tiene? ¿Qué calificación? ¿En qué país se obtuvo?
.....

Q2. ¿Sus estudios incluyen planes de estudio, cursos o módulos de cursos que tienen resultados de aprendizaje incluidos en las competencias requeridas de EESLD?
.....

Q3. ¿Tienes documentos / diplomas que acrediten sus estudios?
.....

Q4. ¿Qué idiomas extranjeros conoces? ¿A qué nivel (escrito, leído, hablado)?
.....

Q5. ¿Cuáles son tus habilidades TIC? ¿Qué software puedes usar?
.....

Q6. ¿Tienes formación en legislación nacional/europea? ¿A qué nivel?
.....

Sección III. Experiencia profesional (3 puntos)

Q1. ¿Dónde has trabajado hasta ahora? ¿Qué cargos ocupó? ¿Cuáles eran sus deberes?
.....

Q2. ¿Tienes experiencia administrativa?
.....

Q3. ¿Tienes experiencia en desarrollo local sostenible?
.....

Q4. ¿Has participado en proyectos de desarrollo local?
.....

Q5. ¿Conoces la legislación sobre desarrollo rural, urbano, local, nacional y regional?
.....

Sección IV. Habilidades y competencias personales (1,5 puntos)

Q1. ¿Cómo calificas tu capacidad para trabajar bajo estrés?
.....

Q2. ¿Te consideras una persona adaptable y flexible?
.....

Q3. ¿Cómo aprecias la relación entre autonomía y responsabilidad en los trabajos que ocupaste anteriormente?
.....

Q4. ¿Ha participado en actividades en las que las habilidades de comunicación escrita y oral han jugado un papel importante?
.....

Q5. ¿Trabajaste en equipo? ¿Cómo aprecia su capacidad para interactuar con colegas, clientes y la comunidad local?
.....

Sección IV. Otros datos. Hobby (0,5 puntos)

Q1. ¿Tienes un pasatiempo? ¿Cómo pasas tu tiempo libre?
.....

Q2. ¿Practicas un deporte? ¿Eres un aficionado? ¿Eres socio en un club?
.....



.....
Q3. ¿Te ofreciste como voluntario? ¿Cuándo? ¿Dónde?
.....

Q4. ¿Eres miembro de una asociación profesional?
.....

Q5. ¿Puedes dar una breve descripción de tu personalidad?
.....

La firma del Entrevistador:.....

Sobre la base de la entrevista, el candidato para el certificado EESLD obtendrá una calificación N₂ (en una escala de 1 a 10).

B. Para mentores

Guía de entrevistas

Fecha.....

Nombre del candidato:.....

Entrevistador:.....

Sección I. Motivación (2 puntos)

Q1. ¿Cómo se enteró de la ocupación de mentor de EESLD?
.....

Q2. ¿Conoces las competencias del EESLD?
.....

Q3. ¿Conoces las habilidades de un mentor de EESLD?
.....

Q4. ¿Por qué quieres convertirte en mentor de EESLD?
.....

Q5. ¿Dónde, cuándo y cómo crees que servirás como mentor de EESLD?
.....

Sección II. Logros académicos y experiencias de formación profesional (3 puntos)

Q1. ¿Qué estudios tienes? ¿Qué calificación? ¿En qué país se obtuvo?
.....

Q2. ¿Sus estudios incluyen planes de estudio, cursos o módulos de cursos que tienen resultados de aprendizaje incluidos en las competencias requeridas de mentor de EESLD?
.....

Q3. ¿Tiene documentos / diplomas que acrediten sus estudios?
.....

Q4. ¿Qué idiomas extranjeros conoces? ¿A qué nivel (escrito, leído, hablado)?
.....

Q5. ¿Tienes habilidades pedagógicas? ¿Cuándo y dónde se obtuvieron? ¿Tiene documentos / diplomas que acrediten sus estudios?
.....

Q6. ¿Cuáles son sus habilidades TIC? ¿Qué software puedes usar?
.....

Q7. ¿Tiene formación en legislación nacional/europea? ¿A qué nivel?
.....



Sección III. Experiencia profesional (3 puntos)

Q1. ¿Dónde has trabajado hasta ahora? ¿Qué cargos ocupó? ¿Cuáles eran sus obligaciones?

.....

Q2. ¿Tiene experiencia administrativa?

.....

Q3. ¿Tienes experiencia en desarrollo local sostenible?

.....

Q4. ¿Has participado en proyectos de desarrollo local?

.....

Q5. ¿Conoce la legislación sobre desarrollo rural, urbano, local, nacional y regional?

.....

Q6. ¿Tienes experiencia docente? ¿Cuáles son sus métodos de enseñanza?

.....

Sección IV. Habilidades y competencias personales (1,5 puntos)

Q1. ¿Cómo calificas tu capacidad para trabajar bajo estrés?

.....

Q2. ¿Te consideras una persona adaptable y flexible?

.....

Q3. ¿Cómo aprecias la relación entre autonomía y responsabilidad en los trabajos que ocupaste anteriormente?

.....

Q4. ¿Has participado en actividades en las que las habilidades de comunicación escrita y oral han jugado un papel importante?

.....

Q5. ¿Trabajaste en equipo? ¿Cómo aprecias tu capacidad para interactuar con estudiantes, colegas, clientes y la comunidad local?

.....

Sección IV. Otros datos. Hobby (0,5 puntos)

Q1. ¿Tienes un pasatiempo? ¿Cómo pasas tu tiempo libre?

.....

Q2. ¿Practicas un deporte? ¿Eres un aficionado? ¿Eres asociado en un club?

.....

Q3. ¿Te ofreciste como voluntario? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Han coordinado equipos de estudiantes voluntarios?

.....

Q4. ¿Eres miembro de una asociación profesional?

.....

Q5. ¿Puedes dar una breve descripción de tu personalidad?

.....

La firma del Entrevistador:.....

Sobre la base de la entrevista, el candidato a mentor de EESLD obtendrá una calificación N₂ (en una escala de 1 a 10).



3.3.3.3. N₃ - Prueba de conocimientos

A. Para estudiantes (solicitantes del certificado EESLD)

La estructura de conocimientos para los graduados de EESLD será establecida por cada socio y debe contener preguntas sobre:

- Legislación y fondos europeos relacionados con el desarrollo sostenible;
- Gestión de proyectos;
- Planificación colaborativa;
- Marketing digital.

En base a la prueba, el candidato obtendrá una calificación N₃ (en una escala de 1 a 10).

B. Para mentores

La estructura de conocimientos para los mentores de EESLD será establecida por cada socio y debe contener preguntas sobre:

- Legislación y fondos europeos relacionados con el desarrollo sostenible;
- Gestión de proyectos;
- Planificación colaborativa;
- Marketing digital;
- La psicología de la educación;
- Pedagogía.

Según la prueba, el candidato obtendrá una calificación N₃ (en una escala de 1 a 10).

3.3.3.4. N₄ - Prueba de aptitud/habilidades/destrezas

A. Para estudiantes (solicitantes del Certificado EESLD))

La prueba de aptitud/habilidades/destrezas será un **caso de estudio**. Al candidato se le presenta la situación de una localidad/área con un problema. Se le pide que esboce un proyecto para resolver el problema dado.

Según la prueba, el candidato obtendrá un N₄ (en una escala del 1 al 10).

B. Para mentores

La prueba de aptitud / habilidades / destrezas será un **plan de lecciones para un estudio de caso**. Al candidato se le presenta la situación de una localidad/área con un problema. Se le pide que esboce un plan de lecciones que guíe a los estudiantes a llevar a cabo un proyecto para resolver el problema dado.

Según la prueba, el candidato obtendrá una calificación N₄(en una escala del 1 al 10).

3.3.4. (Parcial) Validación basada en experiencia previa

Para estudiantes-candidatos para obtener el certificado EESLD, en esta fase se realizará una validación parcial de la experiencia previa en base a las competencias previamente adquiridas en los marcos formales, informales y no formales, según las detalladas en 3.3.5.2. Dependiendo de la calificación obtenida, el candidato tomará todo el curso (para los niveles 0 e I), seguirá solo ciertos módulos (nivel II), o se le permitirá participar directamente en el examen (para el nivel III).

Para ser un mentor de EESLD, es necesario obtener el nivel III, pero teniendo en cuenta la evaluación de las cuatro competencias adicionales. En este caso, el certificado de mentor de EESLD se puede obtener sin un examen final.

3.3.5. Cuadrícula de evaluación para la evaluación inicial y final del candidato

3.3.5.1. La estructura de la cuadrícula de evaluación

La cuadrícula de evaluación se basa en el Marco Europeo de Cualificaciones - EQF de conformidad con la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de mayo de 2017 sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y se adaptó y actualizó a partir de la Orden Ministerial n.º 4.430/2009 sobre el uso del Marco Nacional de Cualificaciones en la Educación Superior. emitido por el Ministerio de Educación, Investigación e Innovación, publicado en el Boletín Oficial de Rumania, Parte I, no. 545 / 5.VIII.2009. La cuadrícula está estructurada en descriptores de ocho niveles, correspondientes a las competencias profesionales y competencias transversales. Hay tres niveles para cada uno de los descriptores de ocho niveles: I-Nivel básico; II-Nivel medio. III-Nivel avanzado. A estos se suma el nivel cero para los casos en que las habilidades del candidato (antes del inicio del curso, o después de la finalización) son insignificantes. En las columnas C1, C2, C3... etc. se considerarán las competencias y deberán formarse en el curso (resultados de aprendizaje), según el perfil EESLD.

Conclusión:

0 – No nivel/No Perfil, $N_A \in (0; 2]$; **I.** Nivel básico/Perfil parcial – Básico, $N_A \in (2; 5)$; **II.** Nivel medio/Perfil parcial – Media, $N_A \in [5; 8.5)$. **III.** Nivel avanzado/Perfil completo, $N_A \in [8.5; 10]$

3.3.5.2. Detalle de la cuadrícula de evaluación y la utilización

ETAPA 1. Antes del inicio del curso (para estudiantes y para mentores)

Después de que el candidato se registra a través de una solicitud, se analiza su expediente y se realiza la evaluación inicial para establecer las competencias previamente adquiridas en el marco formal, no formal e informal. Para esta etapa, la cuadrícula de evaluación se utilizará de la siguiente manera:

- Se analiza el CV del candidato y se da una calificación de N_1 (ver 3.3.3.1);
- Se organiza una entrevista con el candidato y se da una calificación de N_2 (ver 3.3.3.2);
- El candidato realizará una prueba de conocimientos y recibirá una calificación de N_3 (ver 3.3.3.3);
- El candidato tomará una prueba de habilidades / habilidades y recibirá una calificación de N_4 (ver 3.3.3.4);
- La media ponderada de estas notas se calculará con una nota inicial obtenida (antes del inicio del curso): $N_A = \sum_{k=1}^4 q_k \cdot N_k$
- Sobre la base de esta primera evaluación, un punto (•) se escribirá en columnas C1, C2, C3... para cada descriptor, en los niveles I, II o III y se escribirá la calificación de evaluación inicial (antes del inicio del curso).
- En base a esta primera evaluación se establecerá si el candidato pasará por todo el curso o solo por determinados módulos, así:
 - Para **0** – No level (No Profile, weighted average N_A between 0 and 2) and **I.** Basic level (Partial Profile – Basic, grades between 2 and 5), the candidate will complete the entire course;



- Para **II**. Nivel medio (Perfil Parcial – Media, media ponderada N_A entre 5 y 8,5), el candidato solo pasará por determinados módulos establecidos por el evaluador;
- Para **III**. Nivel avanzado (perfil completo, promedio ponderado N_A entre 8.5 y 10), el candidato no realizará el curso, sino que realizará directamente el examen final.

En caso de mentores, solo se aceptarán mentores con Nivel III. La calificación promedio N_A se escribirá en el certificado del mentor.

ETAPA 2. Después de graduarse del curso (solo para estudiantes)

- El candidato realizará una prueba de conocimientos y recibirá una calificación de N_5 ;
- El candidato tomará una prueba de habilidades / habilidades (o estudio de caso, o un proyecto, etc.) y recibirá una calificación de N_6 ;
- La media ponderada de estas calificaciones (N_5 y N_6) se calculará con un examen final de las calificaciones N_B obtenidas (después de graduarse del curso).
- Sobre la base de esta evaluación final, se escribirá una estrella (*) en las columnas C1, C2, C3.... para cada descriptor, en los niveles I, II o III y se escribirá la nota de evaluación final (después de graduar el curso).
- Las calificaciones N_A y N_B , así como el promedio general $N_F = (N_A + N_B) / 2$ se escribirán en el certificado del graduado.



Cuadrícula de evaluación para la evaluación inicial y final del candidato²

Descriptor de nivel		Competencias/Habilidades según el estándar ocupacional																			
		C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10										
COMPETENCIAS PROFESIONALES	KNOWLEDGE (cognitive dimension)	1. Conocimiento, comprensión y uso de un lenguaje específico	I. Conocimiento, comprensión de conceptos básicos, teorías y métodos del campo y área de especialización; su uso adecuado en la comunicación profesional	.	.																
			II. Conocimiento profundo del área de especialización y, dentro de ella, de desarrollos teóricos, metodológicos y prácticos específicos; uso adecuado del lenguaje en la comunicación con diferentes entornos profesionales	*	*																
			III. Conocimiento sistemático y avanzado de conceptos, métodos, controversias y nuevas hipótesis específicas del campo; comunicación con especialistas en campos relacionados																		
		2. Explicación e interpretación	I. Utilizar los conocimientos básicos para explicar e interpretar diversos tipos de conceptos, situaciones, procesos, proyectos, etc. asociados al dominio																		
			II. Uso de conocimientos especializados para explicar e interpretar nuevas situaciones en contextos más amplios asociados con el campo																		
			III. Uso de principios y métodos avanzados para explicar e interpretar, desde múltiples perspectivas, situaciones / problemas teóricos y prácticos nuevos y complejos, específicos del campo																		
	ABILITIES (Functional - actional)	3. Aplicación, transferencia y resolución de problemas	I. Aplicación de principios y métodos básicos para resolver problemas/situaciones bien definidas, típicos del campo en condiciones de asistencia cualificada																		
			II. Uso integral del aparato conceptual y metodológico, en situaciones incompletamente definidas, para resolver nuevos problemas teóricos y prácticos																		
			III. Selection and application of advanced principles, theories and methods of knowledge, transfer of methods from one field to another, interdisciplinary approaches to solve new and complex theoretical and practical problems																		
		4. Reflexión crítica y constructiva	I. Uso adecuado de criterios y métodos de evaluación estándar para evaluar la calidad, ventajas y limitaciones de procesos, programas, proyectos, conceptos, métodos y teorías																		
			II. El uso matizado y pertinente de criterios y métodos de evaluación para formular juicios de valor y fundamentar decisiones constructivas																		
			III. Evaluación crítico-constructiva de proyectos y resultados existentes en todo el mundo, evaluación de la etapa de conocimiento teórico y metodológico, identificación de conocimientos y prioridades aplicadas del campo																		
5. Creatividad e innovación	I. Elaboración de proyectos profesionales con el uso de principios y métodos bien conocidos en el campo																				
	II. Desarrollo de proyectos profesionales, de forma innovadora utilizando una amplia gama de métodos cuantitativos y cualitativos																				
	III. Diseño e implementación de proyectos originales basados en métodos avanzados que conduzcan al desarrollo de conocimientos en el campo, tecnología y/o metodologías de trabajo																				
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	6. Autonomía y responsabilidad	I. Ejecución responsable de tareas profesionales en condiciones de autonomía limitada y asistencia cualificada																			
		II. Ejecución de tareas profesionales complejas en condiciones de autonomía e independencia profesional																			
		III. Iniciación y desarrollo innovador de proyectos teóricos y prácticos complejos																			
	7. Interacción social	I. Familiarización con los roles y actividades específicos del trabajo en equipo y distribución de tareas para niveles subordinados																			
		II. Asumir roles/funciones de liderazgo de la actividad de los grupos profesionales																			
		III. Asumir la responsabilidad y capacidad de organización y liderazgo de la actividad de los grupos profesionales																			
	8. Desarrollo personal y profesional	I. Conciencia de la necesidad de formación continua; uso eficiente de los recursos y técnicas de aprendizaje para el desarrollo personal y profesional																			
		II. Autocontrol del proceso de aprendizaje, diagnóstico de las necesidades formativas, análisis reflexivo de la propia actividad profesional																			

² Adaptado y actualizado de la Orden Ministerial no. 4.430/2009 sobre el uso del Marco Nacional de Cualificaciones en la Educación Superior, expedido por el Ministerio de Educación, Investigación e innovación, publicado en el Boletín Oficial de Rumanía, Part I, no. 545 / 5.VIII.2009



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



			III. Desarrollo de proyectos centrados en la creatividad como base para la autorrealización															
Calificación de la evaluación inicial (antes del inicio del curso)																		
Final evaluation grade (after graduating from the course)																		
Notes																		

0 – Sin nivel/Sin perfil, $N_A \in (0; 2]$; I. Nivel Básico/Perfil Parcial – Básico, $N_A \in (2; 5]$; II. Nivel medio/Perfil parcial – Media, $N_A \in [5; 8.5]$; III. Nivel avanzado/Perfil completo, $N_A \in [8.5; 10]$

C6, C7, C8, C9, C10 – competencias adicionales para mentores



3.4. Identificación de las necesidades de formación de los estudiantes-candidatos de EESLD (solo para estudiantes)

En base a esta primera evaluación se establecerá si el candidato pasará por todo el curso o solo por determinados módulos (curso personalizado), así:

- Para **0** – Sin nivel/Sin perfil, media ponderada $N_A \in (0; 2]$; I. Nivel Básico/Perfil Parcial – Básico, calificación $\in (2; 5)$, el candidato completará todo el curso;
- Para **II**. Nivel medio/Perfil parcial – Media, media ponderada $N_A \in [5; 8.5)$, el candidato solo pasará por ciertos módulos establecidos por el evaluador;
- 1. Para **III**. Nivel avanzado/Perfil completo, media ponderada $N_A \in [8.5; 10]$, el candidato no realizará el curso, pero irá directamente el examen final.

Dado que los candidatos obtienen el certificado EESLD después de realizar un examen y los mentores obtienen la certificación después de la evaluación inicial (solo si obtienen el nivel III) es necesario definir qué significa EXAMEN FINAL para las dos categorías, de la siguiente manera:

EXAMEN FINAL PARA CANDIDATOS AL CERTIFICADO EESLD= Las dos pruebas de examen, hechas después de que el candidato haya realizado el curso e obtenido el nivel III en la evaluación inicial (N_A nota): una prueba de conocimientos (calificación N_5) y una prueba de habilidades/destrezas (grade N_6). El promedio ponderado de estas calificaciones es la calificación del examen final (N_B calificación)

EXAMEN FINAL PARA MENTORES DE EESLD= Las dos pruebas de examen, tomadas en la evaluación inicial: una prueba de conocimientos (calificación N_3) y una prueba de habilidades/destrezas (calificación N_4). Estas calificaciones se tienen en cuenta al determinar el promedio ponderado N_A , y si $N_A \in [8.5; 10]$, el solicitante puede recibir el certificado de mentor.

3.5. Curso de formación flexible/modular para estudiantes-candidatos de EESLD (Solo para estudiantes)

Las dos pruebas presentadas en el apartado 3.3.3 se adaptarán en función de los módulos cursados por los candidatos (estructura de examen personalizada), de forma que:

- El candidato realizará una prueba de conocimientos y recibirá una calificación de N_5 ;
- El candidato tomará una prueba de habilidades / habilidades (o estudio de caso, o un proyecto, etc.) y recibirá una calificación de N_6 ;
- 1. La media ponderada de esta nota (N_5 y N_6) se calculará con una nota final N_B obtenido (después de graduar el curso).



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



3.6. Certificación del experto europeo en desarrollo local sostenible

En la perspectiva de la sostenibilidad del proyecto o futura continuación de este proyecto, se puede abordar la certificación del experto europeo en ocupación de desarrollo local sostenible y su inclusión en la categoría de profesiones reguladas que se benefician del sistema de reconocimiento automático entre los países miembros de la Unión Europea.



REFERENCIAS

- UNESCO (2012). *UNESCO directrices para el reconocimiento, la validación y la acreditación de los resultados del aprendizaje no formal e informal*. Hamburgo: UNESCO Instituto para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida.
- Council of European Union (2012), *Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, relativa a la validación del aprendizaje no formal e informal*, Diario Oficial de la Unión Europea.
- Council of European Union (2016), *Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, sobre itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para los adultos*, Diario Oficial de la Unión Europea, C 484.
- Council of European Union (2017), *Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*, 22.05.2017
- European Parliament (2008), *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*, 23.04.2008
- French Parliament (2002), *LOI n° 2002-73 du 17 Enero de 2002 de modernización social*, JORF de 18 de enero 2002, page 1008, art. 133–146.
- Polish Parliament (2015). *Ley de 22 de diciembre de 2015 sobre el Marco Integrado de Cualificaciones*, OJ 2016 item 64.
- Romanian Parliament (2011), *Ley nacional de educación rumana*, Boletín Oficial de Rumania.
- Romanian Ministry of Education (2021), *Metodología sobre los criterios y procedimientos para la evaluación y certificación de evaluadores profesionales, evaluadores de evaluadores y evaluadores externos*, Boletín Oficial
- Romanian Ministry of Education and Scientific Research and Romanian Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (8 September 2004), *Orden N° 468/2004 para la aprobación del Procedimiento para la evaluación y certificación de competencias profesionales obtenidas en formas distintas a la formals*, Boletín Oficial, 05.10.2004
- Andersson, P., Fejes, A. and Song-Ee A. (2004). *Reconocimiento de la formación profesional previa en Suecia*, Estudios en la Educación de Adultos, 36(1), 57-71.
- Bjørnåvold, J. (2007). *El impacto potencial del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) en los sistemas de validación del aprendizaje no formal e informal*. Gestión de la diversidad europea en el aprendizaje permanente, 79.
- Bohlinger S. and Münchhausen G. (2011). *Reconocimiento y validación del aprendizaje previo*. en Bohlinger, S. and Münchhausen, G. (eds) *Validierung von Lernergebnissen – Reconocimiento y Validación del Aprendizaje Previo*, Bielefeld: Bertelsmann Verlag
- Boswell, C. and Geddes, A. (2011). *Migración y movilidad en la Unión Europea*. Chippenham y Eastbourne: Palgrave Macmillan.
- Butterworth, C. (1992). *Más de un bocado en el APEL - Contrastando modelos de acreditación de aprendizaje previo*. Revista de Educación Superior y Superior, 16, 39-51.
- Cedefop (2015). *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones.
- Colardyn, D. and Bjørnåvold, J. (2004). *Validación del aprendizaje formal, no formal e informal: políticas y prácticas en los Estados miembros de la UE*. Revista Europea de Educación, 39(1), 69-89.
- Diedrich, A. (2013). *Traducción de la validación del aprendizaje previo en la práctica*. Revista Internacional de Educación a lo Largo de Toda la Vida, 32(4), 548–70.



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



- Fassmann, H. and Lane, D. (2009). *Migration and Mobility in Europe: An Introduction*. en Fassmann, H., Haller, M. y Lane, D. (eds.) *Migración y movilidad en Europa. Tendencias, patrones y control*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Garrett, J., Portwood, D. & Costley, C. (2004). *Unir la retórica y la realidad: Acreditación del aprendizaje experiencial previo (APEL) en el Reino Unido*. Bolton: Consejo de Premios Vocacionales Universitarios.
- Haapoja, R. & Heikkilä, T. (2009). *Identificación y reconocimiento de estudios previos en los estudios introductorios en negocios y comunicación en La Haya*. [RPL en los estudios introductorios para el emprendimiento y la comunicación en HAAGA-HELIA UAS]. In P. Haltia & R. Jaakkola (Eds.) *Destacando la competencia: perspectivas sobre el reconocimiento y el reconocimiento* (pp. 61-74). Discursos de Haaga-Helia
- Haasler, S.R., Laudenbach, F. and Anslinger, E. (2018) *Perspectivas comparativas sobre la validación del aprendizaje previo – Experiencia de cuatro países europeos*, TVET@Asia, 10: 1-16 [En línea].
- Hamer, J. (2013). *Amor, derechos y solidaridad en el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL)*. *Revista Internacional de Educación a lo Largo de Toda la Vida*, 32, 481-500.
- Harris, J., Wihak, C. and Van Kleef, J. (2014) *Manual del Reconocimiento del Aprendizaje Previo. Investigación en la práctica*. Leicester: Instituto Nacional de Educación Continua de Adultos.
- Laudenbach, F., & Lis, A. (2019). *Mejora de la movilidad: validación del aprendizaje no formal e informal previo y su impacto en la biografía laboral de las personas: perspectivas cualitativas de Alemania y Polonia*. *Ampliación de la participación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida*, 21(1), 8-28.
- Lioffi, F. (2019). *Validación del aprendizaje no formal e informal: de las políticas europeas a la aplicación nacional* (texto completo en griego). *Academia*, (14), 92-118.
- Livingstone, D. W. (2006). *Aprendizaje informal: distinciones conceptuales y conclusiones preliminares*. In Z. Bekerman, N. C. Burbules & D. Silberman Keller (Eds.) *Aprender en los lugares: El lector de educación informal* (pp. 201–226). New York: Peter Lang.
- Luomi-Messerer, K. (2019). *Cómo las formas digitales de evaluación y autoevaluación podrían plantear un nuevo desafío y oportunidad para las metodologías de evaluación*. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).
- Mathou, C. (2019). *Actualización de 2018 del inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal*. France, Luxembourg: Cedefop.
- Osman, R. (2004). *Acceso, equidad y justicia: Tres perspectivas sobre el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) en la educación superior*. *Perspectives in Education*, 22, 139–145
- Pokorny, H. & Whittaker, R. (2014). *Explorando la experiencia de aprendizaje de RPL*. En J. Harris, C. Wihak & J. Van Kleef (Eds.) *Manual del reconocimiento del aprendizaje previo: Investigación en la práctica* (pp. 259–283). Leicester: NIACE.
- Räisänen, C. & Fortanet-Gómez, I. (2008). *El estado de la enseñanza y el aprendizaje esp en la educación superior de Europa occidental después de Bolonia*. En I. Fornanet-Gómez & C. Räisänen (Eds.) *ESP in European higher education: Integrating language and content*. Amsterdam: John Benjamins.
- Schröder, T. (2011). *La validación de las competencias adquiridas de manera informal y no formal como perspectiva para la educación y la formación profesionales*, bwp@ Especial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 03. [En línea].
- Severing, E. (2015). *Fundamentos del reconocimiento del aprendizaje informal*. en Bertelsmann Stiftung (ed) *Reconociendo competencias: lo que Alemania puede aprender de otros países*. Gütersloh: Editorial Bertelsmann Stiftung
- Silvestru, R. C., & Silvestru, C. I. (2019). *Análisis comparativo de los enfoques políticos relacionados con el aprendizaje no formal e informal en los países europeos*. *Procedimientos en Sistemas de Fabricación*, 14(4), 157-162.



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



- Staboulis, M., & Sytziouki, M. (2021). *Una política constructivista racional para alinear el aprendizaje no formal e informal con el mecanismo de validación y reconocimiento de competencias: el caso de Chipre*. Revista de Educación y Política Social, 8(1), 68-76.
- Staboulis, M., Lazaridou, I., & Boutskou, L. (2020). *Aspectos sociales y económicos del reconocimiento y la validación del sistema de aprendizaje no formal de adultos en Grecia*.
- Stenlund, T. (2010). *Evaluación del aprendizaje previo en la educación superior: Una revisión desde una perspectiva de validez*. Evaluación y Evaluación en educación superior, 35, 783–797.
- Tuomainen, S. (2018). *El examen como método en el reconocimiento del aprendizaje previo de idiomas*. Revista Internacional de Educación a lo Largo de Toda la Vida, 37(6), 676-688.
- Werquin, P. (2010). *Reconocimiento del aprendizaje no formal e informal: resultados, políticas y prácticas*. París: OCDE.

***, (2022), *IO1 Currículo para el Experto en Desarrollo Local Sostenible (EESLD)*, Skilled Project Partnership.

Webografía

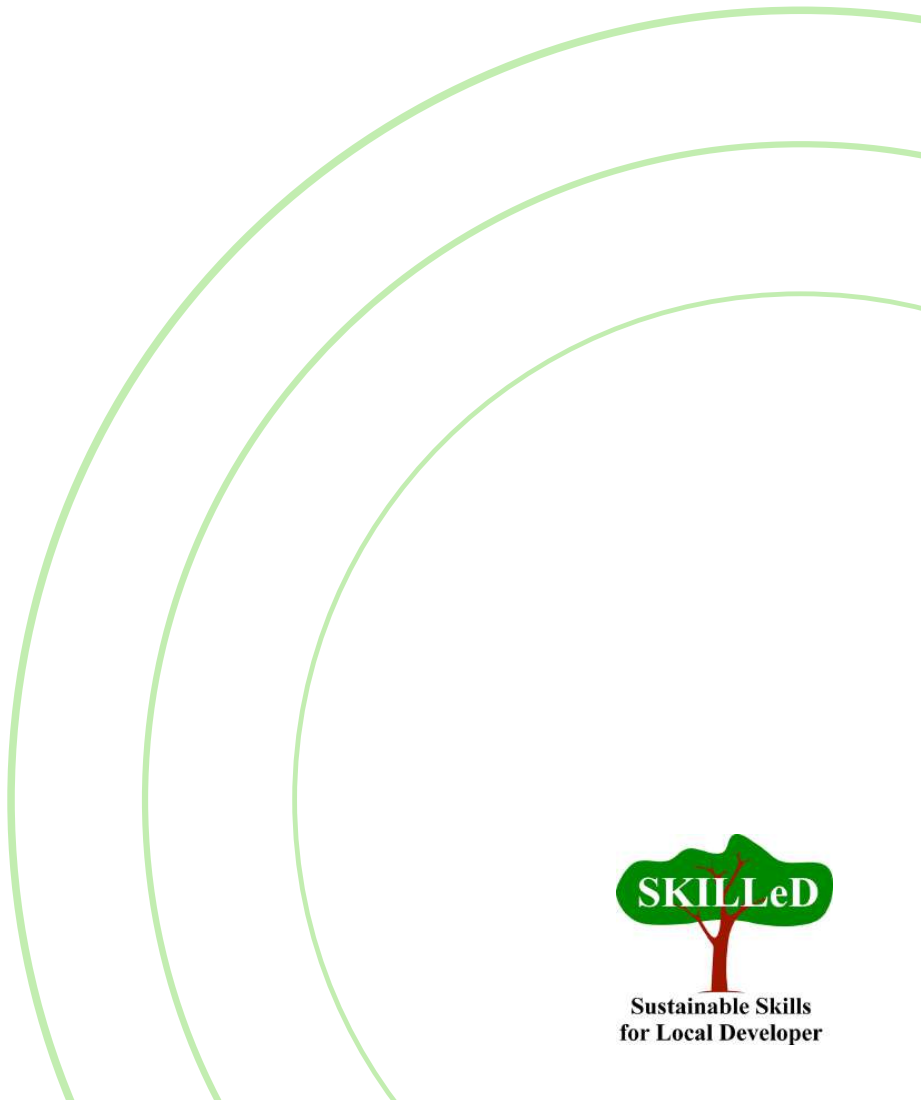
- (https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm)
- (<https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html>)
- (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/certificate-of-qualifications/certificate-graduates>)
- (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/quality-assurance>)
- (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/structure-and-program-certification>)
- (<https://kentradiaviou.gr/info/>)
- (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/greece/overview>)
- "Asociación De Vuelta al Trabajo" (<https://inapoilamunca.ro/>)
- Accreditation y Competencies Professionals (Spain) (<https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>)
- Guía del Asesor (España) (<https://www.todofp.es/dam/jcr:8eeceeea-1271-4b36-bc4c-305601b23c01/2021-gu-a-asesores-peac-ng.pdf>)
- Legislación austriaca (<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/prof.html>)
- Folleto sobre el TQF, el EQF y los descriptores de nivel (Turquía) (<http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-infografiji-2019-i63.html>)
- Guía del candidato (España) (<https://www.todofp.es/dam/jcr:2eb662e9-dd80-4144-84b1-0e3156fbb34a/2021-gu-a-personacandidata-peac-ng.pdf>)
- Consultoría de competencias ([<https://oeibf.at/wp-content/uploads/2020/08/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf>])
- DEMAL Proyecto (Diseño, seguimiento y evaluación de clases de aprendizaje de adultos - Apoyo a la calidad en el aprendizaje de adultos) (<http://www.demalproject.eu/>)
- EQF informe de referencia (Turquía) (<https://tyc.gov.tr/trr.pdf>)
- Guía del evaluador (España) (<https://www.todofp.es/dam/jcr:edeacc0d-e308-4c45-b06d-af5d305d0091/2021-gu-a-evaluadores-peac-ng.pdf>)
- Instituto Federal de Educación de Adultos (<https://www.bifeb.at/>)
- Fundación para la Formación Profesional y la Educación Preuniversitaria "FUTURE" (<https://www.calificat.ro/lang/ro.html>)
- Directriz sobre los resultados del aprendizaje (Turquía) (<http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-ogrenme-kazanmlari-rehberi-i85.html>)
- Directriz sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (Turquía) (<http://www.tyc.gov.tr/indir/yaygin-veserbest-ogrenmelerin-dogrulanmasi-rehberi-i22.html>)
- Métodos e instrumentos de evaluación y pruebas de competencia del empleado evaluado (<https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html>)
- Autoridad Nacional Rumana para las Cualificaciones, <http://www.anc.edu.ro/>,



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



- Manual de Procedimientos (España) (<https://www.todofp.es/dam/jcr:782f3a2c-318e-484d-9ca0-126f49c1a207/2021-manual-procedimiento-peac-ng.pdf>)
- PROVE - Profesionalización de Expertos en Validación (<https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/prove-offical-project-page/ueber-prove/>)
- Marco de cualificaciones para la educación superior, información sobre programas (Turquía) (<http://www.tyc.gov.tr/>)
- SOLVIT(<https://www.bmdw.gv.at/Services/Internationale-Services/Binnenmarkt-Services/SOLVITNetzwerkzurProblemloesung.html>)
- Instituto Nacional de Cualificaciones (<https://incual.educacion.gob.es/>)
- Estrategia de validación (Austria) (https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/kompetenzprofile/kompetenzprofile_ueberblick.php)
(https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf)
- TQF y EQF (Turquía) (<https://www.tyc.gov.tr/>)
- TQF Estrategia de comunicación (Turquía) (<http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-iletisim-stratejisi-i33.html>)
- TQF base de datos (Turquía) (<https://portal.tyc.gov.tr/>)
- TRANSVAL-EU – Validación de competencias transversales en Europa (<https://www.transvalproject.eu/>)
- Manual turco de garantía de calidad (<http://www.tyc.gov.tr/indir/tqf-quality-assurance-handbook-i83.html>)
- Versión turca de la nota 4 del EQF sobre los resultados del aprendizaje (<http://www.tyc.gov.tr/indir/ogrenme-kazanimplariyaklasimi-i20.html>)
- Versiones turcas de EQF Folleto e infografía (<http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-infografi-i73.html>) and (<http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-kitapcigi-i24.html>)
- Validación de competencias en Piemonte (<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/sistema-certificazione-delle-competenze>)
- WBA (<https://wba.or.at/de/>)



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



Sustainable Skills
for Local Developer