



# COMETA | Care Operators Mobility through ECVET

## EVOLUTION



Lifelong Learning Programme

## Proyecto COMETA Evolution

### Asociaciones

COMETA Evolution Partnership reúne 8 organizaciones sociales procedentes de 4 países de la UE.

- [Anziani e non solo](#)
- [DROM – Consorzio Nazionale per la Cooperazione Sociale](#)
- [Aris Formazione e Ricerca](#)
- [Diesis coop](#)
- [COCETA](#)
- [Balcan Plan](#)
- [Regione Lombardia](#)
- [Regione Sicilia](#)
- [Regione Sardegna](#)
- [Regione Umbria](#)

Si desea más información, tenga la bondad de visitar nuestra página Web.

[www.cometa-evolution.eu](http://www.cometa-evolution.eu)

Cometa Evolution es un proyecto europeo financiado conjuntamente por el programa de aprendizaje permanente de la DG de Educación y Cultura de la Comisión Europea.

El objetivo del programa es definir y someter a prueba un acuerdo basado en el ECVET para el reconocimiento mutuo de los créditos entre las organizaciones asociadas. El modelo es una adaptación del desarrollado en el seno del programa LLP-LDV ("Highlight the competences"), que aprovecha también los resultados de los programas de LLP-LDV "Care Talents" y "ECC", relativos a la convalidación de competencias y habilidades básicas.

COMETA **se centra en la movilidad geográfica** (entre los países asociados y entre regiones del mismo país), así como en la **movilidad profesional entre perfiles profesionales diferentes** del sector de los servicios sociales (como por ejemplo la atención infantil o el cuidado de ancianos o discapacitados). **Permitirá identificar un conjunto de habilidades básicas comunes al conjunto de profesionales del sector de los servicios sociales y desarrollar las herramientas y medios necesarios para su reconocimiento mutuo.**

El Consorcio está formado por socios procedentes de ámbitos distintos, especializados en políticas y prácticas de formación profesional, que han desarrollado habilidades concretas en el sector del trabajo social.

Su principal objetivo es la firma de un Memorando de acuerdo para el reconocimiento mutuo de los créditos de sus socios, basado en el ECVET. Esto redundará en beneficio de la movilidad de los trabajadores (tanto geográfica, en el seno de la UE, como profesional) y fomentará el desarrollo de prácticas basadas en el ECVET dentro de los países socios.

Este es el boletín de COMETA Evolution, la herramienta que le permitirá mantenerse al día de las actividades del proyecto y sus últimos avances en relación con el ECVET.



## COMETA DESPEGA

En diciembre de 2012, la asociación celebró su junta inaugural en Milán, organizada por el coordinador del proyecto, DROM.

En primer lugar, la junta fue la ocasión perfecta para que todos los asociados se conociesen y se informasen sobre las actividades realizadas por las demás organizaciones en el campo de la validación de las habilidades adquiridas informalmente y la formación de los trabajadores sociales.

Una de las sesiones estuvo dedicada a los BESLCO (siglas en inglés de "resultados básicos del aprendizaje en trabajo social en Europa"), desarrollados en el marco del proyecto European Career Certificate ([www.eccertificate.eu](http://www.eccertificate.eu)). Los BESLCO son el objetivo principal de la transferencia de innovación del proyecto COMETA. James Churchill, representante de la junta de gobierno de ECC realizó una presentación titulada "El ECC: qué es, por qué existe y qué lecciones nos ha permitido aprender hasta ahora" que permitió a los asociados comprender su perspectiva y ponerlo en el contexto de los casos italiano, español y búlgaro.

Otra sesión se dedicó a profundizar en el tema de la [metodología ECVET](#) y su uso en el ámbito de COMETA, así como comentar su futura evolución. Por último, se abordaron también las cuestiones organizativas, incluidas las estrategias de evaluación y diseminación.



## PERFILES PROFESIONALES COMETA

Durante enero y febrero, los socios trabajaron en el primer proyecto: la identificación de los perfiles profesionales que pueden ser objeto de la fase de implantación y pruebas del proyecto. El informe (disponible ya para su [descarga](#))

incluye las descripciones y la clasificación de todos los perfiles profesionales relevantes desde el punto de vista de COMETA, identificados por los asociados en su país o región.

Dichos perfiles reúnen las siguientes características:

- Corresponden a profesiones que pertenecen al ámbito del **trabajo social**. Pueden tener también un componente sanitario, pero este no es predominante.

- Están asociados a una **cualificación profesional concreta**.

- Se corresponden con un **programa de formación formalizado**.

- Existen en **dos o más de los países o regiones participantes**.

En total, los asociados identificaron 15 perfiles, englobados en cuatro áreas profesionales: inclusión social, cuidado doméstico de personas dependientes, atención infantil y enfermería.

## PERFILES COMETA Y HABILIDADES BESLCO

En primavera, los asociados centraron sus trabajos en comparar los resultados del aprendizaje y las habilidades mencionados en las descripciones oficiales de los perfiles COMETA con los identificados como BESLCO por el proyecto ECC (véase [www.eccertificate.eu](http://www.eccertificate.eu)). La comparación arrojó algunos resultados interesantes: por ejemplo, identificó un total de seis resultados del aprendizaje comunes a la mayoría de los perfiles COMETA, pero también algunas lagunas importantes, como la ausencia, en casi todos los perfiles, de referencias a habilidades fundamentales, como las relativas a igualdad de oportunidades, diversidad cultural y prevención de abusos.

El informe completo se puede descargar [aquí](#).

## PÁGINA WEB DE COMETA EVOLUTION



[www.cometa-evolution.eu](http://www.cometa-evolution.eu)



## SE APRUEBA EL NUEVO SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ITALIANO

Recientemente (enero de 2013) se aprobó en Italia un decreto legislativo que regulaba el sistema nacional de certificación de competencias.

El objetivo del decreto era reorganizar el "sistema de cualificaciones" en el país transalpino. Es una ley realmente innovadora, pues engloba tanto los sistemas tradicionales de cualificación como los nuevos de validación y reconocimiento de competencias (adquiridos por vías distintas). Por tanto, es un primer paso en el reconocimiento de las competencias informales y no formales de cara a la obtención de créditos oficiales (y consiguientemente, de cualificaciones oficiales).

De hecho, la ley no establece tan solo las definiciones fundamentales en este ámbito (como por ejemplo aprendizaje no formal e informal, competencia, etc.), sino también los procesos fundamentales que se utilizarán en la validación y certificación de las competencias. Además, el texto contribuye a la elaboración de un inventario de cualificaciones formativas y vocacionales a nivel nacional, un paso fundamental en el proceso de reconocimiento de las competencias.

Según el centro de estudios "Work and Welfare", el sistema establecido por el decreto se caracteriza por una serie de inconvenientes (como por ejemplo, el peligro de que degeneren en mecanismos muy burocráticos, o de que permita entrar en el circuito a competencias adquiridas mediante experiencias laborales irregulares, etc.). Aun así, es un primer paso de gran importancia para alcanzar el pleno reconocimiento del derecho al aprendizaje permanente.

\*\*\*

## LA LIMITACIÓN DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS EN ESPAÑA

Según la Ley 5/2002 de Cualificaciones y la Formación Profesional, la Cualificación Profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden adquirirse mediante la formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

La acreditación con carácter oficial de las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral se lleva a cabo con la obtención de los correspondientes Títulos de Formación Profesional o los Certificados de Profesionalidad.

Las acreditaciones de competencias para la obtención de Títulos de Formación Profesional se realizan a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (ver herramienta [ACREDITA](#)) mientras que la acreditación para la obtención de Certificados de Profesionalidad la realiza el Servicio Público de Empleo Estatal (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) (ver herramienta [RECEX](#)).

Las características del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias se establecen en el [RD 1224/2009](#), del 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas (<http://www.boe.es/boe/dias/2009/08/25/pdfs/B OE-A-2009-13781.pdf>).

Para realizar los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, las administraciones competentes realizarán **convocatorias públicas temporales**.

Dichas convocatorias para la acreditación de competencias profesionales son publicadas por los boletines oficiales de las distintas Comunidades Autónomas, y además aparecen en una reseña en el Boletín Oficial del Estado. Para informarse de dichas convocatorias, se debe acudir al Servicio Regional de Empleo, la Consejería de Educación, o si existe, el Instituto



de Cualificaciones de su Comunidad Autónoma, dependiendo de quién haya asumido la competencia en su Comunidad. La acreditación tendrá validez a nivel nacional y es expedida por los Servicios Públicos de Empleo.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial pueden solicitar a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción o integración laboral.

Y es aquí donde radica la limitación del sistema de acreditaciones, ya que reconocer esos méritos ocultos de las personas trabajadoras no depende de su intención para la obtención de un Título o Certificado sino de las necesidades del país, determinadas a su vez, por intereses de diversa índole que provocan parcialidad en las cualificaciones profesionales que se acreditan y retrasos innecesarios en las publicaciones de las citadas convocatorias.

Además, si observamos el número de convocatorias, 66 entre todas las publicadas por las 17 Comunidades Autónomas, desde la primera realizada en 2011, entendemos que el principal escollo con el que se encuentra el Sistema de acreditaciones es la limitación presupuestaria para realizarla.

Por tanto, es un sistema abierto a las personas trabajadoras pero muy limitado por la realidad económica y social del país.

\*\*\*

## ¿QUÉ ES UN MEMORANDO DE ACUERDO (MoU)?

### ¿Te gusta?

Listo para todo: esbelto y flexible.

Transfronterizo cuando el cliente lo requiere.

Dispuesto a todo (casi siempre...), pero solo con aquellos que lo desean y están en condiciones.

¿Te apetece? ¿Crees que estás a la altura? ¡Pues pregunta, pero cuidado, podrías obtener lo que desees!

En noviembre de 2009 fue mi inolvidable primera vez, rubricada para siempre.

.....

¿Lo pillas?

### Soy el MoU. ¡El elegido!

El Memorando de acuerdo (MoU) COMETA es un acuerdo formal entre asociados del proyecto, instituciones públicas competentes en los ámbitos de la educación y la formación profesionales y el trabajo social y sanitario, asociaciones sociales sectoriales y proveedores de educación y formación profesionales a nivel nacional, regional y local para el establecimiento de un sistema europeo de valoración, transferencia y acumulación de los resultados del aprendizaje obtenidos en contextos formales, informales y no formales.

### Introducción

Información sobre el contexto general del MoU: La renovación constante de las habilidades y competencias de los ciudadanos es crucial para la competitividad y cohesión social de la UE y, en este sentido, la educación y la formación profesionales pueden realizar una contribución fundamental.

Sin embargo, la complejidad del sector y la falta de cooperación entre los diferentes proveedores, autoridades y sistemas nacionales reducen su capacidad. Estas barreras entorpecen el acceso a la educación y formación y la acumulación de resultados del aprendizaje procedentes de distintos contextos formativos. La situación dificulta la movilidad de los ciudadanos europeos en el ámbito de la educación y la formación profesionales y les impide plantearse objetivos de aprendizaje permanente más allá de sus fronteras.

Uno de los principales obstáculos para fomentar la movilidad transfronteriza como parte de una experiencia de formación y educación



vocacional permanente radica en las dificultades a la hora de validar y reconocer los resultados del aprendizaje adquiridos durante la estancia en otro país. Sin embargo, el aprendizaje permanente es una realidad cada vez más presente en distintos países y en gran variedad de contextos, formales, no formales e informales.

Lo que necesitamos, por tanto, es que se permita que la gente siga desarrollando su formación al cambiar de contexto formativo o de país.

Uno de los principales retos a los que nos enfrentamos es la diversidad (fragmentación, incluso) de los sistemas de educación, formación profesional y cualificaciones en Europa. En nuestro sector existe gran variedad de cualificaciones, instituciones competentes y agentes.

Sus actividades pueden incluir la definición de las cualificaciones, los métodos de evaluación y validación del aprendizaje, el establecimiento de los objetivos de la formación, la determinación del contenido de los resultados del aprendizaje y la implantación de los programas de formación. También está presente un amplio abanico de proveedores: ministerios, agencias, sectores profesionales, empresas, interlocutores sociales, cámaras profesionales, ONG, etc. En algunos casos, una autoridad nacional puede acreditar o autorizar a proveedores de servicios de formación u otros agentes para que preparen y emitan aclaraciones, argumentaciones, etc. En otros casos, estas funciones pueden dejarse en manos de las autoridades regionales o de los proveedores en general.

Cada país tiene una red nacional que define o clasifica los distintos niveles de cualificación. Estas estructuras pueden estar más o menos orientadas a la organización de ciclos formativos o educativos. Además, en función del sistema concreto, las cualificaciones se pueden obtener solo mediante un tipo de programa de preparación formal o a través de procesos formativos de diferente naturaleza.

La concesión de las cualificaciones se basa, en algunos sistemas, en la acumulación de unidades de resultados del aprendizaje, asociadas a créditos (Reino Unido, Finlandia,

Suecia...) o no (Francia, España...). A veces, los sistemas de créditos se integran en estructuras de cualificaciones más amplias (como los sistemas de cualificaciones y créditos escocés y galés) o diseñadas para cualificaciones concretas (como el sistema IFTS en Italia).

Además, en función del país, existen muchas formas distintas de utilizar unidades y créditos para obtener los resultados del aprendizaje; en algunos países pueden coexistir distintas prácticas en este sentido.

Si tenemos en cuenta el panorama de enorme diversidad que acabamos de describir, resulta evidente que hacen falta convenciones y principios técnicos comunes para garantizar la mutua confianza y la transferencia y reconocimiento de los resultados del aprendizaje en un contexto de movilidad internacional.

En el año 2000, el Consejo Europeo de Lisboa concluyó que los dos principales componentes de los esfuerzos por adaptar los sistemas europeos de educación y formación a las demandas de la sociedad del conocimiento y a la necesidad de mejorar el nivel y calidad del empleo debían ser una mayor transparencia de las cualificaciones y un compromiso por la formación permanente.

En 2002, la resolución del Consejo sobre el fomento de la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación profesionales (el "proceso de Copenhague") afirmaba que una de las medidas que debían impulsarse para promover la transparencia, homogeneización, transferibilidad y reconocimiento de competencias y cualificaciones entre distintos países y a distintos niveles era dar prioridad a un sistema de transferencia de créditos para la educación y la formación profesionales.

En el comunicado de Maastricht de 2004, los ministros responsables del área de la educación y la formación profesionales y los agentes



sociales del ámbito europeo acordaron dar prioridad al desarrollo y puesta en práctica del ECVET. El mismo grupo volvió a confirmarlo en el comunicado de Helsinki de 2006, donde se instaba a profundizar en el desarrollo de herramientas comunes en Europa (es decir, del ECVET).

Sobre esta base, en 2009 se publicó la recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo del 18 de junio de 2009, para el establecimiento del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET, por sus siglas en inglés).