



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

Linee guida per l'organizzazione di iniziative di apprendimento basato sul lavoro nel campo del turismo e eno-gastronomia

Linee guida per i formatori di Istruzione e Formazione Professionale (IFP)



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

Capitolo 1 : Introduzione.....	3
1.1 - Introduzione all'apprendimento basato sull'apprendimento basato sul lavoro	3
Capitolo 2: Apprendimento Basato Sul Lavoro: Concetti Base e Vantaggi	4
2.1 - Il concetto di apprendimento basato sul lavoro	4
2.2 - Vantaggi dall'apprendimento basato sul lavoro per gli studenti	5
2.3 - Vantaggi del per le aziende	6
2.4 - Vantaggi del per le scuole e le comunità dell'IFP	7
Capitolo 3: Cooperazione tra scuole e aziende.....	9
3.1 - L'accordo di apprendimento tra scuole di formazione professionale e aziende	9
3.2 - Fattori chiave di successo per garantire un apprendimento basato sull'apprendimento basato sul lavoro.....	10
3.3 - Sfide e rischi dell'apprendimento basato sul lavoro	11
Capitolo 4: La Preparazione dell'Esperienza di WBL	12
4.1 - Obiettivi e risultati attesi nella conduzione del WBL	12
4.2 - Tenere traccia di : attività di registrazione e comunicazione.....	13
4.3 – Interazione tra WBL e formazione in aula	14
Capitolo 5: La Valutazione delle Competenze	15
5.1 - Fattori di valutazione.....	15
5.2 - Autovalutazione dello studente prima e dopo il WBL.....	16
5.3 - Revisione "peer" tra partecipanti.....	17
Capitolo 6: Monitoraggio e valutazione	19
6.1 - Parametri di monitoraggio e valutazione del programma WBL.....	19
6.2 - Supporto e valutazione da parte del tutor	20
6.3 - Relazione finale dell'esperienza	20



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

CAPITOLO 1 : INTRODUZIONE

1.1 - Introduzione all'apprendimento basato sull'apprendimento basato sul lavoro

L'economia europea, e quindi quella di tutti gli Stati membri al suo interno, dipende dal possesso e dall'uso di conoscenze e competenze che gli consentiranno di essere competitivo con il resto del mondo. Il mercato del lavoro europeo sta diventando sempre più esigente e la forza lavoro europea sta diventando più competente e qualificata con il passare del tempo. Tuttavia, dato il ritmo rapido dell'innovazione e delle nuove tecnologie, nonché la mancanza di comunicazione tra il mondo del lavoro e dell'istruzione, vi è la preoccupazione che vi sia uno squilibrio di competenze tra le competenze che i sistemi educativi forniscono agli studenti e quelle richieste dal mercato del lavoro.

Il disallineamento delle competenze come termine si riferisce ai vari squilibri e incompatibilità tra le competenze offerte e le competenze necessarie nel mercato del lavoro. È vero che, anche al giorno d'oggi, nonostante l'ampia diffusione di tecnologie multimediali e informatiche e di comunicazione (TIC) in tutti gli aspetti della vita, compresa l'istruzione, nella maggior parte dei paesi europei i sistemi educativi sono ancora basati su attività classiche tradizionali. Inoltre, i fornitori di istruzione hanno poca conoscenza e comprensione e, il più delle volte, nessuna esperienza sulle competenze necessarie per soddisfare le aspettative dei datori di lavoro e le esigenze del mercato del lavoro.

L'indagine sulle società europee di Eurofound del 2013 ha indicato che "circa il 39% dei datori di lavoro ha difficoltà a reclutare personale", mentre l'indagine europea sulle competenze e il lavoro del Cedefop indica che "un quinto dei dipendenti adulti dell'UE ha competenze inferiori a quelle necessarie all'inizio del proprio lavoro". Questi risultati indicano il disallineamento delle competenze al momento del reclutamento e sottolineano la necessità di colmare il divario tra studi e conoscenze pratiche ed esperienza necessarie nel mercato del lavoro.

Tenendo presente quanto sopra, sembra che vi sia una crescente necessità di migliorare metodi e processi di apprendimento e collegarli con il mondo del lavoro. Le istituzioni europee, i responsabili delle politiche e i fornitori di istruzione e formazione devono garantire che i requisiti professionali siano soddisfatti attraverso un'adeguata istruzione e formazione. La misura in cui questo processo ha successo è uno dei principali fattori che influenzano i risultati del mercato del lavoro, la crescita economica, la produttività e la competitività.

Nei paragrafi seguenti, ci concentreremo sull'istruzione e formazione professionale che riguarda il settore del turismo in Europa e, in particolare, su come l'apprendimento basato sul lavoro possa svolgere un



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

ruolo cruciale in questo. Il divario di competenze è uno dei problemi fondamentali che ostacolano la competitività dell'industria del turismo. Le competenze e le competenze acquisite dai futuri professionisti del turismo durante l'istruzione e la formazione spesso non corrispondono alle prestazioni previste e non coprono le future esigenze professionali. Allo stesso tempo, la disoccupazione giovanile nell'Unione europea rimane elevata e molte imprese turistiche stanno perdendo i migliori talenti. Come riconosciuto dalle ultime comunicazioni sull'IFP, un sistema di formazione professionale adeguatamente funzionante che comprende sia l'apprendimento sul posto di lavoro che fuori dal lavoro può dare un forte contributo allo sviluppo economico e alla coesione sociale (Commissione europea, 2012, 2010)

CAPITOLO 2: APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO: CONCETTI BASE E VANTAGGI

2.1 - Il concetto di apprendimento basato sul lavoro

Il termine "apprendimento basato sul lavoro" (in Italia **PCTO** Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento, ex ASL Alternanza Scuola Lavoro) viene utilizzato per descrivere una pletera di approcci che consentono agli studenti di apprendere attraverso il lavoro. Il è una parte vitale dell'istruzione e della formazione professionale (VET), che prepara gli studenti a seguire le carriere tecniche. Come parte della Vocational Education (Formazione Professionale), il può svolgersi presso l'istruzione post-secondaria o superiore ed è solitamente offerto da scuole o università in collaborazione con le aziende. Non esiste un'unica definizione di apprendimento basato sul lavoro, ma è principalmente caratterizzata dall'apprendimento in un contesto lavorativo e dall'apprendimento attraverso la pratica.

Attraverso il WBL, gli studenti hanno l'opportunità di mettere in pratica le conoscenze teoriche e applicare le abilità accademiche e tecniche che ottengono attraverso la loro istruzione, prendendo parte a esperienze di lavoro della vita reale. Il curriculum scolastico o universitario è integrato in ambienti di lavoro adeguati, con l'obiettivo di dare agli studenti esperienza di lavoro e teoria della fusione con la pratica. mira ad aiutare sia gli studenti che le industrie, tentando di colmare il divario tra l'apprendimento e l'esecuzione effettiva dei compiti di lavoro nella vita reale e creando atteggiamenti e paradigmi di lavoro positivi, nonché altre abilità e competenze occupabili.

L'apprendimento basato sul lavoro può assumere la forma di accordi formali, informali o non formali tra scuole e aziende. Le forme più comuni di sono l'apprendistato, viaggi aziendali, formazione cooperativa, esperienze imprenditoriali, tirocini, lavoro di affiancamento, tutoraggio, imprese basate sulla scuola e apprendimento dei servizi.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

Tutto ciò mira a offrire agli studenti l'opportunità di esplorare le cose che hanno imparato in classe esponendole al mondo del lavoro e, quindi, offrendo orientamento e esperienza professionale oltre a motivazione e fiducia. Il posto di lavoro, in condizioni adeguate, può fornire un prezioso ambiente di apprendimento in quanto l'esposizione ai luoghi di lavoro reali è necessaria per "portare la teoria alla vita". Inoltre, i datori di lavoro sono in grado non solo di entrare in contatto con studenti e futuri candidati di lavoro, ma anche di prendere parte al loro processo di formazione e contribuire a prepararli per le sfide del posto di lavoro. La Banca mondiale sottolinea la necessità di "abilità, non solo diplomi" (Sondergaard et al., 2012) e la Commissione europea (2010a) raccomanda il rafforzamento delle molte forme di come un modo per aumentare la pertinenza tra i risultati dell'IFP e il bisogno del mercato del lavoro.

L'apprendimento basato sul lavoro ha una pletera di benefici per gli attori coinvolti e per la società in generale. Alcuni dei benefici riguardano gruppi specifici di parti interessate, mentre altri sono più generali. Va tenuto presente che si verificano risultati positivi e benefici, a condizione che vengano soddisfatte determinate condizioni. Nei paragrafi seguenti, miriamo a evidenziare questi benefici e discutere queste condizioni.

2.2 - Vantaggi dall'apprendimento basato sul lavoro per gli studenti

Come già accennato, l'apprendimento basato sul lavoro può fornire una preziosa esperienza di apprendimento per gli studenti dell'IFP. Consentendo agli studenti di entrare nel mondo del lavoro come parte del loro programma di studi, l'enfasi cambia dalle attività basate sull'aula, incentrate sull'insegnante alla vita reale, l'apprendimento centrato sullo studente. A condizione che vengano soddisfatte determinate condizioni e che l'intero processo di WBL sia monitorato e monitorato, da insegnanti e datori di lavoro e tutori, gli studenti possono sfruttare il posto di lavoro come risorsa di apprendimento e acquisire competenze difficili e flessibili, rafforzando i loro profili lavorativi futuri.

Entrando nel mondo del lavoro e entrando così in contatto con le problematiche del lavoro nella vita reale, gli studenti possono, prima di tutto, applicare le conoscenze teoriche costruite attraverso i loro studi e provare le loro capacità e competenze in contesti nuovi e diversi. Gli studenti possono utilizzare le conoscenze e le competenze esistenti come base per costruire nuove conoscenze e acquisire nuove competenze, che, di fatto, possono essere applicate immediatamente sul posto di lavoro. Questo offre da un lato l'apprendimento continuo e dall'altro il feedback immediato del processo agli studenti stessi. Gli studenti sono motivati a gestire se stessi e mobilitare le loro competenze, le loro capacità di problem-solving e la loro creatività. Inoltre, gli studenti attraverso e inserendo luoghi di lavoro reali possono ottenere una migliore comprensione delle loro future professioni e ciò che ci si aspetta da futuri dipendenti (Darche et al., 2009), qualcosa che offre un'eccellente guida alla carriera e aumenta la fiducia in se stessi, fornendo una scuola più liscia per lavorare la transizione.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Oltre alla conoscenza tacita, le competenze e le esperienze lavorative degli studenti possono trarre vantaggio dal , un altro vantaggio chiave è che gli studenti hanno la possibilità di familiarizzare con un posto di lavoro e di socializzare al suo interno. Ciò fornisce loro l'opportunità di acquisire alcune soft skills, competenze e comportamenti che sono piuttosto difficili da acquisire al di fuori del mercato del lavoro. Esempi di tali abilità, competenze e comportamenti includono saper agire sul posto di lavoro (puntualità, responsabilità, ecc.), Come comunicare e collaborare con gli altri, come pianificare e sviluppare soluzioni ai problemi, come impostare gli obiettivi, come gestire se stessi e gli altri, come negoziare, come fare rete, ecc. Tali competenze stanno diventando davvero importanti per il mondo del lavoro di oggi e offre una grande opportunità agli studenti di acquisirle, anche prima che finiscano gli studi.

Infine, il WBL può offrire l'opportunità di generare benefici per gruppi sociali vulnerabili come individui disoccupati o immigrati, in quanto in combinazione con l'istruzione IFP in classe può offrire una possibilità di riqualificazione e facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro.

2.3 - Vantaggi del per le aziende

Oltre ad essere un beneficio per gli studenti, può offrire alle aziende anche un'ampia gamma di vantaggi, a seconda, ovviamente, delle dimensioni e del settore. Offrendo opportunità per il , le aziende hanno la possibilità di collaborare con scuole, istituti e università e di avere un ruolo attivo nella formazione degli studenti e dei futuri potenziali dipendenti, partecipando al processo di sviluppo del curriculum. Ciò conferisce alle imprese un ruolo importante nell'affrontare il divario di competenze e carenze tra l'istruzione fornita e il mercato del lavoro e migliora la loro immagine sociale condividendo la loro cultura e rendendola accessibile ai giovani.

È altamente possibile che le società beneficeranno di vantaggi finanziari da . In primo luogo, partecipando al processo educativo di potenziali futuri dipendenti, le aziende saranno in grado di reclutare impiegati qualificati migliori e più idonei e avranno quindi bisogno di meno tempo per addestrarli dopo il reclutamento. In effetti, le aziende saranno in grado di conoscere i potenziali dipendenti e avere una panoramica sul fatto che i partecipanti possiedano le caratteristiche desiderate per il lavoro. Inoltre, la ricerca dimostra che i dipendenti che hanno condotto una sorta di formazione in un'azienda specifica hanno maggiori probabilità di rimanere e lavorare con quest'ultima, poiché sentono un senso di lealtà e impegno e cercano maggiori opportunità di sviluppo personale e professionale.

Inoltre, la maggior parte degli studi europei ha dimostrato che il può avere un effetto positivo sulla produttività, poiché molti ex partecipanti reclutati richiedevano meno tempo di formazione, eseguivano compiti di lavoro in modo migliore e più veloce e avevano già familiarizzato con il flusso di lavoro dell'azienda e cultura. Inoltre, i nuovi giovani che entrano nel personale dell'azienda anche



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

temporaneamente, oltre ad offrire aiuto per il carico di lavoro, possono fornire un nuovo modo di pensare, inventare idee creative e portare con sé nuove prospettive e competenze specialistiche, contribuendo allo sviluppo di progetti nuovi o esistenti e motivare anche gli altri dipendenti dell'azienda. Va detto che i benefici per i datori di lavoro possono variare da immediato a medio e lungo termine a seconda dei casi. Al fine di trarre i potenziali benefici dal , i datori di lavoro devono essere ben consapevoli dei suoi fattori e contenuti e l'intero processo deve essere organizzato e strettamente monitorato da uno o più membri del personale che possiedono adeguate conoscenze in materia, in collaborazione con il insegnante di scuola. In questo modo la compagnia sarà in grado di guidare i partecipanti e tutte le parti godranno dei benefici.

2.4 - Vantaggi del per le scuole e le comunità dell'IFP

L'apprendimento basato sul lavoro non riguarda solo i partecipanti immediati, vale a dire studenti e datori di lavoro, ma ha piuttosto un impatto su altri soggetti interessati, scuole, comunità e società in generale. Dai paragrafi precedenti, è evidente che le scuole di formazione professionale hanno molto da guadagnare da . Innanzitutto, le scuole sono in grado di ampliare, arricchire e mantenere aggiornato il loro curriculum e le loro strutture di apprendimento. Creando legami forti e garantendo una proficua cooperazione con le aziende, le scuole sono in grado di fornire un'istruzione più pertinente e preziosa per gli studenti e possono anche offrire esperienze che non possono essere acquisite all'interno delle aule tradizionali. Questa educazione all'avanguardia prepara gli studenti e li collega al mondo reale del lavoro, coltivando abilità professionali che sono più propense ad essere aggiornate con la situazione attuale sul posto di lavoro, nonché le abilità generali e le buone abitudini lavorative . Di conseguenza, le scuole sono in grado di motivare gli studenti, offrire una migliore guida professionale e realizzare effettivamente il loro scopo in un modo migliore, ispirando gli studenti e riducendo al minimo i tassi di abbandono (Hughes et al., 2001).

Come risultato di tutti i suddetti vantaggi, le comunità e la società in generale traggono vantaggi dal , in quanto offre una grande opportunità per migliorare e modernizzare i sistemi educativi e creare un ambiente di collaborazione e cooperazione tra i fornitori di istruzione, il mercato del lavoro e Comunità. Tale ambiente, che è in grado di fornire competenze reali e non solo diplomi, incoraggia l'apprendimento permanente, il rispetto e la comprensione e ripristina la fiducia nei sistemi educativi dell'IFP affrontando la carenza di competenze che può essere dannosa non solo per i datori di lavoro ma per l'economia nel suo insieme.

Infine, il può avere un impatto positivo sui tassi di occupazione, mettendo in contatto aziende e studenti IFP fornendo esperienza lavorativa e qualifiche formali, facilitando l'ingresso dei partecipanti nel mercato del lavoro. I giovani studenti IFP senza esperienza lavorativa, individui disoccupati, immigrati e altri gruppi



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

sociali vulnerabili possono avere l'opportunità di formarsi e possibilmente trovare un impiego attraverso combinato con programmi educativi VET. Ciò ha un risultato immediato nella partecipazione e inclusione sociale (Berger e Pilz, 2009).



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

CAPITOLO 3: COOPERAZIONE TRA SCUOLE E AZIENDE

3.1 - L'accordo di apprendimento tra scuole di formazione professionale e aziende

Per garantire un'attuazione agevole e un'elevata qualità del , è necessario un quadro più ampio rispetto all'allenamento VET in classe. Vi è una moltitudine di fattori che possono contribuire ai suddetti possibili benefici per i partecipanti, soprattutto tenendo presente che le aziende non sono fornitori ufficiali di apprendimento, come scuole e università, e quindi non sono direttamente soggetti alla legge dei governi. Per questo motivo, nelle società occidentali il formale è disciplinato dalla legge, con l'obiettivo di fornire un quadro giuridico chiaro e coerente per garantire risultati di alta qualità per tutti i partecipanti. Una legislazione efficace è utilizzata per salvaguardare i diritti fondamentali e chiarire le responsabilità di base dei partecipanti al che agiscono come facilitatori e come regolatori dell'intero processo. Il contenuto del , il percorso di apprendimento, gli obiettivi, la registrazione del processo, così come la valutazione, devono essere concordati dallo studente, i suoi rappresentanti (ovvero l'insegnante o il tutor responsabile della), come bene come il datore di lavoro (Steedman, 2012).

Tenendo presente quanto sopra, è ovvio che è necessario avere una sorta di "contratto di apprendimento" o "contratto di apprendimento", in cui i partecipanti negozieranno e concorderanno sul corso del programma fin dall'inizio. Questo accordo di apprendimento deve coprire l'intero programma e deve basarsi sul profilo dello studente, sulle sue esigenze di apprendimento e sugli obiettivi personali, nonché sulla cultura e i regolamenti dell'azienda. Questo accordo mira a soddisfare sia le esigenze dello studente e del datore di lavoro, e garantire la loro collaborazione regolare con l'assistenza e il monitoraggio del tutor.

Il "contratto di apprendimento" verrà utilizzato come guida di riferimento per la pianificazione e l'implementazione del . Dovrebbe essere firmato al punto di partenza del e può essere modificato e aggiornato durante la durata del posizionamento, se necessario. In generale, questo accordo dovrebbe contenere le informazioni iniziali relative al programma ; i dettagli dei partecipanti; una valutazione iniziale delle competenze dello studente in settori specifici; gli obiettivi generali del programma; i dettagli della consegna del programma, ovvero informazioni su come il programma sarà consegnato, monitorato e valutato nella scuola, così come sul posto di lavoro; alcune informazioni sulla società, termini e condizioni, norme sulla salute e sulla sicurezza; il piano di monitoraggio del programma; le responsabilità dei partecipanti; dettagli su come avverrà la valutazione; e infine obiettivi specifici di apprendimento che saranno collegati alle effettive attività lavorative. Va detto che il "contratto di apprendimento" del può, dopo la fine del programma, fungere da riferimento per l'utilizzo futuro da parte dello studente.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

3.2 - Fattori chiave di successo per garantire un apprendimento basato sull'apprendimento basato sul lavoro

Come già accennato, garantire l'alta qualità di un programma è molto più difficile che garantire una qualità del programma scolastico VET. È vero che i quadri e le linee guida che si applicano alle scuole di formazione professionale non sono sempre applicabili ai programmi, poiché di solito si concentrano su ciò che succede in classe, che è un ambiente più controllato, piuttosto che su un luogo di lavoro in cui ci sono molti fattori imprevedibili. In classe, l'apprendimento è accuratamente pianificato e strutturato, mentre in un luogo di lavoro gran parte dell'apprendimento non è pianificato o sistematico; piuttosto spesso si verifica casualmente attraverso l'esperienza, la risoluzione dei problemi e la collaborazione con gli altri. Tenendo presente questo, è innegabile che le politiche per migliorare la qualità del possono essere pensate in diversi modi, ma tutte dovrebbero puntare a input di alta qualità, processi organizzati che saranno in grado di produrre risultati di alta qualità e infine di valutare al fine di accertare la qualità dei risultati e regolare i seguenti passaggi.

Uno dei fattori più importanti al fine di raggiungere il suddetto è quello di creare forti legami tra scuole di formazione professionale e aziende. Le scuole di formazione professionale, con un background pedagogico, dovrebbero garantire che gli studenti siano adeguatamente formati e inseriti in programmi corrispondenti alle loro capacità, competenze e obiettivi e che le aziende partecipanti abbiano dipendenti che possano guidare e guidare i partecipanti studenti attraverso il programma. Inoltre, le scuole devono garantire che i processi procedano senza problemi attraverso il programma. Ciò può essere ottenuto tramite una comunicazione continua con i partecipanti (reporting, apprendimento del diario del compito-obiettivo, moduli di comunicazione, ecc.) E mediante visite regolari e regolari del tutor responsabile sul posto di lavoro. Infine, le scuole devono assicurarsi di ricevere feedback e valutazioni dopo la fine dell'apprendimento basato sul lavoro da parte sia delle aziende che degli studenti. In questo modo il tutor può avere un'immagine complessiva dell'intera esperienza e apportare modifiche per programmi simili in futuro.

Ovviamente, è evidente che dovrebbe esserci un quadro legale al fine non solo di regolare la come un processo, ma anche per garantire la sua alta qualità. Questo può essere difficile dal momento che scuole e aziende hanno culture di qualità diverse. I responsabili delle politiche dovrebbero tenerlo a mente e cercare di formare connessioni tra i fornitori di IFP e le aziende, evidenziando i benefici che possono essere goduti da tutti i partecipanti, supportando ed educando i fornitori di IFP e le aziende e fornendo meccanismi di cooperazione tra di loro.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

3.3 - Sfide e rischi dell'apprendimento basato sul lavoro

Anche se l'apprendimento basato sul lavoro ha una pletera di benefici per i partecipanti e per le comunità, presenta anche alcune potenziali sfide e rischi che devono essere tenuti in considerazione da coloro che sviluppano, forniscono o partecipano ai programmi.

Prima di tutto, come già accennato, la governance, la regolamentazione e il finanziamento del sono molto più complessi dei tradizionali sistemi scolastici. I programmi consistono in una forma di impiego e, di conseguenza, sono soggetti a regolamenti sul lavoro (diritto del lavoro, norme sulla salute e sicurezza, ecc.). Gli studenti diventano temporaneamente dipendenti e i datori di lavoro assumono una serie di rischi legati all'integrazione di studenti inesperti nella loro produzione, nonché rischi per la salute e la sicurezza. Nessuna di queste sfide si applica alla formazione in aula. Inoltre, gli ostacoli alle politiche appaiono come risultato di questa complessa cooperazione tra lo Stato (e le scuole di formazione professionale) e i datori di lavoro. Inoltre, a causa del summenzionato e della natura del , i risultati dell'apprendimento non sono sempre visibili, misurabili e controllabili e la misura in cui gli studenti acquisiscono competenze varia considerevolmente da un luogo di lavoro all'altro, a seconda dei casi e del supporto ricevuto.

Inoltre, alcune delle sfide che si riscontrano nella sono della stessa natura delle sfide dell'apprendimento scolastico. Una di queste sfide è legata al carico di lavoro e alle responsabilità degli studenti, tenendo presente che devono ancora frequentare i corsi a scuola e anche lavorare. Un'altra sfida ha a che fare con la formazione e le qualifiche di tutor e responsabili di da parte di aziende che hanno un ruolo cruciale nella fornitura di apprendimento. Tenendo presente il concetto complesso di , è importante garantire che tutti i responsabili siano ben addestrati e informati e siano in termini comuni per quanto riguarda le questioni , in modo che il partecipante non riceva messaggi contrastanti o confusi tra teoria e pratica. Di conseguenza, i processi di apprendimento devono essere aggiornati al fine di riflettere le attuali pratiche sul posto di lavoro.

Le suddette potenziali sfide e rischi per la devono essere prese in considerazione da coloro che sviluppano, forniscono, supervisionano, guidano ma partecipano anche ai programmi . La maggior parte di queste sfide può essere evitata o affrontata con politiche appropriate, pianificazione e preparazione approfondite e impegno effettivo da parte di tutti i partecipanti coinvolti.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

CAPITOLO 4: LA PREPARAZIONE DELL'ESPERIENZA DI WBL

4.1 - Obiettivi e risultati attesi nella conduzione del WBL

Come già accennato, l'obiettivo principale di è quello di offrire agli studenti l'opportunità di combinare l'apprendimento scolastico con esperienze reali su un vero posto di lavoro, al fine di acquisire competenze hard e soft, nonché esperienze lavorative, e di entrare in contatto con le attuali condizioni mercato del lavoro. È innegabile che gli studenti siano i protagonisti di tutti i programmi , in quanto questi ultimi sono progettati e implementati per loro, con l'obiettivo di aiutarli a sviluppare competenze e un insieme di abilità, competenze e comportamenti che sono altamente rilevanti per una particolare professione e un campo specifico. Tenendo presente questo, è importante garantire che, in primo luogo, gli studenti realizzino il valore di un programma e che abbiano obiettivi specifici, risultati attesi e aspirazioni che vogliono ottenere attraverso di esso.

È altamente essenziale che gli studenti siano in un ambiente di lavoro che corrisponda ai loro profili, al loro livello di conoscenza, alle loro capacità e competenze, nonché alle loro future aspirazioni di carriera e agli obiettivi personali. Ciò contribuirà a far sì che gli studenti rimangano motivati e stiano imparando ciò che in realtà vogliono imparare. Fornirà inoltre una migliore corrispondenza nel luogo di lavoro, rispondendo alle aspettative dell'azienda e, di conseguenza, aiuterà lo studente ad acquisire sicurezza. Nella maggior parte dei programmi la selezione viene normalmente effettuata dal datore di lavoro. È innegabile che affinché tutte le parti interessate godano di vantaggi, questa selezione deve essere eseguita con attenzione. Le aziende possono e devono essere assistite nella selezione degli studenti di . Inoltre, vi è la necessità di un attento screening da parte della scuola di formazione professionale al fine di assicurarsi che studenti e aziende siano ben abbinati.

Le scuole di formazione professionale, oltre a preparare gli studenti prima dell'esperienza fornendo opportunità e strutture di apprendimento appropriate, dovrebbero anche aiutare gli studenti a sviluppare i loro percorsi di apprendimento personali per l'apprendimento basato sul lavoro dopo la selezione. Tale percorso di apprendimento, che è complementare al CV dello studente, dovrebbe contenere informazioni su obiettivi personali, occupazionali e di carriera. Dovrebbe anche contenere informazioni su ciò che ci si aspetta dallo studente in quel particolare lavoro, così come gli obiettivi di questo posizionamento . In questo modo gli studenti possono, da un lato, esprimere i loro obiettivi e dall'altro essere informati sulle loro responsabilità generali nel loro nuovo inserimento. Questo percorso di apprendimento dovrebbe essere completato dagli studenti in collaborazione con i loro insegnanti e tenendo presente il luogo di lavoro specifico, dopo la selezione e prima del contratto di apprendimento. I tutor possono discutere gli obiettivi e gli obiettivi personali dello studente con la persona / mentore responsabile dell'azienda e,



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

tenendo presente il quadro generale del programma , possono negoziare i compiti specifici-progetti in cui lo studente sarà coinvolto, durante il programma .

4.2 - Tenere traccia di : attività di registrazione e comunicazione

Dopo aver concordato gli obiettivi e i risultati attesi sul piano di apprendimento e dopo aver firmato il contratto di apprendimento, il prossimo fattore veramente importante per un di alta qualità è quello di registrare e monitorare l'attuazione del programma. Nell'accordo di apprendimento, dovrebbe esserci una sezione che metta in evidenza i mezzi e i metodi di base, nonché la periodicità della registrazione dei compiti / progetti in cui è coinvolto lo studente e i mezzi di base e le modalità di comunicazione tra i partecipanti. Ciò consentirà la corretta attuazione del programma rendendo l'intero processo trasparente per tutti i partecipanti e le parti interessate.

Tenendo presente questo, gli studenti devono essere responsabili di tenere traccia delle attività lavorative che svolgono durante il programma. Dovrebbero tenere un diario di lavoro in cui descriveranno, su base giornaliera o settimanale, in base a quanto concordato nel "Learning Agreement"(Contratto di Apprendimento), i compiti che hanno eseguito e i doveri che hanno svolto. Questo sistema di tracciabilità non è pensato per essere un ispettivo, ma piuttosto mira a motivare gli studenti aiutandoli a tenere traccia dei loro risultati mentre progrediscono con il programma. Dovrebbe essere compilato dagli studenti stessi al fine di consentire loro di iniziare l'autovalutazione su base lavorativa, un'abilità che sarà molto necessaria nella loro vita lavorativa. Può anche comportare altre forme di documentazione di lavoro a seconda dei compiti svolti dallo studente e della natura del programma specifico (ad esempio presentazioni, prove di campioni di lavoro, ecc.). Può essere consegnato al tutor responsabile e al datore di lavoro o al mentore del programma come "prova" dei progressi dello studente.

Questa prova può e deve essere utilizzata dai tutor in collaborazione con datori di lavoro o tutori per monitorare il corso del programma e misurare il livello di soddisfazione degli obiettivi di apprendimento iniziali. Il sistema di registrazione li aiuterà a comunicare e collaborare tra loro con l'obiettivo di dare allo studente la migliore esperienza di apprendimento. Fornirà un prezioso feedback sincro che può essere utilizzato per apportare modifiche in tempo reale sul corso del programma, se necessario. È ovvio che una comunicazione stretta e significativa tra il tutor, il datore di lavoro o il mentore dell'impresa e lo studente svolge un ruolo cruciale nel mantenere standard elevati per quanto riguarda l'attuazione degli obiettivi di apprendimento.

Oltre a comunicare tramite diario dello studente, prove lavorative e altri moduli di comunicazione concordati, è altamente raccomandato che i tutor visitino gli studenti sul posto di lavoro. Almeno una visita dovrebbe essere organizzata anche se si raccomanda che il tutor responsabile effettui ulteriori visite



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

sul posto di lavoro, ogni volta che sia opportuno, al fine di garantire che l'esperienza lavorativa sia sicura e di alta qualità. Infine, si raccomanda che qualsiasi tipo di comunicazione e contatto tra i partecipanti sia fatto nei modi concordati convenzionali e conservato come archivio, fornendo prove aggiuntive sul corso del programma.

4.3 – Interazione tra WBL e formazione in aula

L'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendimento in classe non dovrebbero essere visti come due attività distinte, ma piuttosto come due parti complementari dello stesso pacchetto educativo rivolto agli studenti dell'IFP. L'apprendimento a scuola dovrebbe fornire agli studenti il background educativo e personale necessario per comprendere gli aspetti pratici delle loro future professioni. L'apprendimento attraverso il lavoro dovrebbe fornire agli studenti l'opportunità di applicare le conoscenze teoriche sulle reali attività lavorative nella vita reale e apprendere esperienzialmente svolgendo tali compiti. Questo, ancora una volta, sottolinea la necessità di avere un curriculum aggiornato che sarà in linea con la situazione attuale e le tendenze del mercato del lavoro. Se ciò non accade, gli studenti riceveranno messaggi contraddittori e confusionari e non saranno in grado di godere dei benefici del programma.

È innegabile che le scuole di IFP avranno la leadership nel collegare i due tipi di apprendimento e nel prendere decisioni cruciali, purché abbiano le conoscenze e l'esperienza pedagogiche. Le scuole di formazione professionale dovrebbero, prima di tutto, assicurarsi che preparino gli studenti per l'imminente esperienza lavorativa offrendo un'assistenza e una pianificazione di alto livello, che prenderanno in considerazione la persona come discente permanente e li aiuteranno a esplorare i loro interessi, obiettivi e aspirazioni. In questo modo, gli studenti saranno in grado, prima di tutto, di scegliere un programma che li adatti e li ispiri, ma anche di apprezzare l'esperienza e trovarla più significativa. Inoltre, le scuole dovrebbero garantire che la formazione in aula sia sufficiente prima che lo studente possa partecipare a un'esperienza di lavoro effettiva, non solo su una base di conoscenza teorica, ma anche sulla base di competenze sociali e trasversali, nonché delle abilità di occupabilità. Ciò può accadere esponendo gli studenti a una serie di attività, come visite educative e colloqui di carriera, che consentiranno loro di sviluppare tali competenze e prepararle al mercato del lavoro. Le scuole, come passo successivo, dovrebbero concentrarsi sulla creazione di un piano di apprendimento significativo che tenga conto dello studente e venga eseguito collaborando con le aziende.

Come già accennato, la creazione di forti legami tra i sistemi educativi e le società di formazione professionale è di grande importanza. L'apprendimento basato sul lavoro è normalmente suddiviso tra la classe tradizionale e il posto di lavoro e, pertanto, una stretta cooperazione tra i partecipanti delle scuole e delle aziende è fondamentale per coordinare e integrare questi due tipi di apprendimento. Una delle cose che devono essere decise riguarda l'equilibrio tra apprendimento in aula e apprendimento sul posto



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

di lavoro. Una volta deciso il pacchetto educativo e formativo, gli esperti del settore educativo dovrebbero cooperare con gli esperti aziendali per concordare chi è il più qualificato per insegnare cosa e come, al fine di fornire agli studenti un'esperienza che sia significativa e utile.

CAPITOLO 5: LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

5.1 - Fattori di valutazione

La prima domanda che emerge quando si discute della valutazione dei programmi di apprendimento basati sul lavoro è se debbano o meno essere valutati. La risposta a questa domanda dipende, ovviamente, dal tipo di programma, dalla sua durata e dai suoi obiettivi, ma in generale, se non c'è una valutazione, sarà molto difficile per le parti interessate sapere se gli obiettivi di apprendimento di il programma era soddisfatto e in quale misura. La valutazione dei programmi che fanno parte dell'istruzione e della formazione professionale fornisce un feedback fondamentale sul loro contributo al corso di formazione professionale degli studenti e sulla soddisfazione dei loro obiettivi di apprendimento e obiettivi personali. È un modo per garantire la qualità dell'esperienza e per fornire informazioni sul suo contributo alla formazione dello studente. La valutazione è ancora più importante se è previsto un riconoscimento formale per i partecipanti. Tuttavia, anche se non viene fornito un riconoscimento formale, la valutazione è essenziale, in quanto può essere utilizzata per verificare i progressi e identificare eventuali problemi che potrebbero emergere e correggerli durante l'attuazione del programma.

Come risultato di quanto sopra, è fondamentale concordare una strategia di valutazione all'inizio del programma di formazione. Questa strategia deve, naturalmente, prendere in considerazione tutte le politiche ufficiali di valutazione che si applicano alla formazione. La natura del rende i processi di valutazione meno facili da seguire a causa della natura dell'apprendimento nei programmi, che di solito ha a che fare con situazioni di vita reale e di lavoro. Tuttavia, la maggior parte dei principi che si applicano ai metodi di valutazione in classe potrebbero applicarsi anche ai programmi. Pertanto, è importante dopo aver creato un solido piano di apprendimento individuale e stabilito obiettivi di apprendimento chiaramente definiti per decidere su una strategia di valutazione della progressione. Si consiglia che questa strategia abbia la forma di riconoscimento dei risultati piuttosto che di ispezione. Solo allora i partecipanti dovrebbero impegnarsi nella valutazione con entusiasmo.

La periodicità della valutazione dipende dalla durata del programma. È vero che se la valutazione avviene troppo spesso, potrebbe creare potenziali perturbazioni per i partecipanti. D'altra parte, la valutazione periodica fornisce una migliore garanzia di qualità. Il tipo di valutazione può anche variare notevolmente a



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

seconda di ciascun programma ; può essere formale, semi-formale o informale, e può assumere la forma di test teorici o pratici, attività lavorative, progetti, diari, presentazioni, osservazioni, ecc. Un altro fattore da prendere in considerazione è chi sarà responsabile per la valutazione. Se è fatto esclusivamente dal tutor, i datori di lavoro possono ritenere di non avere autorità sul programma e gli studenti possono trovare l'esperienza troppo simile alla valutazione all'interno della scuola. Inoltre, gli studenti saranno scoraggiati dal cominciare ad auto-valutare i loro progressi. Di conseguenza, è fondamentale che i partecipanti concordino su un metodo di valutazione che funzioni per loro e aggiunga valore all'intera esperienza.

5.2 - Autovalutazione dello studente prima e dopo il WBL

Un fattore importante di qualsiasi programma è che introduce gli studenti al concetto di "autovalutazione". Dal punto di partenza dell'esperienza , in cui gli studenti devono scrivere il proprio CV e scegliere quali "strade professionali" desiderano seguire, fino alla fine del programma, quando gli studenti devono valutare il processo nel suo insieme, sono costantemente motivati a essere coinvolti nella valutazione del proprio lavoro, delle proprie conoscenze, delle proprie capacità professionali e personali e delle proprie competenze. Questo li aiuta a focalizzare la propria attenzione sul proprio apprendimento e formazione, a monitorare i loro risultati e ad individuare eventuali difficoltà che possono emergere durante il programma.

L'autovalutazione è considerata uno strumento molto prezioso e una parte necessaria della valutazione dei processi di apprendimento. Può essere utilizzato per aiutare gli studenti a riconoscere i punti di forza e di debolezza conoscendo meglio se stessi, su base educativa e professionale e per fissare obiettivi realistici per il futuro. Può aiutarli a tracciare e monitorare i propri progressi e a rivedere il proprio lavoro. Può anche fornire un prezioso feedback costante sui processi che identificano le difficoltà e sottolineano i risultati. Al fine di godere dei vantaggi di cui sopra, gli studenti dovrebbero essere guidati e gradualmente introdotti ai processi di autovalutazione con i quali di solito non hanno familiarità con la loro istruzione scolastica. Ciò li aiuterà a sviluppare una serie di importanti competenze e capacità di cui avranno sicuramente bisogno come futuri professionisti, come ad esempio impostare i propri obiettivi, valutare le proprie prestazioni con quegli obiettivi in vista e apportare miglioramenti se e quando necessario. Li aiuterà a maturare e progredire verso l'apprendimento adulto, più autodiretto.

L'autovalutazione nei programmi può inizialmente avere la forma di una valutazione preliminare delle competenze che fornirà informazioni preziose su dove gli studenti pensano di essere nel loro sviluppo di apprendimento. Questa pre-valutazione è davvero essenziale, in quanto può aiutare gli studenti a iniziare a pensare in modo critico e a formulare gli obiettivi per il futuro, tenendo presente le esperienze precedenti, gli interessi, gli obiettivi e, ovviamente, gli obiettivi di apprendimento. Durante tutto il



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

programma gli studenti possono e devono essere guidati per valutare la loro progressione, monitorando e riportando le attività lavorative in cui sono coinvolti e in che modo avanzano con loro. Ciò consentirà loro di tenere traccia e adeguare il proprio apprendimento. Infine, gli studenti dovrebbero valutare e valutare il loro corso generale nel programma una volta terminato. Questa valutazione retrospettiva può aiutarli a guardare al quadro più ampio dell'esperienza, a riconoscere ciò che hanno raggiunto e a pianificare i passi futuri.

5.3 - Revisione "peer" tra partecipanti

Come già accennato, l'autovalutazione è un processo prezioso per i programmi. Può fornire risultati ancora migliori se combinato con la valutazione "peer" (alla pari) tra i partecipanti. Nel caso di programmi educativi, i partecipanti (ovvero studenti, datori di lavoro o tutor e tutor) non sono esattamente "compagni" in quanto non sono colleghi dello stesso livello. Tuttavia, collaborano con l'obiettivo di raggiungere obiettivi comuni e, di conseguenza, sono membri della stessa squadra. Anche se hanno ruoli, responsabilità e autorità diversi, tutti i suddetti partecipanti svolgono ruoli importanti nell'implementazione del programma e del suo risultato finale, e quindi c'è bisogno di rivedere il proprio lavoro. Per garantire che tutti i partecipanti ottengano il massimo dal programma di formazione, è importante monitorare e rivedere il loro processo a intervalli regolari. Ciò assicurerà che vengano rivolte eventuali ulteriori esigenze e che venga dato ulteriore supporto ai partecipanti.

Tutti i partecipanti dovrebbero impegnarsi nella revisione, in quanto possono fornire un feedback diverso, ciascuno rivedendo le cose su un campo di applicazione diverso. Naturalmente, la valutazione del corso degli studenti è la parte più importante di questo tipo di revisione tra pari, poiché gli studenti sono i principali attori dell'intera esperienza. Oltre all'autovalutazione, gli studenti devono essere valutati dai datori di lavoro e dai loro tutor. I datori di lavoro possono fornire informazioni su come lo studente sta progredendo sul posto di lavoro e consigliare i tutor, che sono responsabili per l'intero processo, su eventuali dubbi che possano avere riguardo ai progressi dello studente. È vero che, anche se i tutor sono responsabili del programma da un punto di vista pedagogico, i datori di lavoro possono fornire preziose informazioni in quanto sono presenti sul posto di lavoro e possono seguire le attività e le azioni dello studente.

Anche se valutare gli studenti è estremamente importante, non sono gli unici a dover valutare il lavoro. Come già accennato, i datori di lavoro e i tutor svolgono un ruolo importante nell'attuazione del programma e, quindi, i loro atteggiamenti influenzano i suoi risultati. Anche il loro contributo al programma dovrebbe essere rivisto. Gli studenti devono essere in grado di fornire un feedback sulla loro collaborazione con il datore di lavoro o il tutor, il supporto che hanno ricevuto per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e, in generale, la loro esperienza sul posto di lavoro. È consigliabile che questo



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

feedback venga fornito ai tutor durante il programma, ma alla fine è assolutamente necessario. Gli studenti a quel punto avranno sperimentato il programma, e saranno adatti a dare feedback su di esso e sottolineare i suoi punti di forza e di debolezza. Questo può aiutare i tutor ad apportare modifiche per futuri programmi simili e ad aumentarne la qualità. Tutor e datori di lavoro possono anche fornire feedback reciproci, concentrandosi principalmente su come la loro comunicazione e collaborazione si sono evolute attraverso il programma e sui possibili modi per migliorare se necessario.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

CAPITOLO 6: MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

6.1 - Parametri di monitoraggio e valutazione del programma WBL

Come già accennato, per garantire un'alta qualità dei programmi, è necessario seguire da vicino le loro procedure e monitorarle con l'obiettivo di migliorarle costantemente. Obiettivi e obiettivi specifici di apprendimento, che porteranno ai risultati di apprendimento desiderati, devono essere chiariti all'inizio. Questi obiettivi insieme ai regolamenti generali forniranno la base per il monitoraggio e la valutazione dei processi. È importante che tutti i partecipanti, coinvolti nei processi di apprendimento, siano ben informati su questi obiettivi e obiettivi, siano d'accordo con loro e si impegnino a cercare di raggiungerli. È anche importante che i partecipanti siano consapevoli del monitoraggio e della valutazione dei processi e che tali processi non disturbino il flusso di lavoro del programma, ma piuttosto lo facilitino.

Monitorare e registrare attentamente l'esperienza per tutta la sua durata è il fattore più importante per la valutazione e, quindi, la garanzia della qualità. Senza il monitoraggio e la registrazione, garantire esperienze di apprendimento sicure e di alta qualità può essere complicato. Non ci sono dati per fornire feedback e, di conseguenza, il processo di valutazione può aver luogo solo dopo la fine del programma, quando è possibile valutare i risultati dell'apprendimento finale. I programmi, come parte dei programmi educativi in generale, non dovrebbero agire come "scatole nere" che hanno input specifici e producono risultati specifici dopo l'elaborazione di questi ultimi. I programmi dovrebbero essere aperti all'osservazione e alla valutazione costante, poiché hanno a che fare con situazioni di vita reale che sono obbligate ad adattarsi a seconda delle condizioni. Inoltre, l'intero concetto di esperienza non è esclusivamente mirato ai risultati dell'apprendimento. mira a fornire agli studenti opportunità di maturare, acquisire competenze trasversali, socializzare sul posto di lavoro e apprendere attraverso di esso in modi che non sono sempre tangibili in una valutazione dell'apprendimento finale.

I processi che verranno utilizzati per monitorare e valutare l'esperienza dipendono dal tipo di programma, dalla sua durata, indipendentemente dal fatto che il programma porti al riconoscimento ufficiale, ecc. I tutor responsabili dovrebbero avere la leadership e coordinare tutti questi processi sono gli esperti da un punto di vista pedagogico. Tuttavia, nessun monitoraggio o valutazione può aver luogo senza la partecipazione attiva di studenti e datori di lavoro / mentori. Per tale motivo, tali processi devono essere chiaramente definiti e devono essere semplici e facili da implementare. C'è anche bisogno di una comunicazione eccellente e di un buon clima lavorativo in cui i partecipanti siano rispettati e si sentano liberi di esprimersi. Solo allora i processi sopra menzionati si svolgeranno senza problemi e forniranno il feedback desiderato.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-037308

6.2 - Supporto e valutazione da parte del tutor

È innegabile che i tutor siano i responsabili pedagogici per qualsiasi programma. Durante il programma, dovrebbero offrire supporto a studenti e datori di lavoro / mentori. Questo supporto ha lo scopo di facilitare l'implementazione agevole delle attività, la registrazione del corso e la valutazione finale dei risultati di apprendimento e dell'esperienza in generale. Tutti i partecipanti al dovrebbero impegnarsi nel processo di valutazione. Gli insegnanti che utilizzano il loro feedback e tenendo presente la loro opinione personale, ottenuta attraverso l'osservazione e la comunicazione tattica con i partecipanti, sono responsabili della valutazione del programma e della valutazione finale e della certificazione.

Gli insegnanti dovrebbero prima di tutto aiutare gli studenti nel loro processo di autovalutazione introducendoli gradualmente a tecniche di autovalutazione prima e durante il programma. Dovrebbero fornire linee guida che aiuteranno gli studenti a capire come tenere traccia dei loro progressi di apprendimento durante il programma, come valutare il livello di raggiungimento degli obiettivi e degli obiettivi iniziali e come effettuare i movimenti di regolazione, se necessario. Gli insegnanti dovrebbero anche fornire supporto alle aziende per quanto riguarda i processi di valutazione, soprattutto se queste aziende non hanno una tradizione di formazione aziendale. Dovrebbero avere il ruolo di consulenti in grado di fornire formazione e orientamento sui criteri di valutazione e sulle tecniche di controllo della qualità.

I tutor dovrebbero anche assicurarsi che il piano di valutazione del includa una sezione in cui i partecipanti saranno in grado di rivedere e valutare reciprocamente il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e la regolare attuazione del programma in generale. Combinando tutte le informazioni di cui sopra e osservando da vicino l'esperienza, i tutor saranno in grado di fornire una valutazione sferica del programma che rivedrà l'adesione al contratto di apprendimento, i vantaggi che ne derivano per i partecipanti e infine il livello di successo di questo programma e la sua qualità

6.3 - Relazione finale dell'esperienza

Dopo la fine del programma, è importante che lo studente riveda l'esperienza e ne scriva una relazione finale. Poiché la sede principale dell'esperienza di apprendimento è il luogo di lavoro e il principale partecipante è lo studente, lui / lei può fornire una panoramica dettagliata di come l'apprendimento è stato raggiunto attraverso attività lavorative. Questo rapporto è essenziale al fine di attivare lo studente per rivedere e valutare l'esperienza nel suo complesso e realizzare i risultati e i benefici. Questo rapporto è anche essenziale per dare ai tutor e agli altri stakeholder la "vera immagine" di come lo studente ha vissuto questo programma di formazione. Può essere utilizzato a scopo di valutazione e, inoltre, lo studente può conservarlo per uso futuro nella sua cartella CV come prova e revisione dell'esperienza lavorativa.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Il rapporto dovrebbe, prima di tutto, contenere informazioni sulla società. Come accennato, il luogo di lavoro è la sede principale dell'apprendimento, e quindi il rapporto dovrebbe fornire al lettore una comprensione di esso. Gli studenti dovrebbero fornire informazioni sui principali servizi e attività lavorative dell'azienda, sulla sua cultura e sul suo flusso di lavoro. Inoltre, gli studenti dovrebbero analizzare quale fosse il tipo di programma, quali erano i suoi scopi principali e come il programma è stato implementato. Dovrebbero descrivere la loro posizione lavorativa all'interno dell'azienda e dare una comprensione di quali fossero le loro principali responsabilità, i progetti in cui sono stati coinvolti e i loro compiti lavorativi. Infine, gli studenti dovrebbero fornire una revisione dell'esperienza e analizzare i principali benefici che hanno percepito e le sfide che hanno affrontato e come pensano che questa esperienza sia stata rilevante per i loro studi e aspirazioni professionali.

Tutte le informazioni di cui sopra hanno lo scopo di consentire al lettore di comprendere come si è svolto l'apprendimento e quali sono le competenze acquisite. Per questo motivo, la relazione dovrebbe essere analitica e fornire dettagli sufficienti. Dovrebbe anche comportare prove per il lettore al fine di fornire una comprensione migliore e più sferica.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.