



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

## Diretrizes para a organização de iniciativas de aprendizagem trabalho baseado no domínio do turismo e Eno-Gastronomia

Diretrizes para formadores de EFP



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

<b>Capítulo 1: Introdução .....</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo 2: A aprendizagem baseada no trabalho: conceito e os benefícios .....</b>	<b>5</b>
2.1: O conceito de aprendizagem em serviço .....	5
2.2: Benefícios da WBL para estudantes .....	6
2.3: Benefícios da WBL para Empresas .....	7
2.4: Benefícios da WBL para escolas de EFP e Comunidades.....	8
<b>Capítulo 3: COOPERAÇÃO ENTRE ESCOLAS / EMPRESAS.....</b>	<b>9</b>
3.1: O contrato de aprendizagem entre escolas de EFP e as empresas.....	9
3.2: fatores de sucesso essenciais para garantir um WBL de alta qualidade .....	10
3.3: Desafios WBL e Riscos .....	11
<b>Capítulo 4: Gravação de WBL (por estudante).....</b>	<b>12</b>
4.1: Objectivos e resultados esperados da realização de WBL .....	12
4.2: Manter o controle de WBL: tarefas de gravação e Comunicação.....	13
4.3: Conexão WBL e em sala de aula de treinamento.....	14
<b>Capítulo 5: Avaliação entre os participantes WBL .....</b>	<b>15</b>
5.1: fatores de avaliação WBL .....	15
5.2: Estudante Auto-Avaliação Antes e Depois WBL.....	16
5.3: Review “peer” entre os participantes .....	17
<b>Capítulo 6: Monitoramento e Avaliação.....</b>	<b>18</b>
6.1: WBL acompanhamento do programa e os parâmetros de avaliação .....	18
6.2: Apoio e Avaliação de WBL pelo tutor.....	19
6.3: Relatório Final da experiência WBL.....	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-KA202-03 7308

## CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

A Economia Europeia, e, portanto, que, de todos os Estados-Membros dentro dela, depende de possuir e usar o conhecimento e as habilidades que lhe permitam ser competitivos com o resto do mundo. O mercado de trabalho europeu está se tornando cada vez mais exigente, e força de trabalho da Europa está se tornando mais qualificados e mais bem qualificado, com o passar do tempo. No entanto, dado o ritmo acelerado da inovação e novas tecnologias, bem como a falta de comunicação entre os mundos do trabalho e da educação, há preocupações de que existe uma inadequação entre as competências que os sistemas educacionais oferecem aos estudantes e aqueles exigidos pela mercado de trabalho.

Habilidades incompatibilidade como um termo refere-se aos vários desequilíbrios e incompatibilidades entre as competências disponíveis e as competências necessárias no mercado de trabalho. É verdade, que mesmo hoje em dia, apesar da ampla difusão de multimédia e Informação e Comunicação (TIC) em todos os aspetos da vida, incluindo a educação, na maioria dos países europeus os sistemas educacionais ainda são baseadas em atividades tradicionais da sala de aula. Além disso, os prestadores de educação têm pouco conhecimento e compreensão, bem como, na maioria das vezes, nenhuma experiência nas habilidades necessárias para satisfazer as expectativas dos empregadores e as exigências do mercado de trabalho.

Pesquisa 2013 da Sociedade Europeia da Eurofound indicou que “cerca de 39% dos empregadores enfrentam dificuldades no recrutamento de pessoal”, enquanto o Europeu de Competências e Empregos Pesquisa CEDEFOP indica que “um quinto dos empregados adultos da UE tem habilidades mais baixos do que o necessário ao iniciar seus trabalhos”. Estes resultados indicam as habilidades incompatibilidade no recrutamento e destacam a necessidade de preencher a lacuna entre estudos e conhecimento prático e experiência necessárias no mercado de trabalho.

Tendo em mente o acima mencionado, parece que há uma crescente necessidade de melhorar os métodos e processos de aprendizagem e conectá-los com o mundo do trabalho. Instituições europeias, políticos e de ensino e formação precisa garantir que os requisitos ocupacionais são atendidas através da educação e formação adequada. A medida em que este processo é bem-sucedido é um fator importante moldar os resultados do mercado de trabalho, o crescimento económico, a produtividade e competitividade.

Nos parágrafos seguintes, vamos focar em Educação e Formação Profissional, que diz respeito ao sector do turismo na Europa e, em particular, sobre como “aprendizagem baseada no trabalho” pode desempenhar um papel crucial. Habilidades incompatibilidade é um dos problemas fundamentais que



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

dificultam a competitividade da indústria do turismo. Competências e aptidões adquiridas pelos futuros profissionais de turismo durante a educação e a formação, muitas vezes não correspondem ao desempenho esperado e não cobrem as necessidades profissionais futuras. Ao mesmo tempo, o desemprego dos jovens na União Europeia continua a ser elevada e muitas empresas de turismo estão perdendo os melhores talentos. Como reconhecido pelos mais recentes comunicações sobre o EFP.



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

## CAPÍTULO 2: A APRENDIZAGEM BASEADA NO TRABALHO: CONCEITO E OS BENEFÍCIOS

### 2.1: O conceito de aprendizagem em serviço

O termo “aprendizagem baseada no trabalho” (WBL) é usado para descrever uma infinidade de abordagens que permitem que os alunos aprendam através do trabalho. WBL é uma parte vital da Educação e Formação Profissional (EFP), que prepara os alunos para seguir carreiras técnicas. Como parte de Educação Profissional, WBL pode ocorrer em pós-secundário, mais ou ensino superior e geralmente é oferecido por escolas ou universidades em cooperação com as empresas. Não existe uma definição única de Aprendizagem Baseada em trabalho, mas é caracterizada principalmente pela aprendizagem em contexto de trabalho, e aprender através da prática.

Através de WBL, os alunos têm a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos teóricos e aplicar as habilidades acadêmicas e técnicas que eles obtêm através da sua educação, através da participação em experiências de trabalho da vida real. O currículo da escola ou universidade está integrada dentro de ambientes de trabalho adequados, com o objectivo de dar aos estudantes trabalhar experiência e teoria da fusão com a prática. WBL visa ajudar os estudantes e indústrias, ao tentar colmatar o fosso entre aprendizagem e realmente executar tarefas de trabalho da vida real, e pela criação de atitudes positivas de trabalho e paradigmas, bem como outras habilidades empregáveis e competências.

aprendizagem baseada no trabalho pode assumir a forma de acordos formais, informais ou não formais entre escolas e empresas. As formas mais comuns de WBL são estágios, visitas de estudo de negócios, educação cooperativa, experiências empresariais, estágios, posto de trabalho, tutorias, as empresas baseadas na escola e aprendizagem serviço.

Tudo o objetivo acima para dar aos alunos a oportunidade de explorar as coisas que aprenderam na sala de aula, expondo-os ao mundo do trabalho e, assim, oferecer orientação profissional e experiência, bem como motivação e confiança. O local de trabalho, em condições adequadas, pode proporcionar um ambiente de aprendizagem valiosa como é necessário 'trazer a teoria para a vida' exposição a locais de trabalho da vida real. Além disso, os empregadores são capazes não só de entrar em contato com os estudantes e candidatos a emprego futuros, mas também para participar de seu processo de formação e ajudar a prepará-los para os desafios do local de trabalho. O Banco Mundial destaca a necessidade de 'habilidades, não apenas diplomas' (Sondergaard et al.,



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

Aprendizagem baseada no trabalho tem uma infinidade de benefícios para as partes interessadas e para a sociedade em geral. Alguns dos benefícios referem grupos específicos de partes interessadas, enquanto outros são mais gerais. Deve-se ter em mente que os resultados e os benefícios positivos ocorrem, desde que estejam reunidas certas condições. Nos parágrafos seguintes, pretendemos destacar esses benefícios e discutir essas condições.

## 2.2: Benefícios da WBL para estudantes

Como já mencionado, aprendizagem baseada no trabalho pode fornecer uma experiência de aprendizagem valiosa para estudantes de EFP. Ao permitir que os alunos para entrar no mundo do trabalho como parte de seu currículo de educação, as mudanças de ênfase de, atividades centradas no professor em sala de aula para a vida real, aprendizagem centrada no aluno. Desde que certas condições sejam atendidas e que todo o processo WBL é orientado e controlado por professores, bem como os empregadores e os mentores, os alunos podem explorar o local de trabalho como recurso de aprendizagem e adquirir habilidades duros e moles, fortalecendo perfis de trabalho o seu futuro.

Ao entrar no local de trabalho e, assim, entrar em contato com o trabalho da vida real emite os alunos podem, em primeiro lugar, aplicar o conhecimento teórico construído através de seus estudos e experimentar as suas capacidades e competências para contextos novos e diferentes. Os alunos podem usar o conhecimento e as habilidades existentes como base para a construção de novos conhecimentos e adquirir novas habilidades, o que, de fato, podem ser aplicadas imediatamente no trabalho. Isto oferece na aprendizagem contínua um lado, e por outro feedback imediato do processo para os próprios alunos. Os alunos são motivados a gerir-se e mobilizar as suas competências, as suas capacidades de resolução de problemas e sua criatividade. Além disso, os alunos através de WBL e introduzindo locais de trabalho reais pode obter uma melhor compreensão de suas futuras profissões eo que se espera deles como futuros funcionários (Darche et al., 2009),

Ao lado do conhecimento tácito, habilidades duro e estudantes de experiência de trabalho pode ganhar de WBL, outra vantagem importante é que os alunos têm a oportunidade de se familiarizar com um local de trabalho e socializar dentro dele. Isso lhes dá a oportunidade de adquirir certas habilidades sociais, competências e comportamentos que são bastante difícil de adquirir fora do mercado de trabalho. Exemplos de tais habilidades, competências e comportamentos incluem saber como agir no local de trabalho (pontualidade, responsabilidade, etc.), como se comunicar e colaborar com os outros, como planejar e desenvolver soluções para problemas, como estabelecer metas, como gerenciar a si mesmo e aos outros, como negociar, como etc. rede tais habilidades estão se tornando muito importante para o mundo do trabalho hoje, e WBL oferece uma grande oportunidade para os estudantes para adquiri-los, mesmo antes de terminar seus estudos.



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

Finalmente, WBL pode oferecer uma oportunidade de gerar benefícios para os grupos sociais mais vulneráveis, como pessoas desempregadas ou imigrantes, como em combinação com VET em sala de aula educação pode oferecer uma chance de reciclagem e facilitar a entrada para o mercado de trabalho.

### **2.3: Benefícios da WBL para Empresas**

Além de ser beneficiário para estudantes, WBL pode oferecer às empresas uma ampla gama de benefícios, bem como, dependendo, é claro, do seu tamanho e setor. Ao oferecer oportunidades para WBL, as empresas são fornecidas com a oportunidade de colaborar com as escolas, institutos e universidades e de ter um papel ativo na formação de estudantes e futuros empregados potenciais por se envolver no processo de desenvolvimento curricular. Isto dá um papel importante para as empresas na resolução do défice de competências e escassez entre o ensino ministrado eo mercado de trabalho, e melhora a sua imagem social, compartilhando sua cultura e torná-los acessíveis aos jovens.

É muito possível que as empresas terão benefícios financeiros de WBL. Em primeiro lugar, através da participação no processo educativo de potenciais futuros empregados, as empresas serão capazes de recrutar melhores e mais adequados funcionários qualificados, e, assim, precisam de menos tempo para treiná-los após o recrutamento. Na verdade, as empresas serão capazes de se familiarizar com os potenciais trabalhadores e ter uma visão sobre se os participantes possuem as características desejadas para o trabalho. Além disso, a pesquisa mostra que os empregados que tenham realizado algum tipo de treinamento em uma empresa específica são mais propensos a permanecer e trabalhar com o último, como eles sentem um senso de lealdade e compromisso e buscar mais oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Além disso, a maioria dos estudos europeus mostraram que WBL pode ter um efeito positivo na produtividade, como muitos ex-participantes WBL que foram recrutados necessários menos tempo de treinamento, tarefas de trabalho executados em uma maneira melhor e mais rápido, e já tinha sido familiarizado com o fluxo de trabalho da empresa e cultura. Além disso, novos jovens que entram na força de trabalho da empresa, mesmo que temporariamente, além de oferecer ajuda com a carga de trabalho, pode fornecer uma nova maneira de pensar, ter idéias criativas e trazem consigo novas perspectivas e habilidades especializadas, ajudando no desenvolvimento de projetos novos ou já existentes e motivar outros funcionários da empresa também.

Tem de ser mencionado que os benefícios para os empregadores podem variar de imediato a médio prazo e longo prazo, dependendo do caso. A fim de colher os benefícios potenciais de WBL, os empregadores devem estar bem conscientes de seus fatores e conteúdos e todo o processo tem de ser



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

organizada e acompanhada de perto por um ou mais membros do pessoal que possuem um conhecimento adequado sobre o assunto, em cooperação com o professor da escola. Desta forma, a empresa será capaz de orientar os participantes e todos os partidos vão usufruir dos benefícios.

## 2.4: Benefícios da WBL para escolas de EFP e Comunidades

Aprendizagem baseada no trabalho não afeta apenas os participantes imediatos, ou seja, estudantes e empregadores, mas em vez tem impacto sobre outras partes interessadas, escolas, bem como as comunidades e a sociedade em geral. A partir dos parágrafos anteriores, é evidente que as escolas de EFP têm muito a ganhar com WBL. Em primeiro lugar, as escolas são capazes de expandir, enriquecer e manter o seu currículo e suas instalações de aprendizagem até à data. Com a criação de laços fortes e assegurar uma cooperação frutuosa com empresas, escolas são capazes de fornecer educação que é mais relevante e valioso para os alunos, e também pode oferecer experiências que não pode ser adquirida nas salas de aula tradicionais. Este state-of-the-art educação prepara os alunos e conecta-los para o mundo real do trabalho, cultivando competências profissionais que são mais propensos a estar em dia com a situação atual no local de trabalho, bem como as competências gerais e bons hábitos de trabalho. Como resultado, as escolas são capazes de motivar os alunos, para oferecer melhor orientação profissional e realmente cumprir o seu propósito de uma maneira melhor, inspirando estudantes e minimizar as taxas de abandono (Hughes et al., 2001).

Como resultado de todos os benefícios acima mencionados, comunidades e sociedade em vantagens gerais de ganho de WBL, já que oferece uma grande oportunidade para melhorar e modernizar os sistemas de ensino e de criar um ambiente de colaboração e cooperação entre os prestadores de educação, mercado de trabalho, e a comunidade. Tal ambiente, que é capaz de fornecer habilidades reais e não apenas diplomas, incentiva a aprendizagem ao longo da vida, respeito e compreensão, e restaura a confiança nos sistemas de ensino de EFP, abordando escassez de competências, que pode ser prejudicial não só para os empregadores, mas as economias como um todo.

Finalmente, WBL pode ter um impacto positivo sobre as taxas de emprego, trazendo empresas e estudantes de EFP em contato e fornecendo experiência de trabalho e qualificações formais, facilitando a entrada dos participantes no mercado de trabalho. Jovens estudantes de EFP com nenhuma experiência de trabalho, desempregados, imigrantes e outros grupos sociais vulneráveis pode ser dada a oportunidade de treinar e, possivelmente, encontrar emprego através de WBL combinado com programas educacionais de EFP. Isto tem um resultado imediato na participação e inclusão social (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-KA202-03 7308

## CAPÍTULO 3: COOPERAÇÃO ENTRE ESCOLAS / EMPRESAS

### 3.1: O contrato de aprendizagem entre escolas de EFP e as empresas

Para assegurar uma implementação suave e de alta qualidade de WBL, um quadro mais amplo do que em sala de aula é necessária formação EFP. Existe uma infinidade de fatores que podem contribuir para os benefícios acima possíveis para os participantes, especialmente tendo em conta que as empresas não são prestadores de aprendizagem oficiais, como escolas e faculdades, e, portanto, eles não estão diretamente sob a lei dos governos. Por esta razão, nas sociedades ocidentais WBL formal é regido pela lei, com o objectivo de proporcionar um quadro jurídico claro e consistente para garantir resultados de alta qualidade para todos os participantes. legislação vigente é usado para salvaguardar os direitos básicos e esclarecer as responsabilidades básicas de participantes WBL atuando como um facilitador e um regulador de todo o processo. O conteúdo WBL, o caminho de aprendizagem, os objetivos, a gravação do processo,

Tendo em mente o já mencionado, é óbvio que há uma necessidade de ter algum tipo de “aprender acordo” ou “aprender contrato”, onde os participantes irão negociar e chegar a acordo sobre o curso do programa desde o início. Este contrato de aprendizagem deve cobrir todo o programa e deve ser baseada no perfil do aluno, suas necessidades de aprendizagem e objetivos pessoais, bem como a cultura e normas da empresa. Este acordo tem como objectivo satisfazer tanto as necessidades do aluno e do empregador, e garantir a sua boa colaboração com a assistência e acompanhamento do tutor.

O “acordo de aprendizagem” vai ser usado como um guia de referência para o planeamento e implementação do WBL. Deve ser assinado no momento da WBL de partida e pode ser alterado e atualizado através da duração da colocação, se necessário. Em geral, este acordo deve conter informação inicial relativa ao programa WBL; detalhes dos participantes; uma avaliação inicial das competências dos alunos em áreas específicas; os objectivos gerais do programa; os detalhes da entrega do programa, ou seja, informações sobre como o programa WBL será entregue, monitorado e avaliado na escola, bem como o local de trabalho; algumas informações sobre a empresa, termos e condições, regulamentos de saúde e segurança; o plano de acompanhamento do programa; as responsabilidades dos participantes; detalhes sobre como a avaliação vai ter lugar; e as metas de aprendizagem finalmente específicas que serão ligados a tarefas reais de trabalho. Deve ser mencionado que o “acordo de aprendizagem” WBL pode, após o fim do programa, agir como uma referência para uso futuro pelo aluno.



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

### 3.2: fatores de sucesso essenciais para garantir um WBL de alta qualidade

Como já mencionado, garantindo a alta qualidade de um programa WBL é muito mais desafiador do que garantir uma qualidade programa baseado em escola de EFP. É verdade que as estruturas e diretrizes que se aplicam a escolas de EFP nem sempre são aplicáveis sobre os programas de WBL, devido ao fato de que eles costumam se concentrar sobre o que acontece na sala de aula, que é um ambiente mais controlado, em vez de um local de trabalho em que há uma série de fatores imprevisíveis. Na sala de aula, a aprendizagem é cuidadosamente planejado e estruturado, enquanto que em um ambiente de trabalho muito do aprendizado não é planejado e sistemático; em vez disso, muitas vezes ocorre de forma aleatória através da experiência, resolução de problemas e colaboração com outros. Tendo isso em mente, é inegável que as políticas para melhorar a qualidade WBL pode ser pensado em várias maneiras, mas todas elas devem apontar para insumos de alta qualidade,

Um dos fatores mais importantes para alcançar o acima mencionado está a criar fortes vínculos entre escolas de EFP e empresas. escolas de EFP, tendo a formação pedagógica, deve garantir que os alunos são adequadamente treinados e colocados em programas correspondentes às suas habilidades, competências e objetivos, e que as empresas participantes têm funcionários que pode mentor e guia estudantes participantes através do programa. Além disso, as escolas devem assegurar que os processos funcionar sem problemas através do programa. Isto pode ser conseguido através de uma comunicação contínua com os participantes (Reportagem, aprendendo diário meta-tarefa, as formas de comunicação, etc.) e por visitas reais regulares do tutor responsável no local de trabalho. Finalmente, as escolas devem garantir que eles obtenham feedback e avaliação após o fim da aprendizagem baseada no trabalho de ambas as empresas e os alunos. Desta forma, o tutor pode ter uma imagem global de toda a experiência WBL e fazer ajustes para programas semelhantes no futuro.

Claro, é evidente que deve haver um quadro legal, a fim de não só regular WBL como um processo, mas, a fim de garantir a sua alta qualidade também. Este pode ser um desafio uma vez que as escolas e as empresas têm diferentes culturas de qualidade. Os formuladores de políticas devem ter isso em mente e tentar formar conexões entre prestadores de EFP e as empresas, destacando os benefícios que podem ser apreciadas por todos os participantes, apoiando e educando os prestadores de EFP, bem como empresas, e fornecendo mecanismos de cooperação entre eles.



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

### 3.3: Desafios WBL e Riscos

Enquanto Aprendizagem baseada no trabalho tem uma infinidade de benefícios para os participantes, bem como as comunidades, também tem alguns potenciais desafios e riscos que precisam ser mantidos em mente por aqueles que desenvolver, fornecer ou participar em programas de WBL.

Em primeiro lugar, como já mencionado, governança, regulação e financiamento de WBL são muito mais complexos do que os sistemas baseados nas escolas tradicionais. programas WBL consistem de uma forma de emprego, e como resultado estão sujeitas a regulamentação do trabalho (direito do trabalho, saúde e regulamentos de segurança, etc.). Os alunos tornam-se temporariamente empregados e empregadores assumir uma série de riscos relacionados à integração de alunos inexperientes na sua produção, bem como os riscos de saúde e segurança. Nenhum desses desafios aplica-se a formação em sala de aula. Além disso, os obstáculos às políticas de aparecer como um resultado desta cooperação complexa entre o Estado (e VET Escolas) e os empregadores. Além disso, devido ao acima mencionado e a natureza de WBL, os resultados de aprendizagem nem sempre são visíveis, mensuráveis e controláveis,

Além disso, alguns dos desafios que são encontrados em WBL são da mesma natureza, como desafios de aprendizagem baseados na escola. Um desses desafios está relacionado com a carga de trabalho e as responsabilidades dos estudantes, tendo em conta que eles ainda precisam de frequentar cursos na escola e também trabalhar. Outro desafio tem a ver com a formação e qualificações de tutores e responsáveis WBL de empresas que têm um papel crucial na entrega de aprendizagem. Tendo em mente o conceito complexo de WBL, é importante para garantir que todos os responsáveis são bem treinados e informados e estão em termos comuns, tanto quanto questões WBL estão em causa, de modo que o participante estudante não recebe mensagens conflitantes ou confusas entre a teoria ea prática. Como resultado, os processos de aprendizagem tem que ser up-to-date, a fim de refletir as práticas de trabalho atuais.

Os potenciais desafios e riscos para WBL acima mencionados têm de ser tomadas em consideração por aqueles que desenvolver, fornecer, supervisionar, mentor, mas também participar em programas WBL. A maioria desses desafios podem ser evitados ou resolvidos com políticas adequadas, planejamento minucioso e preparação, e compromisso real por todos os participantes envolvidos.



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

## CAPÍTULO 4: GRAVAÇÃO DE WBL (POR ESTUDANTE)

### 4.1: Objectivos e resultados esperados da realização de WBL

Como já foi mencionado o principal objetivo de WBL é dar aos alunos a oportunidade de combinar o aprendizado baseado na escola com experiências reais em um ambiente de trabalho real, a fim de adquirir habilidades duras e moles, bem como experiência de trabalho, e entrar em contato com as condições atuais do mercado de trabalho. É inegável que os estudantes são os protagonistas de todos os programas de WBL, como os últimos são concebidos e implementados para eles, com o objetivo de ajudá-los a desenvolver competências e um conjunto de habilidades, competências e comportamentos que são altamente relevantes para uma determinada profissão e um campo específico. Tendo isso em mente, é importante para garantir que o primeiro de todos os alunos perceber o valor de um programa WBL e que têm objectivos específicos, resultados e aspirações esperado que eles querem alcançar através dele.

É altamente essencial que os alunos estão em um local de trabalho que corresponda a seus perfis, o seu nível de conhecimentos, aptidões e competências, bem como as suas aspirações futuras da carreira e objetivos pessoais. Isso vai ajudar a certificar-se de que os estudantes permanecer motivado e está aprendendo o que eles realmente querem aprender. Também irá fornecer um melhor ajuste no mercado de trabalho, atendendo às expectativas da empresa e, como resultado, vai ajudar o aluno a adquirir confiança. Na maioria dos programas WBL a seleção normalmente é feito pelo empregador. É inegável que, para que todas as partes interessadas para desfrutar de benefícios, esta selecção tem de ser cuidadosamente executado. As empresas podem e devem ser assistidos na seleção de alunos WBL. Além disso, há uma necessidade de triagem cuidadosa pela escola de EFP, a fim de certificar-se de que os estudantes e as empresas estão bem entrosados.

escolas de EFP, além de preparar os alunos antes da experiência WBL, fornecendo oportunidades de aprendizagem apropriados e instalações, também deve ajudar os alunos a desenvolver os seus percursos de aprendizagem pessoais para Aprendizagem Baseada em Trabalho após a seleção. Tal caminho de aprendizagem, que é gratuito para CV do aluno, deve conter informações sobre pessoal, emprego e objetivos de carreira. Ele também deve conter informações sobre o que se espera do estudante em que o trabalho particular, bem como os objectivos desta colocação WBL. Desta forma os alunos podem, por um lado, expressar seus objetivos e, por outro ser informado sobre as suas responsabilidades gerais em sua nova colocação. Este caminho de aprendizagem deve ser preenchido pelos alunos, em cooperação com os seus professores e tendo em conta o local de trabalho específico, após a seleção e melhor antes do acordo de aprendizagem. Os tutores podem discutir objetivos pessoais do aluno e visa com o responsável



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

da empresa-pessoa / mentor e, tendo em conta o quadro geral do programa WBL, eles podem negociar as tarefas-projectos específicos que o aluno vai ser envolvido em, durante a WBL programa.

#### **4.2: Manter o controle de WBL: tarefas de gravação e Comunicação**

Depois de concordar sobre os objectivos e resultados esperados sobre o plano de aprendizagem e após a assinatura do contrato de aprendizagem, o próximo fator muito importante para a WBL de alta qualidade é para gravar e monitorar a implementação do programa. No contrato de aprendizagem, deve haver uma seção que destaca os meios e métodos básicos, bem como a periodicidade de gravar as tarefas / projectos em que o aluno está envolvido e os meios básicos e formas de comunicação entre os participantes. Isso permitirá que a boa execução do programa, tornando todo o processo transparente para todos os participantes e interessados.

Tendo isso em mente, os alunos devem ser responsáveis por manter o controle das tarefas de trabalho que realizam ao longo do programa. Eles devem manter um diário de trabalho onde eles vão descrever, em uma base diária ou semanal, de acordo com o que é acordado sobre o “Contrato de Estudos”, as tarefas que eles executados e que os direitos que tinham. Este sistema de pista tarefa não é para ser inspectiva mas sim que visa motivar os alunos, ajudando-os a manter o controle de suas realizações como eles progride com o programa. Deve ser preenchido pelos próprios alunos, a fim de capacitá-los para começar a auto-avaliação em uma base de trabalho, uma habilidade que será muito necessário em suas vidas de trabalho. Ele também pode implicar outras formas de documentação de trabalho, dependendo das tarefas que o aluno realiza ea natureza do programa WBL específico (por exemplo, apresentações, evidência de amostras de trabalho, etc). Ele pode ser entregue ao tutor responsável e o empregador ou o mentor do programa WBL como “prova” do progresso do aluno.

Esta prova pode e deve ser usado por professores em cooperação com os empregadores ou mentores para monitorar o curso do programa e para medir o nível de satisfação dos objetivos de aprendizagem iniciais. O sistema de gravação irá ajudá-los a se comunicar e colaborar uns com os outros, com o objetivo de dar ao aluno a melhor experiência de aprendizagem. Ele irá fornecer um feedback valioso síncrona que pode ser usado para fazer ajustes em tempo real sobre o curso do programa, se necessário. É óbvio que uma estreita comunicação e significativa entre o tutor, o empregador ou um mentor da empresa e que o aluno desempenha um papel crucial em manter elevados padrões tanto quanto a implementação de objetivos de aprendizagem está em causa.

Além de se comunicar através de diário do aluno, trabalhar provas e outras formas de comunicação que estão acordados, é altamente recomendável que os tutores devem visitar estudantes no local de trabalho. Pelo menos uma visita deve ser organizado embora seja recomendado que o tutor responsável



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

realiza visitas adicionais ao local de trabalho, sempre que adequado, a fim de garantir que a experiência de trabalho é seguro e de alta qualidade. Finalmente, recomenda-se que qualquer tipo de comunicação e contato entre os participantes é feito no oficial concordou maneiras e é mantido o arquivo, fornecendo evidências adicionais sobre o curso do programa.

### **4.3: Conexão WBL e em sala de aula de treinamento**

aprendizagem baseada no trabalho e aprendizagem em sala de aula não deve ser visto como duas atividades separadas, mas sim como duas partes complementares do mesmo pacote educacional dirigido a estudantes de EFP. Aprendizagem na escola deve proporcionar aos alunos a formação educacional e pessoal necessários para entender os aspectos práticos de suas futuras profissões. Aprender através do trabalho deve proporcionar aos alunos oportunidades para aplicar os conhecimentos teóricos em tarefas reais de trabalho da vida real e aprender de forma experimental, através da realização destas tarefas fora. Isto, mais uma vez, destaca a necessidade de ter um currículo up-to-date que será alinhada com a situação atual e as tendências do mercado de trabalho. Se isso não acontecer, os alunos estarão recebendo confundindo mensagens contraditórias e não será capaz de desfrutar dos benefícios do programa WBL.

É inegável que as escolas de EFP terá a liderança na liga os dois tipos de aprendizagem e na tomada de decisões cruciais, desde que eles têm o conhecimento e experiência pedagógica. escolas de EFP, deve, em primeiro lugar, certifique-se de que eles preparar os alunos para a próxima experiência de trabalho, oferecendo orientação profissional de alto nível e planejamento, que levará em consideração a pessoa como um aluno ao longo da vida, e vai ajudá-los a explorar seus interesses, objetivos e aspirações. Desta forma, os alunos serão capazes de, em primeiro lugar, escolher um programa que se adapte e inspira-los, mas também para apreciar a experiência e achar que é mais significativo. Além disso, as escolas devem assegurar que a in-aula de treinamento é suficiente antes que o estudante pode participar de uma experiência real local de trabalho, não só em uma base teórica de conhecimento, mas também com base em habilidades sociais e refrigerantes, bem como competências de empregabilidade. Isso pode acontecer, expondo os alunos a uma variedade de actividades, tais como visitas educacionais e palestras de carreira, que lhes permitam desenvolver tais habilidades e prepará-los para o mercado de trabalho. Escolas, como um próximo passo, deve se concentrar na criação de um plano de aprendizagem significativa que leva o aluno em consideração e é executado por meio da colaboração com empresas.



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

## CAPÍTULO 5: AVALIAÇÃO ENTRE OS PARTICIPANTES WBL

### 5.1: fatores de avaliação WBL

A primeira pergunta que surge quando se discute a avaliação dos programas de aprendizagem baseada no trabalho é se eles devem ou não ser avaliados. A resposta a esta questão depende, é claro, do tipo de programa WBL, da sua duração e dos seus objetivos, mas, em geral, se não existe uma avaliação que vai ser muito difícil para as partes interessadas para saber se ou não os objetivos de aprendizagem de o programa estavam satisfeitos e em que medida. Avaliação dos programas WBL que fazem parte da Educação e Formação Profissional fornece feedback crucial sobre a sua contribuição para o curso de formação profissional de Educação dos alunos e na satisfação de seus objetivos de aprendizagem e metas pessoais. É uma forma de garantir a qualidade da experiência WBL e para fornecer informações sobre a sua contribuição para a formação do aluno. A avaliação é ainda mais importante se houver reconhecimento formal prevista participantes. No entanto, mesmo se o reconhecimento formal não é fornecida, a avaliação é essencial, como ele pode ser usado para verificar o progresso e identificar quaisquer problemas que possam surgir e corrigi-los durante a implementação do programa.

Como resultado do acima mencionado, é fundamental chegar a acordo sobre uma estratégia de avaliação sobre o início do programa de treinamento WBL. Esta estratégia tem, naturalmente, levar em consideração quaisquer políticas de avaliação oficiais que se aplicam para o treinamento WBL. A natureza da WBL torna os processos de avaliação menos fácil de seguir, devido à natureza da aprendizagem em programas de WBL, que normalmente tem a ver com a vida real e situações de trabalho ao vivo. No entanto, a maioria dos princípios que se aplicam a métodos de avaliação em sala de aula também poderia se aplicar a programas de WBL. Assim, é importante depois de criar um plano de aprendizagem individual sólida e criação de metas de aprendizagem claramente definidos para decidir sobre uma estratégia de avaliar a progressão. É aconselhável que esta estratégia terá a forma de reconhecimento realização ao invés de inspeção.

A periodicidade da avaliação depende da duração do programa. É verdade que, se a avaliação se realiza muitas vezes, pode criar perturbação potencial para os participantes. Por outro lado, a avaliação periódica fornece garantia de melhor qualidade. O tipo de avaliação também pode variar consideravelmente dependendo de cada programa WBL; ele pode ser formal, semi-formal ou informal, e pode assumir a forma de testes teóricos ou práticos, tarefas de trabalho, projetos, diários, apresentações, observações, etc. mais um fator a ser levado em consideração é que será responsável por a avaliação. Se isso for feito exclusivamente pelo tutor, os empregadores podem sentir que eles não têm autoridade sobre o programa e os alunos podem encontrar a experiência muito similar à avaliação na escola. Além do que,



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

além do mais, alunos serão desencorajados de começar a auto-avaliar seu progresso. Como resultado, é crucial que os participantes concordam em um método de avaliação que irá trabalhar para eles e vai agregar valor a toda a experiência.

## 5.2: Estudante Auto-Avaliação Antes e Depois WBL

Um fator importante de qualquer programa de WBL é que ele apresenta aos alunos o conceito de “auto-avaliação”. Do ponto da experiência WBL, onde os alunos tem que escrever o seu CV e escolher o “estradas profissionais” que desejam seguir, até o fim do programa de partida, quando os alunos devem avaliar o processo como um todo, eles são constantemente motivados a envolver-se em avaliar o seu próprio trabalho, seu conhecimento, suas habilidades profissionais e pessoais e as suas competências. Isso os ajuda a focar sua atenção em sua própria aprendizagem e formação, para monitorar suas realizações e de detectar eventuais dificuldades que possam surgir ao longo do programa.

A auto-avaliação é considerada uma ferramenta muito valiosa e uma parte necessária da avaliação dos processos de aprendizagem. Ele pode ser usado para ajudar os alunos a reconhecer os pontos fortes e fracos por conhecer-se melhor, em uma base educacional e profissional, e para definir metas realistas para o futuro. Ele pode ajudá-los a acompanhar e monitorar seu próprio progresso e revisar seu próprio trabalho. Ele também pode fornecer feedback constante valiosas sobre processos de identificação de dificuldades e sublinhando realizações. A fim de desfrutar dos benefícios acima mencionados, os alunos devem ser orientados e gradualmente introduzido para processos de auto-avaliação com a qual eles geralmente não estão familiarizados com a sua educação escolar. Isso irá ajudá-los a desenvolver uma série de habilidades importantes e capacidades que eles certamente precisa como futuros profissionais, como a definição de seus próprios objetivos, avaliar seu próprio desempenho com esses objetivos em vista, e fazer melhorias, se e quando necessário. Ela irá ajudá-los a amadurecer e avançar para adulto, mais auto-aprendizagem.

Auto-avaliação nos programas de WBL inicialmente pode ter a forma de uma pré-avaliação das competências que irão fornecer informações valiosas sobre onde os alunos pensam que estão no seu desenvolvimento de aprendizagem. Esta pré-avaliação é realmente essencial, pois pode ajudar os alunos a começar a pensar de forma crítica e formulação de objetivos para o futuro, tendo em conta experiências anteriores, interesses, objetivos e, é claro, objetivos de aprendizagem. Ao longo do programa os alunos podem e devem ser orientados para avaliar a sua progressão, monitorando e relatando as tarefas de trabalho em que estão envolvidos e como eles avançam com eles. Isto irá permitir-lhes acompanhar e ajustar a sua própria aprendizagem. Finalmente, os alunos devem avaliar e avaliar o seu curso geral no programa WBL, uma vez que é longo.



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

### 5.3: Review “peer” entre os participantes

Como já mencionado, a auto-avaliação é um processo valioso para programas WBL. Ele pode fornecer resultados ainda melhores se combinada com a avaliação “peer” entre os participantes. No caso de programas educacionais WBL, os participantes (ou seja, estudantes, empregadores ou mentores e tutores) não são exatamente “pares” como eles não são colegas do mesmo nível. No entanto, eles colaboram com o objectivo de alcançar objetivos comuns e, como resultado, eles são membros de uma mesma equipe. Mesmo que eles têm diferentes papéis, responsabilidades e autoridade, todos os participantes WBL acima mencionados desempenham papéis importantes na implementação do programa e seu resultado final, e, portanto, há uma necessidade de rever seu trabalho. Para garantir que todos os participantes tirar o máximo proveito do programa de treinamento, é importante acompanhar e analisar o seu processo em intervalos regulares. Isto irá assegurar que quaisquer outras necessidades são abordadas e qualquer apoio adicional necessário é dado aos participantes.

Todos os participantes devem se envolver na revisão, como eles podem fornecer feedback diferentes, cada um as coisas revisão em um escopo diferente. Claro, avaliando curso dos alunos é a parte mais importante deste tipo de análise pelos pares, os alunos são as principais partes interessadas de toda a experiência. Além da auto-avaliação, os alunos precisam ser avaliadas pelos empregadores, bem como seus tutores. Os empregadores podem proporcionar uma visão sobre como o aluno está progredindo no local de trabalho e aconselhar tutores, que são responsáveis por todo o processo, sobre quaisquer preocupações que possam ter em relação ao progresso do aluno. É verdade que, mesmo que os tutores são responsáveis pelo programa de WBL a partir de um ponto de vista pedagógico,

Apesar de avaliar os alunos é extremamente importante, eles não são os únicos cujo trabalho deve ser avaliada. Como já mencionado, os empregadores e os tutores desempenham um papel importante na execução do programa e, assim, suas atitudes afetam seus resultados. A sua contribuição para o programa também deve ser revisto. Os alunos devem ser capazes de dar feedback sobre a sua colaboração com o empregador ou mentor, o apoio que recebeu para a consecução dos objetivos de aprendizagem, e em geral a sua experiência no local de trabalho. É aconselhável que este feedback ser dada a tutores durante o programa, mas é definitivamente necessário no final do mesmo. Os estudantes nesse ponto vai ter experimentado o programa, e será adequado para dar feedback sobre ele e sublinham suas forças e fraquezas. Isso pode ajudar tutores para fazer ajustes para futuros programas semelhantes e aumentar a sua qualidade. Tutores e empregadores também podem fornecer feedback para o outro, concentrando-se principalmente em como a sua comunicação e colaboração evoluiu através do programa e as possíveis formas de fazer melhor, se necessário.



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

## CAPÍTULO 6: MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

### 6.1: WBL acompanhamento do programa e os parâmetros de avaliação

Como já mencionado, a fim de garantir alta qualidade em programas de WBL, é necessário acompanhar de perto os seus procedimentos e controlo com o objectivo de melhorar constantemente. Metas e objetivos de aprendizagem específicos, o que levará a resultados de aprendizagem desejados, precisam ser esclarecidos no início. Estes objetivos, juntamente com os regulamentos WBL gerais servirão de base para o monitoramento e avaliação dos processos. É importante que todos os participantes, que estão envolvidos nos processos de aprendizagem, estão bem informados sobre estes objetivos e metas, de acordo com eles e estão empenhados em tentar alcançá-los. Também é importante que os participantes estão cientes de monitoramento e avaliação dos processos e que esses processos não perturbe o fluxo de trabalho do programa, mas sim eles facilitam isso.

Monitorando de perto e registrar a experiência WBL toda a sua duração é o fator mais importante para a avaliação e, assim, garantia de qualidade. Sem monitoramento e gravação, garantindo experiências de aprendizagem seguro e de alta qualidade pode ser complicado. Não há dados para fornecer feedback e, como resultado, o processo de avaliação só pode ter lugar após o final do programa, quando os resultados de aprendizagem finais pode ser avaliado. programas de WBL, como parte de programas de educação em geral, não deve agir como “caixas pretas” que têm entradas específicas e produzir resultados específicos após o processamento do último. programas WBL deve ser aberto para observação e avaliação constante, pois eles têm a ver com vivo situações da vida real que são obrigados a precisar de ajustes de acordo com as condições. Além disso, todo o conceito experiência WBL não é exclusivamente os resultados da aprendizagem. WBL visa proporcionar aos alunos oportunidades para amadurecer, para adquirir habilidades sociais, para socializar no local de trabalho e aprender através dele de formas que nem sempre são tangíveis em uma avaliação final aprendizagem.

Os processos que serão utilizados para monitorar e avaliar a experiência dependem do tipo do programa WBL, a sua duração, com ou sem o programa leva ao reconhecimento oficial, etc. tutores responsáveis devem ter a liderança e coordenar todos esses processos como eles são os especialistas a partir de um ponto de vista pedagógico. No entanto, nenhum monitoramento ou avaliação pode ter lugar sem a participação ativa dos alunos e empregadores / mentores. Por essa razão, esses processos devem ser claramente definidos e deve ser simples e fácil de implementar. Há também uma necessidade de uma comunicação excelente e um bom clima de trabalho onde os participantes são respeitados e se sentem



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

livres para se expressar. Só então é que os processos anteriormente referidos funcionar sem problemas e proporcionar o retorno desejado.

## 6.2: Apoio e Avaliação de WBL pelo tutor

É inegável que os tutores são os responsáveis pedagógicos para qualquer programa de WBL. Durante o programa, eles devem oferecer apoio aos estudantes e empregadores / mentores. Este apoio destina-se a facilitar a boa execução das atividades, a gravação do curso e a avaliação final dos resultados da aprendizagem e da experiência em geral. Todos os participantes WBL deve envolver-se no processo de avaliação. Os professores que utilizam os seus comentários e tendo em conta a sua opinião pessoal, obtida através da observação e comunicação tática com os participantes são responsáveis por avaliar o programa e fornecer uma avaliação final e certificação.

Os professores devem, antes de tudo ajudar os alunos no seu processo de auto-avaliação, introduzindo-os gradualmente para técnicas de auto-avaliação antes e durante o programa WBL. Eles devem fornecer orientações que ajudarão os alunos a compreender como manter o controle de seu progresso de aprendizagem durante o programa, como avaliar o nível de cumprimento das metas e objetivos iniciais e como fazer movimentos de ajuste, se necessário. Os professores devem também dar apoio às empresas na medida em que os processos de avaliação estão em causa, especialmente se essas empresas não têm uma tradição de formação na empresa. Eles devem ter o papel de conselheiros que são capazes de oferecer treinamento e orientação sobre os critérios de avaliação e técnicas de controle de qualidade.

Os tutores também deve certificar-se de que o plano de avaliação WBL incluirá uma secção onde os participantes serão capazes de analisar e avaliar uns aos outros sobre a sua contribuição para a realização dos objectivos de aprendizagem e a boa execução do programa em geral. Combinando todas as informações acima e observando de perto a experiência, tutores será capaz de fornecer uma avaliação esférica do programa que irá rever a adesão ao contrato de aprendizagem, os benefícios que surgem para os participantes e, finalmente, o nível de sucesso deste programa e sua qualidade.



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

### 6.3: Relatório Final da experiência WBL

Após o fim do programa de WBL, é importante que o aluno analisa a experiência e escreve um relatório final sobre o assunto. Como o local principal para a experiência de aprendizagem é o local de trabalho e o participante principal é o estudante, ele / ela pode fornecer uma visão detalhada de como a aprendizagem foi conseguida através de tarefas de trabalho. Este relatório é essencial para ativar o aluno para analisar e avaliar a experiência como um todo e perceber as realizações e benefícios. Este relatório também é essencial, a fim de dar tutores e quaisquer outras partes interessadas a “imagem real” de como o aluno experimentado este programa de treinamento. Ele pode ser usado para fins de avaliação e, também o estudante pode mantê-lo para uso futuro em sua pasta / seu CV como prova e revisão da experiência de trabalho.

O relatório deve, em primeiro lugar, conter informações sobre a empresa. Como mencionado, o local de trabalho é o principal local de aprendizagem e, portanto, o relatório deve fornecer ao leitor uma compreensão do mesmo. Os estudantes devem fornecer informações sobre principais serviços da empresa e as atividades de trabalho, sua cultura e fluxo de trabalho. Além disso, os alunos devem analisar o que era o tipo do programa WBL, que eram seus principais objectivos e como o programa foi implementado. Eles devem descrever o seu posto de trabalho dentro da empresa e dar uma compreensão do que foram as suas principais responsabilidades, os projetos que eles estavam envolvidos e suas tarefas de trabalho. Finalmente,

Toda a informação acima mencionada tem como objetivo permitir que o leitor a compreender como a aprendizagem ocorreu e quais são as competências adquiridas. Por essa razão, o relatório deve ser analítico e fornecer detalhes suficientes. Ele também deve implicar evidência para o leitor, a fim de fornecer uma compreensão melhor e mais esférica.



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.