



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

Linii directoare pentru organizarea inițiativelor de învățare la locul de muncă în domeniul turismului și al eno-gastronomiei

Linii directoare pentru formatorii VET



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

Capitolul 1: Introducere.....	3
Capitolul 2: Învățarea la locul de muncă: Concepte și beneficii.....	5
2.1: Conceptul de învățare la locul de muncă	5
2.2: Beneficii ale WBL pentru elevi.....	6
2.3: Beneficiile WBL pentru companii	7
2.4: Beneficiile WBL pentru școlile VET și comunități	8
Capitolul 3: Cooperarea dintre școli și companii.....	10
3.1: Acordul de învățare între școlile VET și companii	10
3.2: Principalii factori de succes pentru asigurarea unei WBL de înaltă calitate	11
3.3: Provocările WBL și riscurile	12
Capitolul 4: Înregistrarea WBL (de către elevi/studenti).....	13
4.1: Obiectivele și rezultatele așteptate ale desfășurării WBL.....	13
4.2: Urmărirea WBL: sarcini de înregistrare și comunicare.....	14
4.3: Conectarea WBL și instruirea în clasă.....	15
Capitolul 5: EVALUAREA ÎNTRE PARTICIPANȚII WBL	16
5.1: Factori de evaluare WBL.....	16
5.2: Studiul de auto-evaluare înainte și după WBL	17
5.3: Revizuirea între participanți	18
Capitolul 6: Monitorizarea și evaluarea.....	19
6.1: Parametrii de monitorizare și evaluare ai programului WBL	19
6.2: Suport și evaluare a WBL de către tutore	20
6.3: Raportul final al experienței WBL.....	21



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

CAPITOLUL 1: INTRODUCERE

Economia europeană, și deci cea a tuturor statelor membre din cadrul acesteia, depinde de posedarea și utilizarea cunoștințelor și a competențelor care îi vor permite să fie competitive cu restul lumii. Piața europeană a forței de muncă devine din ce în ce mai solicitantă, iar forța de muncă a Europei devine din ce în ce mai calificată cu trecerea timpului. Cu toate acestea, având în vedere ritmul rapid al inovării și al noilor tehnologii, precum și lipsa de comunicare între lumea muncii și educație, există preocupări că există o discrepanță între competențele pe care sistemele educaționale le oferă elevilor(studenților) și cele solicitate de piața muncii.

Abaterile de competențe ca termen se referă la diferitele dezechilibre și incompatibilități dintre competențele oferite și abilitățile necesare pe piața forței de muncă. Este adevărat că chiar și astăzi, în ciuda difuzării largi a tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) în toate aspectele vieții, inclusiv educație, în majoritatea țărilor europene, sistemele educaționale se bazează încă pe activitățile tradiționale ale clasei. În plus, furnizorii de educație au puține cunoștințe și înțelegeri, precum și, de cele mai multe ori, nici o experiență cu privire la abilitățile necesare pentru a răspunde așteptărilor angajatorilor și a cerințelor pieței forței de muncă.

Ancheta europeană a companiilor din Eurofound din 2013 a arătat că "aproximativ 39% dintre angajatori s-au confruntat cu dificultăți în recrutarea de personal", în timp ce Ancheta europeană a competențelor și locurilor de muncă Cedefop indică faptul că "o cincime din angajații adulți din UE au competențe mai mici decât este necesar atunci când își încep activitatea". Aceste rezultate indică o nepotrivire a competențelor la recrutare și evidențiază nevoia de a reduce decalajul dintre studii și cunoștințele practice și experiența necesară pe piața muncii.

Având în vedere cele menționate mai sus, se pare că există o nevoie tot mai mare de a îmbunătăți metodele și procesele de învățare și de a le conecta cu lumea muncii. Instituțiile europene, factorii de decizie și furnizorii de educație și formare trebuie să se asigure că cerințele ocupaționale sunt îndeplinite prin educație și formare adecvată. Măsura în care acest proces are succes este un factor major care determină rezultatele pieței muncii, creșterea economică, productivitatea și competitivitatea.

În paragrafele următoare, ne vom concentra pe educația și formarea profesională care se referă la sectorul turismului din Europa și, în special, la modul în care "învățarea la locul de muncă" poate juca un rol esențial în acest domeniu. Neconcordanțele în materie de competențe se numără printre problemele fundamentale care împiedică competitivitatea industriei turismului. Competențele și abilitățile dobândite



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

de viitorii profesioniști în domeniul turismului în timpul educației și formării adesea nu corespund performanțelor așteptate și nu acoperă nevoile profesionale viitoare. În același timp, rata șomajului în rândul tinerilor din Uniunea Europeană rămâne ridicată, iar multe întreprinderi din domeniul turismului dispun de cele mai bune talente. După cum se recunoaște din cele mai recente comunicări privind VET, un sistem VET care funcționează în mod corespunzător, incluzând atât învățarea la locul de muncă, cât și învățarea care nu este la locul de muncă pot aduce o contribuție importantă la dezvoltarea economică și coeziunea socială (Comisia Europeană, 2012; 2010).



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

CAPITOLUL 2: ÎNVĂȚAREA LA LOCUL DE MUNCĂ: CONCEPTE ȘI BENEFICII

2.1: Conceptul de învățare la locul de muncă

Termenul "Învățarea la locul de muncă" ("Work-based Learning" - WBL) este folosit pentru a descrie o multitudine de abordări care permit elevilor să învețe prin muncă. WBL este o parte vitală a educației și formării profesionale (VET), care pregătește elevii să urmeze carierele tehnice. Ca parte a învățământului profesional, WBL poate avea loc la studii post-secundare, superioare sau superioare și este de obicei oferită de școli sau universități în colaborare cu companii. Nu există o singură definiție a învățării bazate pe muncă, dar se caracterizează în principal prin învățarea într-un context de lucru și prin învățarea prin practică.

Prin WBL, elevilor(studenților) li se oferă posibilitatea de a pune în practică cunoștințe teoretice și de a-și aplica abilitățile academice și tehnice pe care le obțin prin educație, prin participarea la experiențele de lucru reale. Curriculumul școlar sau universitar este integrat în medii de lucru adecvate, cu scopul de a oferi elevilor(studenților) experiență de lucru și de a combina teoria cu practica. WBL își propune să ajute elevii(studenții) și industriile, încercând să depășească decalajul dintre învățare și îndeplinirea efectivă a sarcinilor de muncă din viața reală și creând atitudini și paradigme de lucru pozitive, precum și alte abilități și competențe angajabile.

Învățarea la locul de muncă poate lua forma aranjamentelor formale, informale sau non-formale între școli și companii. Cele mai obișnuite forme ale WBL sunt ucenicia, excursii de afaceri, educație de cooperare, experiențe antreprenoriale, stagii de practică, locuri de muncă, îndrumări, întreprinderi școlare și învățământ de serviciu.

Toate cele de mai sus au scopul de a oferi studenților posibilitatea de a explora lucrurile pe care le-au învățat în sala de clasă prin expunerea lor la lumea muncitoare și, prin urmare, oferirea de îndrumare și experiență în carieră, precum și motivație și încredere. Locul de muncă, în condiții adecvate, poate oferi un mediu valoros de învățare deoarece expunerea la locurile de muncă din viața reală este necesară pentru a "aduce teoria la viață". În plus, angajatorii nu numai că pot să ia legătura cu studenții și cu candidații pentru locurile de muncă viitoare, dar și să participe la procesul lor de formare și să îi ajute să-i pregătească pentru provocările de la locul de muncă. Banca Mondială subliniază necesitatea "competențelor, nu doar a diplomelor" (Sondergaard et al., 2012), iar Comisia Europeană (2010a) recomandă consolidarea multor forme de WBL ca o modalitate de a crește relevanța dintre rezultatele educației VET și nevoilor pieței muncii.



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

Învățarea pe bază de muncă are o mulțime de beneficii pentru părțile interesate implicate și pentru societate în general. Unele beneficii se referă la anumite grupuri de părți interesate, în timp ce altele sunt mai generale. Trebuie avut în vedere faptul că există rezultate pozitive și beneficii, cu condiția îndeplinirii anumitor condiții. În următoarele paragrafe, ne propunem să evidențiem aceste beneficii și să discutăm despre aceste condiții.

2.2: Beneficii ale WBL pentru elevi

După cum s-a menționat deja, învățarea bazată pe muncă poate oferi o experiență de învățare valoroasă elevilor(studenților) VET. Permițând elevilor(studenților) să intre în lumea muncii ca parte a curriculumului lor de învățământ, accentul se schimbă de la activitățile bazate pe clasă, de la profesori la învățarea centrată pe elev(student) și în viața reală. Cu condiția ca anumite condiții să fie îndeplinite și întregul proces WBL să fie mentorat și monitorizat de către profesori, precum și de angajatori și de mentori, studenții pot exploata locul de muncă ca resursă de învățare și pot dobândi abilități, consolidând profilurile de lucru viitoare.

Prin intrarea la locul de muncă și prin intrarea în contact cu problemele de muncă din viața reală, elevii pot aplica, în primul rând, cunoștințele teoretice construite prin studiile lor și își pot încerca capacitățile și competențele în contexte noi și diferite. Elevii pot folosi cunoștințele și abilitățile existente ca bază pentru construirea de noi cunoștințe și dobândirea de noi competențe, care, de fapt, pot fi aplicate imediat la locul de muncă. Aceasta oferă, pe de o parte, învățarea continuă, iar pe de altă parte, feedback-ul imediat al procesului către elevii(studenții) înșiși. Elevii sunt motivați să se administreze și să-și mobilizeze competențele, abilitățile de rezolvare a problemelor și creativitatea lor. Mai mult decât atât, elevii(studenții) prin WBL și prin accesarea unor locuri de muncă reale pot înțelege mai bine profesiile lor viitoare și ceea ce se așteaptă de la ei ca angajați viitori (Darche et al., 2009), ceea ce oferă o orientare excelentă în carieră și construiește încrederea în sine, furnizând o tranziție mai lină pentru trecerea de la școală la muncă.

Pe lângă cunoașterea tacită, abilitățile și experiența de muncă pe care elevii(studenții) le pot obține de la WBL, un alt avantaj cheie este că elevii(studenții) au șansa să se familiarizeze cu un loc de muncă și să socializeze în cadrul acestuia. Acest lucru le oferă posibilitatea de a dobândi anumite abilități, competențe și comportamente, care sunt destul de greu de obținut în afara pieței forței de muncă. Exemple de astfel de abilități, competențe și comportamente includ cunoașterea modului de a acționa la locul de muncă (punctualitate, responsabilitate etc.), cum să comunicați și să colaborați cu alții, cum să planificați și să dezvoltați soluții la probleme, cum să stabiliți obiective, cum să vă gestionați pe sine și pe alții, cum să negociați, cum să reții etc. Aceste abilități devin din ce în ce mai importante pentru lumea muncii de azi și WBL oferă o mare oportunitate pentru elevi să le dobândească chiar înainte de a-și termina studiile.



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

În cele din urmă, WBL poate oferi o oportunitate de a genera beneficii pentru grupurile sociale vulnerabile, cum ar fi indivizii șomeri sau imigranții, deoarece în combinație cu educația în învățământul preuniversitar poate oferi o șansă de recalificare și facilitarea intrării pe piața forței de muncă.

2.3: Beneficiile WBL pentru companii

Pe lângă faptul că este beneficiar pentru elevi(studenți), WBL poate oferi companiilor o gamă largă de beneficii, de asemenea, în funcție de mărimea și sectorul lor. Oferind oportunități pentru WBL, companiile au șansa de a colabora cu școlile, institutele și universitățile și de a participa activ la formarea elevilor(studenților) și potențialilor angajați prin implicarea în procesul de dezvoltare a curriculumului. Acest lucru oferă un rol important companiilor în abordarea decalajelor și a deficitelor de competențe între educația furnizată și piața muncii și îmbunătățește imaginea socială a acestora prin împărtășirea culturii și a accesului acestora la tineri.

Este foarte posibil ca firmele să beneficieze de avantaje financiare de la WBL. În primul rând, prin participarea la procesul educațional al viitorilor potențiali angajați, companiile vor putea recruta angajați calificați mai buni și mai potriviți și, prin urmare, vor avea nevoie de mai puțin timp pentru a-i instrui după recrutare. De fapt, companiile vor putea să se familiarizeze cu potențialii angajați și să aibă o perspectivă asupra faptului dacă participanții posedă caracteristicile dorite pentru acest loc de muncă. În plus, cercetările arată că angajații care au efectuat un anumit tip de formare într-o anumită companie au mai multe șanse să rămână și să lucreze cu cei din urmă, deoarece simt loialitate și angajament și caută mai multe oportunități de dezvoltare personală și profesională.

În plus, majoritatea studiilor europene au arătat că WBL poate avea un efect pozitiv asupra productivității, deoarece mulți dintre foștii participanți la WBL care au fost recrutați au necesitat mai puțin timp de formare, au îndeplinit sarcinile de lucru într-un mod mai rapid și au fost deja familiarizați cu fluxul de lucru al companiei. În plus, tinerii care intră pe piața forței de muncă chiar temporar, pe lângă faptul că oferă ajutor pentru volumul de muncă, pot oferi un nou mod de gândire, pot veni cu idei creative și pot aduce noi perspective și abilități de specialitate, din proiectele noi sau existente și motivând și alți angajați ai companiei.

Trebuie menționat faptul că beneficiile pentru angajatori pot varia de la termen imediat până la jumătatea perioadei și de lungă durată, în funcție de caz. Pentru a profita de potențialele beneficii oferite de WBL, angajatorii trebuie să fie conștienți de factorii și conținutul său, iar întregul proces trebuie organizat și monitorizat îndeaproape de unul sau mai mulți membri ai personalului care posedă cunoștințe adecvate cu privire la acest subiect, în cooperare cu profesor de școală. Astfel, compania va putea mentora participanții și toate părțile se vor bucura de avantaje.



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

2.4: Beneficiile WBL pentru școlile VET și comunități

Învățarea pe bază de muncă nu afectează numai participanții imediați, adică elevii(studenții) și angajatorii, ci are mai degrabă un impact asupra altor părți interesate, a școlilor, a comunităților și a societății în general. Din paragrafele anterioare, este evident că școlile VET au multe de câștigat de la WBL. În primul rând, școlile sunt capabile să se extindă, să-și îmbogățească și să-și păstreze curriculumul și facilitățile de învățare actualizate. Creând legături puternice și asigurând cooperarea fructuoasă cu companiile, școlile sunt capabile să furnizeze educație mai relevantă și mai valoroasă studenților și pot oferi, de asemenea, experiențe care nu pot fi obținute în cadrul sălilor de clasă tradiționale. Această educație de ultimă oră pregătește elevii(studenții) și le conectează la lumea reală a muncii, cultivând abilitățile profesionale care sunt mai susceptibile de a fi la curent cu situația actuală la locul de muncă, precum și abilitățile generale și obiceiurile de lucru bune. În consecință, școlile sunt capabile să motiveze elevii(studenții), să ofere orientări mai bune în carieră și să-și îndeplinească scopul într-un mod mai bun, inspirând elevii(studenții) și minimizând rata abandonului școlar (Hughes et al., 2001).

Ca rezultat al tuturor beneficiilor menționate mai sus, comunitățile și societatea în general câștigă avantaje din partea WBL, deoarece oferă o mare oportunitate de a ameliora și moderniza sistemele educaționale și de a crea un mediu de colaborare și cooperare între furnizorii de educație, piața forței de muncă și comunitate. Un astfel de mediu, capabil să ofere abilități actuale și nu doar diplome, încurajează învățarea pe tot parcursul vieții, respectul și înțelegerea și restabilește încrederea în sistemele educaționale VET prin abordarea lipsei de competențe care poate fi dăunătoare nu numai angajatorilor, ci economiilor în ansamblu.

În cele din urmă, WBL poate avea un impact pozitiv asupra ratelor de ocupare a forței de muncă, prin aducerea companiilor și a elevilor(studenților) VET în contact și prin oferirea de experiență de lucru și calificări oficiale, facilitând accesul participanților la piața forței de muncă. Tinerilor elevi(studenți) din domeniul VET fără experiență profesională, indivizii șomeri, imigranții și alte grupuri sociale vulnerabile pot beneficia de posibilitatea de a se antrena și, eventual, de a-și găsi un loc de muncă prin intermediul programelor educaționale WBL combinate cu programele educaționale. Acest lucru are un rezultat imediat în participarea și incluziunea socială (Berger și 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 Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308



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

CAPITOLUL 3: COOPERAREA DINTRE ȘCOLI ȘI COMPANII

3.1: Acordul de învățare între școlile VET și companii

Pentru a asigura o implementare lină și o calitate înaltă a WBL, este nevoie de un cadru mai larg decât instruirea VET în cadrul clasei. Există o mulțime de factori care pot contribui la beneficiile de mai sus pentru participanți, în special având în vedere faptul că întreprinderile nu sunt furnizori de învățământ oficial, cum ar fi școlile și colegiile și, prin urmare, nu se află direct în legea guvernelor. Din acest motiv, în societățile occidentale WBL formală este guvernat de lege, cu scopul de a oferi un cadru juridic clar și consecvent pentru a asigura rezultate de înaltă calitate pentru toți participanții. O legislație eficientă este folosită pentru a proteja drepturile fundamentale și pentru a clarifica responsabilitățile de bază ale participanților la WBL, care acționează ca facilitator și ca regulator al întregului proces. Conținutul WBL, calea de învățare, obiectivele, înregistrarea procesului, precum și evaluarea trebuie să fie convenite de către elev(student), reprezentanții săi (adică profesorul sau tutorele responsabili pentru WBL), ca precum angajatorul (Steedman, 2012).

Având în vedere cele menționate mai sus, este evident că este nevoie de un fel de "acord de învățare" sau de "contract de învățare", în cadrul căruia participanții vor negocia și vor conveni la începutul programului. Acest acord de învățare trebuie să acopere întregul program și trebuie să se bazeze pe profilul elevilor(studentilor), pe nevoile sale de învățare și pe obiectivele personale, precum și pe cultura și reglementările companiei. Acest acord vizează satisfacerea atât a nevoilor elevului, cât și a angajatorului și asigurarea unei colaborări bune a acestora cu asistența și monitorizarea tutorelui.

"Acordul de învățare" va fi folosit ca un ghid de referință pentru planificarea și implementarea WBL. Ar trebui să fie semnat la punctul de plecare al WBL și poate fi schimbat și actualizat pe durata de plasare, dacă este necesar. În general, acest acord ar trebui să conțină informații inițiale privind programul WBL; detaliile participanților; o evaluare inițială a competențelor elevului în domenii specifice; obiectivele generale ale programului; detaliile privind livrarea programului, ceea ce înseamnă informații despre modul în care programul WBL va fi livrat, monitorizat și evaluat în școală, precum și locul de muncă; câteva informații despre companie, termeni și condiții, norme de sănătate și siguranță; planul de monitorizare a programului; responsabilitățile participanților; detalii despre modul în care va avea loc evaluarea; și, în final, obiective specifice de învățare care vor fi legate de sarcinile de lucru reale. Trebuie menționat faptul că "acordul de învățare" al WBL poate, după terminarea programului, să acționeze ca o referință pentru utilizarea viitoare de către elev(student).



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

3.2: Principalii factori de succes pentru asigurarea unei WBL de înaltă calitate

După cum s-a menționat deja, asigurarea calității înalte a unui program WBL este mult mai dificilă decât asigurarea unei calități a programului școlar VET. Este adevărat că cadrele și liniile directoare care se aplică școlilor VET nu sunt întotdeauna aplicabile în programele WBL, deoarece se concentrează de obicei asupra a ceea ce se întâmplă în clasă, care este un mediu mai controlat, mai degrabă decât la un loc de muncă în care există o mulțime de factori imprevizibili. În sala de clasă, învățarea este bine planificată și structurată, în timp ce la un loc de muncă o mare parte din învățare nu este planificată sau sistematică; ci se întâmplă adesea întâmplător prin experiență, rezolvarea problemelor și colaborarea cu alții. Având în vedere acest lucru, este de necontestat că politicile de îmbunătățire a calității WBL pot fi gândite în mai multe moduri, dar toate ar trebui să vizeze intrări de calitate ridicată, procese organizate care vor putea să ducă la rezultate de înaltă calitate și, în final, pentru a stabili calitatea rezultatelor și pentru a ajusta pașii următori.

Unul dintre cei mai importanți factori pentru realizarea celor de mai sus este crearea unor legături puternice între școlile VET și companii. Școlile VET, având pregătirea pedagogică, trebuie să se asigure că elevii sunt pregătiți corespunzător și plasați în programe corespunzătoare competențelor și obiectivelor lor și că întreprinderile participante au angajați care pot mentora și orienta participanții la cursuri prin intermediul programului. În plus, școlile trebuie să se asigure că procesele funcționează fără probleme prin intermediul programului. Acest lucru se poate realiza prin comunicarea continuă cu participanții (raportarea, învățarea jurnalului țintă-sarcină, formularele de comunicare etc.) și prin vizitele regulate reale ale tutorelui responsabil la locul de muncă. În cele din urmă, școlile trebuie să se asigure că primesc feedback și evaluare după terminarea învățării la locul de muncă de la companii și studenți. În acest fel, tutorele poate avea o imagine globală a întregii experiențe WBL și poate face ajustări pentru programe similare în viitor.

Desigur, este evident că ar trebui să existe un cadru legal pentru a reglementa nu numai WBL ca pe un proces, ci și pentru a-și asigura și calitatea înaltă. Acest lucru poate fi dificil deoarece școlile și companiile au culturi de calitate diferite. Responsabilii politici ar trebui să țină seama de acest lucru și să încerce să stabilească legături între furnizorii și întreprinderile VET, evidențiind beneficiile pe care le pot avea toți participanții, sprijinind și educând furnizorii de VET și companiile și oferind mecanisme de cooperare între aceștia.



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

3.3: Provocările WBL și riscurile

În timp ce învățarea bazată pe muncă are o mulțime de beneficii atât pentru participanți, cât și pentru comunități, ea are, de asemenea, unele provocări potențiale și riscuri care trebuie luate în considerare de cei care dezvoltă, livrează sau iau parte la programele WBL.

În primul rând, după cum s-a menționat deja, guvernarea, reglementarea și finanțarea WBL sunt mult mai complexe decât sistemele tradiționale școlare. Programele WBL constituie o formă de angajare și, prin urmare, sunt supuse reglementărilor privind ocuparea forței de muncă (dreptul muncii, reglementările privind sănătatea și siguranța, etc.). Elevii devin temporar angajați, iar angajatorii își asumă o serie de riscuri legate de integrarea elevilor neexperimentați în producția lor, precum și de pericolele pentru sănătate și siguranță. Nici una dintre aceste provocări nu se aplică cursurilor în sala de clasă. În plus, obstacolele în calea politicilor apar ca urmare a acestei cooperări complexe între stat (și școlile VET) și angajatorii. Mai mult, din cauza celor menționate mai sus și a naturii WBL, rezultatele învățării nu sunt întotdeauna vizibile, măsurabile și controlabile, iar gradul în care elevii dobândesc competențe variază considerabil de la un loc de muncă la altul, în funcție de fiecare caz și de sprijinul primit.

În plus, unele dintre provocările care se regăsesc în WBL sunt de aceeași natură ca provocările de învățare la nivel de școală. O astfel de provocare este legată de volumul de muncă și de responsabilitățile elevilor (studentilor), având în vedere că aceștia încă mai au nevoie de cursuri de la școală și, de asemenea, să lucreze. O altă provocare se referă la formarea și calificarea tutorilor și responsabililor WBL din partea companiilor care au un rol crucial în furnizarea de învățare. Având în vedere conceptul complex al WBL, este important să se asigure că toți responsabilii sunt bine pregătiți și informați și sunt în termeni comuni în ceea ce privește problemele legate de WBL, astfel încât participantul elev (student) să nu primească mesaje conflictuale sau confuze între teorie și practică. Ca urmare, procesele de învățare trebuie să fie actualizate pentru a reflecta practicile actuale la locul de muncă.

Provocările și riscurile potențiale menționate mai sus pentru WBL trebuie luate în considerare de cei care dezvoltă, livrează, supraveghează, mentorează, dar și participă la programele WBL. Cele mai multe dintre aceste provocări pot fi evitate sau abordate cu politici adecvate, planificare și pregătire amănunțită și angajament real al tuturor participanților implicați.



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

CAPITOLUL 4: ÎNREGISTRAREA WBL (DE CĂTRE ELEVII/STUDENȚII)

4.1: Obiectivele și rezultatele așteptate ale desfășurării WBL

Așa cum s-a menționat deja, obiectivul principal al WBL este de a oferi elevilor(studenților) posibilitatea de a combina învățarea școlară cu experiențele reale pe un loc de muncă real pentru a dobândi abilități, precum și experiență de lucru și pentru a intra în contact cu condițiile actuale din piața muncii. Este incontestabil faptul că elevii(studenții) sunt protagoniștii tuturor programelor WBL, acestea fiind concepute și implementate pentru aceștia, cu scopul de a le ajuta să-și dezvolte expertiza și un set de competențe și comportamente care sunt foarte relevante pentru o anumită profesie și un domeniu specific. Având în vedere acest lucru, este important să se asigure că, în primul rând, elevii își dau seama de valoarea unui program WBL și că au scopuri specifice, rezultate așteptate și aspirații pe care doresc să le realizeze prin intermediul acestuia.

Este foarte important ca elevii să se afle într-un loc de muncă care să corespundă profilurilor, nivelului de cunoștințe, aptitudinilor și competențelor lor, precum și aspirațiilor lor de carieră și obiectivelor personale viitoare. Acest lucru va contribui la asigurarea faptului că elevii(studenții) rămân motivați și învață ceea ce doresc să învețe. De asemenea, va oferi o mai bună adaptare la locul de muncă, satisfăcând așteptările companiei și, în consecință, îi va ajuta pe elevii(studenții) să obțină încredere. În majoritatea programelor WBL, selecția se face în mod normal de către angajator. Este incontestabil că, pentru ca toate părțile interesate să beneficieze de beneficii, această selecție trebuie executată cu atenție. Companiile pot și ar trebui să fie asistate în selecția studenților WBL. De asemenea, este nevoie de o examinare atentă a școlii VET, pentru a se asigura că studenții și companiile sunt potrivite.

Școlile VET, pe lângă pregătirea elevilor înainte de experiența WBL prin oferirea de oportunități și facilități adecvate de învățare, ar trebui, de asemenea, să-i ajute pe elevi să își dezvolte căile de învățare personale pentru învățarea bazată pe muncă după selecție. O astfel de cale de învățare, care este complementară CV-ului elevului(studentului), ar trebui să conțină informații despre obiectivele personale, de angajare și de carieră. De asemenea, trebuie să conțină informații despre ceea ce este așteptat de la student în acea lucrare, precum și obiectivele acestei plasări WBL. În acest fel, elevii pot, pe de o parte, să-și exprime obiectivele și, pe de altă parte, să fie informați cu privire la responsabilitățile lor generale în noua lor plasare. Această cale de învățare trebuie completată de elevii(studenții) în colaborare cu profesorii lor și având în vedere locul de muncă specific, după selectarea și cel mai bine înainte de acordul de învățare. Antreprenorii pot discuta despre obiectivele și obiectivele personale ale elevului cu persoana / mentorul companiei responsabile și, având în vedere cadrul general al programului WBL, pot negocia sarcinile specifice - proiectele la care elevul(studentul) va fi implicat, în cadrul programului WBL.



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

4.2: Urmărirea WBL: sarcini de înregistrare și comunicare

După ce s-a convenit asupra obiectivelor și rezultatelor așteptate în planul de învățare și după semnarea acordului de învățare, următorul factor foarte important pentru un WBL de înaltă calitate este înregistrarea și monitorizarea implementării programului. În acordul de învățare, ar trebui să existe o secțiune care să evidențieze mijloacele și metodele de bază, precum și periodicitatea înregistrării sarcinilor / proiectelor în care este implicat elevul, mijloacele și modalitățile de bază de comunicare între participanți. Acest lucru va permite implementarea fără probleme a programului, făcând tot procesul transparent pentru toți participanții și părțile interesate.

Având în vedere acest lucru, elevii trebuie să fie responsabili pentru urmărirea sarcinilor de lucru pe care le desfășoară pe tot parcursul programului. Ei ar trebui să țină un jurnal de lucru în care vor descrie, zilnic sau săptămânal, în conformitate cu ceea ce este convenit asupra "Acordului de învățare", sarcinile pe care le-au executat și îndatoririle pe care le-au avut. Acest sistem de sarcini nu este menit să fie inspectiv, ci are ca scop motivarea elevilor, ajutându-i să urmărească realizările lor pe măsură ce progresează în cadrul programului. Ar trebui completat de către elevi înșiși pentru a le permite să înceapă autoevaluarea pe o bază de lucru, o abilitate care va fi foarte necesară în viața lor profesională. Aceasta poate implica și alte forme de documentare a muncii, în funcție de sarcinile pe care le desfășoară elevul(studentul) și de natura programului specific WBL (de ex. Prezentări, dovezi ale probelor de lucru, etc.). Acesta poate fi livrat tutorelui responsabil și angajatorului sau mentorului programului WBL ca dovadă a progresului elevilor(studentilor).

Această dovadă poate și ar trebui să fie folosită de tutori în colaborare cu angajatorii sau mentorii pentru a monitoriza cursul programului și pentru a măsura nivelul de satisfacție al obiectivelor inițiale de învățare. Sistemul de înregistrare îi va ajuta să comunice și să colaboreze între ei în scopul de a oferi elevului cea mai bună experiență de învățare. Acesta va oferi un feedback valoros sincron, care poate fi folosit pentru a face ajustări în timp real pe parcursul programului, dacă este necesar. Este evident că o comunicare strânsă și semnificativă între tutore, angajator sau mentor al companiei și elev joacă un rol crucial în menținerea unor standarde înalte în ceea ce privește implementarea obiectivelor de învățare.

Pe lângă comunicarea prin jurnalul elevilor(studentilor), dovezile de muncă și alte forme de comunicare convenite, este recomandat ca tutorii să viziteze elevii la locul de muncă. Trebuie organizată cel puțin o vizită, deși este recomandat ca tutorele responsabil să efectueze vizite suplimentare la locul de muncă, ori de câte ori este cazul, pentru a se asigura că experiența de lucru este sigură și de înaltă calitate. În cele din urmă, se recomandă ca orice fel de comunicare și contact între participanți să se facă în mod oficial convenit și să fie păstrat ca arhivă, furnizând dovezi suplimentare privind cursul programului.



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

4.3: Conectarea WBL și instruirea în clasă

Învățarea la locul de muncă și învățarea în sala de clasă nu ar trebui văzute ca două activități separate, ci mai degrabă ca două părți complementare ale aceluiași pachet educațional adresate elevilor(studenților) VET. Învățarea la școală trebuie să ofere elevilor(studenților) cunoștințele educaționale și personale necesare pentru a înțelege aspectele practice ale profesiilor lor viitoare. Învățarea prin muncă ar trebui să ofere elevilor(studenților) oportunități de a aplica cunoștințe teoretice cu privire la sarcinile reale din viața reală și să învețe din experiență prin îndeplinirea acestor sarcini. Aceasta, încă o dată, evidențiază necesitatea existenței unui curriculum actualizat care să fie aliniat la situația actuală și tendințele pieței muncii. Dacă acest lucru nu se întâmplă, elevii vor primi mesaje contradictorii confuze și nu vor putea să se bucure de beneficiile programului WBL.

Este de necontestat că școlile VET vor avea conducerea în conectarea celor două tipuri de învățare și în luarea deciziilor cruciale, cu condiția să aibă cunoștințele și experiența pedagogică. Școlile VET ar trebui, în primul rând, să se asigure că pregătesc elevii(studenții) pentru viitoarea experiență de lucru prin oferirea de orientări și planuri de carieră la nivel înalt, care să ia în considerare persoana în calitate de cursant pe tot parcursul vieții și îi vor ajuta să-și exploreze interesele, scopuri și aspirații. În acest fel, elevii vor putea, în primul rând, să aleagă un program care să îi ajute și să îi inspire, dar și să aprecieze experiența și să o considere mai semnificativă. În plus, școlile ar trebui să se asigure că formarea în cadrul clasei este suficientă pentru ca elevul să poată participa la o experiență reală la locul de muncă, nu numai pe baza cunoștințelor teoretice, ci și pe baza competențelor sociale, precum și a abilităților de angajare. Acest lucru se poate întâmpla prin expunerea elevilor la o serie de activități, cum ar fi vizite educaționale și discuții de carieră, care le vor permite să dezvolte astfel de competențe și să le pregătească pentru piața forței de muncă. Școlile, ca un pas secundar, ar trebui să se concentreze asupra creării unui plan de învățare semnificativ care să ia în considerare elevul și să fie executat prin colaborarea cu companii.



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

CAPITOLUL 5: EVALUAREA ÎNTRE PARTICIPANȚII WBL

5.1: Factori de evaluare WBL

Prima întrebare care apare atunci când se discută despre evaluarea programelor de învățare la locul de muncă este dacă acestea trebuie evaluate sau nu. Răspunsul la această întrebare depinde, bineînțeles, de tipul programului WBL, de durata și obiectivele acestuia, însă, în general, dacă nu există o evaluare, va fi foarte greu pentru părțile interesate să știe dacă obiectivele de învățare ale programului au fost satisfăcute și în ce măsură. Evaluarea programelor WBL care fac parte din educația și formarea profesională oferă feedback crucial privind contribuția lor la cursul de educație profesională al elevilor (studentilor) și la satisfacerea obiectivelor lor de învățare și a obiectivelor personale. Este o modalitate de a asigura calitatea experienței WBL și de a oferi informații despre contribuția acestuia la formarea elevului. Evaluarea este și mai importantă dacă există o recunoaștere formală pentru participanți. Cu toate acestea, chiar dacă recunoașterea oficială nu este furnizată, evaluarea este esențială, deoarece poate fi utilizată pentru a verifica progresul și pentru a identifica eventualele probleme care ar putea apărea și a le corecta în timpul implementării programului.

Ca rezultat al celor de mai sus, este esențial să se convină asupra unei strategii de evaluare la începutul programului de formare WBL. Această strategie trebuie, bineînțeles, să țină cont de politicile oficiale de evaluare care se aplică pentru formarea WBL. Natura WBL face ca procesele de evaluare să fie mai ușor de urmărit datorită naturii învățării în programele WBL, care are, de obicei, legătură cu situațiile de lucru reale și de viață. Cu toate acestea, majoritatea principiilor care se aplică metodelor de evaluare în clasă ar putea fi valabile și pentru programele WBL. Astfel, este important ca după crearea unui plan solid de învățare individuală și stabilirea unor obiective de învățare clar definite pentru a decide cu privire la o strategie de evaluare a evoluției. Se recomandă ca această strategie să aibă forma recunoașterii realizării, mai degrabă decât a unei inspecții. Numai atunci participanții trebuie să se angajeze în evaluare cu entuziasm.

Periodicitatea evaluării depinde de durata programului. Este adevărat că, dacă evaluarea are loc prea des, aceasta poate crea o posibilă perturbare a participanților. Pe de altă parte, evaluarea periodică oferă o mai bună asigurare a calității. De asemenea, tipul evaluării poate varia considerabil în funcție de fiecare program WBL; poate fi formală, semiformală sau informală și poate lua forma unor teste teoretice sau practice, sarcini de lucru, proiecte, jurnale, prezentări, observații etc. Un alt factor care trebuie luat în considerare este cel care va fi responsabil pentru evaluare. Dacă se face exclusiv de tutore, angajatorii pot simți că nu au autoritate asupra programului și elevii pot găsi experiența prea asemănătoare cu evaluarea în școală. În plus, elevii vor fi descurajați să înceapă să-și evalueze singuri progresul. Ca urmare, este



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

esențial ca participanții să convină asupra unei metode de evaluare care va funcționa pentru ei și va aduce o valoare adăugată întregii experiențe.

5.2: Studiul de auto-evaluare înainte și după WBL

Un factor valoros al oricărui program WBL este acela de a introduce elevii(studenții) la conceptul de "autoevaluare". Din punctul de plecare al experienței WBL, unde elevii(studenții) trebuie să-și scrie CV-ul și să aleagă ce "drumuri profesionale" doresc să urmeze, până la sfârșitul programului, atunci când elevii ar trebui să evalueze procesul în ansamblul său, aceștia sunt în mod constant motivați să se implice în evaluarea propriei lor activități, a cunoștințelor, a aptitudinilor profesionale și personale și a competențelor acestora. Acest lucru îi ajută să-și concentreze atenția asupra propriului proces de învățare și formare profesională, să-și monitorizeze realizările și să identifice orice dificultăți care pot apărea pe tot parcursul programului.

Autoevaluarea este considerată a fi un instrument foarte valoros și o parte necesară a evaluării proceselor de învățare. Acesta poate fi folosit pentru a ajuta elevii să identifice punctele tari și punctele slabe, să se cunoască mai bine pe o bază educațională și profesională și să stabilească obiective realiste pentru viitor. Le poate ajuta să urmărească și să monitorizeze propriul progres și să-și revizuiască propria activitate. De asemenea, poate oferi un feedback constant valabil asupra proceselor care identifică dificultăți și subliniază realizările. Pentru a beneficia de avantajele menționate mai sus, elevii ar trebui să fie ghidați și introduși treptat la procesele de autoevaluare cu care nu sunt familiarizați, de obicei, în învățământul lor școlar. Acest lucru îi va ajuta să dezvolte o serie de aptitudini și capacități importante pe care le vor avea cu siguranță ca viitori profesioniști, cum ar fi stabilirea propriilor obiective, evaluarea propriilor performanțe cu obiectivele respective și realizarea de îmbunătățiri dacă și când este nevoie. Îi va ajuta să se maturizeze și să progreseze spre învățarea adulților, mai multă învățare auto-dirijată.

Autoevaluarea în programele WBL poate avea inițial forma unei pre-evaluări a competențelor care va oferi o perspectivă valoroasă asupra locului în care elevii consideră că se află în dezvoltarea lor de învățare. Această pre-evaluare este cu adevărat esențială, deoarece poate ajuta elevii să înceapă să gândească critic și să formuleze obiective pentru viitor, având în vedere experiențele, interesele, obiectivele și, bineînțeles, obiectivele de învățare. Pe tot parcursul programului elevii pot și ar trebui să fie ghidați să-și evalueze progresul, monitorizând și raportând sarcinile de lucru în care sunt implicați și cum avansează cu ei. Acest lucru le va permite să țină evidența și să-și adapteze propria învățare. În cele din urmă, elevii ar trebui să evalueze și să-și evalueze cursul general în programul WBL odată ce acesta va fi terminat. Această evaluare retrospectivă îi poate ajuta să privească o imagine mai amplă a experienței WBL, să recunoască ceea ce au obținut și să planifice pașii viitori.



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: Revizuirea între participanți

După cum s-a menționat deja, autoevaluarea este un proces valoros pentru programele WBL. Aceasta poate oferi rezultate și mai bune dacă este combinată cu evaluarea "peer" între participanți. În cazul programelor educaționale WBL, participanții (adică elevi, angajatori sau mentori și tutori) nu sunt exact "colegi", deoarece nu sunt colegi de același nivel. Cu toate acestea, ei colaborează cu scopul de a atinge obiective comune și, prin urmare, sunt membri ai aceleiași echipe. Chiar dacă au roluri diferite, responsabilități și autoritate, toți participanții la WBL menționați joacă un rol important în implementarea programului și în rezultatul său final și, prin urmare, este necesară revizuirea activității acestora. Pentru a vă asigura că toți participanții profită la maximum de programul de instruire, este important să monitorizați și să revizuiți procesul lor la intervale regulate. Acest lucru va asigura că orice alte nevoi sunt abordate și că este nevoie de sprijin suplimentar pentru participanți.

Toți participanții trebuie să se angajeze în revizuire, deoarece pot oferi feedback diferit, fiecare examinând lucrurile într-un alt domeniu de aplicare. Desigur, evaluarea cursului elevilor este cea mai importantă parte a acestui tip de evaluări, deoarece elevii sunt părțile cheie ale întregii experiențe. Pe lângă autoevaluare, elevii trebuie să fie evaluați de către angajatori, precum și de tutori. Angajatorii pot oferi o perspectivă asupra modului în care cursantul avansează la locul de muncă și îi sfătuiesc pe tutori, responsabili de întregul proces, de orice preocupări cu privire la progresul elevului. Este adevărat că, chiar dacă tutorii sunt responsabili pentru programul WBL din punct de vedere pedagogic, angajatorii pot furniza informații valoroase, deoarece sunt prezenți la locul de muncă și pot urmări orice activități și acțiuni ale cursantului.

Chiar dacă evaluarea cursanților este extrem de importantă, ei nu sunt singurii care trebuie evaluați. După cum s-a menționat deja, angajatorii și tutorii joacă un rol important în implementarea programului și astfel atitudinile lor afectează rezultatele acestuia. Contribuția lor la program ar trebui, de asemenea, revizuită. Elevii trebuie să poată oferi feedback cu privire la colaborarea cu angajatorul sau mentorul, sprijinul pe care l-au acordat pentru atingerea obiectivelor de învățare și, în general, experiența lor la locul de muncă. Este recomandat ca acest feedback să fie oferit tutorilor în timpul programului, dar este absolut necesar la sfârșitul acestuia. Elevii de la acel moment vor fi experimentat programul și vor fi potriviți să ofere feedback și să-i sublinieze punctele forte și punctele slabe. Acest lucru îi poate ajuta pe tutori să facă ajustări pentru viitoarele programe similare și să le sporească calitatea. Tutorii și angajatorii pot, de asemenea, să ofere feedback reciproc, concentrându-se în principal asupra modului în care a evoluat comunicarea și colaborarea prin intermediul programului, precum și modalitățile posibile de îmbunătățire a situației, dacă este necesar.



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

CAPITOLUL 6: MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

6.1: Parametrii de monitorizare și evaluare ai programului WBL

Așa cum am menționat deja, pentru a asigura o calitate înaltă a programelor WBL, este necesar să urmăriți îndeaproape procedurile și să le monitorizați cu scopul de a le îmbunătăți în permanență. Obiectivele și obiectivele specifice de învățare, care vor conduce la rezultatele învățării dorite, trebuie clarificate de la început. Aceste obiective, împreună cu reglementările generale WBL, vor oferi baza pentru monitorizarea și evaluarea proceselor. Este important ca toți participanții, care sunt implicați în procesele de învățare, să fie bine informați cu privire la aceste obiective, să fie de acord cu ei și să se angajeze să încerce să le atingă. De asemenea, este important ca participanții să fie conștienți de procesul de monitorizare și evaluare și că acele procese nu deranjează fluxul de lucru al programului, ci mai degrabă îl facilitează.

Urmărirea și înregistrarea cu atenție a experienței WBL pe toată durata acesteia este cel mai important factor pentru evaluare și, prin urmare, asigurarea calității. Fără monitorizare și înregistrare, asigurarea unor experiențe de învățare sigure și de înaltă calitate poate fi dificilă. Nu există date care să ofere feedback și, prin urmare, procesul de evaluare poate avea loc numai după terminarea programului, când pot fi evaluate rezultatele finale ale învățării. Programele WBL, ca parte a programelor educaționale în general, nu ar trebui să acționeze ca "cutii negre" care au intrări specifice și produc rezultate specifice după prelucrarea acestora din urmă. Programele WBL ar trebui să fie deschise pentru observație și evaluare constantă, având în vedere situațiile în care trăiesc, în viața reală, care au nevoie de ajustări în funcție de condiții. În plus, întregul concept de experiență WBL nu vizează exclusiv rezultatele învățării. WBL își propune să ofere elevilor oportunități de a se maturiza, de a dobândi abilități, de a socializa la locul de muncă și de a învăța prin intermediul acestora în moduri care nu sunt întotdeauna tangibile într-o evaluare finală a învățării.

Procesele care vor fi utilizate pentru monitorizarea și evaluarea experienței depind de tipul programului WBL, durata acestuia, indiferent dacă programul conduce sau nu la recunoașterea oficială etc. Tutorii responsabili trebuie să aibă conducerea și să coordoneze toate aceste procese pe măsură ce sunt experții din punct de vedere pedagogic. Cu toate acestea, nici o monitorizare sau evaluare nu poate avea loc fără participarea activă a elevilor (studenților) și a angajatorilor / mentorilor. Din acest motiv, astfel de procese trebuie definite clar și trebuie să fie simple și ușor de implementat. Există, de asemenea, o nevoie de comunicare excelentă și de un climat de lucru bun în care participanții sunt respectați și se simt liberi să se exprime. Numai atunci procesele menționate mai sus se vor desfășura fără probleme și vor oferi feedbackul dorit.



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

6.2: Suport și evaluare a WBL de către tutore

Este incontestabil că tutorii sunt responsabili pedagogic pentru orice program WBL. În timpul programului, aceștia ar trebui să ofere sprijin elevilor (studentilor) și angajatorilor / mentorilor. Acest sprijin este menit să faciliteze buna desfășurare a activităților, înregistrarea cursului și evaluarea finală a rezultatelor învățării și a experienței în general. Toți participanții la WBL ar trebui să se implice în procesul de evaluare. Profesorii care folosesc feedbackul și ținând cont de opinia lor personală, obținuți prin observație și comunicarea tactică cu participanții, sunt responsabili de evaluarea programului și de evaluarea și certificarea finală.

În primul rând, profesorii ar trebui să-i ajute pe elevi în procesul de autoevaluare, introducându-le treptat în tehnicile de autoevaluare înainte și în timpul programului WBL. Acestea ar trebui să ofere orientări care să îi ajute pe elevi să înțeleagă cum să urmărească progresul lor în procesul de învățare în timpul programului, cum să evalueze nivelul de realizare al obiectivelor și obiectivelor inițiale și cum să facă mișcări de ajustare dacă este necesar. Profesorii ar trebui, de asemenea, să ofere sprijin companiilor în ceea ce privește procesele de evaluare, în special dacă acele companii nu au o tradiție de formare profesională în cadrul companiei. Acestea ar trebui să aibă rolul de consilieri capabili să furnizeze instruire și orientări privind criteriile de evaluare și tehnicile de control al calității.

Antreprenorii ar trebui să se asigure de asemenea că planul de evaluare WBL va include o secțiune în care participanții vor putea să revizuiască și să se evalueze reciproc cu privire la contribuția lor la atingerea obiectivelor de învățare și la buna implementare a programului în general. Combinând toate informațiile de mai sus și observând îndeaproape experiența, tutorii vor putea să ofere o evaluare sferică a programului care va examina aderarea la acordul de învățare, beneficiile care apar pentru participanți și, în final, nivelul de succes al acestui program și calitatea sa.



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: Raportul final al experienței WBL

După terminarea programului WBL, este important ca elevul să revadă experiența și să scrie un raport final despre acesta. Deoarece locația principală pentru experiența de învățare este locul de muncă și principalul participant este elevul, acesta poate oferi o imagine detaliată a modului în care s-a realizat învățarea prin sarcini de lucru. Acest raport este esențial pentru a activa elevul să revadă și să evalueze experiența în ansamblu și să realizeze realizările și beneficiile. Acest raport este, de asemenea, esențial pentru a oferi tutorilor și oricărei alte părți interesate "imaginea reală" a modului în care elevul a experimentat acest program de formare. Acesta poate fi utilizat în scopuri de evaluare și, de asemenea, elevul îl poate păstra pentru utilizare ulterioară în dosarul CV-ului ca dovadă și revizuire a experienței de lucru.

Raportul trebuie să conțină mai întâi informații despre companie. Așa cum s-a menționat, locul de muncă este locația principală a învățării și, prin urmare, raportul trebuie să ofere cititorului o înțelegere a acestuia. Elevii trebuie să furnizeze informații despre principalele servicii și activități de lucru, cultura și fluxul de lucru al companiei. În plus, elevii ar trebui să analizeze care a fost tipul programului WBL, care au fost principalele sale obiective și modul în care a fost implementat programul. Ei ar trebui să descrie poziția lor de muncă în interiorul companiei și să dea o înțelegere a principalelor responsabilități, a proiectelor în care au fost implicate și a sarcinilor lor de lucru. În cele din urmă, elevii ar trebui să ofere o analiză a experienței și să analizeze principalele beneficii pe care le consideră că le-au obținut și provocările cu care se confruntă și modul în care consideră că această experiență a fost relevantă pentru studiile și aspirațiile lor profesionale.

Toate informațiile menționate mai sus urmăresc să permită cititorului să înțeleagă modul în care a avut loc învățarea și care sunt competențele dobândite. Din acest motiv, raportul ar trebui să fie analitic și să furnizeze suficiente detalii. Ar trebui, de asemenea, să creeze dovezi pentru cititor, pentru a oferi o înțelegere mai bună și mai sferică.



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.