



TOUCAN

*The future of tourism
without a carbon footprint*

Guia para a validação de competências do setor do turismo

Autor: ASSERTED KNOWLEDGE | Data: 02/11/22

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Co-funded by
the European Union

NÚMERO DO PROJETO 2021-1-PL01-KA220-VET-000025053

Conteúdo

1. Introdução.....	3
1.1 Âmbito do projeto	3
1.2 Objetivo do Guia	3
1.3 Público-alvo do projeto	3
1.4 Principais conteúdos do projeto	4
2. Guia para a validação de competências do setor do turismo.....	5
2.1 Metodologia de criação e distribuição de recursos educativos abertos	5
2.2 Metodologia para facilitar a implementação e a realização da formação	6
2.3 Prática de sala de aula invertida	11
2.4 ECVET, QEQ, EQAVET: como podem ser combinados com a prestação de formação.....	12
2.5 Sistema de pontos ECVET	14
2.5.1 Princípios mais relevantes	14
2.5.2 ECVET e a validação da aprendizagem não formal e informal	14
2.5.3 Descrição dos módulos de formação utilizando o ECVET.....	14
2.5.4 Elementos dos resultados da aprendizagem	15
2.5.5 Níveis do Quadro Europeu de Qualificações.....	16
Conclusões	18
Referências	19

1. Introdução

1.1 Âmbito do projeto

O projeto TOUCAN pretende promover a aprendizagem ambiental nos estabelecimentos de ensino e formação profissional (EFP), desenvolvendo um novo currículo para a hotelaria que abordará a sustentabilidade do setor do turismo, em conformidade com as políticas ambientais europeias.

O Acordo verde europeu é a nova estratégia que tem como objetivo transformar a UE numa sociedade justa e próspera, com uma economia moderna, eficiente em termos de recursos e competitiva, com zero emissões líquidas de gases com efeito de estufa (GEE) até 2050. O projeto TOUCAN contribui para os resultados desta estratégia.

O grande número de afluxos turísticos causa uma grande carga ambiental nas comunidades locais pelo uso excessivo de plásticos de utilização única, pelo excesso de resíduos, pelos excedentes de restos de comida e pelo aumento das emissões de dióxido de carbono devido à energia utilizada para cobrir as necessidades adicionais.

O objetivo do projeto é reforçar o desenvolvimento profissional das PME e dos jovens empresários e formadores de EFP através da adoção ou melhoria das competências no domínio da aplicação do conceito de baixas emissões à realidade do setor turístico atual.

1.2 Objetivo do Guia

O objetivo do presente Guia é fornecer alguns elementos básicos para validação de competências no setor do turismo e desenvolver os benefícios e a importância da validação, da transferência e da aplicação de competências.

1.3 Público-alvo do projeto

O projeto TOUCAN forma profissionais do setor turístico para promover soluções de economia circular nas suas empresas, a fim de o tornar mais sustentável e em conformidade com os objetivos ambientais estabelecidos pela UE.

As PME podem utilizar as ferramentas criadas no projeto para as apoiar a formar os seus trabalhadores e ajudá-los a participar na aprendizagem não formal, validando as suas competências, enquanto os professores de EFP têm as ferramentas que lhes permitem realizar a validação sempre que necessário.

1.4 Principais conteúdos do projeto

Os principais conteúdos do projeto são o TOUCAN Ferramentas de autoavaliação de competência e o TOUCAN App de formação ambiental para o setor turístico, que inclui os seguintes sete módulos de formação:

- tecnologia digital para um desenvolvimento sustentável;
- poupança de energia no local de alojamento;
- introdução às competências verdes no setor turístico;
- o contributo dos agroempreendedores para a redução de emissões de carbono;
- planeamento de atividades e serviços turísticos de baixa emissão de carbono;
- o contributo dos guias e operadores turísticos para a redução de emissões de carbono;
- repensando o modelo de negócio para um desenvolvimento sustentável.

O guia constitui um recurso importante para as PME do setor do turismo, sensibilizando-as para as possibilidades de validação de aprendizagens não formais e identificando, em pormenor, os benefícios do processo de validação de competências.

O projeto TOUCAN utiliza um sistema de gestão online de disseminação e de avaliação de qualidade.

2. Guia para a validação de competências do setor do turismo

2.1 Metodologia de criação e distribuição de recursos educativos abertos

Os materiais de aprendizagem, formação e investigação, em qualquer formato, que se encontrem no domínio público ou que estejam protegidos por direitos de autor e que tenham sido lançados ao abrigo de uma licença aberta que conceda direitos de acesso, reutilização, adaptação e redistribuição gratuitos são designados Recursos Educativos Abertos (REA). As licenças que respeitam os direitos de propriedade intelectual do detentor dos direitos de autor e que concedem ao público o direito de aceder a materiais educativos são designadas por licenças abertas (UNESCO, Recursos Educativos Abertos, 2022).

Cada projeto de REA é diferente e exige uma abordagem distinta. A conceção pedagógica e/ou o estilo de formação, bem como os formandos, variam consoante o projeto, pelo que as regras básicas para a criação de materiais REA são sempre aplicáveis a cada projeto.

A fase de pré-produção do processo de criação de REA envolve a curadoria de recursos existentes que possam ser aplicáveis à adoção do REA e ao planeamento da conceção geral do projeto. Nesta fase, não serão adaptados novos conteúdos, mas deve ser preparado um esboço e documentos de gestão do projeto.

Segue-se a fase de conceção, que é a última parte do processo de planeamento antes de se começar a trabalhar nos conteúdos. Os conteúdos existentes e/ou o trabalho de *design* gráfico/visual são adaptados enquanto os esboços do projeto e os documentos de base são elaborados.

Segue-se o desenvolvimento, que é a fase principal da criação de conteúdos para os REA. Os materiais existentes são adaptados ou modificados para se enquadrarem melhor no projeto, enquanto se procede à verificação da propriedade intelectual e da acessibilidade. Algumas plataformas que podem ser úteis para esta fase são o Google Docs, o Word e o OpenOffice.

A fase final é a de publicação, que envolve a partilha e a distribuição dos conteúdos criados. São exportados e arquivados ficheiros editáveis para os formadores que pretendam editar os conteúdos.

A maioria dos recursos educativos são sobretudo ficheiros digitais antes de serem impressos. Existem muitas ferramentas que ajudam na criação e organização de conteúdos. Por exemplo, o LibreOffice Draw pode ser utilizado para produzir desde um esboço rápido a um plano complexo, fornecendo os meios para comunicar com gráficos e diagramas.

Outra forma comum de criar e/ou editar recursos educativos é criar um website ou outras plataformas. Alguns exemplos são a criação de um blogue, um site estático ou um wiki (Elder, The OER Starter Kit, 2019).

2.2 Metodologia para facilitar a implementação e a realização da formação

Deve ser seguido um processo passo-a-passo para criar um programa de formação eficaz, uma vez que as iniciativas de formação isoladas muitas vezes não conseguem atingir os objetivos organizacionais e as expectativas dos participantes. Avaliar e identificar as necessidades de formação corresponde ao primeiro passo para desenvolver um programa de formação eficaz.

O processo de avaliação das necessidades de formação irá encontrar e identificar quaisquer lacunas nas suas iniciativas de formação atuais, lacunas essas que devem ser analisadas e transformadas nos objetivos atuais da organização. É necessário colmatar a lacuna entre o desempenho/conhecimento atual e o desejado através do desenvolvimento de um programa de formação que tenha objetivos claros no seu núcleo.

A criação de um plano de ação abrangente que inclua teorias de aprendizagem, conceção pedagógica, conteúdos e elementos de formação é muito importante, mas o nível de formação e os estilos de aprendizagem dos participantes também têm de ser considerados. É na implementação destas iniciativas que se materializa este processo.

As organizações têm de decidir se a formação será ministrada internamente ou coordenada externamente e devem ser considerados os objetivos de envolvimento dos trabalhadores e os indicadores de desempenho (KPI) de aprendizagem, bem como planear minuciosamente um calendário de atividades de formação e quaisquer recursos relacionados.

A monitorização do progresso dos participantes garante que o programa criado é realmente eficaz e cativante. Se o programa de formação for continuamente monitorizado, pode ser avaliado para determinar se foi bem-sucedido e se atingiu os objetivos da formação. O *feedback* deve ser obtido e considerado para determinar a eficácia do programa e do instrutor, bem como a aquisição de conhecimentos ou competências. Se as expectativas não estiverem a ser cumpridas, o programa de formação ou o plano de ação podem ser revistos ou reavaliados (Explorance, 5 Steps to Creating Effective Training Programs, 2021).

Existem muitos tipos de métodos de formação, sendo cada um deles adequado a diferentes situações e categorias. A formação orientada por um formador é o tipo tradicional de formação dos trabalhadores, em que um professor ou formador apresenta os materiais. Trata-se de um método altamente eficaz para tópicos complexos, uma vez que as perguntas podem ser respondidas diretamente e também permite que instrutores altamente qualificados correspondam ao nível de formação e ao estilo dos formandos presentes na sala. Uma das principais desvantagens deste método de implementação é o custo e o tempo que requer. Outro método muito popular é o *e-Learning*, que se baseia em vídeos, testes e cursos online especialmente

concebidos para a formação. É também um dos tipos de formação mais fáceis de implementar em grupos de maior dimensão, mantendo os formandos envolvidos. A formação prática inclui qualquer formação experimental que se concentre principalmente nas necessidades individuais do aluno. A formação em formato de palestra pode ser importante para transmitir grandes quantidades de informação a um elevado número de formandos e é um recurso inestimável para comunicar rapidamente a informação necessária. Finalmente, alguns tópicos de formação são facilmente acessíveis através de leituras obrigatórias, tais como estudos de caso. Este método é considerado ótimo para tópicos específicos, mas os tópicos mais complexos exigirão provavelmente tipos de formação mais avançados (Corey Bleich, Os 10 principais tipos de métodos de formação dos trabalhadores, 2022).

Todo o processo de FORMAÇÃO foi concebido com base num quadro metodológico, cuja filosofia é descrita nas secções seguintes. A ilustração seguinte dá uma visão geral de alto nível, definindo os processos de formação.

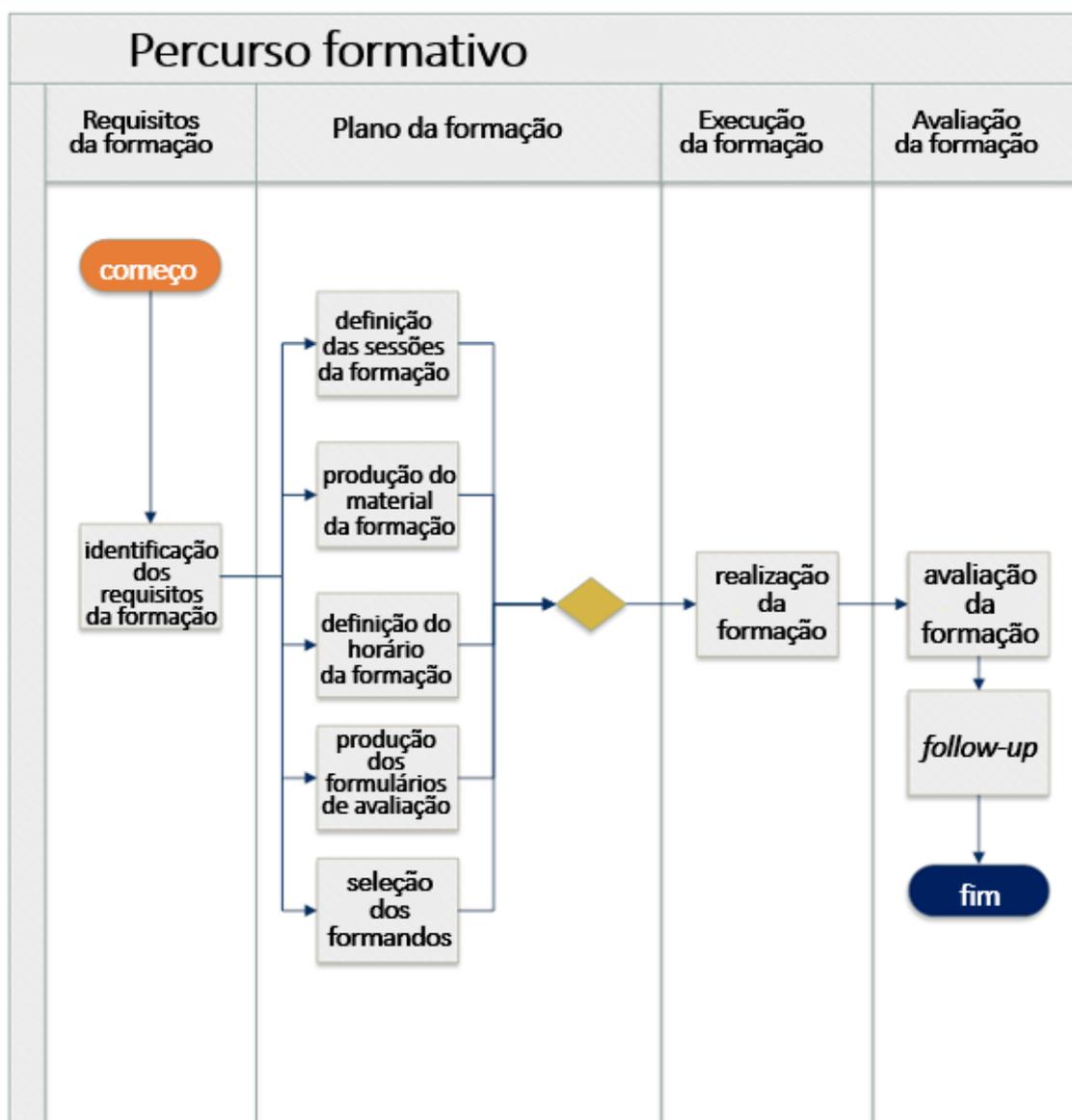


Figura 1: Quadro metodológico

Requisitos de formação



Figura 2: Requisitos de formação

A primeira tarefa a ser executada é a definição/identificação dos requisitos da formação, através da análise do âmbito da formação e do perfil do público-alvo. De referir que os requisitos de formação serão definidos no contexto da gestão de competências ou de atividades de melhoria contínua.

Recomenda-se a realização de um inquérito como método de identificação das necessidades de formação.

Plano da Formação

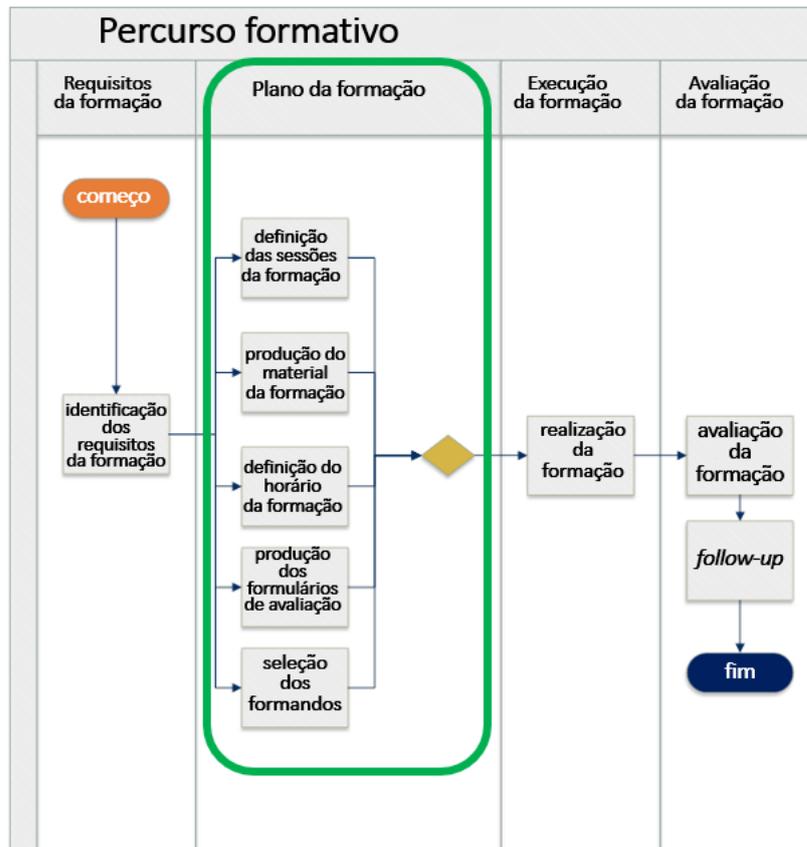


Figura 3: Plano de formação

O plano da formação engloba as seguintes tarefas:

- definição das sessões de formação: definir os objetivos de cada sessão, a agenda, o tipo de atividades e quaisquer requisitos especiais de hardware/infraestrutura (por exemplo, equipamento especializado, licenças, etc.);
- produção do material da formação;
- definição do calendário: definição das faixas horárias e a afetação dos recursos humanos e dos custos financeiros;
- produção dos formulários de avaliação;
- seleção dos formandos: deve conter a definição de critérios e a identificação e seleção dos participantes.

Em resumo, com base nas necessidades, será elaborado um plano de formação que incluirá:

- a possibilidade de ser efetuada formação prática ou testes;
- a produção de material de formação e documentação associada;
- a especificação dos cenários que serão utilizados;
- um calendário de formação;
- formulário(s) de avaliação da formação a utilizar no contexto das atividades de avaliação da formação.

Execução da formação



Figura 4: Execução da formação

Os cursos de formação serão realizados de acordo com o plano de formação. Serão conduzidos de forma a permitir que os formandos participem ativamente no curso, coloquem as suas questões e manifestem as suas preferências relativamente aos tópicos em que gostariam de ter formação. Poderá ainda ser efetuada formação prática ou testes ao ambiente de referência. Adicionalmente, cada formando executará os cenários pré-definidos no simulador.

Avaliação da formação

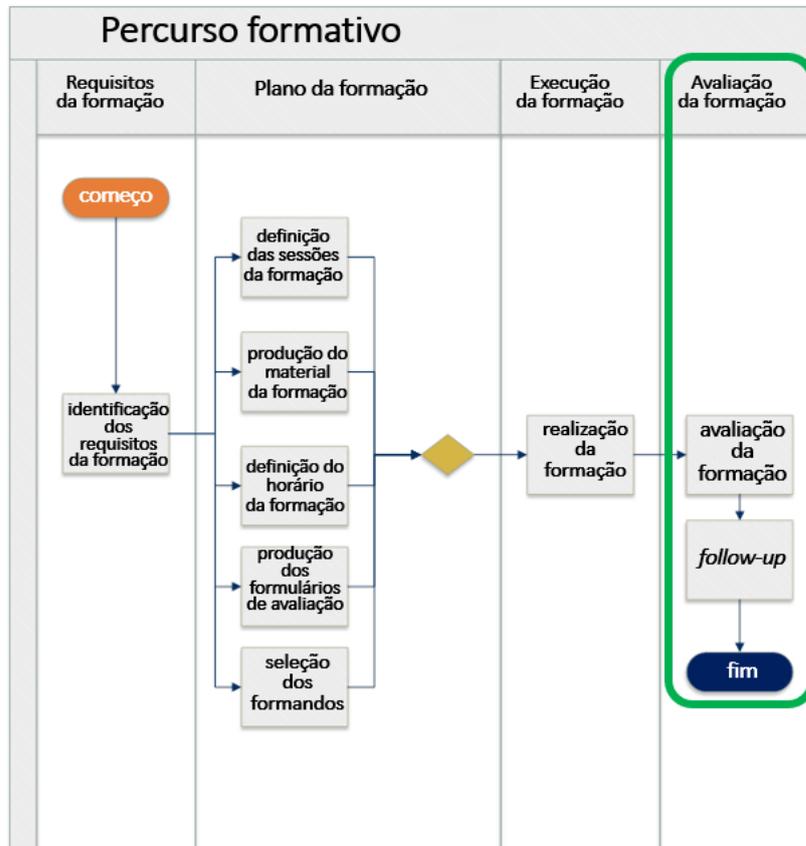


Figura 5: Avaliação da formação

No final de cada formação, cada formando será convidado a preencher o formulário de avaliação, com o objetivo de obter informações sobre a sua confiança nas competências obtidas através da formação realizada.

Para além disso, são avaliados os resultados dos testes. As respostas dadas nos formulários de avaliação, quando processadas, juntamente com os resultados da avaliação, podem resultar na definição de requisitos de formação adicional a satisfazer através de cursos adicionais ou de sessões de formação prática.

2.3 Prática de sala de aula invertida

A sala de aula invertida aborda métodos de aprendizagem que colocam a aprendizagem do conteúdo formativo fora do tempo de aula, permitindo ao formador mais tempo para interagir e trabalhar com os formandos. Os formandos adquirem os conhecimentos necessários antes da formação e os formadores orientam-os para clarificarem e aplicarem ativamente esses conhecimentos durante a formação.

Uma prática de sala de aula invertida muito comum é a apresentação do conteúdo do curso sob a forma de tutoriais interativos, de minipalestras em *screencast*, de *clips* de áudio e de leituras e artigos de manuais tradicionais. Os formandos revêm este

conteúdo fora da sala de aula para se prepararem para as atividades de aprendizagem na sala de aula.

A principal vantagem da sala de aula invertida é a utilização do valioso tempo de aula no apoio a um nível mais profundo de compreensão através de atividades de aprendizagem ativa. Desta forma, a aprendizagem é menos sobre a cobertura de conteúdos e mais sobre a construção de uma compreensão mais profunda através da análise, aplicação e resolução de problemas. Nestes cenários, a tecnologia pode desempenhar um papel muito importante. Os conteúdos da sala de aula invertida podem ser interativos, tais como vídeos ou tutoriais adaptados às necessidades do programa de formação.

A prática de sala de aula invertida permite que o formador, numa primeira fase, forneça aos formandos conteúdos de formação, tais como vídeos, artigos de texto, conteúdos gamificados e tutoriais que os formandos analisam por si próprios.

Numa segunda fase, os formandos trabalham em atividades na sala de aula para obter uma compreensão mais profunda dos conceitos, obter esclarecimentos e aplicar os conhecimentos, enquanto o formador orienta e apoia as atividades dos formandos, o que permite o *feedback* imediato e um ganho de tempo considerável.

É muito importante ter em mente que os formandos precisam de se apropriar da sua aprendizagem em vez de serem recetores passivos de conteúdos, para que possam ser participantes empenhados em atividades que exijam a aplicação de conhecimentos ou um nível mais profundo de domínio de conceitos.

2.4 ECVET, QEQ, EQAVET: como podem ser combinados com a prestação de formação

O Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais (ECVET) é um dos instrumentos da UE que ajuda a transferir, reconhecer e acumular resultados de aprendizagem, a obter uma qualificação ou a participar na aprendizagem ao longo da vida.

Permite a aquisição e acumulação de unidades de resultados de aprendizagem, o que possibilita a aquisição de qualificações ao ritmo do formando em contextos formais, não formais e informais, no seu próprio país ou no estrangeiro.

Fornecer um quadro de referência que traz mobilidade aos formandos e portabilidade às suas qualificações, estabelecendo princípios básicos e especificações técnicas, recorrendo para esse efeito à legislação e à regulamentação nacional e europeia. Aplica-se igualmente às qualificações do EFP a todos os níveis do quadro europeu de qualificações.

O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) foi desenvolvido pela UE para tornar as qualificações nacionais mais fáceis de compreender e mais comparáveis. O seu objetivo é apoiar a mobilidade transfronteiriça de formandos e trabalhadores na UE e promover a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento profissional em toda a Europa. Foi concebido como um quadro de oito níveis, baseado nos resultados de aprendizagem, para todos os tipos de qualificações e serve de ferramenta de tradução

entre os diferentes quadros nacionais de qualificações. Tem como propósito resolver questões relacionadas com a transparência, a comparabilidade e a portabilidade das qualificações dos cidadãos e permite comparar as qualificações de diferentes países e instituições. A utilização de resultados de aprendizagem torna claro o que uma pessoa realmente sabe e é capaz de fazer. O nível aumenta consoante o nível de proficiência, sendo o nível 1 o mais baixo e o 8 o mais elevado.

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissional (EQAVET) resultou da recomendação de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho e pretende ser um quadro europeu de apoio à garantia da qualidade do ensino e da formação profissionais em toda a Europa.

Inclui o planeamento, a implementação, a avaliação e a análise/revisão e uma seleção de descritores e indicadores aplicáveis à gestão da qualidade, tanto a nível do sistema de EFP como dos prestadores de EFP.

Não prescreve, de facto, um sistema ou uma abordagem específica de garantia da qualidade, mas fornece um quadro de princípios comuns, descritores indicativos e indicadores que podem ajudar a avaliar e a melhorar a qualidade dos sistemas e disposições de EFP. Pode ser utilizado para apoiar a garantia da qualidade da aprendizagem, dos prestadores de EFP dos setores público e privado e das qualificações de EFP em todos os níveis do QEQ.

Pode ser aplicado à aprendizagem não formal e informal, facilitando o desenvolvimento de percursos flexíveis e individualizados, bem como ao reconhecimento dos resultados de aprendizagem obtidos através da aprendizagem não formal e informal.

Para aplicar o EQAVET aos resultados de aprendizagem obtidos num contexto de aprendizagem não formal e informal ou fora do quadro de um memorando de entendimento, a instituição competente com poderes para atribuir qualificações ou unidades ou para conceder créditos, deve estabelecer procedimentos e mecanismos para a identificação, validação e reconhecimento desses resultados de aprendizagem através da atribuição das unidades correspondentes e dos pontos ECVET associados.

O QEQ tem sido fundamental para o desenvolvimento de quadros nacionais de qualificações abrangentes, baseados nos resultados de aprendizagem. Todos os países que se comprometeram com o QEQ consideram que esses quadros nacionais são necessários para tornar as suas qualificações comparáveis entre setores e países. O sistema de nivelamento do QEQ pode desempenhar um papel muito importante se for combinado com as atividades de formação adequadas, uma vez que pode ajudar a tornar as qualificações mais legíveis e compreensíveis em todos os países e sistemas.

O EQAVET pode ser facilmente combinado com atividades de formação, uma vez que é utilizado para apoiar a garantia de qualidade de diferentes tipos de aprendizagem, tais como a aprendizagem formativa, a aprendizagem em contexto laboral, a aprendizagem em regime de alternância, a aprendizagem formal, informal e não formal.

2.5 Sistema de pontos ECVET

2.5.1 Princípios mais relevantes

O ECVET permite que os formandos tenham um maior controlo sobre as suas experiências de aprendizagem e motiva-os a deslocarem-se entre diferentes países e/ou contextos de aprendizagem. Este sistema tem por objetivo facilitar a validação, o reconhecimento e a acumulação de conhecimentos e competências relacionados com o trabalho adquiridos durante uma experiência de aprendizagem. Estabelece que esta experiência contribui para as qualificações profissionais.

O ECVET tem por objetivo fornecer um quadro técnico comum que estabeleça a compatibilidade entre os diferentes sistemas de EFP dos países europeus. Este quadro inclui os processos de avaliação, transferência, acumulação e reconhecimento.

No que diz respeito à flexibilidade no ECVET, os resultados de aprendizagem são avaliados e validados para que os créditos possam ser transferidos de um sistema de qualificação ou de um percurso de aprendizagem para outro. Por conseguinte, os formandos podem acumular os resultados de aprendizagem de uma determinada qualificação ao longo do tempo, em diferentes países ou contextos de aprendizagem.

O sistema também permite a possibilidade de desenvolver referências comuns para as qualificações de EFP e é totalmente compatível com o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS).

2.5.2 ECVET e a validação da aprendizagem não formal e informal

Vários países europeus sentem a necessidade de explorar e reconhecer plenamente os conhecimentos, aptidões e atitudes dos indivíduos, incluindo os que não são adquiridos apenas nas escolas, universidades ou outras instituições de aprendizagem formal. O reconhecimento de todas as formas de aprendizagem é, por conseguinte, uma prioridade da ação da UE em matéria de educação e formação.

A aprendizagem que ocorre nos sistemas formais de formação é tradicionalmente a mais reconhecida pelo mercado de trabalho e pelas sociedades da UE em geral. Porém, recentemente, tem-se vindo a dar uma atenção crescente à importância da aprendizagem em contextos não formais e informais. São necessárias novas abordagens para identificar, avaliar e validar estas experiências de aprendizagem "invisíveis" num contexto das qualificações comumente reconhecidas.

2.5.3 Descrição dos módulos de formação utilizando o ECVET

Os módulos devem ser definidos em termos comumente compreensíveis e os conhecimentos, as aptidões e as atitudes devem ser incluídos em relação aos resultados

de aprendizagem a alcançar após a conclusão da formação. As especificações dos módulos de formação devem incluir:

- título genérico;
- título da qualificação relacionada com o módulo;
- referência ao nível do QEQ;
- resultados da aprendizagem;
- processo de avaliação e critérios para alcançar os resultados de aprendizagem;
- pontos ECVET atribuídos.

2.5.4 Elementos dos resultados da aprendizagem

Com base na Taxonomia de Bloom para a definição do processo de aprendizagem, os três domínios diferentes de aprendizagem ligados aos resultados de aprendizagem do QEQ são:

- o domínio cognitivo ou os conhecimentos;
- o domínio psicomotor ou as aptidões;
- o domínio afetivo ou as atitudes.

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	ATITUDES
Selecionar, reconhecer, mencionar, identificar, nomear, relacionar, definir, localizar, etc.	Explicar, conceber, expressar, interpretar, distinguir, classificar, priorizar, analisar, julgar, relacionar, etc.	Testar, comentar, debater, medir, refletir, utilizar, resolver, produzir, criar, organizar, adaptar, liderar, etc.

Para definir e redigir os resultados da aprendizagem da forma mais compreensível e adequada, devem ser considerados os seguintes princípios:

- utilizar verbos que descrevem ações mensuráveis ou observáveis: por exemplo, explicar, representar, aplicar, analisar ou desenvolver;
- especificar e contextualizar os resultados de aprendizagem: é essencial dar uma indicação sobre a que se referem as competências dos formandos e sobre o tipo de desempenho em causa;
- evitar formulações vagas e abertas: os resultados da aprendizagem devem ser descritos de forma breve e precisa, devendo evitar-se frases complexas. Deve ser utilizada, na medida do possível, uma terminologia clara, simples e inequívoca;
- descrever as exigências mínimas para alcançar/validar os resultados de aprendizagem: devem ser enumerados todos os resultados de aprendizagem necessários para cumprir as tarefas de uma atividade profissional;
- descrever, de forma compreensível, o nível de qualificação/competência: as formulações, em particular os verbos e os adjetivos, devem refletir o nível de qualificação/competência de uma unidade de resultados de aprendizagem.

Os critérios de avaliação devem ser concebidos para cada módulo de formação e relacionados com a qualificação “Os critérios de avaliação são geralmente concebidos para serem mais específicos do que os resultados de aprendizagem

pretendidos de uma qualificação e (mesmo) de um módulo" (Cedefop 2017, p.57)¹. Os critérios de avaliação serão definidos pelo TOUCAN Ferramentas de autoavaliação de competências.

2.5.5 Níveis do Quadro Europeu de Qualificações

A UE criou o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) enquanto recurso de referência que simplifica a compreensão e comparação das qualificações nacionais.

O QEQ compreende oito níveis baseados em resultados de aprendizagem, abrange todos os tipos de qualificações e tem como objetivo facilitar a mobilidade dos formandos e dos trabalhadores, estimulando a aprendizagem contínua e o desenvolvimento profissional na Europa.

Nível do QEQ	Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
Nível 1	Conhecimentos gerais básicos	Aptidões básicas necessárias à realização de tarefas simples	Trabalhar ou estudar sob supervisão direta num contexto estruturado
Nível 2	Conhecimentos factuais básicos numa área de trabalho ou de estudo	Aptidões cognitivas e práticas básicas necessárias para a aplicação da informação adequada à realização de tarefas e à resolução de problemas correntes por meio de regras e instrumentos simples	Trabalhar ou estudar sob supervisão, com um certo grau de autonomia
Nível 3	Conhecimentos factuais, princípios, processos e conceitos gerais numa área de trabalho ou de estudo	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias à realização de tarefas e à resolução de problemas, através da seleção e aplicação de métodos, instrumentos, materiais e informações básicas	Assumir responsabilidades pela realização de tarefas numa área de trabalho ou de estudo Adaptar o comportamento às circunstâncias para fins da resolução de problemas
Nível 4	Conhecimentos factuais e teóricos em contextos alargados numa área de trabalho ou de estudo	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções para problemas específicos numa área de trabalho ou de estudo	Gerir a própria atividade no quadro de orientações estabelecidas em contextos de trabalho ou de estudo geralmente previsíveis, mas suscetíveis de ser alterados

¹ Fonte: Cedefop (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes*. EU publications. op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5f2ecb9c-dfbb-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en

			Supervisionar as atividades de rotina de terceiros, assumindo determinadas responsabilidades pela avaliação e melhoria das atividades em contextos de trabalho ou de estudo
Nível 5	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos no âmbito de uma área de trabalho ou de estudo e consciência dos limites desses conhecimentos	Uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos	Gerir e supervisionar atividades em contextos de trabalho ou de estudo sujeitas a alterações imprevisíveis Rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros
Nível 6	Conhecimentos aprofundados de uma área de trabalho ou de estudo que implica uma compreensão crítica de teorias e princípios	Aptidões avançadas que revelam a mestria e a inovação necessárias à resolução de problemas complexos e imprevisíveis numa área especializada de trabalho ou de estudo	Gerir atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos, assumindo a responsabilidade pela tomada de decisões em contextos de trabalho ou de estudo imprevisíveis Assumir responsabilidades em matéria de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo
Nível 7	Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento numa área de trabalho ou de estudo, que sustentam a capacidade de reflexão e/ou investigação original Consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas	Aptidões especializadas de resolução de problemas em matéria de investigação e/ou inovação, para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e integrar os conhecimentos de diferentes áreas	Gerir e transformar contextos de trabalho ou de estudo complexos, imprevisíveis e que exigem novas abordagens estratégicas Assumir responsabilidade por contribuir para os conhecimentos e as práticas profissionais e/ou por rever o desempenho estratégico de equipas
Nível 8	Conhecimentos de ponta na vanguarda de uma área de trabalho ou de estudo e na	A As aptidões e as técnicas mais avançadas e especializadas, incluindo capacidade	Demonstrar um nível considerável de autoridade, inovação, autonomia, integridade científica e profissional e

interligação entre de síntese e de assumir um compromisso
áreas avaliação, necessárias continuado no que diz
para a resolução de respeito ao
problemas críticos na desenvolvimento de
área da investigação novas ideias ou novos
e/ou da inovação ou processos na vanguarda
para o alargamento e de contextos de trabalho
a redefinição dos ou de estudo, inclusive
conhecimentos ou das em matéria de
práticas profissionais investigação
existentes

Conclusões

As PME do setor do turismo podem adotar ferramentas de metodologia não formal para poderem validar, transferir e aplicar competências. A utilização de métodos como os descritos neste Guia pode beneficiar e acrescentar valor às PME do setor do turismo ao:

- permitir o acesso a conteúdos formativos através de REA relacionados com o setor do turismo;
- avaliar e identificar as necessidades de formação para a criação de programas de formação;
- monitorizar continuamente o progresso do trabalhador para que o programa possa ser avaliado posteriormente;
- utilizar o modelo de formação orientada por formadores, em que um profissional do setor do turismo apresenta os materiais de formação aos trabalhadores e formandos;
- realizar ações de formação de acordo com planos de formação previamente concebidos;
- pedir aos trabalhadores e/ou formandos que preencham um formulário de avaliação do curso de formação para avaliar as competências obtidas através dos cursos realizados;
- considerar uma prática de sala de aula invertida, que permita ao formador fornecer aos formandos conteúdos que estes possam mais tarde rever no seu tempo livre;
- implementar métodos de *e-Learning* para fazer chegar a formação a uma população mais vasta, mantendo-a envolvida.

Referências

Explorance (2023). *Five steps to creating effective training programs*: explorance.com/blog/5-steps-to-creating-effective-training-programs/

Bleich, C. (2022). *Top 10 types of Employee Training Methods*:
www.edgepointlearning.com/blog/top-10-types-of-employee-training/

CEDEFOP. (s.d.). *European credit system for vocational education and training (ECVET)*:
www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet

Borges, J. (2017). *Recursos educativos abertos*: blogue.rbe.mec.pt/recursos-educativos-abertos-rea-2094307

Europass. (s.d.). *O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)*: europa.eu/europass/pt/ferramentas-europass/o-quadro-europeu-de-qualificacoes

UNESCO. (2022). *Open Educational Resources*: www.unesco.org/en/open-educational-resources

PARCERIA



PROJETO



**Co-funded by
the European Union**

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.