



CULINART:

Diseño de una cualificación conjunta de FP en artes culinarias y de itinerarios piloto para la formación continua.

Convenio de subvención No. 2018-1739 / 001 – 001

Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR)

Referencia del proyecto No. 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART: Diseño de una cualificación conjunta de FP en artes culinarias y de itinerarios piloto para la formación continua.

está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea.

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.



Contenido

Resumen	3
Informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) BULGARIA	8
Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR) ESPAÑA.....	35
Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR) FRANCIA	54
Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR) ITALIA	75
Informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) PORTUGAL	94
Informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) TURQUÍA	108



Resumen

El presente informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) se está desarrollando en el marco del proyecto "CULINART: Designing a Joint VET Qualification in Culinary Arts and Pilot Pathways for Continuing Training" (CULINART: Diseño de una cualificación profesional conjunta en artes culinarias y itinerarios piloto para la formación continua), cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea.

1. Descripción general del proyecto

El proyecto CULINART tiene una duración de 24 meses (01/10/2018-30/09/2020) y es implementado por un consorcio de 9 organizaciones (socios) de 6 países: Bulgaria, España, Italia, Portugal, Francia y Turquía.

El proyecto considera la:

- Discrepancia entre el nivel de oferta de FP y las necesidades del mercado laboral en los países socios, y
- Oportunidad para aumentar la empleabilidad de los jóvenes, la movilidad transnacional y el avance profesional en las artes culinarias.

En consecuencia, el proyecto CULINART tiene como objetivo mejorar la calidad y la pertinencia de la oferta de formación profesional en las artes culinarias a través de las necesidades del mercado laboral:

- el diseño de un título conjunto de FP en artes culinarias para profesionales de nivel medio,
- elaboración de vías de acceso a estudios superiores de nivel terciario,
- establecimiento de una alianza internacional estratégica de proveedores de FP y entidades empresariales para la experimentación, la obtención de la nueva cualificación y la transición al empleo
- fomentar la acreditación de las cualificaciones en los MNCs de los países representados en el proyecto, y
- movilización de las partes interesadas en favor de la adaptación de la FP para las profesiones culinarias al papel económico y social reforzado del sector de la restauración.

El presente informe se ha elaborado con el fin de sentar las bases sobre las que se construirá el primer resultado clave (a saber, la cualificación conjunta en FP para los profesionales de la cocina). Está compuesto por 6 secciones nacionales según los países socios que participan en el proyecto y está disponible en todas las lenguas de los socios.

2. Objetivos del informe

El objetivo principal del informe era identificar las principales necesidades de habilidades en las artes culinarias y las consiguientes implicaciones de mejora para las cualificaciones de la FP en los países del proyecto.

El análisis y la evaluación de las necesidades de una nueva cualificación en el ámbito de la hostelería y de las artes culinarias en particular se realiza en el territorio de cada uno de los países socios de CULINART: Bulgaria, España, Francia, Italia, Portugal y Turquía. En consecuencia, este informe refleja los resultados de una investigación y análisis en profundidad de las necesidades específicas de cada país en materia de competencias en relación con las actuales ofertas de formación profesional y los requisitos de las empresas para los profesionales de la gastronomía, con vistas a desarrollar una cualificación conjunta de alto nivel en artes culinarias y los perfiles profesionales de la ESCO pertinentes.

El análisis tuvo el objetivo de responder a las siguientes preguntas principales:



El informe se basará en un análisis DAFO de los resultados de las actividades 1 y 2 y en la respuesta a las principales preguntas:

- ¿Están las brechas de habilidades relacionadas con habilidades específicas o con roles laborales completos?
- ¿Son las cualificaciones actuales adecuadas para pasar a una educación superior centrada en el trabajo y al AP?
- ¿Se abordan los principales retos a los que se enfrentan las empresas con la oferta de formación actual?

En consecuencia, el contenido de los informes nacionales de empleo abarca: las conclusiones relativas a los perfiles profesionales actuales y futuros y a las normas profesionales en las artes culinarias y la gastronomía; los itinerarios profesionales; las necesidades en materia de competencias (competencias, conocimientos y actitudes) que no están cubiertas por la oferta actual de FP en los países socios; las tendencias de desarrollo empresarial y las perspectivas generales para el sector, etc.

Los datos recogidos, junto con las conclusiones y recomendaciones, proporcionarán los recursos necesarios para desarrollar una cualificación conjunta de FP relevante para el mercado laboral en artes culinarias, de acuerdo con el objetivo principal del proyecto CULINART.

3. Metodología de las herramientas de análisis y recopilación de datos

La **evaluación de las necesidades** fue realizada por los socios como un proceso sistemático para determinar y abordar las necesidades y las "brechas" entre las condiciones actuales y las condiciones deseadas o aspiraciones. La discrepancia entre la condición actual y la condición deseada se midió para identificar apropiadamente la necesidad. La evaluación de necesidades realizada en el proyecto CULINART formó parte de los procesos de planificación encaminados a mejorar la oferta formativa en FP en el ámbito de las artes culinarias.

Este informe es el resultado de un estudio realizado en dos etapas principales (niveles).

Etapas 1. Estudio del perfil de las ocupaciones actuales, las cualificaciones y la oferta de FP en las artes culinarias y la gastronomía de los países socios

La encuesta se llevó a cabo mediante la investigación documental y el examen de datos por parte de expertos designados en las organizaciones asociadas. Su alcance incluye la revisión y el análisis exhaustivo e informado de toda la información disponible y la encuesta adicional (en línea, en persona, por teléfono y/o por correo) que se dirigió a las empresas de la industria, a los proveedores de FP, a los investigadores, a los agentes u organismos públicos y a otras partes interesadas.

Como resultado:

- se definieron los niveles y la "asimilación" de las cualificaciones existentes y los programas de FP (MNC, MEC);
- se determinó la cobertura de habilidades;
- se siguieron las vías de reconocimiento de los resultados del aprendizaje entre los niveles secundario y terciario (si las hubiera);
- se esbozaron las vías de aprendizaje permanente y de desarrollo profesional para los alumnos (cuando se disponga de ellas);
- se analizó la transparencia y la garantía de calidad de las ofertas de formación existentes.

Los resultados de la encuesta se comunicaron a la dependencia de gestión de proyectos y se utilizaron para especificar en detalle los programas de los grupos de discusión (etapa 2) y el contenido del presente informe.

Los datos recopilados se presentan en las secciones nacionales del documento en una declaración no exhaustiva pero precisa.



Etapa2. Examinar la evaluación por parte de las empresas de las cualificaciones de FP existentes en las artes culinarias a través de debates en grupos focales en cada país

En la segunda etapa del estudio, se llevaron a cabo una serie de eventos en forma de discusiones de grupos focales. Los resultados representativos se lograron gracias a la participación de más de 450 representantes de las organizaciones sectoriales/profesionales/agrupaciones nacionales y regionales, además de los socios del proyecto, las autoridades públicas -responsables de la economía y las empresas-, profesionales y empresarios consolidados del sector de la hostelería y otras partes interesadas de los seis países socios.

La agenda de los eventos cubrió: los requerimientos de habilidades y conocimientos de la empresa hacia los profesionales culinarios; los perfiles ocupacionales actuales y emergentes en artes culinarias y estándares ocupacionales; las tendencias de desarrollo en turismo y hospitalidad en general, y servicio de alimentos y gastronomía en particular; los desafíos para la empresa; las trayectorias profesionales; cómo las escuelas vocacionales incorporan los aportes de los empleadores, etc.

Los datos recopilados se complementaron con consultas con las partes interesadas mediante la distribución de un cuestionario preliminar elaborado durante los eventos y por correo electrónico y la recopilación de comentarios, comentarios en línea durante las transmisiones en directo y las publicaciones en los canales de las redes sociales del proyecto, entrevistas informales y otras conversaciones con los representantes de los grupos objetivo con el fin de examinar la situación.

En el método descrito, el trabajo de investigación pasó por tres fases principales: preparación, realización de la encuesta, consultas y resumen de los resultados. Los datos cuantitativos y los principales conceptos recopilados se describen sistemáticamente en las secciones dedicadas a los países de este documento. Con base en los datos recopilados y analizados se han realizado resultados y conclusiones, que se resumen en la última parte de cada sección de este informe.

Entre los requisitos previos que garantizan la fiabilidad de los resultados obtenidos y, respectivamente, de las lecciones aprendidas, se encuentran los siguientes:

- Combinar diferentes técnicas y métodos para la recolección de datos;
- Conocimientos especializados sobre el tema y teniendo en cuenta las tendencias de la industria de la hostelería y la restauración y la gastronomía, en particular a nivel europeo e internacional;
- Cobertura exhaustiva de los principales grupos de interés;
- Discusiones relevantes con los involucrados directamente en la provisión y/o aplicación de los respectivos conocimientos y habilidades de las partes;
- Enfoque individual y grupal que fomenta la actividad de los grupos de interés;
- Llevar a cabo consultas y debates en un entorno apropiado y cómodo, al tiempo que se valora el tiempo de los encuestados;
- Buena preparación de acuerdo con el tema y discusión inicial con las partes interesadas.

4. Limitaciones potenciales del estudio

Los datos de entrada recogidos pueden tomarse como una base sólida para sacar conclusiones y recomendaciones: a) la situación actual del sector y sus tendencias futuras; b) las perspectivas y omisiones en las ofertas de formación profesional existentes en el ámbito de las artes culinarias; c) el potencial y las oportunidades para introducir una nueva cualificación que cubra las carencias basadas en los requisitos empresariales. Sin embargo, cabe señalar que, dada la importancia del sector investigado y la limitada cobertura territorial de sólo seis países, los rápidos cambios relacionados con el avance de la tecnología y las innovaciones, y la constante variación de los requisitos de la industria en cuanto a la calidad del personal, la escala de cualquier campaña que tenga por objeto directa o indirectamente la planificación o la propuesta de medidas piloto o de actualización para mejorar la oferta de FP en las artes culinarias en la UE debería ser mayor.



5. Finalidad del TNA y utilización de los resultados

El propósito del NAR es esbozar el objetivo, el alcance y la viabilidad de la cualificación conjunta de FP en artes culinarias (que se desarrollará sobre la base del presente informe) con implicaciones para la FP con componentes de WBL y movilidad que conduzcan a la empleabilidad.

Para ello se analizan los resultados de las evaluaciones a nivel nacional: a) reflejar los principales retos a los que se enfrentan las empresas culinarias de los países socios y de la UE en relación con el empleo de profesionales preparados de alto nivel; b) determinar las principales lagunas e incoherencias entre la situación actual y la deseada en relación con las ofertas de FP y c) realizar una evaluación fiable de la necesidad de ofrecer nuevos productos de educación y formación o de mejorar los existentes.

Las conclusiones se utilizarán para desarrollar la cualificación conjunta de FP para "Chef" en cuanto a la definición de ESCO para 3434 Chefs / Profesionales Asociados Culinarios: "Los chefs son profesionales culinarios con un don para la creatividad y la innovación para proporcionar una experiencia gastronómica única."

6. Socios responsables

Ámbito de aplicación: El informe se basa en encuestas nacionales realizadas en los seis países socios (Bulgaria, España, Francia, Italia, Portugal y Turquía).

Cada sección del presente informe es elaborada por una organización asociada en particular de la siguiente manera:

Sección de países de la NAR:	Nombre de la organización asociada que desarrolló la sección:
Bulgaria	Varna University of Management (Visshe Uchilishte po menidzhmant) (VUM)
España	Asociación Gastro Alianza (Gastro Alianza)
Francia	Lycée C. et A. Dupuy - Greta du Velay (Greta du Velay)
Italia	ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)
Turquía	Muğla Provincial Directorate of National Education (MEM)
Portugal	Associação de Desenvolvimento da Região do Alto Tâmega (ADRAT)

Cada organización asociada es responsable del contenido que aparece en la sección de su país.



Lista de abreviaturas:

UE	Unión Europea
VET/FP	Vocational Education And Training / Formación Profesional
PC	Coordinador/a del proyecto
PP	Socios del proyecto
EQF	Clasificación europea de habilidades
NQF	Marco nacional de cualificaciones
ESCO	Clasificación europea de habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
ECVET	Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales
WBL	Aprendizaje basado en el trabajo
IT	Tecnología de la información



Informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) BULGARIA



Contenido:

1. Introducción.....	10
1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP	10
Los tipos de FP en Bulgaria se observan detalladamente, junto con los retos que plantea la introducción del WBL y las vías de acceso al AP en la sección 4 del presente informe.	11
2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo	11
2.1 La oferta de formación	12
2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores	15
2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos.....	16
3. Ocupaciones en artes culinarias	17
3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales.....	17
3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional	26
3.3 Añadir nuevas ocupaciones	27
4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP	28
5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados	30
5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP	30
5.2 El papel de las partes interesadas y de los interlocutores sociales:	32
6. Cuestiones clave propuestas por los expertos de los países	32
6.1 Fortalezas.....	32
6.2 Debilidades	32
7. Resumen de los resultados y conclusiones	33
Referencias:	34



1. Introducción

Los sistemas de FP en los países socios de CULINART pueden considerarse muy diferentes. Los niveles de cualificación de los profesionales de las artes culinarias también varían desde el nivel 2 del EQF (preparación para cocinero/asistente de cocina) hasta el nivel 6 del EQF (licenciatura en Gastronomía/Artes Culinarias).

Los niveles de introducción del ECVET en los sistemas nacionales también difieren de un país a otro. Algunos de los países cuentan con sistemas muy avanzados de WBL VET, ya que otros todavía están poniendo a prueba este tipo de iniciativas.

Teniendo todo esto en cuenta, el presente informe revelará la situación nacional en relación con las cualificaciones actuales y futuras de FP en artes culinarias en cada país del proyecto, con el objetivo de encontrar un punto de intersección y desarrollar así la nueva cualificación conjunta de manera que sea aplicable en cada país.

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP

Después de 2014, se inició una importante reforma en el ámbito de la FP en Bulgaria. Entró en vigor una nueva ley para la educación preescolar y escolar (2016) y se introdujeron modificaciones importantes en la legislación principal relativa al sistema búlgaro de educación y formación profesional, concretamente, la Ley de educación y formación profesional (Ley de educación y formación profesional). El principal objetivo de la reforma era lograr una mayor flexibilidad y permeabilidad del sistema educativo y de los itinerarios educativos. Uno de sus principales objetivos es la regulación de la educación y la formación del WBL en el sistema búlgaro de FP.

Otro documento importante fue adoptado en 2015 - una Ordenanza No.1/08.09.2015 sobre los términos y el procedimiento para llevar a cabo una educación y formación basada en el trabajo (sistema dual de educación y formación). Desde entonces, el gobierno y las autoridades respectivas están constantemente desarrollando y probando nuevos modelos para la organización del aprendizaje basado en el trabajo.

En general, el sistema de FP en Bulgaria está gestionado y supervisado por la Agencia Nacional de Educación y Formación Profesional (NAVET), que es también la institución que concede las licencias a los proveedores de FP.

Los proveedores de FP son:

(a) Escuelas de FP (impartir educación):

- (i) Centros profesionales;
- (ii) Clases de formación profesional en las escuelas de enseñanza general;
- (iii) Escuelas de arte;
- (iv) Escuelas deportivas;

(b) instituciones de formación de adultos (proporcionar sólo capacitación):

- (i) Colegios profesionales;
- (ii) Centros de formación profesional.

Según la legislación búlgara, la formación profesional se obtiene únicamente en el sistema de enseñanza secundaria (a) y la formación profesional se obtiene en los colegios profesionales y centros de formación profesional (b).



Niveles nacionales de cualificación profesional:

Existen **cuatro** niveles nacionales de cualificación profesional¹:

Nivel nacional de cualificación FP	Competencias	Porcentaje mínimo de aprendizaje basado en el trabajo	Nivel NQF/EQF
Nivel 1	competencias adquiridas para la realización de actividades rutinarias	LBM al menos 70%	NQF/EQF nivel 2
Nivel 2	competencias adquiridas para la realización de actividades complejas en un entorno cambiante	WBL al menos 60%	NQF/EQF nivel 3
Nivel 3	competencias adquiridas para la realización de actividades complejas en un entorno cambiante, incluida la gestión de recursos humanos	WBL al menos 50%	NQF/EQF nivel 4
Nivel 4	competencias requeridas para la realización de una amplia gama de actividades complejas en un entorno cambiante, incluida la gestión de recursos humanos y financieros	WBL al menos 50%	NQF/EQF nivel 5

Los tipos de FP en Bulgaria se observan detalladamente, junto con los retos que plantea la introducción del WBL y las vías de acceso al AP en la sección 4 del presente informe.

2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo

Para poder comparar las ofertas de formación existentes y el nivel real de preparación del personal de cocina de alto nivel con las habilidades deseadas establecidas por los empleadores, primero tenemos que determinar el alcance de las tareas que los chefs realizan en su trabajo diario. Para ello nos basamos en la definición de la ESE para el perfil profesional de "Chef" (CIUO-08 código 3434):

Descripción:

Los chefs diseñan menús, crean platos y supervisan la planificación, organización, preparación y cocción de comidas en hoteles, restaurantes y otros lugares, a bordo de barcos, en trenes de pasajeros y en hogares particulares.

Las tareas incluyen:

- la planificación y elaboración de recetas y menús, la estimación de los costos de los alimentos y la mano de obra, y el pedido de suministros de alimentos;
- el control de la calidad de los platos en todas las fases de preparación y presentación;
- examinar las cuestiones relativas a la preparación de los alimentos con los administradores, los dietistas, el personal de cocina y el personal de servicio;
- supervisar y coordinar las actividades de los cocineros y otros trabajadores que se dedican a la preparación de alimentos;
- inspeccionar los suministros, el equipo y las zonas de trabajo para garantizar su conformidad con las normas establecidas;
- determinar cómo deben presentarse los alimentos y crear exhibiciones decorativas de alimentos;
- instruir a los cocineros y otros trabajadores en la preparación, cocción, guarnición y presentación de los alimentos;
- participar en la contratación del personal de cocina y supervisar su rendimiento;
- preparar, sazonar y cocinar especialidades y platos complejos;
- explicar y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad alimentaria.

¹http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf



2.1 La oferta de formación

Oportunidades de formación existentes:

En la actualidad, la educación y la formación profesional pueden adquirirse en Bulgaria de una de las siguientes maneras:

- para alumnos y estudiantes menores de 16 años - en escuelas secundarias de formación profesional;
- para adultos (personas mayores de 16 años) - en centros de formación profesional y colegios profesionales.

Las personas que han completado su educación secundaria también pueden continuar sus estudios en instituciones de educación superior (universidades y colegios).

Las ofertas de formación en Bulgaria se ajustan a la lista nacional oficial de profesiones para FP y a las Normas de Educación Estatal (SES) para ellos. Esta lista contiene todas las cualificaciones de FP y es elaborada por la NAVET en colaboración social con las cámaras sectoriales, el ministerio y los representantes de los empleadores, y está aprobada por el Ministerio de Educación. La lista está estructurada por área de educación, área vocacional, profesión y especialidad. En la lista también se describen los niveles nacionales de cualificación de la FP y los puestos de trabajo recomendados para que los graduados ocupen una vez finalizada la formación.

Analizando las profesiones y especialidades disponibles en esta lista relacionadas con las artes culinarias y la industria de la preparación de alimentos, se debe reseñar lo siguiente:

Ámbito educativo	54 Producción y transformación
Ámbito profesional	541 Tecnologías alimentarias
Título de la profesión	541010 Técnico - tecnólogo en la industria alimentaria
Nombre de la especialidad	5410102 Fabricación de pan, panadería y pastelería
	5410103 Producción y transformación de leche y productos lácteos
	5410104 Producción de carne, productos cárnicos y pescado
	5410105 Producción de alimentos enlatados
	5410106 Producción de bebidas alcohólicas y no alcohólicas
	5410107 Elaboración de azúcar y productos de confitería
	5410109 Producción de aceites vegetales, productos oleosos y aceites esenciales
Nivel nacional de cualificación profesional	III /tercero/
Nivel de referencia de EQF	EQF nivel 4
Grupos de unidades y puestos de trabajo recomendados del PNCP-2011	3434-2002 Jefe Confitero, 7512 Trabajadores en la producción de panadería, pastelería y pastas alimenticias, 3119-3022 Técnico, tecnólogo de pan y productos de panadería, 8160-2032 Operador de máquina, panificadora, 8160-2033 Operador de máquinas, maquinaria que produce chocolate y productos de chocolate, 8160-2034 Operador de máquinas, productos de panadería, así como otros puestos incluidos en la



	actualización del PNCP.
--	-------------------------

Ámbito de educación	54 Producción y transformación
Área vocacional	541 Tecnologías alimentarias
Título de la profesión	541030 Panadero - Confitero
Nombre de la especialidad	5410301 Fabricación de productos de panadería y pastelería
	5410302 Fabricación de productos de confitería
	5410303 Decoración de artículos de confitería
Nivel nacional de cualificación profesional	II /segundo/
Referencia de nivel EQF	Nivel 3 de EFQ
Grupos de unidades y puestos de trabajo recomendados del PNCP-2011	3434-2002 Jefe Confitero, 7512 Trabajadores en la producción de panadería, pastelería y pastas alimenticias, 3119-3022 Técnico, tecnólogo de pan y productos de panadería, 8160-2032 Operador de maquinaria, panificadora, 8160-2033 Operador de maquinaria, maquinaria que produce chocolate y productos de chocolate, 8160-2034 Operador de máquinas, productos de panadería, así como otros puestos incluidos en la actualización del PNCP

Ámbito de educación	81 Servicios personales	
Área vocacional	811 Hostelería, restauración y catering	
Título de la profesión	811060 Restaurador / Gerente del restaurante	
Nombre de la especialidad	8110601 Organización y gestión de la restauración, 8110602 Producción y servicios en los establecimientos de restauración y ocio, 8110603 Servicios de comidas	
	Nivel nacional de cualificación profesional	III / IV /tercero/cuarto/
	Referencia de nivel EQF	Nivel EQF 4/5
Grupos de unidades y puestos de trabajo recomendados del PNCP-2011	1412-3001 Gerente, establecimiento de restauración pública, 1412-3003 Gerente, restaurante de autoservicio, 1412-3004 Gerente, confitería / cafetería, 1412-3005 Gerente, bar, 1412-3006 Encargado de restaurante, 1412-3008 Gerente, preparación y entrega de alimentos (catering), 1412-3009 Jefe de departamento en un restaurante, 1412-3011 Posadero, restaurante, 5131-2003 Encargado de salón, 5131-2005 Responsable del salón restaurante, 5120-2001 Cocinero(este puesto está a punto de ser eliminado de la lista tras la	



	actualización en curso de la Lista Nacional de Profesiones para la EFP), así como otros puestos incluidos en la actualización del PNCP.
--	--

Ámbito de la educación	81 Servicios personales
Área vocacional	811 Hostelería, restauración y catering
Título de la profesión	811070 Cocinero
Nombre de la especialidad	8110701 Producción de productos y bebidas culinarias
Nivel nacional de cualificación profesional	II /segundo/
Referencia de nivel EQF	EQF nivel 3
Grupos de unidades y puestos de trabajo recomendados del PNCP-2011	3434-2001 Cocinero ejecutivo, 3434-2003 Chef /Maestro cocinero/, 5120-2001 Cocinero, 5120-2003 Asistente de cocina.

Ámbito de la educación	81 Servicios personales
Área vocacional	811 Hostelería, restauración y catering
Título de la profesión	811090 Trabajador en restaurantes y establecimientos de ocio
Nombre de la especialidad	8110901 Trabajador en la producción de productos culinarios en restaurantes y establecimientos de ocio
Nivel nacional de cualificación profesional	I /primero/
Referencia de nivel EQF	Nivel 2 de EQF
Grupos de unidades y puestos de trabajo recomendados del PNCP-2011	9412-0002 Asistente de cocina, 9412-0003 Trabajador de cocina.

Ámbito de la educación	81 Servicios personales
Área vocacional	811 Hostelería, restauración y catering
Título de la profesión	811110 Tallado-decorador
Nombre de la especialidad	81101101 Decoración de materiales orgánicos
Nivel nacional de cualificación profesional	II /segundo/
Referencia de nivel EQF	Nivel 3 de EQF
Grupos de unidades y puestos de trabajo recomendados del PNCP-2011	5120-2005 Tallado-decorador

El análisis de la situación de las ofertas de formación existentes en el campo de las artes culinarias, la preparación de alimentos y la restauración muestra lo siguiente:

Número de escuelas secundarias vocacionales estatales que preparan a los estudiantes:

- 4 escuelas preparan a los estudiantes para "Técnico-tecnólogo en la industria alimentaria" (541010);
- 6 escuelas secundarias tienen clases de la profesión de "Panadero - Pastelero" (541030);
- 17 escuelas de formación profesional ofrecen formación en la profesión "Restaurant manager" (811060);
- 19 Las escuelas secundarias profesionales ofrecen formación sobre la profesión de "cocinero" (811070);
- Sólo dos escuelas ofrecen formación en la profesión "Trabajador en restaurantes y establecimientos de ocio" (811090).



Número de centros de formación profesional y educativa que imparten formación en el ámbito de las artes culinarias y de la restauración²:

- 46 centros de FP han autorizado la profesión de "Técnico-Tecnólogo en la industria alimentaria" (541010);
- 219 centros de formación profesional ofrecen formación para la profesión de "Panadero - Pastelero" (541030);
- 235 centros de FP han autorizado la profesión de "Gestor de restaurantes" (811060);
- 426 centros de formación profesional ofrecen formación para la profesión de "cocinero" (811070);
- 143 El estudiante de FP puede formarse en la profesión "Trabajador en restaurantes y establecimientos de ocio" (811090).

Una parte muy importante de las reformas de la FP en Bulgaria durante la última década fue la habilitación de **procedimientos de validación** que ofrecían la oportunidad de reconocer los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos previamente por los estudiantes en las profesiones de FP. Por ejemplo, un aprendiz que ha pasado meses o años en un restaurante trabajando como cocinero (sin educación formal previa o formación en este campo), ahora tiene la oportunidad de ser validado por las competencias acumuladas durante ese tiempo y de continuar su formación profesional estudiando sólo las unidades de resultados de aprendizaje que faltan - acortando así el ciclo y la duración de la formación y adquiriendo un documento oficial para la profesión de cocinero al final. Como punto débil en la aplicación de esta opción se considera la complejidad del procedimiento y la falta de práctica suficiente. Aprovechar plenamente esta oportunidad contribuiría en gran medida a satisfacer las necesidades de los empleadores mediante personal cualificado y experimentado que también cuenta con un documento reconocido por el Estado que lo demuestre.

Otra cuestión importante para los aprendices de artes culinarias es que después de 2016 se introdujo el **sistema de formación dual**, que puede aplicarse tanto en el sistema de enseñanza pública (para los estudiantes de las escuelas profesionales secundarias) como en el sistema de formación profesional (en centros privados de formación profesional para aprendices de más de 16 años). Esto permite la formación de adultos que no participan en el sistema educativo estatal para que estudien y trabajen como aprendices al mismo tiempo y sean remunerados por su trabajo dentro del proceso de aprendizaje. La formación dual les permite adquirir conocimientos y habilidades en el entorno de aprendizaje del proveedor de FP y, al mismo tiempo, adquirir experiencia en la industria real. Una vez más, el sistema es todavía joven y no está muy bien desarrollado en la práctica en Bulgaria, pero tiene sus aspectos positivos y se fomentará en los próximos años.

Además, actualmente en Bulgaria sólo hay una escuela superior, la Universidad de Administración de Varna (VUM), que ofrece la oportunidad de continuar la educación en el campo de las artes culinarias a un nivel superior, ofreciendo una licenciatura en GASTRONOMÍA Y ARTES CULINARIAS y HOSTELERÍA Y ARTES CULINARIAS. Sin embargo, un requisito para matricularse en la universidad es tener un diploma de educación secundaria. Otro punto importante es que, dado el perfil internacional y la naturaleza de la escuela, el aprendizaje se ofrece sólo en inglés, lo que priva a los estudiantes potenciales que no hablan el idioma de la oportunidad de continuar aumentando su nivel de educación en el campo elegido de la cocina y la gastronomía. Para salir de esta situación, VUM ofrece a los estudiantes la oportunidad de pasar un año preparatorio en la universidad durante el cual tienen cursos intensivos de inglés, así como horarios flexibles de aprendizaje teniendo en cuenta la situación de vida habitual de los estudiantes en las artes culinarias (como regla general, la mayoría de ellos ya han trabajado o incluso están trabajando en un restaurante / cocina).

2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores

Lo que un Chef realmente trabaja

²The public registers of all centers for vocational training are published on the official website of the National Agency for Vocational Education and Training - <https://www.navet.government.bg>



Decir que "cocina" sería la respuesta más obvia, pero la verdad es que la ocupación de chef no se limita a cocinar. Los chefs son a menudo los líderes de un equipo de cocineros jóvenes, así como de catering. Controlan el proceso tecnológico y la calidad de los productos alimenticios que se extienden no sólo sobre los que han preparado personalmente sino también sobre todos los platos que se elaboran en la cocina.

Una parte especialmente importante del trabajo es el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, así como la calidad de los productos utilizados y su correcta entrega y almacenamiento. Elaboran recetas, menús y proporcionan al personal todas las instrucciones y suministros necesarios en la cocina. Los chefs también deben actuar como gerentes y esto es un hecho en la vida laboral real. Gestionan la organización general en la cocina y la distribución de tareas entre el personal. Todo lo que el propietario del restaurante requiere de ellos y, respectivamente, para cumplirlo, se requiere de muchos conocimientos, habilidades y competencias para hacer frente adecuadamente a su función y papel. Analizando los resultados de la investigación realizada y los eventos para la discusión con los interesados los requisitos hacia el chef moderno, aquí están los resultados resumidos:

Conocimientos, habilidades y competencias básicas

- Ambiente de trabajo de salud y seguridad
- Técnicas de cocina clásicas e innovadoras
- Higiene y seguridad alimentaria
- Equipamiento de cocina y nuevas tecnologías
- Gestión de recursos, productos, suministros y costes
- Ciencia de los productos básicos y conocimiento de los productos alimenticios locales
- Medio ambiente y sostenibilidad
- Gestión de los recursos humanos
- Gestión de la calidad

Habilidades blandas

- Habilidades de comunicación
- Gestión del tiempo
- Resolución de problemas
- Manejo del estrés
- Trabajo en equipo y gestión de equipos
- Creatividad y apertura de espíritu
- Conocimiento intercultural
- Habilidades de presentación
- Conocimientos de informática y tecnologías de la información
- Capacidad de formar y guiar a las personas

2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos

En general, según el análisis y la investigación realizados, los bajos niveles de personal de cocina en los restaurantes y en la industria de la hostelería están cubiertos por las actuales ofertas de formación y, respectivamente, hay suficientes empleados preparados para ocupar el puesto de asistente de cocina - trabajadores y ayudantes de cocina, lavavajillas, etc. Cuyos puestos no requieren cualificaciones, conocimientos y habilidades especiales. El personal de nivel medio empleado en el sector de la restauración, y en particular en la cocina de los restaurantes, también cuenta con las cualificaciones adecuadas (en términos de ofertas y oportunidades de formación profesional), así como con puestos de trabajo adecuados en la clasificación nacional, como los de cocinero, pastelero, etc. Este nivel de cualificación y trabajo requiere una comprensión más profunda de los procesos de preparación de alimentos, las normas de higiene, así como las habilidades relacionadas para realizar tareas rutinarias en la cocina.



Las competencias profesionales básicas "duras" requeridas por un profesional para desempeñar las funciones de chef también pueden adquirirse dentro del sistema de educación y formación profesional existente dentro de la profesión de "cocinero" (código 811070), especialidad "productos y bebidas culinarias" (código 8110701) - técnicas de cocina, equipo de cocina, conocimientos sobre los productos, decoración de comidas, etc. Otras habilidades clave, como la gestión, el cálculo de costes, la planificación de menús, etc. también forman parte de las unidades de resultados de aprendizaje y de los programas de formación inherentes a otras profesiones como, por ejemplo, "Gestores de restaurantes" (811060). El tercer grupo de conocimientos y habilidades clave que necesita el "jefe de cocina" moderno, relacionados con la investigación y las innovaciones, las tecnologías modernas, el conocimiento de las características y los regímenes nutricionales, el cuerpo humano y la gastronomía, etc., se encuentran dispersos entre otras profesiones como dietista, técnico en la industria de la producción de alimentos y otros.

Como conclusión, cabe señalar que en la actualidad, para que el mercado laboral cumpla los requisitos de la empresa en lo que se refiere a los especialistas cualificados en artes culinarias, es necesario desarrollar una nueva cualificación profesional que tenga en cuenta las especificidades de este tipo de profesión, combinando tanto las competencias "duras" (técnicas/profesionales) como las "blandas" (organizativas/directivas/creativas, etc.).

Ya hay algunos indicios de que existe una visión gubernamental hacia el logro de este objetivo. El Estándar Educativo Estatal (SES) para la profesión "Administrador de restaurantes" está siendo revisado y actualizado recientemente (no publicado oficialmente todavía), pero con los cambios introducidos en él, el puesto de trabajo NCPP-2011 para Chef ha sido eliminado de los puestos recomendados que puede ser ocupado por el graduado en administración de restaurantes. Esto deja espacio para la introducción de una nueva especialidad, que se adapta mejor al propósito de preparar a los aprendices para el puesto de Chef.

Una forma de salir de la actual situación de escasez de personal cualificado en Bulgaria es actualizar la lista existente de profesiones para la educación y formación profesional añadiendo una nueva especialidad dentro de la profesión existente 811070 "Cocinero". Puede ser la especialidad "Chef" o "Cocinero ejecutivo" y tendrá el grado III de calificación vocacional (EQF4). Esto resolvería el problema añadiendo nuevos y actualizados módulos de formación y daría la oportunidad a los graduados de los cursos de Cocinero de actualizar sus conocimientos, habilidades y competencias al nivel de Chef.

3. Ocupaciones en artes culinarias

3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales

En Bulgaria, las ocupaciones y los puestos de trabajo están regulados por un documento normativo llamado Clasificación Nacional Búlgara de Profesiones y Puestos (NCPD-2011). El documento es adoptado por el Ministerio de Trabajo y Política Social de Bulgaria y su última modificación fue en 2011. La clasificación regula los nombres, niveles y códigos de las ocupaciones y puestos de trabajo, y los empleadores están obligados a respetar las descripciones de puestos de trabajo establecidas en la misma cuando contratan personal.

El documento NCPD-2011 garantiza la aplicación directa de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (2008) (CIUO-08) en la práctica de la República de Bulgaria.

A la hora de definir el alcance de las posiciones se tienen en cuenta los respectivos requisitos de la legislación europea y nacional, así como las características nacionales específicas relacionadas con el sistema educativo y el sistema de formación de adultos, la organización de la producción, el trabajo y la gestión, el marco regulador para el pago de la remuneración, la legislación de seguridad social y otros.

El NCPD-2011 es aplicado por todas las empresas y organizaciones a nivel nacional y garantiza la unidad en la gestión y relaciones laborales.

La estructura del NCPD-2011 tiene cuatro niveles jerárquicos: clase, subclase, grupo y un grupo de unidades que coinciden con los niveles jerárquicos de la CIUO-08.



Clase

Cada clase tiene un único número de código de un dígito y está compuesta por una o más subclases.

Subclases

Cada subclase tiene un número de código único de dos dígitos y está compuesta por uno o más grupos. El primer dígito de este código indica la clase a la que pertenece la subclase.

Grupos

Cada grupo tiene un número de código único de tres dígitos y está compuesto por uno o más grupos de unidades. Las dos primeras cifras de este código indican la subclase a la que pertenece el grupo.

Grupos de unidad

Cada grupo de unidades tiene un código único de cuatro dígitos. Las tres primeras cifras de este código indican el grupo al que pertenece el grupo de unidades.

Cada puesto de trabajo en el PNCP-2011 se codifica utilizando un código único de ocho dígitos que contiene información sobre el grupo de unidades en el que está clasificado el puesto, el **nivel mínimo de educación y calificación** para su ocupación y el número de secuencia del puesto en el grupo de unidades.

A los efectos de la Clasificación, se definen diez niveles de formación y calificación entre los que se encuentran los siguientes aplicables a los puestos analizados:

Nivel educativo y de cualificación 0 - sin requisitos para el nivel mínimo de cualificación profesional y educación.

Nivel educativo y de cualificación 1 - requiere como mínimo un primer nivel de cualificación profesional y/o haber completado el 6º grado de la enseñanza secundaria.

Nivel educativo y de cualificación 2 - requiere como mínimo un segundo nivel de cualificación profesional y/o haber completado el 10º grado de la enseñanza secundaria.

Nivel educativo y de cualificación 3 - requiere como mínimo un tercer nivel de cualificación profesional y / o educación secundaria completa o derecho adquirido a asistir a los exámenes de matriculación del Estado para completar la educación secundaria)

Nivel educativo y de cualificación 4 - requiere como mínimo el cuarto nivel de calificación profesional y/o educación secundaria completa;

Nivel educativo y de cualificación 5 - requiere como mínimo un título de formación "Professional Bachelor in".

Los niveles de educación y cualificación de 1 a 4 se formulan de conformidad con la Ley de educación y formación profesional y de 5 en adelante de conformidad con la Ley de enseñanza superior.

Para cada puesto de trabajo en el PNCP-2011 se determina el nivel mínimo de educación y cualificación (como se muestra en las tablas siguientes).

Además, para asegurar una comprensión adecuada, se han adoptado una serie de conceptos en el PNCP para definir los términos utilizados. Según estas definiciones:

El **puesto de trabajo** es un conjunto de funciones y tareas que una persona realiza en su lugar de trabajo;

La **ocupación** es un conjunto de puestos con funciones y tareas principales que tienen un alto grado de similitud;

La **especialidad** es un conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para un tipo específico de actividad laboral, incluidos en una profesión y adquiridos como resultado de una educación o formación profesional formal;

La **cualificación profesional** es una medida del grado de conocimientos, habilidades y cualidades profesionales adquiridas a través de la formación o la experiencia laboral;



El **nivel educativo y de cualificación** es un conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para la realización de un determinado puesto de trabajo de conformidad con la legislación búlgara.

En el campo de las artes culinarias y la gastronomía, los siguientes puestos de trabajo están actualmente incluidos en la lista de ocupaciones según el PNCP-2011:

Subclase: 14 Gerentes de hostelería, comercio minorista y otros servicios

El ejercicio competente de la mayoría de las profesiones de esta subclase requiere al menos un quinto nivel educativo y de cualificación, de acuerdo con los niveles descritos anteriormente.

Entre los grupos de esta subclase se encuentra el que es relevante para el perfil profesional del Chef:

Grupo: 141 Gerentes de hoteles y restaurantes

Grupo de unidades: 1412 Gestores de restaurantes

Nivel	Code	Title
Clase	1	Gerentes
Subclase	14	Gerentes de hostelería, comercio minorista y otros servicios
Grupo	141	Gerentes de hoteles y restaurantes
Grupo de unidades	1412	Gestores de restaurantes
Puesto de trabajo	1412-3001	<i>Director, establecimiento de restauración pública</i>
	1412-3003	<i>Gerente, restaurante de autoservicio</i>
	1412-3004	<i>Gerente, confitería / cafetería</i>
	1412-3005	<i>Encargado de barra</i>
	1412-3006	<i>Encargado de restaurante</i>
	1412-3008	<i>Encargado de catering</i>
	1412-3009	<i>Jefe de departamento en un restaurante</i>
	1412-3010	<i>Gerente de la casa de huéspedes</i>
1412-3011	<i>Posadero, restaurante</i>	
Requisitos de nivel educativo y de cualificación		3 - 5

1412 Gestores de restaurantes

Los administradores de restaurantes planifican, organizan y dirigen las operaciones de los cafés, restaurantes y establecimientos relacionados para proporcionar servicios de restauración y catering.

Las tareas incluyen:

- (a) la planificación de los menús en consulta con los chefs y cocineros;
- (b) la planificación y organización de funciones especiales;
- (c) organizar la compra y la fijación de precios de los productos de acuerdo con el presupuesto;
- (d) llevar un registro de los niveles de existencias y de las transacciones financieras;
- (e) garantizar que las instalaciones de comedor, cocina y almacenamiento de alimentos cumplan la normativa sanitaria y sean limpias, funcionales y de aspecto adecuado;
- (f) consultar con los clientes para evaluar su satisfacción con las comidas y el servicio;
- (g) la selección del personal, el establecimiento de los horarios de trabajo del personal y la formación y supervisión del personal de camareros y cocineros;
- (h) tomar reservas, saludar a los huéspedes y ayudarles a tomar las órdenes;
- (i) negociar acuerdos con clientes y proveedores;
- (j) garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo.



La descripción del perfil y las tareas realizadas por los gestores de restaurantes según el PNCP coincide totalmente con la definición de la ESE para la ocupación de gestor de restaurante (código 1412)³

Ejemplo de posiciones en el grupo de unidades: Encargado de restaurante, Encargado, Gerente, confitería / cafetería, Encargado de catering

El grupo de unidad excluye la ocupación de Chef (3434).

Grupo: 226Otros profesionales de la salud

Grupo de unidades: 2265Dietistas y nutricionistas

Nivel	Código	Título
Clase	2	Profesionales
Subclase	22	Profesionales de la salud
Grupo	226	Otros profesionales de la salud
Grupo de unidades	2265	Dietistas y nutricionistas
Puesto de trabajo	22653001	Dietista
	22653002	Instructor, nutrición dietética
	22653003.	Consultor, nutrición dietética
	22653004	Consultor, nutrición sana
Requisitos de nivel educativo y de cualificación	2	

2265 Dietistas y nutricionistas dietéticos

Los dietistas y nutricionistas evalúan, planifican y ejecutan programas para mejorar el impacto de la alimentación y la nutrición en la salud humana.

Las tareas incluyen:

- (a) instruir a las personas, las familias y las comunidades sobre la nutrición, la planificación de las dietas y la preparación de los alimentos para maximizar los beneficios para la salud y reducir los riesgos potenciales para la salud;
- (b) planificar las dietas y los menús, supervisar la preparación y el servicio de las comidas y vigilar la ingesta y la calidad de los alimentos para proporcionar atención nutricional en los entornos que ofrecen servicios de alimentación;
- (c) recopilar y evaluar datos relativos a la salud y el estado nutricional de las personas, grupos y comunidades sobre la base de los valores nutricionales de los alimentos servidos o consumidos;
- (d) la planificación y realización de evaluaciones nutricionales, programas de intervención y educación y capacitación para mejorar los niveles nutricionales de las personas y las comunidades;
- (e) consultar con otros profesionales de la salud y prestadores de asistencia sanitaria para gestionar las necesidades dietéticas y nutricionales de los pacientes;
- (f) el desarrollo y la evaluación de productos alimenticios y nutricionales para satisfacer las necesidades nutricionales;
- (g) la realización de investigaciones sobre nutrición y la difusión de los resultados en conferencias científicas y en otros contextos.

Ejemplo de posiciones en el grupo de unidades: Dietista - consultor, nutrición dietética, Instructor, nutrición dietética

La descripción del perfil y las tareas realizadas por los dietistas y nutricionistas según el PNCP coincide plenamente con la definición de la ESE para la profesión de dietista y nutricionista (código 2265)⁴

³<http://data.europa.eu/esco/isco/C1412>



Grupo: 343 Profesionales Asociados Artísticos, Culturales y Culinarios

Grupo de unidades: 3434 Chefs

Nivel	Código	Título
Clase	3	Técnicos y profesionales de nivel medio
Subclase	34	Otros profesionales de nivel medio
Grupo	343	Profesionales Asociados Artísticos, Culturales y Culinarios
Grupo de unidades	3434	Chefs
Puesto de trabajo	3434-2001	Cocinero ejecutivo
	3434-2002	Jefe de pastelería
	3434-2003	Chef / Maestro cocinero/
Requisitos de nivel educativo y de cualificación		2

3434 Chefs

Los chefs diseñan menús, crean platos y supervisan la planificación, organización, preparación y cocción de comidas en hoteles, restaurantes y otros lugares, a bordo de barcos, en trenes de pasajeros y en hogares particulares.

Las tareas incluyen:

- la planificación y elaboración de recetas y menús, la estimación de los costos de los alimentos y la mano de obra, y el pedido de suministros de alimentos;
- el control de la calidad de los platos en todas las fases de preparación y presentación;
- examinar las cuestiones relativas a la preparación de los alimentos con los administradores, los dietistas, el personal de cocina y el personal de servicio;
- supervisar y coordinar las actividades de los cocineros y otros trabajadores que se dedican a la preparación de alimentos;
- inspeccionar los suministros, el equipo y las zonas de trabajo para garantizar su conformidad con las normas establecidas;
- determinar cómo deben presentarse los alimentos y crear exhibiciones decorativas de alimentos;
- instruir a los cocineros y otros trabajadores en la preparación, cocción, guarnición y presentación de los alimentos;
- participar en la contratación del personal de cocina y supervisar su rendimiento;
- preparar, sazonar y cocinar especialidades y platos complejos;
- explicar y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad alimentaria.

La descripción del perfil y las tareas realizadas por los Chefs según el NCPP coincide totalmente con la definición de ESCO para la ocupación de Chef (código 3434)⁵.

Ejemplo de posiciones en el grupo de unidades: Cocinero ejecutivo, Chef de pastelería, Chef /Maestro cocinero/

El grupo de unidades excluye la ocupación de Cocinero (5120) y Cocinero de comida rápida(9411)

⁴<http://data.europa.eu/esco/isco/C2265>

⁵<http://data.europa.eu/esco/isco/C3434>



Grupo: 512 Cocineros

Grupo de unidades: 5120 Cocineros

Nivel	Código	Título
Clase	5	Personal de servicio y ventas
Subclase	51	Trabajadores de Servicios Personales
Grupo	512	Cocineros
Grupo de unidades	5120	Cocineros
Puesto de trabajo	5120 2001	Cocinero
	5120 2002	Repostero
	5120 2003	Asistente de cocina
	5120 2004	Asistente de pastelería
	5120 2005	Tallado-decorador
Requisitos de nivel educativo y de cualificación		2

512 Cocineros

Este grupo incluye sólo un grupo de unidades: **5120 Cocineros**

Los cocineros planifican, organizan, preparan y cocinan las comidas, según las recetas o bajo la supervisión de los cocineros, en hoteles, restaurantes y otros lugares para comer, a bordo de los barcos, en los trenes de pasajeros y en los hogares particulares.

Las tareas que se realizan generalmente incluyen: planificación de comidas; preparación y cocción de alimentos; planificación, supervisión y coordinación del trabajo de los ayudantes de cocina; comprobación de la calidad de los alimentos; pesaje, medición y mezcla de ingredientes según las recetas y el criterio personal; regulación de la temperatura de los hornos, parrillas, asadores y otros equipos de cocina; inspección y limpieza de la cocina, equipos de cocina, áreas de servicio, etc., para garantizar prácticas de manipulación de alimentos seguras e higiénicas; y operación de equipos de cocción de gran volumen, tales como parrillas, freidoras de grasas profundas o planchas.

La descripción del perfil y las tareas realizadas por los Cocineros según el NCPP coincide plenamente con la definición de la ESCO para la ocupación de Cocinero (code 5120)⁶

Ejemplo de posiciones en el grupo de unidades: Cocinero, Pastelero

El grupo **excluye** los siguientes grupos de unidades: Gerente de confitería, gerente de restaurante, chef y cocinero de comida rápida.

⁶<https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?uri=http%3A%2F%2Fdata.europa.eu%2Fesco%2Foccupation%2F1009be17-7efd-45f1-a033-566bf179c588&conceptLanguage=bg&full=true#&uri=http://data.europa.eu/esco/occupation/1009be17-7efd-45f1-a033-566bf179c588>



Grupo: 751 Trabajadores del procesamiento de alimentos y afines

Nivel	Código	Título
Clase	7	Trabajadores de la artesanía y oficios afines
Subclase	75	Trabajadores de la industria alimentaria, de la madera, de la confección y otros oficios y afines
Grupo	751	Trabajadores del procesamiento de alimentos y afines
Grupo de unidades	7511	Carniceros, Pescadores y Preparadores de Alimentos Relacionados
	7512	Panaderos, pasteleros y confiteros
	7513	Fabricantes de productos lácteos
	7514	Conservantes de frutas, verduras y afines
	7515	Catadores y Clasificadores de Alimentos y Bebidas
Requisitos de nivel educativo y de cualificación		1

751 Trabajadores de procesamiento de alimentos y afines

Trabajadores del procesamiento de alimentos y oficios relacionados sacrifican animales; los tratan y preparan para el consumo humano y animal; elaboran diversos tipos de pan, pasteles y otros productos de harina; procesan y conservan frutas, verduras y alimentos relacionados; prueban y clasifican diversos productos alimenticios y bebidas; o preparan tabaco y elaboran productos de tabaco.

Las tareas que se realizan normalmente incluyen: el sacrificio de animales; el tratamiento de la carne y el pescado y la preparación de los mismos y de los productos alimenticios relacionados; la elaboración de diversos tipos de pan, pasteles y otros productos de harina; el procesamiento y la conservación de frutas, verduras y alimentos relacionados; la degustación y clasificación de diversos productos alimenticios y bebidas; así como la supervisión de los trabajadores.

Los puestos de trabajo de este grupo se clasifican en los siguientes grupos de unidades:

7511 Carnicerías, pescaderías y empresas relacionadas con la preparación de alimentos

Los carniceros, pescaderos y preparadores de alimentos relacionados matan animales, limpian, cortan y aliñan la carne y el pescado, eliminan las espinas y preparan los alimentos relacionados, o conservan la carne, el pescado y otros alimentos y productos alimenticios mediante secado, salazón o ahumado.

7512 Panaderos, pasteleros y confiteros

Panaderos, pasteleros y confiteros elaboran diversos tipos de pan, pasteles y otros productos de harina, así como chocolate y dulces hechos a mano.

7513 Fabricantes de productos lácteos

Los fabricantes de productos lácteos procesan mantequilla y varios tipos de queso, crema u otros productos lácteos.

7514 Conservantes de frutas, hortalizas y productos afines

Los conservadores de frutas, verduras y afines procesan o conservan las frutas, las nueces y los alimentos relacionados de varias maneras, incluyendo la cocción, el secado y la salazón, o la extracción de jugos o aceites.

7515 Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas



Los catadores de alimentos y bebidas y los clasificadores inspeccionan, prueban y clasifican varios tipos de productos agrícolas, alimentos y bebidas.

La descripción del perfil y las tareas realizadas por los trabajadores de la industria alimentaria según el PNCP coincide plenamente con la definición de la ESE para el perfil profesional de los trabajadores de la industria alimentaria y afines y la descripción detallada de cada grupo de unidades del que el grupo es coherente (código 751).⁷

Grupo: 941 Asistentes de preparación de alimentos

941 Asistentes de preparación de alimentos

Los asistentes de preparación de alimentos preparan y cocinan para pedir una pequeña variedad de alimentos o bebidas precocinados, mesas vacías, áreas de cocina limpias y lavar platos.

Las tareas que se realizan generalmente incluyen: preparar alimentos y bebidas simples o preparados, como sándwiches, pizzas, pescado y papas fritas, ensaladas y café; lavar, cortar, medir y mezclar alimentos para cocinar; operar equipos de cocina como parrillas, microondas y freidoras; limpiar cocinas, áreas de preparación de alimentos y áreas de servicio; limpiar utensilios de cocina y utensilios generales utilizados en cocinas y restaurantes.

Las ocupaciones en este grupo se clasifican en los siguientes grupos de unidades:

- 9411 Preparadores de comida rápida
- 9412 Ayudantes de cocina

9411 Preparadores de comida rápida

Nivel	Código	Título
Clase	9	Ocupaciones elementales
Subclase	94	Asistentes de preparación de alimentos
Grupo	941	Asistentes de preparación de alimentos
Grupo de unidades	9411	Preparadores de comida rápida
Puesto de trabajo	9411 0001	Cocinero de comida rápida
	9411 0002	Ayudante de cocina de comida rápida
Requisitos de nivel educativo y de cualificación:		0

Los preparadores de comida rápida preparan y cocinan para pedir una gama limitada de alimentos o bebidas que involucran procesos de preparación simples y un pequeño número de ingredientes. Pueden tomar órdenes de los clientes y servir en mostradores o mesas.

Ejemplo de posiciones en el grupo de unidades: Cocinero de comida rápida, Ayudante de cocina

El grupo **excluye** los siguientes grupos de unidades: Chef (3434), Cocinero (5120) y Servir, barra de ensaladas (5246).

9412 Ayudante de cocina

Nivel	Código	Título
Clase	9	Ocupaciones elementales
Subclase	94	Asistentes de preparación de alimentos
Grupo	941	Asistentes de preparación de alimentos
Grupo de	9412	Asistentes de cocina/Ayuda de cocina

⁷<http://data.europa.eu/esco/isco/C751>



unidades		
Puesto de trabajo	9412 0001	Lavaplatos
	9412 0002	Asistente de cocina
	9412 0003	Trabajador de cocina
Requisitos de nivel educativo y de cualificación:		0

Los ayudantes de cocina limpian las mesas, limpian las áreas de la cocina, lavan los platos, preparan los ingredientes y realizan otras tareas para ayudar a los trabajadores que preparan o sirven alimentos y bebidas.

Ejemplo de posiciones en el grupo de unidades: Lavaplatos, Ayudante de cocina, Trabajador de cocina

El grupo **excluye** los siguientes grupos de unidades: Cocinero (5120) y cocinero de comida rápida (9411).

La descripción de los perfiles y las tareas de los ayudantes de preparación de alimentos según el PNCP coincide totalmente con la definición de ESE para el grupo 941.⁸

Todas las ocupaciones y puestos de trabajo que se han examinado hasta ahora merecen ser considerados en este informe en la medida en que cada uno de ellos tiene unidades comunes y/o similares de resultados de aprendizaje en términos de conocimientos, habilidades y competencias a las que necesitan los chefs y podrían proporcionar continuidad y sucesión en el proceso de aprendizaje.

Algunos de ellos, como los gerentes de restaurantes, se centran principalmente en las tareas de gestión e implican una gama más amplia de habilidades de gestión y organización (que abarcan todos los departamentos y secciones del restaurante) que las que necesita el profesional culinario que trabaja en la cocina.

Otros como dietistas y nutricionistas consideran más la preparación de los alimentos y la nutrición en su conjunto desde el punto de vista anatómico. Tienen el conocimiento y las habilidades necesarias para componer un menú de acuerdo a los requerimientos y necesidades del cliente, pero usualmente no poseen las habilidades necesarias para cocinarlo en la práctica o para manejar el personal de cocina.

Hay ocupaciones más orientadas técnicamente, como los Trabajadores de Procesamiento de Alimentos, que se centran en el proceso de producción industrial de alimentos y no requieren ningún comportamiento administrativo o creativo por parte de la persona.

Y por último, el último grupo de asistentes de preparación de alimentos se centra en el servicio físico de los procesos de producción en la cocina y excluye cualquier aspecto empresarial, organizativo, creativo, etc. inherente a las profesiones de las artes culinarias.

El perfil profesional más cercano a la cualificación deseada para Chef en este proyecto es el grupo de Chefs (3434). Cubre completamente las tareas y responsabilidades y describe exactamente el puesto de trabajo del cocinero ejecutivo o del chef como jefe de cocina. La otra posición similar es la del cocinero, pero no refleja el enfoque creativo y de gestión que posee el chef. Aunque en la lista de ocupaciones en Bulgaria hay tal grupo de unidades y respectivamente puestos de trabajo - hay una falta de cualificación adecuada que tiene que preparar a los profesionales para la ocupación.

⁸<http://data.europa.eu/esco/isco/C941>



3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional

Revolución en la cocina

En los últimos 20 años, las tecnologías han evolucionado en todo el mundo, lo que ha provocado grandes cambios y experimentos revolucionarios entre los mejores cocineros en lo que se refiere a la preparación de alimentos, el servicio, el uso de productos y técnicas innovadoras, etc. El motor de esta revolución es el cambio en nuestro estado de ánimo, en nuestra elección y en nuestra forma de comer, provocado por los problemas medioambientales, económicos y sociales globales que deben ser abordados. El cambio climático debido a la actividad humana ya no se puede negar, y la contribución directa de la forma en que cultivamos y modificamos nuestros alimentos es uno de los principales causantes - la destrucción de los bosques, los monocultivos, la sobreexplotación de los mares que interfieren en los ecosistemas marinos, etc.

En Bulgaria no se ha observado todavía una "revolución" de tal magnitud, pero las tendencias globales se han extendido también a nuestros territorios, y los expertos culinarios ya están desarrollando cada vez más sus habilidades en esta dirección.

Una de las manifestaciones más brillantes de estas nuevas tendencias en el sector de la restauración es el movimiento **No Waste**, que pretende limitar el descarte de productos animales impopulares, así como de verduras y frutas poco atractivas, pero perfectamente comestibles, como pepinos curvos, cabezas y espinas de pescado, perniles y orejas de cerdo, colas y subproductos de ternera o los bordes cortados de la pasta fresca. Incluso se introdujo una asignatura llamada **Gestión de residuos** en los planes de estudio de algunas de las escuelas y universidades de hostelería.

Las nuevas tendencias culinarias incluyen el retorno a las técnicas tradicionales de almacenamiento preindustrial de alimentos como el enlatado, la fermentación, el secado, el kowing, etc. Por un lado, porque son extremadamente útiles y saludables, ya que proporcionan las llamadas bacterias "buenas" y, por otro, porque estas técnicas permiten que el alimento se mantenga en su mejor sabor y calidad.

En Bulgaria, como en todo lo demás, las tendencias culinarias se adoptan lentamente y a menudo se enfrentan a más dificultades. Trabajar con pequeñas granjas y artesanos es un reto, ya que ellos mismos todavía se enfrentan a muchas dificultades de desarrollo, tanto por falta de experiencia, capacidad y recursos insuficientes, como por la legislación restrictiva. A los búlgaros se les considera a menudo poco abiertos, incluso conservadores y poco solventes. Sin embargo, ya está evolucionando y se pueden ver cada vez más a menudo productos agrícolas, biológicos y artesanales y platos con auténticos y preservados tipos y razas búlgaras en los menús de algunos de los buenos restaurantes y también más y más intentos de cocina creativa y de temporada que optimizan los productos disponibles.

Un buen ejemplo es el primer restaurante sin residuos en Bulgaria, que abrió recientemente en Sofia. En el restaurante, todo el personal trabaja según los cinco principios básicos de la filosofía de cero residuos: renunciar a lo que no es necesario, reducir el consumo, seleccionar cosas para usos múltiples, reciclar y compostar los residuos. El restaurante tiene su propio compost, en el que los residuos biológicos son procesados en tierra.

La profesión de chef es cada vez más popular

Se podría decir con seguridad que en los últimos 5 años la profesión de chef se ha vuelto muy popular, especialmente debido a todos los formatos de reality shows culinarios. Dado que todas estas actividades se realizan para el entretenimiento del público en general, muchas ideas sobre la ocupación permanecen ocultas para un público más amplio. A pesar de la popularidad de la profesión, no hay suficientes empleados para la industria que la empresa pueda contratar. La razón podría ser que en los últimos años se han abierto muchos nuevos restaurantes y hoteles en los resorts principalmente, todos ellos necesitados de personal altamente cualificado, y esto crea más demanda para el mercado que oferta. Aquí está el papel de las instituciones gubernamentales y especializadas para promover y facilitar los planes de formación adecuados que respondan a las necesidades de las empresas.

Todavía son muy apreciadas las habilidades "blandas" de los chefs, tales como: planificación y gestión del tiempo, enfoque en las tareas y resultados, organización y precisión, deseo de



crecimiento y motivación personal, gestión de conflictos, ingenio, creatividad, etc. Esto demuestra una vez más la necesidad de actualizar los planes de estudio de las escuelas y centros de formación profesional en lo que respecta a la formación de dichos profesionales.

Ocupaciones del futuro en las artes culinarias

- Fotógrafo culinario profesional y estilista de alimentos - organización y fotografía de comidas y productos alimenticios y diseño de alimentos
- Agente culinario - una persona que estudia recetas culinarias para identificar diferentes influencias, gustos y colores.
- Diseñador de residuos de alimentos - en el futuro, el problema con los residuos de alimentos se hará cada vez más tangible. Habrá demanda de especialistas que puedan transformar o reciclar los excedentes de alimentos en otros platos, para producir nuevos productos de valor añadido.

Tecnologías culinarias y de la información

Cada vez más nuevas tecnologías se introducen en la vida cotidiana de la gente con el objetivo de mejorar nuestra experiencia también en la cocina y la gastronomía. Los expertos predicen que la inteligencia artificial sugerirá qué comer e indicará nuestras preferencias culinarias en breve. Gracias al uso de algoritmos, reconocimiento de voz y otras tecnologías informáticas, el smartphone sabrá mucho sobre qué y cuándo consumir. Según las tendencias, en los próximos dos años, más y más personas utilizarán dispositivos móviles para obtener información precisa e individualizada sobre nutrición y estilo de vida, hologramas - para ver una imagen de la comida que están a punto de pedir en el restaurante, reconstrucción en 3D para visualizar diferentes alimentos y productos, etc.

3.3 Añadir nuevas ocupaciones

La incorporación de nuevas profesiones a la Lista Nacional de Profesiones se realiza mediante un procedimiento reglado y en consonancia con las modificaciones de la normativa internacional y europea en la materia. La lista de puestos de trabajo de un grupo de unidades puede ser modificada y complementada, y la introducción de un nuevo puesto de trabajo se hará de conformidad con un procedimiento establecido en el Reglamento de Aplicación del PNPC-2011.

Sin embargo, en general, todo el ciclo de producción de alimentos está cubierto por las profesiones y puestos regulados por el actual PNCP-2011 (desde los procesos relacionados con el procesamiento tecnológico y primario de los productos alimenticios, pasando por los procesos de preparación de productos culinarios, hasta los procesos de gestión de restaurantes y establecimientos de entretenimiento), por lo que tal modificación no será necesaria en esta etapa para introducir una nueva ocupación para un chef, ya que ya existe.

Dado que actualmente hay dos puestos de trabajo en este grupo de unidades (3434 Chef) en la lista de profesiones que corresponden a la ocupación deseada de Chef, no hay necesidad en el contexto nacional de añadir una nueva ocupación, pero es importante aclarar la definición y las diferencias en la lista de tareas y responsabilidades de los dos puestos de trabajo - Cocinero ejecutivo (3434-2001) y Chef/Cocinero jefe (3434-2003). En la práctica laboral, existe una percepción informal de que el cocinero ejecutivo es el responsable de todo el personal de cocina y maneja la cocina y las personas que trabajan en ella teniendo más responsabilidades y deberes administrativos y de gestión, ya que el Chef / Master cook obtiene el título de maestro debido a su demostrada experiencia y maestría en la producción de productos culinarios y comidas (basada principalmente en la evaluación de las duras habilidades profesionales).

Lo que es más importante para Bulgaria y en lo que se centrará el proyecto CULINART es la falta de cualificación profesional adecuada para preparar a los graduados que deseen ocupar el puesto de Chef (según el grupo de unidades 3434 del NCPP-2011).



4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP

En cuanto a la educación y formación centrada en el trabajo en Bulgaria, cabe destacar que la formación práctica es un elemento obligatorio de cualquier programa de FP. Puede tener lugar de tres formas: (1) **Práctica de formación** - formación práctica que tiene lugar sobre el terreno en las escuelas como parte de las actividades de aprendizaje regulares durante el año escolar (respectivamente en las instalaciones de formación del Centro de FP); (2) **práctica en la industria** - formación práctica en una empresa (durante un período de dos semanas o un mes) prevista en el programa escolar y obligatoria para los estudiantes de los colegios profesionales - al final del 11º y 12º grado (para los centros de FP - prevista en los planes de estudios con una duración diferente en función de la profesión y el nivel de cualificación profesional) y (3) **formación basada en el trabajo** (sistema dual de educación y formación) - aprendizaje remunerado en la empresa para los estudiantes de más de 16 años (estudiantes o adultos en el sistema de FP).

FP secundaria

La FP secundaria tiene por objeto proporcionar una cualificación profesional. También comprende un elemento de educación general que se requiere para adquirir un diploma de educación secundaria. La FP también puede organizarse de forma dual.

Las escuelas que ofrecen formación profesional son los colegios profesionales, las escuelas de arte y las escuelas deportivas. Ejemplos de cualificaciones de nivel secundario en el campo de la hostelería son Técnico - tecnólogo en la industria alimentaria, Restaurador, Cocinero, Panadero - Confitero, Cocinero, etc. La FP secundaria se completa con exámenes de matriculación estatal en lengua y literatura búlgaras y un examen estatal para obtener un título de FP. Los graduados reciben un diploma de educación secundaria (EQF nivel 4) y un certificado de cualificación profesional (EQF niveles 3 o 4). La cualificación profesional adquirida da acceso al mercado laboral. Los estudiantes que estén dispuestos a continuar su educación pueden matricularse en instituciones de educación superior.

Para los estudiantes de artes culinarias en particular, hace años, muchos de los cocineros en funciones en Bulgaria se graduaban en una escuela técnica para la restauración pública. Posteriormente, estas escuelas se han transformado en colegios profesionales de turismo, pero la mayoría conservan sus clases de cocina. Desafortunadamente, en los últimos 20 años ha habido una salida significativa de candidatos a los colegios vocacionales, los requisitos para la inscripción se consideran muy bajos, no todos los estudiantes están particularmente motivados para estudiar el oficio de cocinar y por lo tanto la calidad total del proceso de aprendizaje está disminuyendo drásticamente.

FP dual

En la actualidad, existen varios tipos de formación en Bulgaria en un entorno laboral real, la mayoría de los cuales se desarrollan y aplican en el marco de proyectos piloto. En 1992 se introdujo un aprendizaje para los empleados, que a menudo garantiza un empleo al final de la formación, dependiendo del contrato con el empleador. La duración de este tipo de formación es de hasta seis meses. En 2014, se introdujeron las prácticas para jóvenes (hasta los 29 años de edad) que ya han adquirido una cualificación profesional (o educación superior) pero que no tienen experiencia profesional en la profesión (de 6 a 12 meses). Todas estas formas de LBM se aplicaron como parte de las medidas de política de empleo.

Desde 2014, la formación profesional dual ha comenzado a evolucionar, lo que permite a los estudiantes adquirir una cualificación profesional. La formación práctica en una empresa se alterna con períodos de formación teórica en una escuela u otro proveedor de FP. Sin embargo, el interés por esta forma de formación está aumentando en los últimos años. El número de clases de educación dual en los colegios vocacionales ha aumentado casi dos veces en los últimos 3 años, lo que significa que la forma dual de aprendizaje es reconocida como el eslabón más rápido entre la escuela y el mercado laboral. En 2017/18, el número total de alumnos de FP dual ascendió a 1 307. Los programas más populares son los que conducen a máquinas de control numérico computarizado (CNC), ingeniería electrónica, equipos de



transporte, electrónica, procesamiento de madera, técnicos de producción de leche y productos lácteos, así como **cualificaciones de cocina**.

FP postsecundaria

El nivel postsecundario, según la legislación búlgara, no es una educación, sino más bien un nivel de cualificación. Sin embargo, las cualificaciones profesionales postsecundarias no terciarias (nivel 4 de la CINE 2011, nivel 5 del MEC) sólo pueden ser adquiridas por personas que hayan completado previamente su educación secundaria. La cualificación adquirida en este nivel proporciona acceso al mercado laboral, pero no a otro nivel educativo (como la educación superior). Ejemplos de tales calificaciones son: gerente de empresa, gerente de hotel, gerente de restaurante, así como calificaciones deportivas y militares/defensivas. La FP postsecundaria tiene lugar en los centros de formación profesional. La proporción de estudiantes de FP en los centros de formación profesional en comparación con el número total de estudiantes de FP es marginal (alrededor del 1% en 2017). Los colegios profesionales, las escuelas de arte y las escuelas de deportes también pueden ofrecer formación profesional de nivel 5 del MEC si así lo decide el ministro respectivo (ya sea el ministro de educación, de cultura o de juventud y deportes).⁹

Las escuelas privadas y los centros de FP (que ofrecen también programas de recalificación) aparecieron como una alternativa, donde estudian principalmente adultos y personas de mediana edad e incluso cocineros que quieren mejorar sus cualificaciones. Sin embargo, no se les permite ofrecer cualificaciones de nivel EQF 5.

Las escuelas culinarias secundarias y profesionales en el extranjero parecen ser opciones poco ortodoxas para los estudiantes búlgaros. Son demasiado caros y los padres que pueden permitirse tal educación suelen dirigir a sus hijos a otros perfiles. Aún así, tenemos que admitir que las mejores escuelas que podrían prepararte para ser Chef están en los países con la industria hotelera más desarrollada como Suiza, Francia, Italia o España.

Enseñanza superior

Chefs que quieren continuar con la educación superior generalmente buscan comenzar un negocio privado o un trabajo en la administración de la hospitalidad como un todo. Es por eso que la mayoría de los programas universitarios tienen ese enfoque.

En Bulgaria

Las especialidades turísticas se imparten en varias instituciones de educación superior. La Universidad de Sofía es la más prestigiosa, pero también podemos pensar en otras alternativas. Sin embargo, estos no son especialistas adecuados para aquellos que quieren estudiar "cocina". La única escuela secundaria en Bulgaria, que tiene un programa diseñado para chefs, es la Universidad de Administración de Varna (VUM). VUM ofrece dos especialidades:

- (a) Gastronomía y Artes Culinarias** - duración: 3 años (6 semestres) - los graduados reciben un diploma de educación superior con un título de formación "Licenciado Profesional en Gastronomía y Artes Culinarias";
- (b) Hospitalidad y Artes Culinarias** - duración: 4 años (8 semestres) - los graduados reciben un diploma de educación superior con un título educativo "Licenciado en Hospitalidad y Artes Culinarias".

Los estudios de Gastronomía y Artes Culinarias y de Hostelería y Artes Culinarias de la Universidad de Gestión de Varna son actualmente los únicos acreditados en Europa del Este que permiten la adquisición de una formación superior en el campo de la hostelería y las artes culinarias, combinando la formación teórica y práctica. El programa educativo se imparte íntegramente en inglés y conduce a la obtención de dos títulos, uno de VUM y otro de nuestro socio académico estratégico, la Universidad Metropolitana de Cardiff, en el Reino Unido. El programa incluye formación práctica mejorada, elementos de investigación y un enfoque innovador de las artes culinarias.

⁹http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf



Los estudiantes adquieren importantes conocimientos teóricos en contabilidad, precios, marketing, comunicación empresarial, gestión de recursos humanos y más, estudiando módulos más especializados como tecnología de artes culinarias, innovación y creatividad en gastronomía y artes culinarias, gestión de F&B internacional, gestión de eventos especiales también. En el curso de sus estudios, los estudiantes realizan prácticas de hasta 12 meses.

Estos cursos preparan a especialistas que no sólo tienen experiencia práctica en la cocina y el restaurante. También dirigen equipos, seleccionan y motivan adecuadamente al personal de cocina y restaurante, gestionan los procesos de contabilidad, finanzas y reporting, tienen un enfoque de gestión y un control de conducta sobre las entregas, cálculos, menús, etc. Siguen y aplican los últimos avances en las nuevas técnicas, tecnologías y tendencias de las artes culinarias. También investigan por su cuenta, desarrollan nuevas recetas, menús, productos, crean y aportan innovaciones, muestran creatividad y creatividad en su trabajo.

En el extranjero

En el extranjero, el programa universitario se llama a menudo "Artes culinarias". De hecho, en la manera occidental de enseñar se pone un gran énfasis en el rendimiento y la apariencia puramente comercial de los alimentos. A menudo el aprendizaje se combina con la gestión de la hostelería en el sentido de la gestión global de los servicios turísticos. La capacitación suele estar asociada con muchos programas de prácticas en cadenas hoteleras y resorts. Como mencionamos cuando hablamos de la educación secundaria, la mejor educación proviene de países que tienen una fuerte industria turística. Una vez más, estamos hablando de países como Francia, Suiza, España o Italia. Para ser completamente exhaustivos, deberíamos añadir a los Estados Unidos a esta lista.

Desafíos

Todo esto viene a decir que la calificación deseada para Chef en el marco del proyecto CULINART podría desarrollarse en el contexto nacional de dos maneras:

- Apuntar al nivel nacional de cualificación 4 (EQF 5) - lo que significa introducir una nueva profesión en la lista nacional de profesiones y, por lo tanto, ponerla a disposición para estudiar sólo en los centros de FP y en las escuelas de formación profesional;
- Apuntar al nivel de cualificación nacional 3 (EQF 4) - lo que significa la introducción de una nueva especialidad en la profesión existente de cocinero, pero con un nivel más alto de cualificación que dará la oportunidad de la cualificación que ofrecerán las escuelas de FP y los centros de FP.

En ambos casos, con el fin de asegurar el camino para continuar la formación a los niveles de educación superior, el estudiante necesita obtener un diploma de escuela secundaria.

Oportunidades de progresión profesional

Dicen que el sueño de cada chef es un día abrir su propio restaurante. La práctica demuestra que muchos de estos sueños se han hecho realidad y que muchos restauradores también tienen experiencia en la cocina. Para ello, sin embargo, se necesitan muchos conocimientos de gestión, que se obtienen principalmente en la educación superior en la especialidad.

En Bulgaria, muchos profesionales culinarios principiantes trabajan por temporadas. El horario de verano es muy activo en la costa del Mar Negro y luego se traslada a las estaciones de invierno. Los cocineros experimentados suelen tener trabajos permanentes.

De hecho, los restaurantes no son los únicos lugares donde se puede encontrar trabajo como chef. Existen oportunidades para trabajar en barcos, comedores militares y gubernamentales, pero estas no son las más indicadas para desarrollar una carrera culinaria.

5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados

5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP

La gobernanza de la FP en Bulgaria comprende las siguientes:



- (a) la Asamblea Nacional (parlamento) - aprueba la legislación sobre FP;
- (b) el Consejo de Ministros (gobierno): establece la política gubernamental en materia de FP;
- (c) el Ministerio de Educación: gestiona, coordina y aplica la política de FP;
- (d) el Ministerio de Trabajo: participa en la aplicación de la política nacional de FP;
- (e) los Ministerios de Cultura y Deportes: aplicar la política de FP en las escuelas de arte y deporte;
- (f) el Ministerio de Sanidad: participa en la coordinación de la lista de profesiones para la FP;
- (g) Los ministerios sectoriales participan en la elaboración, coordinación y actualización de las normas educativas estatales para la adquisición de cualificaciones; en la elaboración, coordinación y actualización de la lista de profesiones para la FP; y en la coordinación del plan de admisión en las escuelas, financiado por ellos;
- (h) el Consejo Económico y Social debate y formula propuestas sobre cuestiones relacionadas con la educación, incluida la FP en el contexto del aprendizaje permanente;
- (i) la Agencia Nacional de Educación y Formación Profesional (NAVET) es un organismo especializado del Consejo de Ministros. La agencia desarrolla los estándares educativos del Estado para la adquisición de las calificaciones de la FP. Mantiene la lista de profesiones según las necesidades del mercado laboral, licencias. También controla las actividades de las instituciones de FP para personas mayores de 16 años y de los proveedores de orientación profesional;
- (j) El Organismo de Empleo aplica la política estatal de promoción del empleo y proporciona información, asesoramiento y formación en materia de carrera a los empleados y los desempleados¹⁰;

La mayoría de las estructuras gubernamentales mencionadas anteriormente tienen sus unidades de gestión regional y local que aplican la política de FP a nivel regional y local.

Se considera que los **proveedores de FP** son responsables de la aplicación de la educación y formación profesional.

Los colegios vocacionales ofrecen educación vocacional que conduce a las cualificaciones de FP en los niveles de NQF/EQF 2 a 4. Inscriben a los estudiantes con educación básica completa (grado 7) o etapa 1 de la educación secundaria (grado 10). También pueden proporcionar una cualificación FP de nivel 5 EQF/NQF, cualificaciones parciales y formación para estudiantes de 16 años o más.

Las escuelas de arte y deporte ofrecen formación profesional que conduce a una cualificación de FP en los niveles 3 a 4 de la NQF/EQF y, ocasionalmente, en el nivel 5.

Las escuelas religiosas, especiales, carcelarias, los centros de apoyo a la educación especial y las escuelas primarias/colegios de perfil combinado (denominadas escuelas unidas) también pueden proporcionar educación vocacional.

Los centros de formación profesional ofrecen formación profesional que conduce a una cualificación de FP de nivel 5 de la NQF/EQF; aceptan estudiantes que han completado la educación secundaria.

Los centros de formación profesional ofrecen formación profesional que conduce a una cualificación de FP en los niveles 2 a 4 de la NQF/EQF y cualificaciones parciales a personas de 16 años o más.

¹⁰http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf



La **formación profesional continua** es llevada a cabo por instituciones de educación y formación formal, principalmente gimnasios profesionales, escuelas de formación profesional y centros de formación profesional.

5.2 El papel de las partes interesadas y de los interlocutores sociales:

- (a) El Consejo Nacional de Cooperación Tripartita es un órgano especializado integrado por dos representantes del Gobierno (uno de los cuales es el Viceprimer Ministro), dos representantes de los sindicatos y dos representantes de las organizaciones de empleadores con el fin de celebrar consultas y cooperar a nivel nacional en materia de trabajo, seguridad social y nivel de vida. Discute y emite dictámenes sobre los proyectos de ley relativos al empleo y las cualificaciones profesionales y, por lo tanto, participa en la formulación de la política de FP;
- (b) El Consejo Nacional para la Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo también se basa en el principio tripartito. Sus funciones consisten en debatir y emitir opiniones sobre el desarrollo y la aplicación de la política de empleo y el plan nacional de acción para el empleo;
- (c) social los interlocutores sociales (representantes de los empresarios y sindicatos), participarán en el desarrollo, la coordinación y la actualización de las normas de formación del Estado para la adquisición de cualificaciones, el marco legislativo y los documentos políticos, así como en la actualización de la lista de profesiones y en la organización y realización de exámenes de cualificación..

En cualquier caso, la modificación de una cualificación existente o la introducción de una nueva cualificación profesional en Bulgaria implica la celebración de consultas entre los proveedores de FP, los representantes de las empresas y las instituciones gubernamentales de FP afectadas, y sigue procedimientos estrictos regulados en la legislación.

6. Cuestiones clave propuestas por los expertos de los países

6.1 Fortalezas

Hay una reforma en curso y ya se han introducido suficientes normas reglamentarias en la legislación, y están a punto de introducirse otras que proporcionan un buen marco jurídico en relación con el sistema de FP en Bulgaria;

Los actores clave - las instituciones y las partes interesadas tienen la actitud correcta hacia la reforma de la FP - existe voluntad política, se han tomado medidas para actualizar las cualificaciones existentes, los ministerios, las agencias, los proveedores de FP y los interlocutores sociales participan activamente en el proceso de mejora de la calidad del sistema de FP.

Hay muchos proveedores de formación profesional que ofrecen formación de cocineros y otro personal de cocina de nivel bajo y medio, lo que es un buen comienzo y muy importante para el suministro de cuadros para las empresas y la industria culinaria y de restaurantes.

Los empresarios tienen una visión clara de sus necesidades con respecto a los chefs.

La creciente popularidad de la profesión de chef y un nicho existente para el desarrollo de la formación profesional en las artes culinarias, combinado con la dinámica del sector, la introducción de tecnologías innovadoras en la preparación y el servicio de alimentos, la introducción de la tecnología de la información entorno favorable.

6.2 Debilidades

A pesar de la reforma y de los cambios introducidos en la legislación sobre FP con el fin de dar más flexibilidad al sistema de FP, todavía no se dispone de prácticas suficientes para la aplicación de las nuevas oportunidades, como la formación dual, la validación, etc.; en su mayor parte, las pruebas piloto de los nuevos procedimientos se basan en proyectos.



Los cambios son lentos, no hay suficientes documentos y plantillas que expliquen los procedimientos, las escuelas estatales son incómodas para percibir las novedades, se necesitarán recursos adicionales para implementar los nuevos procedimientos. Por otra parte, los centros de formación profesional son más flexibles y están más motivados, pero su espacio para improvisar es limitado.

El interés de los potenciales aprendices se basa principalmente en la falta de información pública accesible y comprensible sobre las posibilidades - por ejemplo, para los empleados, que sus competencias pueden ser validadas y que podrían tener un certificado de cualificación profesional en la profesión que ya están ocupando.

En Bulgaria no se ofrece ninguna cualificación profesional que responda a las necesidades de la empresa de personal altamente cualificado para la profesión de chef. Estudiar en el extranjero es una opción bastante costosa. Por lo tanto, los empleados tienen que invertir su tiempo y dinero personal en el autoaprendizaje o los empleadores tienen que pagar por cursos y cualificaciones adicionales.

A pesar de que los empleadores saben lo que quieren del Chef en la práctica, no hay uniformidad de las calificaciones, porque cada chef decide qué y cómo estudiar para poder cumplir con sus deberes. Respectivamente, el empleador no puede confiar en los estándares de desempeño para el trabajo porque no hay estándares de evaluación establecidos sobre las competencias del Chef.

Todavía no hay (o hay algunos -sólo por excepción-) estudiantes graduados del sistema de educación superior búlgaro en especializaciones en artes culinarias que, por un lado, serían un buen ejemplo para los futuros estudiantes y, por otro, darán la oportunidad de seguir la progresión de la carrera y el posterior empleo de los graduados.

7. Resumen de los resultados y conclusiones

La hostelería y la restauración en particular son sectores intensivos en mano de obra. Dependen en gran medida del rendimiento humano, ya que afecta directamente a la calidad de los productos y servicios ofrecidos y, por lo tanto, desempeña un papel clave para garantizar la satisfacción del consumidor. Al mismo tiempo, la productividad laboral en el sector se encuentra entre las más bajas.

Centrándonos en las artes culinarias y la gastronomía en particular, pudimos ver claramente que los trabajadores de la industria de la restauración son el grupo principal - alrededor del 62% de todos los empleados del turismo, ya que el 24% de la plantilla está ocupada en el negocio de la hostelería, y los intermediarios (touroperadores y agentes de viajes) representan alrededor del 7%.

Sin embargo, la baja productividad laboral no puede compensarse directamente aumentando el número de recursos humanos disponibles. Durante los últimos 5 años, las empresas turísticas han estado sufriendo de la creciente escasez de mano de obra asociada tanto con la escasez de personal como con la ausencia de trabajadores cualificados. La escasez de personal se explica fácilmente dada la estacionalidad, el bajo nivel de salarios y el prolongado tiempo de trabajo en la industria que desvía a la mayoría de los posibles empleados del negocio de la hostelería. La segunda tendencia, sin embargo, parece ilógica a primera vista, ya que existe una red relativamente buena de instituciones de educación superior y formación profesional para formar a estudiantes de turismo y la noción generalizada, aunque dudosamente válida, de que los expertos en otros campos del conocimiento pueden adaptarse e incorporarse fácilmente al turismo. Esto nos lleva a la conclusión de que las ofertas formativas existentes en el ámbito de la gastronomía y la restauración no cumplen con los requisitos de la empresa. El desarrollo dinámico del sector y la penetración agresiva de las nuevas tecnologías en la cocina aumenta los requisitos para los solicitantes de empleo, lo que se traduce en un aumento de las diferencias entre las competencias demandadas y las disponibles.



Además, la expansión del mercado turístico y la entrada de nuevas profesiones de la cultura, las artes visuales, el turismo alternativo, la medicina, la enología, la alimentación y su aplicación en el sector de la restauración y los servicios afectará positivamente a la calidad de los servicios, pero a su vez agravará los problemas relacionados con la contratación de trabajadores cualificados y capacitados capaces de proporcionar esos productos y servicios.

A pesar de las diferencias en los resultados obtenidos de los distintos representantes de las partes interesadas y de los investigadores, se puede suponer que son las habilidades básicas y más buscadas en los profesionales de las artes culinarias:

- Habilidades de comunicación;
- Gestión de personas y unidades;
- Capacidad de trabajo en equipo y de gestión
- Aspiración de logros y liderazgo;
- Habilidades para resolver problemas;
- Creatividad e innovación, etc.

Las habilidades específicas "duras" necesarias para la ocupación de Chef son más o menos enseñadas en las instituciones vocacionales tradicionales, por lo que no se enumeran aquí. Para asegurarse de que los alumnos están familiarizados con los últimos avances tecnológicos del sector, los planes de estudio de las escuelas y centros de formación profesional deben actualizarse periódicamente para reflejar las tendencias y los requisitos actuales de los clientes. En la práctica, la mayor parte de las competencias "blandas" se adquieren durante la experiencia laboral y el WBL es la forma más breve de garantizar su adquisición. El intercambio y la movilidad de los trabajadores son la primera opción cuando se trata de animar a los empleados a un constante autodesarrollo y actualización de la cualificación, así como de estimular la creatividad y la introducción de la innovación en el trabajo diario de los chefs modernos.

Referencias:

Pre-school and School Education Act (2015)
VET Act (1999, last amended in 2018)
Higher Education Act (1995, last amended in 2018)
Cedefop (2018). Vocational education and training in Bulgaria: short description. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>
<https://www.24chasa.bg/mnenia/article/7228933>
<https://www.24chasa.bg/novini/article/4270456>
<https://goodlife.bg/article/907-15-umeniya-koito-shte-vi-napravyat-otlichen-gotvach>
<https://www.foodconnection.bg/events/leader>
<https://goodlife.bg/article/1010-Kakvo-pravi-edin-gotvach-seriozen>
<https://studyabroad.bg/>
<https://www.bia-bg.com/news/view/25411/>
www.mila.bg



Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR) ESPAÑA



Contenido

1. Introducción.....	37
1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP	37
2. Habilidades requeridas por el chef.....	39
2.1 La oferta formativa	39
2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores	43
2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos	45
3. Ocupaciones en artes culinarias.....	45
3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales	45
3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional	45
3.3 Añadir nuevas ocupaciones	47
4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el Aprendizaje Permanente	48
4.1 El papel destacado de la FP dual	48
4.2 Retos de la FP dual	48
4.2.1. Necesidad	48
4.2.2. Participación	49
4.2.3. Establecer prioridades	49
4.2.4. Competencias esenciales	49
4.2.5. Excelencia en la FP dual	49
4.2.6. Tele formación y metodologías flexibles	49
4.2.7. La agilidad de la FP dual	49
4.2.8. La FP dual y las pymes	49
4.2.9. Tutores especializados	50
4.2.10. Formación continua y plan de carrera	50
4.2.11. Los estudiantes	50
5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados.....	50
5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP	50
5.2 El papel de las partes interesadas y de los interlocutores sociales	51
6. Cuestiones clave propuestas por los expertos de los países.....	52
6.1 Fortalezas	52
6.2 Debilidades	52
7. Resumen de los resultados y conclusiones.....	53
Referencias.....	53



1. Introducción

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP

El panorama de la Formación Profesional en España ha cambiado radicalmente con la aprobación en 1993 del Programa Nacional de Formación Profesional (1993-1996) y posteriormente del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002).

Dicho programa supuso una modificación sustancial de la Formación Profesional, fundamentalmente por dos razones:

(a) Establecía una ordenación de competencias, organizando el sistema en tres subsistemas:

- Subsistema de Formación Profesional Inicial/Reglada, que es competencia de las Administraciones Educativas (General o Autonómicas). Va dirigido a la población joven, pero también está abierta también a la población adulta, dentro del concepto de Formación Permanente reflejado en el Memorándum sobre el Aprendizaje a lo Largo de la Vida:
- Subsistema de Formación Profesional Ocupacional, dirigida a los trabajadores parados. Depende de las Administraciones Laborales (INEM, y Consejerías de Formación y Empleo de las Comunidades Autónomas). Se regula a través del Real Decreto 631/1993 de 3 de mayo, regulador del Plan de Formación e Inserción Profesional. El Nuevo Programa nacional de Formación Profesional establece entre sus objetivos potenciar las políticas de formación y empleo, desarrollando su interacción mediante la orientación y cualificación de los desempleados, para facilitar su inserción o reinserción laboral;
- Subsistema de Formación Profesional Continua, dirigida a los trabajadores ocupados. Su gestión es responsabilidad de los Agentes Sociales (CCOO, UGT, CIG, CEOE, CEPYME) y de la Administración través de la nueva Fundación Tripartita. Engloba acciones llevadas a cabo por empresas, trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados. Éstas deben permitir compatibilizar una mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores.

(b) Su articulación se realiza a través del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales como referente común para todas las formaciones recogidas tanto en el Catálogo de Títulos Profesionales (formación reglada), como en el Repertorio de Certificados de Profesionalidad (formación ocupacional), a la vez que se establece un sistema de correspondencia y convalidaciones entre FP reglada y FP ocupacional.

Así, los trabajadores que adquieran un determinado nivel de competencias a través de su experiencia y de la formación continua, podrán convalidar las mismas por títulos correspondientes del Sistema Reglado.

El Sistema persigue compatibilizar la capitalización de la formación adquirida con la diversidad de formas de acreditación. Su misión es dar respuesta a la necesidad de establecer los niveles de extensión y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva.

De esta forma, servirá para capitalizar competencias adquiridas por procedimientos formales y no formales, y dar una respuesta práctica.

La reforma también ha aumentado las posibilidades de la FP a distancia, lo que permite compatibilizar el trabajo con la participación en los diferentes procesos de formación.



Objetivos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

- Facilitar la adaptación de la formación profesional a las exigencias del sistema productivo.
- Promover la integración, el desarrollo y la calidad de la oferta de formación profesional.
- Proporcionar formación permanente a través de la acreditación y acumulación de la formación profesional adquirida en diferentes áreas.
- Contribuir a la transparencia y a la unidad del Mercado laboral y a la movilidad de los trabajadores dentro del espacio común europeo.

Análisis de la formación profesional en España

España tiene un nivel elevado de población con educación superior, pero globalmente tiene un déficit muy importante de cualificación en los niveles intermedios, especialmente por el escaso desarrollo de la formación profesional, debido a un exceso de población con niveles bajos de educación.

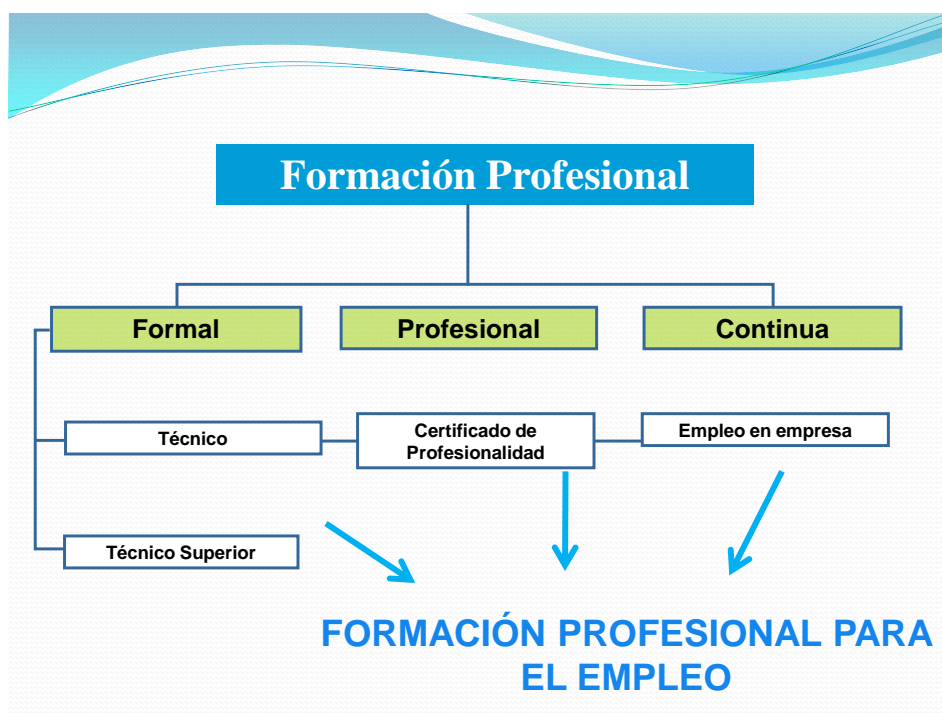
A pesar de que la situación ha mejorado últimamente, continúa habiendo un número demasiado elevado de jóvenes con niveles de cualificación bajos, cerca del 20%. Los estados miembros de la Unión Europea, en la estrategia Europa 2020, se han fijado unos objetivos específicos en los ámbitos formativos y laborales resumibles en los siguientes puntos:

- Conseguir una tasa de ocupación del 75% de la población de entre 20 y 64 años.
- Reducir hasta el 10% la población de entre 18 y 24 años con una educación secundaria de primera etapa que ni estudian ni se forman en el caso español, atendiendo al punto de partida, el objetivo es bajar al 15%.
- Aumentar hasta el 40% el porcentaje de la generación más joven con estudios superiores completos.



2. Habilidades requeridas por el chef

2.1 La oferta formativa



Vía 1: FORMACIÓN PROFESIONAL en la escuela (FORMAL)

Gestión: Ministerio de educación y departamentos de educación de las regiones

Existen más de 150 cursos de FORMACIÓN entre las 26 familias profesionales, con contenidos teóricos y prácticos, adecuados a los diferentes ámbitos profesionales.

Dentro de cada familia profesional hay:

Cursos Básicos de Formación Profesional, que conducen a la obtención del correspondiente Título Profesional Básico, y son obligatorios y gratuitos.

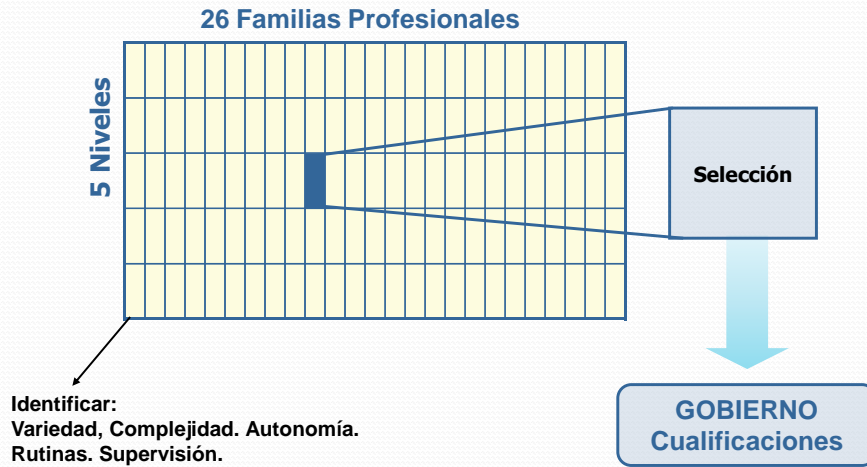
Cursos de Formación de Grado Medio, que conducen a una Licenciatura Técnica y forman parte de la Educación Secundaria Post-Obligatoria. Puedes acceder a estos cursos después de haber obtenido el título de Educación Secundaria Obligatoria o de haber realizado una prueba (debes tener 17 años).

Cursos de Formación de Grado Superior, que conducen a una Licenciatura Técnica Superior y forman parte de la Educación Superior. Pueden acceder a estos cursos después de obtener tu diploma de preparatoria o de hacer un examen (debes tener 19 años). Puedes acceder a estos cursos a los 18 años si tienes un Grado Intermedio relacionado con el Grado Superior al que quieres acceder.

Una vez finalizados estos estudios, podrás acceder a la Universidad sin necesidad de realizar la prueba de acceso, obteniendo créditos reconocidos siempre que sea posible.



Estructura CNCP

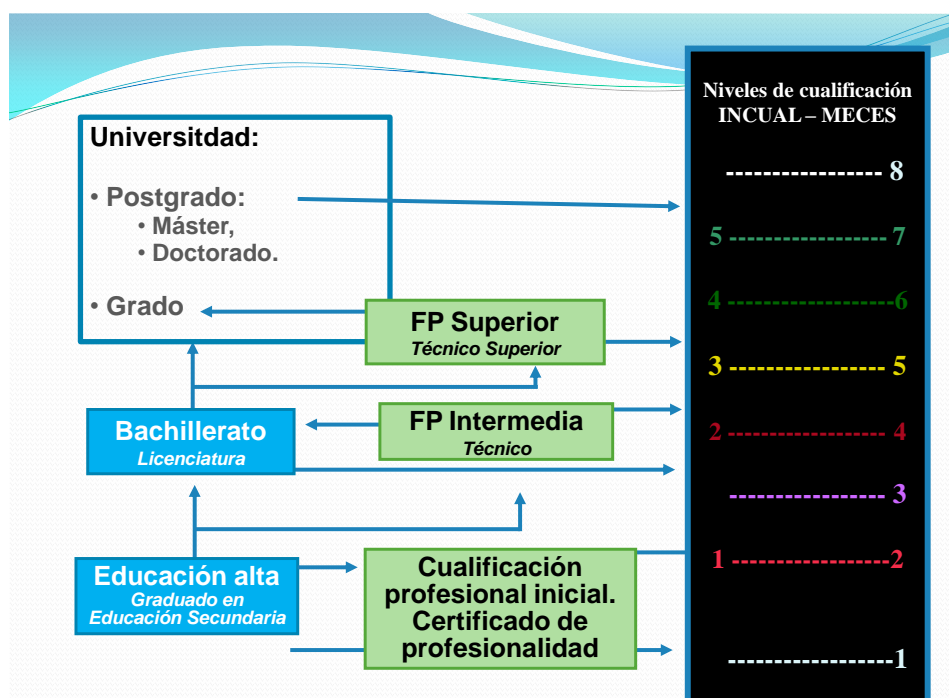


El nivel español 2 está relacionado con dos niveles del marco europeo. Los niveles europeos 5, 6, 7 y 8 corresponden a la educación superior. Los niveles 7 y 8 europeos corresponden a Postgraduados.

Niveles España CNCP

Niveles europeos

5	↔	8
4	↔	7
3	↔	6
2	↔	5
1	↔	4
		3
		2
		1



Ciclos formativos en el sector de la hostelería

Técnico en Cocina y Gastronomía -2000 horas dónde se enseña cómo ejecutar tareas de preproducción, preparación, conservación, presentación y servicio de todo tipo de producciones culinarias en la cocina.

Técnico Superior en Gestión de Cocina -2000 horas dónde los estudiantes aprenden cómo gestionar y organizar la producción y el servicio de cocina, siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando de acuerdo con las normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

VIA 2: FORMACIÓN PROFESIONAL NO FORMAL (DESEMPLEADOS Y FORMACIÓN CONTINUA)

Un Certificado de Aptitud o CERTIFICADO FP es un certificado oficial, otorgado por la administración laboral correspondiente, que reconoce las habilidades de los estudiantes para el desarrollo de una actividad.

El Certificado de Aptitud (Certificado Profesional) es el instrumento de acreditación formal de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, que acredita la formación para el desarrollo de una actividad laboral significativa para el empleo y garantiza la formación necesaria para su adquisición, dentro del sistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Un certificado profesional establece un perfil profesional tratado como un conjunto identificable de habilidades profesionales en el sistema productivo y reconocido y valorado en el Mercado laboral. Puede obtenerse aprobando todos los módulos de formación para el certificado profesional, o mediante los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación no formal. También puede obtenerse acumulando la acreditación parcial de las unidades de competencia que componen el certificado profesional.

Objetivos

- ❖ Identificar Competencias Profesionales
- ❖ Articular la formación profesional para el empleo.



- ❖ Proporcionar la certificación profesional con validez nacional para facilitar la transparencia del Mercado laboral y la movilidad laboral.
- ❖ Existen en España desde 2008
- ❖ Reconocen un conjunto de habilidades profesionales que permiten al alumno realizar una actividad que puede ser identificada en el sistema productivo, sin que ello signifique una regulación del ejercicio profesional.
- ❖ Son oficiales y válidos en todo el territorio nacional.
- ❖ No tienen valor académico
- ❖ Son valorados en cualquier proceso de selección ya que se trata de un documento oficial que reconoce sus competencias profesionales ante la Administración Pública y las empresas privadas.
- ❖ Puedes conseguirlos de dos maneras:
- ❖ Aprobar todos los módulos que componen el certificado de aptitud
- ❖ Seguir los pasos establecidos para evaluar y reconocer las habilidades profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación no formal.

Congreso Nuevos tiempos para la Formación APeL

E-learning en los certificados de profesionalidad: Nuevos tiempos para la formación

496

Repertorio Nacional de Certificados de Competencia

700 aprox Certificados de Aptitud

Datos de identificación

Perfil Profesional

Formación

Organiza 26 familias profesionales

Algunos ejemplos sobre el sector de la hostelería:

Nivel 2 – Cocina: 810 horas (730 teóricas + 80 prácticas)

Módulos:

MF0711_2: Seguridad, higiene y protección del medio ambiente

MF0259_2: Ofertas gastronómicas básicas y sistemas de suministro

MF0260_2: Pre-producción y conservación de alimentos

MF0261_2: Técnicas de cocción

MF0262_2: Procesos de cocción

MP0017: Prácticas profesionales no laborales



Nivel 3 - Gestión de cocina y formación en producción: 1110 horas (1030 teóricas + 80 prácticas)

Módulos:

MF1058_3: Tratamiento de alimentos

MF1059_3: Producción de cocina

MF1060_3: Cocina creativa

MF1061_3: Pastelería

MF1062_3: Degustación de alimentos

MF0711_2: Seguridad, higiene y protección del medio ambiente

MF1063_3: Ofertas gastronómicas

MF1064_3: Suministro

MF1065_3: Organización de la cocina

MF1066_3: Administración de la cocina

MP0288:Práctica profesional no laboral

Proceso de evaluación y reconocimiento

En julio de 2009, el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto por el que se establecen el proceso y los requisitos para la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de medios no formales de formación.

Este Real Decreto permite la realización de convocatorias públicas para el reconocimiento de sus competencias profesionales.

A las personas que participen se les reconocerán unidades de competencia, que forman parte de un diploma de formación profesional o de un certificado de aptitud.

Al final del proceso, la comisión de evaluación le indicará a la persona la formación complementaria que debe seguir para obtener el diploma de Formación Profesional o Certificado de Aptitud.

Proceso de evaluación y reconocimiento

Orientación. En el primer paso, un consejero ayudará y guiará al candidato a preparar los documentos necesarios.

Proceso de evaluación. En el segundo paso, el candidato deberá demostrar las habilidades profesionales que desea que se le reconozca. Se utilizarán los métodos de evaluación más adecuados en función de las características del candidato y en función de la unidad de competencia a evaluar.

Reconocimiento de las competencias profesionales. En el último paso, el candidato recibirá un certificado de cada una de las unidades de competencia que haya aprobado.

2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores

Un parte significativa de los empleadores dice que las personas que dirigen los establecimientos no tienen formación profesional especializada. En los casos de tener nivel universitario no está relacionado con el turismo y la hostelería.



Destaca el comentario de haberse formado mediante la propia experiencia en la gestión de sus empresas.

Sobre la pregunta de *¿cuál es la educación necesaria para ser "chef"?*, la mayoría consideran que es necesaria una Formación profesional en cocina y una tercera parte añaden que se necesitan conocimientos más profundos para ejercer esa profesión.

Según los propietarios de establecimientos y restaurantes, los cocineros de sus establecimientos deberían 1) conocer mejor los productos alimenticios, 2) ponerse al día con nuevas técnicas culinarias y actualizarse, 3) ser creativos e innovar en sus recetas y platos, 4) formarse en otros países y 5) ser capaces de trabajar más en equipo

Destacan los siguientes conocimientos que los cocineros deberían adquirir:

- Técnicas clásicas de cocina
- Nuevas tecnologías en cocina
- Gastronomía internacional
- Cocina y salud
- Ahorro energético
- Nuevas formas de restauración
- Producto alimentario general
- Reciclaje y medio ambiente
- Tendencias gastronómicas
- Gestión de calidad

Sobre las lagunas entre la oferta formativa y las necesidades de la empresa culinaria, las respuestas son bastante variadas pero la mayoría está de acuerdo con que existen discrepancias entre los conocimientos y habilidades adquiridos y los que se necesitan en el trabajo real.

Ante la pregunta sobre la duración que debería tener la formación para convertirte en "Chef/Cocinero Ejecutivo", la respuesta mayoritaria ha sido, a través de un curso de FP u otro curso de cualificación profesional durante un periodo de 1-2 años.

Todos ellos estaban de acuerdo sobre la importancia tiene para el personal de cocina de alto nivel disponer de competencias transversales (softskills) para hacer frente a su trabajo. Entre las que han destacado las siguientes:

- auto-estima
- confianza
- creatividad
- conseguir objetivos
- gestión de recursos
- gestión del tiempo
- trabajo en equipo y colaboración
- gestión de recursos
- respeto a las normas
- manejo de conflictos
- comunicación – expresión
- control de relaciones personales
- control del estrés



2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos

Por lo general, en los diferentes debates y grupos de trabajo que se han mantenido con propietarios de establecimientos hosteleros y docentes, la conclusión ha sido que resulta mucho más interesante y efectivo formar en competencias específicas antes que formar en roles de trabajo completo.

Siguiendo en esta línea se ha dado prioridad a los siguientes conocimientos:

- Técnicas clásicas de cocina
- Nuevas tecnologías en cocina
- Gastronomía internacional
- Cocina y salud
- Ahorro energético
- Nuevas formas de restauración
- Producto alimentario general
- Reciclaje y medio ambiente
- Tendencias gastronómicas
- Gestión de calidad

3. Ocupaciones en artes culinarias

3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales

El sistema español recoge estos perfiles profesionales superiores en cocina/hostelería:

- Jefe de partida.
- Jefe de cocina.
- Segundo jefe de cocina.
- Jefe de Catering.
- Encargado de Economato.

3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional

Como en otros sectores de actividad, la innovación y la globalización inciden en las artes culinarias y la restauración. Existen varias áreas de análisis de los distintos elementos en la restauración por lo que las vamos agrupar.

LOS ESTABLECIMIENTOS Y LOS ESPACIOS DE LA RESTAURACIÓN

Junto a los modelos tradicionales aparecen nuevos modelos de negocio a corto y medio plazo, tanto para la restauración independiente como la organizada (grupos empresariales y franquicias) dirigidos a distintos segmentos de clientes y con ofertas diferenciadas:

- Restaurantes independientes y especializados con una oferta muy concreta y única. Buscan tener un identidad que les diferencie diferente en el trato del producto, nuevas sensaciones y experiencias, espacios innovadores para los sentidos, incluso con escenarios en tres dimensiones.
- Los restaurantes que se basan en un solo producto y alta.
- Aparecen restaurantes de cocinas de otros países lejanos, adaptadas o no a los gustos locales y nuevos productos por descubrir.



- Adquiere importancia la restauración en aeropuertos, hoteles y centros comerciales, en forma de conceptos gastronómicos y co-branding con asesoría de cocineros reconocidos que proporcionan un valor añadido a estos espacios.
- Espacios de entretenimiento con la gastronomía como reclamo y atractivo central como parte (food courts urbanos, cabaret dining...)
- Los restaurantes ultra-convenience con un enfoque fast healthy y alta rotación de cliente.
- Empresas de elaboración de comida preàrada (cook rooms) con destino final delivery, convenience, colectividades o 5 gama para otros establecimientos.
- Franquicias normalizadas y restauración organizada, como modelo escalable y altamente automatizado con procesos dirigida a colectividades más exigentes con el producto, su presentación y sus valores nutricionales adaptados al consumidor.

INNOVACIÓN

- Los restaurantes están tratando de encontrar el equilibrio adecuado entre la eficiencia aportada por la innovación y el toque personal y humano.
- La gestión profesionalizada, con herramientas digitales capaces de obtener y analizar el right data para que el restaurador tome decisiones.
- La automatización de procesos en la manipulación de alimentos, sustituirá muchos trabajos que realizan las personas en la cocina y en la sala.
- La captación y fidelización de clientes usando las redes sociales. El Business Inteligence bien utilizado debe ser el gestor del right data, actualizado a partir de la integración de diferentes herramientas de gestión de back y front office.
- La calidad e impacto visual de todos los elementos, desde la decoración de los espacios, al emplatado o el diseño de los baños.
- Las marcas comerciales reconocidas por los clientes.

BLOQUE DE ALIMENTACIÓN, SOSTENIBILIDAD Y SALUD

- Aparece un cliente cada vez más exigente que exige conocer el origen y trazabilidad de los productos.
- Este cliente da prioridad a los aspectos de la alimentación relacionados con la salud y el bienestar, sin olvidar los sabores y sensaciones. Esto supone un reto para los cocineros.
- Los consumidores empiezan a tomar consciencia de la necesidad de mantener el medio ambiente y reciclar, reducir los deshechos y residuos, etc.
- El abuso de consumo de materiales como el plástico obligan a replantear la forma de entender cómo gestionar el ciclo de vida de ciertos materiales.
- Cada vez es mayor la incidencia en patologías concretas en los clientes: diabetes, celiaquía, hipertensión,...
- Incidencia de los alérgenos y otros
- Y, en un futuro no muy lejano, la nutrición personalizada gracias a la biotecnología.

BLOQUE DE PRODUCTOS

- Aparecen los llamados super alimentos en las dietas.
- Importancia económica y ecológica del consumo de productos de proximidad (Kilometro 0).
- El descenso de consumo de carnes de ganadería intensiva por otras de ganadería extensiva.
- La incorporación de la proteína vegetal.
- El aprovechamiento de todos los productos (de la raíz a la hoja en el mundo vegetal y de la cola a la nariz en el mundo animal).

BLOQUE DE TECNOLOGÍAS:

- La digitalización y la tecnología permitirán una profesionalización del negocio con un enfoque a la rentabilidad y la reducción de costes.
- La biotecnología como aliada para la nutrición personalizada



- Facilidad en la selección de establecimientos y oferta gastronómica a través de las tecnologías de la comunicación y el reparto inmediato de los pedidos.
- La robótica es una amenaza a los puestos de trabajo tradicionales en hostelería.
- La dependencia del prestigio del establecimiento y las valoraciones por las redes sociales.
- Nuevos medios y herramientas electrónicas en la cocina

BLOQUE DE EXPERIMENTACIÓN Y OCIO

- La gastronomía se impone como una actividad de ocio por lo que se amplía el enfoque de la alimentación por nutrición con la satisfacción y el placer organoléptico.
- Aparecen diferentes grupos de consumidores con gustos y objetivos diferentes.
- Los consumidores demandan una forma de comer más liviana pero más frecuente y adaptada a un ritmo de vida más acelerado.
- Una mayor demanda de productos gastronómicos y experiencias de otras culturas.
- El emplatado como atractivo máximo de la receta.
- La incorporación de ingredientes de moda, étnicos y culturalmente exóticos.

BLOQUE DE NUEVOS ESPACIOS GASTRONÓMICOS

- Aumento del turismo gastronómico y la importancia de la gastronomía en los viajes.
- Toman peso los centros en los que la restauración está tomando un nuevo protagonismo.
- Al igual que los aeropuertos, estaciones de tren, etc. incluso los hoteles, y otros alojamientos.

3.3 Añadir nuevas ocupaciones

Nuevos perfiles profesionales relacionados con el cocinero o especializados.

- Asesor gastronómico
- Fotógrafo gastronómico
- Catador culinario
- Historiador gastronómico
- Crítico y comunicador gastronómico
- Cocineros asesores en alimentación y salud
- Cocineros de productos de quinta gama
- Dietistas - cocineros
- Supervisores y jefes directos, trabajadores de la elaboración de alimentos y la restauración
- Cocineros de comida rápida
- Panificación y Pastelería / Panadero / Chef Pastelero
- Programadores de inteligencia artificial para robótica en la cocina
- Cocineros internacionales
- Técnicos en impresión alimentaria 3D
- Especialistas en restaurantes virtuales
- Gestor de marca personal (Branding): responsable de crear, potenciar la marca corporativa, principalmente en el entorno web 2.0.
- Gestor de redes sociales (community manager): responsable de la gestión de comunidades virtuales y redes sociales con fines comerciales o de marketing.



4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el Aprendizaje Permanente

4.1 El papel destacado de la FP dual

La FP necesita ser reconocida, promovida para asegurar la competitividad, y con ella el bienestar y la cohesión social frente a los retos presentes y futuros (sociedad del conocimiento, economía 4.0, etc.).

Es necesario crear un contexto en el que todas las partes implicadas (administraciones, estudiantes, familias, orientadores, agentes sociales, etc.) estén bien informadas sobre las oportunidades que ofrece la FP de calidad. A través de la formación continua se irá adaptando a las nuevas coyunturas del mercado laboral.

Al planificar la FP tienen que ofrecerse programas flexibles, que tengan en cuenta las necesidades tanto individuales como de la comunidad y las empresas.

Es indispensable que se realice una buena política de comunicación social para que las familias perciban la FP atractiva y práctica, como la vía para la inserción laboral y la capacitación profesional de sus miembros.

La FP debe tener en cuenta a los agentes sociales, las empresas, el territorio ni sus necesidades. Debe ser una herramienta que fomente el encaje entre la oferta y la demanda.

Los centros de FP deben ser los espacios que hagan posible la formación permanente y a lo largo de la vida, la capacitación y, en una sociedad globalizada, internacionalización del conocimiento. Son nodos de transferencia tecnológica y del conocimiento para optimizar los recursos existentes y procurar que la sociedad sea más competitiva y, a su vez, más inclusiva.

La FP dual en España

En Europa la implantación está siendo desigual. En Países como España es más lenta que en la media de los países del centro de Europa. En esos países la modalidad dual en la enseñanza profesional está favorecida por su tradición gremial.

La FP dual es la parte más novedosa de la formación profesional en España. Se instauró por medio del Real Decreto 1529/2012, en él se establecen dos modalidades: la alternancia simple y la alternancia dual. Su regulación se ha ido implementando gradualmente en las bases de regulación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹ (ESS/41/2015).

Esta reforma ha incrementado el porcentaje mínimo de tiempo invertido en formación práctica en el nivel de secundaria superior (FP de grado medio) de un 20 % a un 33 %.

Aún es pronto para poder evaluar su implantación, puesto que establecer todas las redes y estructuras de colaboración requiere un tiempo. Sin embargo, sí puede valorarse positivamente, ya que el número de alumnos que siguen esta modalidad se incrementa constantemente año tras año. En el curso 2015-2016, hubo 784 540 alumnos en FP, lo que supone un incremento respecto al año anterior de 35 952 alumnos (Ministerio de Educación).

4.2 Retos de la FP dual

4.2.1. Necesidad

La FP actual debe estar muy próxima a las empresas y a sus necesidades. Tanto la FP dual como la FP de alternancia simple son los cimientos de una FP de calidad que promueve la excelencia y la empleabilidad de la población.

La FP es fundamental para el futuro y el desarrollo de los países, puesto que forma parte de la estrategia industrial y sectorial. Es indispensable que la formación se planifique junto con estas políticas.



4.2.2. Participación

A la hora de diseñar modelos formativos debe tenerse en cuenta que no pueden elaborarse planes de formación sin contar con los agentes sociales, ya que estos conocen la realidad de los sectores y las empresas y, por tanto, pueden gestionar mejor estas situaciones.

4.2.3. Establecer prioridades

Reducir la brecha de competencias que se produce si la formación profesional o superior no concuerda con lo que necesita la empresa.

Es preciso crear áreas prioritarias en las áreas que se prevean con más demanda de mano de obra y en las que se consideren estratégicas por el Gobierno y los agentes sociales.

En los países en los que sí hay políticas de retención de talento y una buena oferta de puestos de trabajo de calidad, las empresas tienen menos dificultades para encontrar personal cualificado.

4.2.4. Competencias esenciales

Deben reforzarse las ocho competencias esenciales. Por ello, para seguir resultando atractiva y útil para los jóvenes, la FP dual debe orientarse hacia la internacionalización a través de la globalización y la digitalización.

4.2.5. Excelencia en la FP dual

La FP dual debe tener un objetivo de excelencia en su oferta didáctica, compartida con la universidad. Debe incluir diferentes medios y recursos didácticos de calidad como la oferta formativa presencial tradicional con instalaciones adecuadas y renovadas, la oferta formativa en línea o mezclada con la formación presencial, los recursos educativos abiertos, la oferta formativa en las propias empresas, etc.

Últimamente, algunas universidades están incorporando a alumnos de FP de grado superior, a quienes les convalidan créditos. En gastronomía es reducida esta opción por el escaso número de facultades de gastronomía en España.

4.2.6. Tele formación y metodologías flexibles

También se les están convalidando créditos a aquellas personas que por problemas de tiempo o económicos podrían continuar formándose telemáticamente. Esta es una modalidad de estudio que ofrece oportunidades de formación y aprendizaje de una manera abierta si se utiliza de forma adecuada, e incluso puede ser convalidada por las universidades.

4.2.7. La agilidad de la FP dual

Uno de los retos de la FP dual es ser ágil y adaptable a las necesidades de las empresas.

Cuando se diseñan y cuando deban ser renovados incorporando cambios.

Es precisa la participación de la Administración educativa y la laboral con las empresas, los centros de formación en colaboración con los sectores productivos y los agentes sociales para identificar las necesidades del territorio.

El dinamismo y la adaptación tiene que ser la principal característica del sistema dual en un entorno constantemente cambiante.

4.2.8. La FP dual y las pymes

La OCDE, en su «Informe de diagnóstico sobre la estrategia de competencias: España 2015», señala que un factor que limita la competitividad en España también puede ser su porcentaje relativamente alto de empresas muy pequeñas, cosa que merma la innovación y la productividad.

Las empresas españolas se enfrentan a una serie de obstáculos a la innovación, como la baja tasa de emprendimiento y el acceso restringido al capital riesgo.



Por la misma razón, el nuevo sistema de FP dual manifiesta dificultades para su implantación, ya que España tiene un 90 % de pymes y cuenta con poca infraestructura inicial.

4.2.9. Tutores especializados

Una FP dual de calidad será solo posible si se mejora la orientación profesional y académica en todas las franjas de edad posibles con una tutorización profesionalizada y adecuada tanto en el centro educativo como en el trabajo. Para ello, es preciso que se realicen cursos específicos de formación para estos tutores, así como que exista una coordinación real entre los dos ámbitos: el educativo y el laboral.

Esto será solo posible si se mejora la orientación profesional y académica en todas las franjas de edad posibles a través de una tutorización profesionalizada y adecuada en el centro tanto educativo como de trabajo. Para ello, es preciso que estos tutores de centros y de empresa hagan cursos específicos de formación, así como que se coordinen convenientemente los ámbitos educativo y laboral.

4.2.10. Formación continua y plan de carrera

La Fp dual debe formar de un plan carrera a los largo de la vida profesional. Si los trabajadores han tenido una FP inicial de buena calidad y sólida, se optimizará después la formación permanente.

Difícilmente puede sostenerse que una persona que solo ha cursado una FP inicial vaya a tener trabajo asegurado para toda su vida. Para lograr esto, se debe aumentar la conciencia de la necesidad de un aprendizaje permanente, vinculado a los cambios constantes y las transformaciones en el entorno de trabajo.

4.2.11. Los estudiantes

Es el factor fundamental para el éxito o fracaso del sistema.

Es muy importante la mejora de la imagen y la percepción social de la FP para captar a los alumnos que necesita el territorio y conseguir su motivación para participar.

La FP tiene que ser la red de seguridad contra la precariedad, el revulsivo profesional y la vía alternativa que ofrezca a las personas con diferentes competencias y habilidades una buena opción formativa y laboral.

Se trata, pues, de que los jóvenes aspiren a obtener un nivel de cualificación y estudios más elevado.

5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados

5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP

Las regulaciones son desarrolladas por las administraciones públicas de educación y trabajo sin participación ni consenso con los interlocutores sociales.

Las Cámaras de Comercio son el único interlocutor social que participa en el aprendizaje. La nueva Ley de Cámaras de Comercio las define como uno de los ejes estratégicos de las Instituciones de aprendizaje basado en el trabajo. Así, las Cámaras de Comercio son actores necesarios en el aprendizaje basado en el trabajo porque:

- Se trata de una estructura que funciona en una web estructurada con más de 400 puntos de apoyo (sedes, delegaciones, antenas, guarderías, puntos de información diversos,...)
- Tienen un amplio conocimiento del tejido productivo.
- Ya han desarrollado experiencias cercanas, coordinando la formación en centros de trabajo para estudiantes de Formación Profesional.

Las tareas que las Cámaras pueden desarrollar en el sistema de aprendizaje son:



- Coordinar el sistema, dar información y ofrecer recomendaciones para el buen funcionamiento del mismo.
- Facilitar la conexión de los centros de formación con las empresas y apoyarlas en aspectos técnicos, pedagógicos, etc.
- Ofrecer servicios, documentación, capacitación y materiales de capacitación para los tutores de las empresas.
- Contribuir a mejorar las condiciones legales y prácticas de la formación profesional en la empresa.
- Transmitir a las autoridades públicas las preocupaciones y demandas de las empresas en material de política educativa o de formación.
- Evaluar la calidad del sistema y la consecución de sus objetivos.

Su experiencia aporta solidez al sistema en:

1. Identificación de sectores
2. Difusión y sensibilización
3. Recolección y catalogación de empresas
4. Intermediación, asesoramiento y gestión administrativa
5. Metodología para la tutoría y formación de tutores en la empresa

5.2 El papel de las partes interesadas y de los interlocutores sociales

La participación de los interlocutores sociales es como órganos de consulta y de acuerdos generales, pero su capacidad en la creación de normas es is very limited in Spain en el sistema de educación formal.

En el sistema de formación ocupacional y continua tienen un papel más destacado sobretodo con la participación en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La Fundae contribuye a que empresarios y trabajadores puedan mejorar las competencias que les preparen para los cambios del mercado laboral y los sectores productivos, en favorecer el acceso a una formación gratuita y de calidad para todos los trabajadores (en activo y desempleados).

Actúa de acuerdo con los fines de la Fundación Estatal (Fundae) detallados en los Estatutos (art. 8), desarrollando las funciones contempladas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y las que figuran en el Convenio de colaboración firmado con el Servicio Público de Empleo Estatal.

Cada año la Fundación elabora un "Plan anual de actuación (2019)" en el que se recogen las líneas principales de actividad y publicamos nuestra memorias de actividades, la última publicada es la Memoria de Actividades 2016.

Actividades de gestión

Colabora con el Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las iniciativas de formación que componen el Sistema de Formación para el Empleo y apoya las actividades de evaluación, seguimiento y control, así como la implantación de sistemas telemáticos para su desarrollo y ejecución:

Formación programada por las empresas para sus trabajadores.

Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados.

- Permisos Individuales de Formación.
- Proyectos de jóvenes menores de 30 años.



- Orientación y atención a los usuarios y a las empresas.
- Actividades de investigación, prospección y difusión

Para el análisis de la evolución y de los resultados de la formación, la Fundación cuenta con un sistema de recopilación de datos y con estudios que permiten la planificación de la demanda formativa, la prospección sectorial y territorial y la evaluación de los resultados y la calidad.

La Fundación, en su estrategia de relaciones y comunicación, organiza y participa en foros nacionales e internacionales relacionados con la formación. Además, realiza eventos y otras actividades de difusión para garantizar la concurrencia y el acceso de empresas y trabajadores a la formación.

6. Cuestiones clave propuestas por los expertos de los países

6.1 Fortalezas

- ✓ En los últimos años la administración pública está regulando las ocupaciones en España por medio del Instituto Nacional de Cualificaciones y los certificados de profesionalidad.
- ✓ Se han integrado los subsistemas de la formación profesional en un solo sistema basado en las competencias profesionales.
- ✓ En España existe una tasa especial que abonan las empresas que permite la financiación de la formación para trabajadores y empresas, además de los fondos públicos de las administraciones públicas.
- ✓ Contrato de formación especial para favorecer la formación dual con aprendizaje en un centro de formación y en la empresa. Se ofrece ventajas fiscales y de cotización a las cargas sociales a las empresas.
- ✓ La gastronomía y la restauración en España es un sector creciente y necesita nuevos profesionales bien formados.
- ✓ Existen centros de formación públicos y también privados con instalaciones adecuadas y autorizadas por la administración

6.2 Debilidades

- Escasa implicación de los actores principales.
- Escaso reconocimiento laboral y social de los títulos obtenidos en el sistema de formación profesional reglado e incluso menos en el sistema de vocational training.
- La titulaciones de la FP no se tienen en cuenta en la mayoría de los convenios colectivos acordados por trabajadores y empresas para obtener una mayor remuneración.
- Escaso conocimiento de los certificados de profesionalidad en el ámbito laboral, especialmente por las pymes.
- Bajo nivel de cultural de necesidad de aprendizaje a lo largo de la vida por parte de los trabajadores.
- Precariedad en los contratos de trabajo y alta rotación de trabajadores en las empresas e incluso entre sectores diferentes.
- Gran número de establecimientos de bajo nivel de calidad y reducida oferta culinaria.
- Conflictos en relación a los tiempos de dedicación a la formación en horas de trabajo o fuera de la jornada de trabajo.
- El contrato de formación tiene una fuerte burocracia. Los certificados de profesionalidad normalizan los itinerarios formativos pero no son flexibles y se imponen a todos los trabajadores de todo tipo de establecimientos de restauración.



- Escasez de centros bien equipados tanto públicos como privados
- Dificultades de encontrar profesores que cumplan con los requisitos por las administraciones públicas en cuanto a titulación necesaria para ejercer.
- Reducida oferta de enseñanza de nivel universitario en gastronomía y cocina.

7. Resumen de los resultados y conclusiones

Como se mostró anteriormente, gracias al Programa Nacional de Formación Profesional aprobado en 1993, y posteriormente al Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional aprobado en 1998, España ha evolucionado mucho en los últimos años. Permite a los trabajadores validar las competencias adquiridas por la experiencia, posibilita la acreditación de la capacitación adquirida y aumenta las posibilidades de capacitación vocacional a distancia para conciliar mejor el trabajo con la participación en diferentes procesos de capacitación.

La formación profesional dual es más lenta en España que en el promedio de los países de Europa central, por lo que se puede y se debe hacer mucho progreso en esta área, como se muestra arriba.

En las artes culinarias, aunque hay módulos para Cook y un módulo especial para Gestión de cocina, tener un módulo completo para Chef sería muy apreciado y necesario. Podría incluir todas las habilidades que ya hemos citado y prestar una atención real a las necesidades que enfatizan los empleadores del sector de la hostelería, ya que todos coinciden en las brechas entre la oferta de capacitación y las necesidades del negocio culinario.

Se debe poner énfasis en las fortalezas que citamos anteriormente para poder avanzar en esta área y llegar al sistema VET de vanguardia.

Referencias

- https://www.refernet.es/docs/default-source/informesactividades/informe_nacional_2016_en.pdf?sfvrsn=bf086bc_2
- http://www.cedefop.europa.eu/files/5122_en.pdf
- <http://todofp.es>
- <http://www.mitramiss.gob.es>
- <http://www.educacionyfp.gob.es>



Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR) FRANCIA



Contenido

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP	57
Organización de la FP	57
1.1.1 Formación profesional inicial	57
1.1.2 Aprendizaje	57
1.1.3 Programas de aprendizaje permanente	58
1.1.3.1 Contrato de desarrollo profesional	58
1.1.3.2 Proyecto de transición profesional	58
1.1.3.3 Plan de empresa para el desarrollo de competencias	58
1.1.3.4 Cuenta de entrenamiento personal	58
1.1.3.5 Cursos financiados por la Región	58
1.1.3.6 Cursos financiados por centros de trabajo locales	58
1.2 Arquitectura de las cualificaciones profesionales clave	58
2. Requisitos de habilidades para un cocinero/chef ejecutivo	59
2.1 La oferta formativa	59
2.1.1. Diplomas y certificados existentes	59
2.1.2. La oferta de formación	61
2.1.2.1. Formación profesional inicial	61
2.1.2.2. Formación profesional permanente	61
2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores	63
2.2.1 Consideración de las necesidades	63
2.2.2 Dificultad para el reclutamiento	63
2.2.3 Competencias sociales clave	64
2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos	65
3. Ocupaciones en artes culinarias	65
3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales	65
3.1.1. Dificultades para reclutar algunos perfiles	67
3.1.2. Empleo de acuerdo con los perfiles de trabajo	67
3.1.3. Contratación de personal para los distintos perfiles de trabajo	67
3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional	68
3.3 Añadir nuevas ocupaciones	69
4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP	69
4.1 Enseñanza superior, nivel 5 de EQF	69
4.2 Enseñanza superior, EQF nivel 6	69
4.3 Enseñanza superior, EQF de nivel 7	70
5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados	70



5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP-----	70
5.1.1 El papel de los responsables políticos-----	70
5.1.2 El papel de las instituciones de FP -----	71
5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas -----	71
5.2.1 Papel en la elaboración de las calificaciones-----	71
5.2.2 Papel en el proceso de certificación -----	71
5.3 La reforma en curso -----	72
5.3.1 Reforma de la educación y formación profesional inicial-----	72
5.3.2 Reforma del aprendizaje permanente-----	72
6. Cuestiones clave según los expertos del país.....	72
6.1 Fortalezas -----	72
6.2 Debilidades-----	73
7. Resumen de los resultados y conclusiones	73
Referencias:	74



1. Introducción

Este informe se basa en 1) investigación documental y revisión de datos (en WP2, A1 - Estudio del perfil de las ocupaciones actuales, las cualificaciones y la oferta de FP en las artes culinarias y la gastronomía en los países socios y en la UE); 2) Grupos focales (en WP2, A2 - Examen de la evaluación por parte de las empresas de las cualificaciones de FP existentes en las artes culinarias a través de debates de grupos focales en cada país); 3) una encuesta en línea con los temas debatidos durante los grupos focales, dirigida a los restaurantes gastronómicos de todo el territorio francés, con las respuestas de 62 gerentes de restaurantes y jefes de restaurante y chefs.

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP

el sistema francés de FP

Organización de la FP

La FP incluye la formación inicial, incluido el aprendizaje, y la formación permanente para adultos y jóvenes que ya participan en la vida activa. Desde 2009, todo trabajador tiene derecho a una cualificación profesional. En virtud de este derecho, toda persona, cualquiera que sea su situación, debe poder elegir una formación que le permita progresar en su carrera al menos en un nivel, adquiriendo una cualificación que responda a las necesidades de la economía a corto o medio plazo. Esta cualificación puede ser una certificación registrada, reconocida en las clasificaciones del sector profesional, o un certificado de cualificación en un sector profesional o intersectorial. El Estado es el único organismo capaz de crear certificaciones a las que se puede acceder a través de la educación inicial. También se puede acceder a todas las cualificaciones creadas por el Estado a través del aprendizaje permanente y la validación del aprendizaje previo.

Además de las certificaciones estatales, existen otras posibilidades de cursos de formación que conducen a una evaluación que puede calificar como certificación. Por el contrario, con las certificaciones estatales, las otras certificaciones son creadas, reconocidas y entregadas por diferentes organismos, y algunas de ellas sólo pueden obtenerse a través de un curso de formación (véase la página 8). En otras palabras, los métodos para acceder a las diferentes cualificaciones son flexibles. Se puede acceder a ellos a través del sistema de educación inicial, pero también a través del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Cabe señalar que una cualificación adquirida a través del aprendizaje permanente tendrá exactamente el mismo valor que una obtenida en la educación inicial.

El sistema de educación y formación profesional se refiere a diferentes niveles de formación. Comienza en el nivel secundario y continúa hasta el nivel superior. Cada itinerario prepara a los estudiantes para completar un examen y obtener una certificación.

1.1.1 Formación profesional inicial

La formación profesional inicial incluye varios niveles de formación, desde el primer ciclo de secundaria hasta el nivel superior. Diferentes ministerios desarrollan y otorgan calificaciones, pero en el sector de la hostelería, el Ministerio de Educación desempeña un papel clave. Todos los títulos expedidos por el Estado son permanentemente válidos y reconocidos a nivel nacional.

La formación inicial está destinada a los jóvenes que desean aprender las bases de un campo profesional y orientarse hacia una profesión. Proporciona las habilidades y conocimientos necesarios y conduce a la obtención de un certificado. Después de la escuela secundaria, los estudiantes pueden preparar un Certificado de Aptitudes Profesionales (CAP) o un bachillerato profesional. El CAP conduce principalmente a la vida laboral, mientras que el bachillerato profesional permite trabajar o continuar los estudios en una sección de técnicos superiores.

1.1.2 Aprendizaje

Un aprendiz se define como un joven profesional que sigue un curso que alterna la formación basada en el trabajo (en un lugar de trabajo real) y la formación basada en la escuela. Los aprendices (o su representante legal) firman un contrato de trabajo con un empleador. El aprendizaje da acceso a todos los niveles de certificación profesional, desde la educación



secundaria hasta la superior, mediante contratos sucesivos o a través de puentes con cursos de educación superior en las escuelas. A partir de 2019, los aprendices pueden tener hasta 30 años (en lugar de los 25 anteriores).

1.1.3 Programas de aprendizaje permanente

1.1.3.1 Contrato de desarrollo profesional

El contrato de desarrollo profesional es también un contrato de formación trabajo-estudio, que combina la formación práctica en relación con la cualificación a la que se aspira y la formación teórica en una organización de formación. Es un contrato de trabajo subvencionado.

1.1.3.2 Proyecto de transición profesional

El Proyecto de Transición Profesional, anteriormente conocido como licencia de formación individual, permite a los empleados estar ausentes de su puesto de trabajo con el fin de recibir formación para cualificarse, evolucionar o reciclarse. Está abierto bajo condiciones y se concede a petición del empleador. Se paga al empleado por la duración de la formación.

1.1.3.3 Plan de empresa para el desarrollo de competencias

El empresario debe velar por que sus empleados se adapten a sus puestos de trabajo y mantengan su capacidad de ocupar sus puestos de trabajo, en particular a la luz de la evolución tecnológica.

1.1.3.4 Cuenta de entrenamiento personal

La cuenta de formación personal puede ser utilizada por los empleados, a lo largo de su vida laboral, para seguir una formación cualificada. Desde 2019, se calcula en euros y no en horas (500 euros al año y 800 euros para los menos cualificados) y puede acumularse durante diez años.

1.1.3.5 Cursos financiados por la Región

Cursos que conducen a la obtención de cualificaciones y preparan para ellas, cursos de desarrollo profesional dirigidos principalmente a los demandantes de empleo y, a veces, a los empleados.

1.1.3.6 Cursos financiados por centros de trabajo locales

Se dirigen a los demandantes de empleo y pueden financiar cursos de cualificación, desarrollo profesional o adaptación al trabajo.

1.2 Arquitectura de las cualificaciones profesionales clave

El Ministerio de Educación es el principal proveedor de cualificaciones profesionales en el sector culinario, clasificadas de nivel 3 a nivel 5 en el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Son de ámbito nacional y están inscritos por ley en el Registro Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP).

Las cualificaciones profesionales describen las competencias profesionales y generales, así como los conocimientos asociados, respetando la misma arquitectura:

- Un marco de referencia para las actividades profesionales que es la base del diploma profesional. Describe las actividades y tareas realizadas, especifica las condiciones en las que se llevan a cabo y los resultados esperados en los entornos de trabajo.
- El marco de certificación, basado en el análisis de las actividades profesionales, describe las habilidades profesionales y los conocimientos asociados que el candidato debe dominar al final del curso para recibir el diploma. Para cada competencia, se especifican los resultados esperados, así como los datos o condiciones de realización para su implementación.
- Bloques de competencias que contienen las competencias profesionales y generales con los conocimientos asociados (cada bloque de competencias corresponde a una unidad certificadora). A los candidatos que se preparan para el examen del Certificado de Aptitudes Profesionales (CAP), del Bachillerato Profesional o del Certificado de Técnico Superior (BTS) mediante formación continua o mediante la validación de experiencia previa, se les expiden



certificados que reconocen la adquisición de bloques de competencias cuando validan las unidades correspondientes.

- Los procedimientos de certificación: definición de las pruebas, unidades que constituyen el diploma y el reglamento de exámenes que incluye métodos de evaluación según el estatus de los candidatos (estudiantes, aprendices, formación continua). Las unidades pueden ser evaluadas durante la formación o mediante una evaluación final.
- Períodos de formación en el puesto de trabajo: a excepción del certificado de técnico superior, para el que se prevén prácticas obligatorias, la formación en la empresa es obligatoria para todas las cualificaciones profesionales. Su duración varía de 12 a 22 semanas dependiendo de la titulación. Se describen los objetivos y los procedimientos de evaluación.
- Rutas de acceso y senderos de formación: Los diplomas profesionales se preparan a través de la formación profesional inicial (bajo el estatus académico del estudiante o a través del aprendizaje). También pueden prepararse mediante la formación continua (aprendizaje permanente). Además, mediante la convalidación de los conocimientos previos, cualquier persona que pueda acreditar que ejerce una actividad remunerada, por cuenta propia, voluntaria o profesional directamente relacionada con el contenido de la certificación, durante un período mínimo de un año, puede obtener la totalidad o parte de la cualificación.

2. Requisitos de habilidades para un cocinero/chef ejecutivo

2.1 La oferta formativa

2.1.1. Diplomas y certificados existentes

Hay cuatro diplomas nacionales bajo el Ministerio de Educación que se preparan para convertirse en cocineros:

- Certificado de competencias profesionales como cocinero (EQF Nivel 3) que es el diploma básico (la mayoría de los chefs han comenzado con este diploma y han obtenido puestos más altos a través de períodos de trabajo en diferentes restaurantes con diferentes especialidades y que corresponden a estándares más altos. Dos certificados complementarios "Arte culinario ligero" o "Cocinar para postres en restaurantes" (un año) se pueden hacer después.
- Bachillerato profesional en cocina (EQF Nivel 4)
- Certificado Profesional en Artes Culinarias (EQF Nivel 4) que acredita a un "cocinero altamente cualificado" que domina las técnicas profesionales de la cocina, capaz de acompañar la evolución de la actividad y de tener una visión prospectiva de la profesión. Trabaja en el sector de la restauración, centrándose en los productos crudos y frescos, el saber hacer culinario, la creatividad y una dieta equilibrada. Puede dirigir a uno o más asistentes y se supone que trabaja en un restaurante gastronómico. Este diploma no es accesible a través de la formación inicial. El número mínimo de horas de formación para la obtención de este título en formación continua es de 400 horas y 240 horas si la persona tiene un bachillerato profesional.
- Certificado de técnico superior especializado en Hostelería (opción gestión de unidades de producción culinaria) (EQF Nivel 5). Este diploma está diseñado para permitir a los becarios ocupar el puesto de chef.

Además, hay también cinco cualificaciones inscritas en la base de datos nacional.

- Título Profesional de Cocinero que es una certificación sectorial gestionada por el Ramo Profesional de Hostelería y Restauración. La certificación es proporcionada por Certidev (<http://www.certidev.com>). Sólo se centra en las competencias profesionales básicas. (EQF Nivel 2)
- Certificado de calificación profesional de cocinero, elaborado por la AFPA, organismo de formación dependiente del Ministerio de Trabajo. (EQF Nivel 2)
- Bachillerato profesional "Artes culinarias y artes de la mesa" (EQF Nivel 6)



- Licenciado en Artes Culinarias y Emprendimiento (cocina o pastelería) preparado y proporcionado por Ferrandi Paris. (EQF Nivel 6)
- Gerente de cocina y catering proporcionado por el Instituto Paul Bocuse. (EQF Nivel 6)

Resumen de las cualificaciones

	Cuando (en la FP inicial, si procede)	Duración	Diplomas	ISCED¹¹ nivel	EQF Nivel	ECTS
Diplomas nacionales	Nivel secundario (Edad 14)	2 años después de la escuela secundaria en formación inicial	Certificado de aptitud profesional como cocinero	2	3	
	(Edad 16)	+ 1 año*	Certificado complementario "Arte culinario ligero".	2	3	
			Certificado complementario "Cocinero de postres en restaurantes".	2	3	
	Nivel secundario (Edad 14)	3 años después de la escuela secundaria en formación inicial. 1100 h con contrato de desarrollo profesional 1365 h en aprendizaje	Bachillerato profesional en cocina	3	4	
	Min. 5 años de experiencia laboral (2 años si ya tiene un diploma)	400 h. 240 h. para los titulares de un bachillerato profesional.	Certificado Profesional en Artes Culinarias	4	4	
	Nivel terciario (Edad 17)	2 años después de un bachillerato profesional en formación inicial 1100 h con contrato de desarrollo profesional 1365 h en aprendizaje	Título de técnico superior especializado en Hostelería (opción gestión de unidades de producción culinaria)	5	5	120
Diplomas universitarios	Nivel terciario	1 año después de la obtención del diploma de técnico superior	Licencia profesional "Artes culinarias y artes de la mesa"	6	6	180
	Nivel terciario	18 meses (después	Master en liderazgo e	7	7	300

¹¹Clasificación Internacional Standard de la Educación (2011)



		de una licencia eq. Bachelor degree)	innovación culinaria			
Otros Certificados RNCP ¹²	Nivel secundario (no accesible en la formación inicial)	Min. 6 meses	Certificado de cualificación profesional como cocinero	2	-	
	Nivel secundario (no accesible en la formación inicial)	1120 horas	Título Profesional de Cocinero	2	3	
	Nivel terciario	3 años después del Bachillerato	Director de cocina y catering	6	6	180
	Nivel terciario	3 años después del Bachillerato	Licenciatura en Artes Culinarias y Emprendimiento (cocina o pastelería)	6	6	180

2.1.2. La oferta de formación

La mayoría de los diplomas y certificados pueden prepararse de diversas maneras, en la formación inicial como estudiante o mediante el aprendizaje basado en el trabajo con contrato de aprendizaje o profesionalización. Una variedad de centros de formación públicos y privados ofrecen cursos con este fin. La mayoría de los diplomas y certificados también pueden presentarse sin formación formal mediante la aplicación individual o mediante la validación de la experiencia previa.

2.1.2.1. Formación profesional inicial

La preparación de la PAC dura dos años en una escuela de formación profesional. Los estudiantes toman cursos teóricos, realizan trabajos prácticos, en talleres y laboratorios de cocina. Un período de 12 a 16 semanas en la empresa es obligatorio para reforzar la profesionalización de la formación. La preparación para el bachillerato profesional dura tres años y se organiza siguiendo los mismos principios. Los estudiantes siguen cursos de francés, historia y geografía, educación moral y cívica, matemáticas, lengua extranjera, deportes, artes y, dependiendo de las especialidades, ciencias físicas y químicas o una segunda lengua viva.

2.1.2.2. Formación profesional permanente

En Francia, el mercado de la formación es libre. Esto significa que los organismos de formación no tienen la obligación de consultar al Estado sobre la forma en que construyen sus cursos y/o cualificaciones.

Hay miles de organismos de formación continua. El 97% de ellos pertenecen al sector privado (empresas con ánimo de lucro, empresas sin ánimo de lucro y proveedores de formación individual). Los organismos públicos y semipúblicos son menos numerosos: sólo representan el 3% de los prestadores. Sin embargo, capacitaron al 14% de las personas. Los principales organismos públicos o semipúblicos que participan en los programas de aprendizaje permanente en el sector culinario son:

- Los GRETA (Agrupaciones de ETAbliissements) creados por el Ministerio de Educación Nacional.
- La AFPA (Asociación Nacional de Formación Profesional de Adultos), que se dedica principalmente a la formación de los demandantes de empleo, con cargo a fondos regionales o públicos que permiten obtener las cualificaciones profesionales expedidas por el Ministerio de Trabajo (nivel 2).

¹²Base de datos francesa de certificaciones profesionales



La oferta de formación a lo largo de toda la vida comienza con módulos cortos de formación de un día de duración que se centran en las competencias específicas hasta la preparación de cualificaciones reconocidas a nivel nacional (en todos los niveles del EQF).

Resumen de calificaciones, preparación y certificación

Cualificación	Condiciones de acceso				
	Formación inicial	Aprendizaje	Formación continua	Aplicación individual	Validación de la experiencia previa
Certificado de aptitud profesional como cocinero Certificado por el Ministerio de Educación	X	X	X	X	X
Certificado complementario "Arte culinario ligero". Certificado por el Ministerio de Educación	X	X	X	X	X
Certificado complementario "Cocinero de postres en restaurantes". Certificado por el Ministerio de Educación	X	X	X	X	X
Bachillerato profesional en cocina Certificado por el Ministerio de Educación	X	X	X	X	X
Certificado Profesional en Artes Culinarias Certificado por el Ministerio de Educación		X	X	X	X
Certificado de técnico superior especializado en Hostelería y Restauración Certificado por el Ministerio de Educación	X	X	X	X	X
Bachillerato profesional "Artes culinarias y artes de la mesa" Universidades de Cergy-Pontoise, La Reunión, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, CNAM	X	X	X	X	X
Certificado de cualificación profesional como cocinero Comité Nacional Conjunto de Empleo de la Industria Hotelera (Certidev)		X	X	X	X
Certificado profesional de Cocinero Ministerio de Trabajo		X	X	X	X
Director de cocina y catering Instituto Paul Bocuse	X	X	X	X	X
Licenciatura en Artes Culinarias y Emprendimiento	X	X	X	X	X



Escuela Ferrandi					
Master en liderazgo e innovación culinaria Universidad Haaga Helia (Finlandia)	X	X	X	X	X

2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores

2.2.1 Consideración de las necesidades

Casi el 30 % de los cocineros y gerentes han respondido que los diplomas existentes tienen en cuenta sus necesidades y el 60 % parcialmente.

Según el chef y los gerentes de restaurantes, lo que falta en el certificado básico (pero clave) de habilidades profesionales como cocinero se puede clasificar en tres áreas:

- Conocimientos y técnicas relacionadas con la preparación de alimentos: Cocinar en el comedor, Nuevas técnicas, Cocinar productos frescos de temporada, Alergias, vegetarianos, HACCP, conocimiento de los productos, cálculo
- Conocimientos y técnicas relacionadas con el papel del chef: Gestión, Gestión de costes, Rentabilidad, Organización, RSE, Habilidades comerciales
- Habilidades blandas (autonomía, comunicación, habilidades de lectura y conversación, tenacidad, vivacidad, curiosidad, pasión, apertura de espíritu, voluntad de hacer esfuerzos), Conocimiento del cliente (respeto del cliente), comportamiento correcto.

Los empresarios también tienden a afirmar que los becarios tienen una falta de experiencia y de adaptación a las exigencias del horario diario, así como a los días laborables que incluyen los fines de semana y los días festivos. Deben estar más adaptados a la evolución de la profesión y preparados para cruzar la barrera entre la cocina y el comedor.

En lo que respecta a las cualificaciones de nivel superior, la principal preocupación de los chefs y los empleadores es la falta de práctica en varios restaurantes.

2.2.2 Dificultad para el reclutamiento

Más del 80% de los encuestados se enfrentan a dificultades para contratar personal de cocina, independientemente del puesto y del nivel de trabajo. Pero estas dificultades son más generadas por la falta de candidatos que por la falta de habilidades.

Si un cocinero puede ser reclutado sin experiencia particular y siendo joven, para un chef, los empleadores están buscando perfiles experimentados. La cualificación requerida, por otra parte, puede ser la misma para ambos perfiles.

Las dificultades de reclutamiento dependen en gran medida de la ubicación del restaurante. En las zonas rurales, con una actividad turística reducida, con la ausencia de transporte público, es más difícil que en las ciudades o en lugares altamente turísticos donde los restaurantes pueden ofrecer mejores condiciones de empleo a su personal. En general, hay falta de candidatos, pero la diferencia también es mayor en las zonas rurales porque hay menos jóvenes viviendo allí. Las cuatro razones principales señaladas son:

- Falta de candidatos
- Falta de candidatos con las habilidades correctas (transversales/blandas)
- El trabajo no es atractivo (limitaciones de tiempo, poco tiempo libre) y es complicado tener una vida social
- Expectativas de los candidatos que pueden ser demasiado altas en términos de salarios y de posición esperada.

También está sucediendo que los candidatos no tienen suficiente cualificación profesional para el trabajo.



Los programas de televisión transmiten una imagen errónea de la profesión. Ser chef puede hacer soñar a la gente, pero la realidad es muy desilusionante; el modelo profesional de cocinero no está "en línea" con las expectativas de los jóvenes.

Las expectativas de los candidatos son a veces demasiado altas: con un diploma EQF de nivel 4 o 5, piensan que pueden ser contratados directamente como chef de partie, pero esto no es posible, necesitan adquirir experiencia antes (incluso si estos diplomas son teóricamente la preparación de tal puesto de trabajo).

Dado que el sector de la hostelería es un sector con dificultades de contratación pero conocido como reservorio de puestos de trabajo, a veces tiende a atraer a trabajadores que no tienen cualificaciones transversales adaptadas al puesto de trabajo. Pueden tener dificultades de comunicación, problemas de comportamiento e higiene o falta de motivación para aprender, de puntualidad, de respeto por las herramientas y equipos, de conocimiento general.

Si es difícil contratar, también es difícil retener al personal: se les puede desanimar rápidamente. Es importante que los empleadores creen un clima de confianza, respeten a los nuevos empleados, sean capaces de valorarlos y ofrezcan un salario decente cuando sea posible.

Cuando la dificultad de contratación está relacionada con la falta de cualificación de los candidatos, las principales competencias que faltan están relacionadas con la falta de práctica profesional ("Falta de inmersión en la empresa", "Práctica culinaria", "Práctica gastronómica...") y aquí también los encuestados tienden a citar actitudes y habilidades sociales ("Pasión, coraje, motivación") o incluso competencias clave ("Falta de reflexión y conocimientos generales en matemáticas, francés, lengua extranjera") más que las habilidades profesionales básicas ("Dominio de los conocimientos básicos, capacidad de trabajar sin cocinar en una industria", "falta de competencia para que se trabaje con el producto crudo de la A a la Z").

2.2.3 Competencias sociales clave

Para el 80% de los encuestados, un chef necesita poseer habilidades no técnicas y principalmente:

- Gestión de equipo
- Habilidades sociales (habilidades humanas, habilidades para escuchar)
- Pedagogía, capacidad de formación del personal, capacidad de transmisión de conocimientos
- Gestión
- Compra - gestión de productos - gestión de costes
- Creatividad
- Relaciones con los clientes
- Cultura general
- Habilidades artísticas

La gestión de equipos, las habilidades sociales y los temas relacionados con la pedagogía son los que se citan con más frecuencia.

También se han mencionado: Vida sana, Inglés, Historia de la cocina, Habilidades informáticas, Habilidades comerciales, Disposición para aprender, Manejo del estrés.

La gestión de los productos, las compras, la elaboración de listas de la compra que se mencionan a menudo podrían incluirse en las competencias básicas, y lo mismo ocurre con el sistema HACCP.

Según una encuesta de Pôle emploi, la agencia de empleo francesa (publicada en diciembre de 2017) sobre las oportunidades de empleo en hoteles y restaurantes, las cualificaciones más demandadas por los empleadores son las siguientes:



- Relaciones con los demás
- Disponibilidad
- Polivalencia, capacidad de trabajo en equipo, respeto a las normas e instrucciones
- Capacidad para manejar el estrés

2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos

Es especialmente importante ofrecer una oferta de formación dirigida a todos los puestos de trabajo, en particular a través de la formación profesional inicial, pero también a través de programas de aprendizaje permanente. Dado que las cualificaciones son modulares, basadas en unidades de competencias, pueden proponerse módulo por módulo para la formación permanente.

También se pueden proponer módulos más cortos a las empresas en el marco del plan de desarrollo de competencias de la empresa, en el marco de la cuenta de formación personal, o en el marco de cursos financiados por las regiones o por los centros locales de empleo.

Las habilidades específicas que parecen más importantes para el chef y los gerentes de restaurantes son:

- Utilización de las nuevas tecnologías en la cocina (60%)
- Gestión del personal (gestión, motivación, retención...) (50%)
- Higiene y seguridad alimentaria (50%)
- Gestión de la empresa para mejorar su desempeño (45%)
- Gestión de la imagen en Internet y redes sociales (35%)
- Utilización de nuevos productos (30%)
- Diversificación de la oferta (por ejemplo, preparación de buffets o cócteles) (21%)

Otros módulos sugeridos son:

- Utilización de productos frescos
- Historia de la cocina, especialidades regionales
- Jardinería / plantas / tierra / productos
- Flexibilidad, adaptación a las diferencias
- Protección del medio ambiente, reciclado de residuos, contexto pesquero
- Uso de productos de temporada
- Conocimiento y respeto del cliente, empatía con el cliente
- Dar más valor a los platos
- Saber estar frente al cliente
- Manejo del estrés

3. Ocupaciones en artes culinarias

3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales

Las principales tareas del cocinero son:

- Chef de Cocina



- Sous-Chef o Segundo Chef
- Chef de Partie
- Asistentes de cocina

Chef de cuisine es la persona clave en un restaurante. Elabora los menús con el gerente de la empresa. Gestiona todo lo relacionado con la cocina, desde la creación hasta la concepción de los platos, pasando por el respeto de las normas de higiene. Dirige el equipo de cocineros y transmite sus conocimientos. Supervisa el suministro, el coste de las producciones y el precio de venta.

Sous-chef (o segundo chef): El/ella juega un papel clave. En caso de ausencia, el sous-chef sustituye al chef de cuisine en todas sus funciones. Como mano derecha del chef, participa en la elaboración del menú, en la elección de los proveedores y en el control de las mercancías. Suele ser más práctico y participa más activamente en la gestión diaria de la cocina. A la sombra del Chef, pasó por todos los puestos de trabajo antes de convertirse en el segundo con el objetivo de convertirse en Chef. Los restaurantes pequeños no tienen un sous-chef mientras que los grandes tienen varios.

Chef de partie (o chef de estación, chef de línea, cocinero de línea): El *Chef de partie* domina una especialidad. Es el encargado de cocinar, preparar y proveer uno de los componentes del menú. Puede ser carne, pescado o salsas. Asegura el suministro y la calidad de los productos en su campo. Asistido por ayudantes de cocina y aprendices bajo su mando, les transmite sus conocimientos, prestando especial atención al cumplimiento de las normas de higiene. Los Chefs de partie pueden ser activos en varias áreas¹³:

- Chef carnicero (*Boucher*) encargado de preparar carnes y aves antes de servir en sus respectivos puestos, el chef carnicero también puede manejar preparaciones de pescados y mariscos.
- Cocinero de pescado (*Poissonnier*), experto en la preparación de platos de pescado, y a menudo responsable de la carnicería de pescado, así como de la creación de las salsas adecuadas.
- Chef de fritura (*Friturier*) especializado en la preparación de frituras.
- El chef de la parrilla (*Grillardin*) domina todos los alimentos que requieren ser asados a la parrilla.
- Cocinero de despensa (*Garde manger*) responsable de la preparación de platos fríos, como ensaladas y patés.
- Pastelero (*Pâtissier*) para productos de panadería, pastelería y postres. Si es necesario, puede ser asistido por ayudantes de cocina. Imagina sus propias recetas y las propone al Chef de Cuisine y al director del establecimiento para que aparezcan en el menú.
- Asador (*Rotisseur*) encargado de la preparación de las carnes asadas y de las salsas adecuadas.
- El chef de salsas (*Saucier* o *Sauce chef*) es a menudo el rol más respetado en el sistema de brigadas de las estaciones, reportando directamente al chef principal o al sub-chef. Son responsables de saltear los alimentos, pero su papel más importante reside en la creación de las salsas y salsas que acompañarán a otros platos.
- El chef de verduras (*Entremetier*) prepara verduras, sopas, almidones y huevos. Los establecimientos más grandes pueden emplear múltiples chefs para trabajar en esta estación. Un *potager* se encargaría de hacer sopas, y un *leguminoso* se encargaría de preparar cualquier plato de verduras.
- *Roundsman* (*Chef de tournant*) rellena según sea necesario en todas las estaciones, en lugar de tener una especialidad específica.

¹³Taken from Kitchen hierarchy, the Different Chef titles explained by Nathan Bamsey (Published 04 May 2017)



Asistente de cocina (Commis): es un joven principiante en el mundo de la gastronomía. Participa en la elaboración de los platos bajo la dirección del Chef o del Segundo Chef o de un Chef de Partie. Una de las tareas principales es preparar de antemano todos los ingredientes utilizados para preparar las diferentes recetas (pelar y cortar verduras, guarnición, reducción de salsas, preparación de platos, etc.).

3.1.1. Dificultades para reclutar algunos perfiles

Para casi el 80% de los chefs y gerentes de restaurantes, es difícil reclutar algunos perfiles.

Entre las respuestas podemos distinguir:

- Posiciones relacionadas con el trabajo en la cocina. Si eliminamos la dificultad de emplear ayudas de cocina, primero o segundo en la cocina y el chef de pastelería son más difíciles de encontrar, seguido por el Chef de partie. Algunos han dicho que es difícil encontrar cocineros educados con bases culinarias reales y cocineros sensibilizados con la gastronomía.

Perfiles definidos por cualidades y actitudes: Gente apasionada / Versátil / regularidad, puntualidad, seriedad / Motivada / Flexible y comprometida / Polivalencia / Responsable / Conocimiento general, respeto a las instrucciones, deseo de superación / Perfiles adaptables

Algunos gerentes también afirman eso:

- tienen dificultades para contratar personal con contrato permanente,
- pocos candidatos piden ser aprendices

También podemos observar que varios gerentes afirman que tienen dificultades para reclutar camareros.

3.1.2. Empleo de acuerdo con los perfiles de trabajo

Personas empleadas de acuerdo a algunos perfiles de trabajo

Perfiles	Número de empleados	Menos de un año en la empresa (en %)	Entre 1 y 4 años en la empresa (en %)	Vincular la formación-empleo de los jóvenes trabajadores	Vincular la formación-empleo para trabajadores experimentados
Ayudante de cocina, comisario	106 000	34	30	--	--
Cocinero	222 000	24	30	++	++
Chef	28 000	13	26	++	++
Camareros	234 000	39	36	--	-
Jefes de hoteles, bares y restaurantes	164 000	nd	nd	-	--
Gerentes en hoteles y restaurantes	50 000	11	30	-	-

Fuente: Insee, Encuesta de Empleo 2009-2015, Cálculo: Polo empleo - Francia metropolitana

Las cifras en negrita corresponden a cifras que son al menos un 20% superiores a la media.

3.1.3. Contratación de personal para los distintos perfiles de trabajo

Repartición de los empleados recientemente contratados (menos de 7 años en la empresa)

Perfiles	Repartición según la edad	Repartición según la edad	Mujere
----------	---------------------------	---------------------------	--------



	Joven* (en %)	Mediana edad (en %)	Más de 50 (en %)	Sin cualificación	Nivel de EQF 3 o 4	Nivel de EQF 5 o más	s (en %)
Ayudante de cocina, comisario	42	45	13	42	48	9	59
Cocinero	38	50	12	25	68	6	28
Chef	19	72	9	14	77	10	17
Camareros	56	36	8	31	57	13	60
Jefes de hoteles, bares y restaurantes	14	62	24	25	51	23	37
Gerentes en hoteles y restaurantes	36	57	7	7	47	46	32

Fuente: Insee, Encuesta de Empleo 2009-2015, Cálculo: Polo empleo-Francia metropolitana

* Un empleado joven es un trabajador que ha terminado su formación inicial hace menos de 10 años.

Las cifras en negrita corresponden a cifras que son al menos un 20% superiores a la media.

3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional

Es difícil distinguir entre tendencias profundas y moda pasajera. Podemos distinguir:

- Tendencias dentro del puesto de trabajo, generadas por la demanda de los clientes
 - Los clientes son más sensibles a las consideraciones de salud, a los requisitos dietéticos, al uso de alimentos veganos, al uso de productos frescos y locales, al uso de productos vinculados a un territorio (ser más "auténticos") o a un productor.
 - No quieren esperar, son muy impacientes.
 - Los clientes prestan más atención al precio.
 - Tienen expectativas generadas por un exceso de programas de televisión dedicados a las artes culinarias. Buscan nuevas experiencias y les gustan las historias.
 - Utilizan los medios sociales para aprender sobre lugares y para comentar sobre lugares: muchos chefs o gerentes no se sienten cómodos reaccionando ante retroalimentación negativa e inapropiada (algunos están realmente perturbados). No se utilizan para gestionar su reputación electrónica.
 - Lo que los clientes pueden decir o mostrar sobre la comida o la experiencia es más importante que lo que comen y si pueden compartirlo en el acto, es mejor (pero este comportamiento tiene más impacto en la gestión y en el servicio que en el trabajo de cocina).
- Tendencias en el empleo, generadas por el entorno (legislativo, económico...)
 - El chef debe adaptarse a la legislación y a las necesidades de los clientes en materia de alergias. Esto introduce la necesidad de una mayor flexibilidad.
 - La globalización, la circulación de productos e imágenes y la movilidad de los cocineros aumentan la influencia y la fusión de diversas tradiciones alimentarias.



- La mayoría de las personas no tienen la capacidad financiera para vivir cerca de su trabajo, por lo que necesitan almorzar afuera. Los restaurantes deben proporcionar una oferta adaptada (no costosa, rápida, saludable). Y también genera nuevas ocupaciones (alimentación en camiones, entrega de almuerzos...) que se convierten en competidores de los restaurantes tradicionales
- Más ampliamente, a diferentes niveles, las TIC se utilizan para gestionar la relación con los clientes (reservas, información de clientes, toma de pedidos...).
- Existe una creciente dureza en las relaciones con los clientes (y con los empleados) con los conflictos y riesgos de los procedimientos jurídicos.
- Existe una tendencia a la reducción de las actividades de cocción, sustituidas por procedimientos de elaboración, gestionados por protocolos predefinidos. Esta tendencia es impulsada en particular por las franquicias.
- Tendencias dentro del trabajo, generadas por el chef. La mayoría de las tendencias son generadas por cocineros creativos con buenas habilidades de comunicación y aptitud para contar historias. La cocina molecular que era muy popular hace unos años parece disminuir en influencia en lo que se refiere a la comunicación.
- Tendencias que aumentan el alcance de la profesión (cf. 3.3)

3.3 Añadir nuevas ocupaciones

La mayoría de las nuevas ocupaciones parecen ser marginales y no desafían el trabajo principal de un chef, ya que se basan principalmente en habilidades sociales como la comunicación y la creatividad (y no en las habilidades principales de un cocinero que no tenemos que reconsiderar para ese propósito). Por lo tanto, no deben tener un impacto en el plan de estudios existente para convertirse en chef. Las necesidades de formación necesarias para las nuevas ocupaciones pueden satisfacerse mediante módulos específicos de corta duración, algunos de los cuales ya se ofrecen en algunas escuelas.

4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP

Como parte del proceso de armonización de los planes de estudios de la enseñanza superior en Europa, el marco nacional de titulaciones de enseñanza superior se estructura en torno a tres niveles: Licenciatura, maestría y doctorado. Todos ellos son accesibles a lo largo de toda la vida y a través de la formación en el trabajo.

4.1 Enseñanza superior, nivel 5 de EQF

Un nivel antes de la licenciatura, hay un diploma de educación superior (nivel 5 del EQF) que depende del Ministerio de Educación: el certificado de técnico superior (BTS) en hoteles y restaurantes. Al igual que otros certificados, se puede preparar siguiendo las cuatro vías de formación diferentes (correspondientes a cuatro estatutos legales diferentes):

- Después de una formación inicial (situación del estudiante)
- En el marco de un contrato de aprendizaje (estatuto de aprendiz)
- Después de un programa de formación continua (estatus de aprendiz)
- En virtud de un contrato de profesionalización (estatuto de trabajador por cuenta ajena)

También puede realizarse a través de una solicitud individual o mediante la validación de la experiencia previa.

Si bien el objetivo de la BTS es la incorporación inmediata al mundo laboral, es posible, sin embargo, seguir estudiando, en particular para obtener una licenciatura profesional.

4.2 Enseñanza superior, EQF nivel 6

La licenciatura profesional es un título nacional expedido por una universidad. Está abierto a personas con bachillerato, pero también a aquellas que hayan obtenido un título de postgrado, como por ejemplo un BTS. Requiere dos semestres de estudio (un año), y combina el aprendizaje teórico y práctico, el aprendizaje de métodos y herramientas, un período de



prácticas de 12-16 semanas y la realización de un proyecto supervisado. El título de Bachillerato vocacional fue diseñado para permitir que las personas se trasladen directamente a una profesión. Se refiere a las empresas europeas sobre la oferta de una titulación que refleje las demandas del mercado laboral en Europa y a la necesidad de nuevas cualificaciones entre el nivel de técnico superior y el nivel de ingeniero ejecutivo superior.

En el sector culinario:

- una licenciatura profesional llamada "Artes culinarias y artes de la mesa" es impartida por las Universidades de Cergy-Pontoise, La Reunión, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, y por el CNAM.
- La Escuela Ferrandi prepara e imparte una Licenciatura en Artes Culinarias y Empresariales con dos especialidades (cocina o pastelería). Es la única escuela francesa en el sector de la hostelería y la restauración que ofrece licenciaturas homologadas por el Estado.

El Instituto Paul Bocuse prepara y entrega un certificado de nivel 6 "Gestor de cocina y catering" inscrito en la base de datos de certificaciones francesa.

En un campo vecino, se encuentra la licenciatura vocacional llamada DRACI (Desarrollo e Investigación en Artes Culinarias Industriales) impartida por la Universidad de Rennes 1.

4.3 Enseñanza superior, EQF de nivel 7

El máster requiere la adquisición de 120 créditos reconocidos, repartidos en 4 semestres. Está abierto a personas con una licenciatura o a través de la acreditación de experiencia laboral. El contenido del curso incluye elementos teóricos, metodológicos y aplicados y, cuando sea necesario, una o más prácticas. También incluye una iniciación a la investigación y, en particular, la realización de una disertación u otro trabajo de investigación original. El grado de maestría o master proporciona acceso a trabajos de alto nivel para personas con cinco años de educación después del bachillerato o acceso a estudios superiores.

El Instituto Paul Bocuse prepara un Master en Liderazgo Culinario e Innovación otorgado en colaboración con la Universidad Haaga Helia en Finlandia. La formación dura 18 meses. Los cursos se imparten en inglés. Los requisitos previos son tener el equivalente a una licenciatura vocacional en el sector de la hostelería. Las profesiones a las que se dirige son: creador de empresas, desarrollador de conceptos, director de investigación y desarrollo...

5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados

5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP

5.1.1 El papel de los responsables políticos

Hay dos tipos de responsables de la formulación de políticas que desempeñan funciones diferentes:

- autoridades públicas nacionales representadas en el sector culinario por el Ministerio de Educación, que es responsable de la elaboración de los diplomas y que es también el organismo de certificación y el Ministerio de Trabajo, que es responsable del contenido y la certificación del título profesional de cocinero.
- Regiones responsables del aprendizaje y la formación de los desempleados. Tenga en cuenta que con la nueva reforma, las regiones no gestionarán más la apertura del Centro de Formación de Aprendices: cualquier organización de formación podrá abrir uno. Estos centros ya no estarán subvencionados por la Región, pero recibirán una cantidad de dinero por cada contrato de aprendizaje firmado. Las ramas profesionales tendrán que determinar un coste por cada diploma o certificado que se aplique en toda Francia.

Los diplomas de FP dependientes del Ministerio de Educación evolucionan constantemente para adaptar su contenido a los cambios tecnológicos y a las condiciones de empleo.



5.1.2 El papel de las instituciones de FP

Preparan a los candidatos para obtener un diploma o certificado. Deben seguir el marco de referencia de competencias. Deben estar acreditados como organizaciones de formación con equipos adaptados y formadores cualificados para poder financiar los itinerarios de aprendizaje. Algunos de ellos también están acreditados para realizar una evaluación continua.

Pueden ser financiados

- por el Estado cuando preparan a los estudiantes
- por la Región cuando preparan a desempleados o aprendices
- por las empresas cuando preparan a los empleados

Los alumnos no estudiantes son seleccionados por las empresas (para un contrato de aprendizaje o profesionalización) o enviados por prescriptores que pueden ser, en particular, la Agencia de Empleo y la Misión local (para menores de 26 años).

5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas

5.2.1 Papel en la elaboración de las calificaciones

Los títulos profesionales expedidos por el Ministerio de Educación se crean, modifican o revocan previa consulta a los comités consultivos profesionales de los sectores interesados. Estas comisiones profesionales consultivas son órganos dependientes del Ministerio que agrupan a cuatro colegios: empleadores, empleados, autoridades públicas y personalidades cualificadas. Formulan dictámenes sobre la creación, actualización o supresión de diplomas profesionales, de CAP (nivel 3) a BTS (nivel 5). Ellos deciden:

- la necesidad de títulos, habida cuenta de la evolución de las profesiones;
- el contenido de los diplomas profesionales;
- el lugar que ocupan los diplomas de educación nacional en todas las certificaciones profesionales.

Turismo, Hostelería y Restauración es uno de los 14 comités asesores profesionales. Al igual que los demás, cuenta con 40 miembros en cuatro colegios: empresarios, empleados, autoridades públicas y personalidades cualificadas. La presidencia y la vicepresidencia las ejercen alternativamente un representante de los empresarios y un representante de los trabajadores. Son:

- Empleadores: CPIH: Confederación Profesional de la Hostelería Independiente, Federación Nacional de Oficinas de Turismo de Francia, Sindicato de restaurantes de comida rápida, Sindicato Nacional de Agencias de Viajes, Sindicato profesional de la restauración colectiva, Sindicato Nacional de Hostelería Temática y Comercial, Sindicato de los Oficios e Industrias de la Hostelería (UMIH), Sindicato Nacional de Asociaciones de Turismo y Actividades al Aire Libre.
- Principales sindicatos de trabajadores (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, Confederación Francesa de Directivos)
- Autoridades públicas: Asociación de Regiones Francesas, Centro de Estudios e Investigación sobre las Cualificaciones, Inspección General de Educación Nacional, Ministerio de Ecología, Desarrollo Sostenible y Energía, Ministerio de Enseñanza Superior e Investigación, Ministerio de Trabajo, Organismo Nacional de Información sobre Educación y Profesiones.
- Personalidades cualificadas: Asamblea de Cámaras de Comercio e Industria francesas, Asamblea Permanente de Cámaras de Oficios y de Artesanía, Federación de Consejos de Padres, Federación de padres de alumnos de enseñanza pública, Los diferentes sindicatos de profesores.

5.2.2 Papel en el proceso de certificación

La Comisión Nacional para la Certificación Profesional es una organización francesa interministerial, interprofesional e interinstitucional creada en 2002. Está bajo la autoridad del Ministro responsable de la formación profesional. Está compuesto por dieciséis representantes



de los ministerios, diez interlocutores sociales, tres representantes electos de las cámaras, tres representantes electos de las regiones y doce personas cualificadas.

Tiene varias misiones:

- Identificar la oferta de cualificaciones profesionales mediante la gestión de la base de datos nacional de cualificaciones profesionales (RNCP),
- Tramitación de solicitudes de registro y actualización de la base de datos nacional,
- Garantizar la renovación y adaptación de los diplomas y certificados, para controlar las cualificaciones y la organización del trabajo,
- Hacer recomendaciones a la atención de las instituciones que otorgan certificaciones profesionales o certificados de calificación.

5.3 La reforma en curso

5.3.1 Reforma de la educación y formación profesional inicial

La reforma de la educación y formación profesional inicial (FP) comenzó en mayo de 2018. Según las estadísticas nacionales, el 35% de los estudiantes de secundaria superior matriculados en el programa de formación profesional (escuelas secundarias profesionales) siguen desempleados siete meses después de su graduación. Las tasas de empleo de los estudiantes de FP varían significativamente, dependiendo del tipo de programa elegido y de la cualificación profesional obtenida, desde el 16% para los que han conseguido un CAP en ventas comerciales hasta el 60% para los que tienen un bachillerato profesional en el sector de la hostelería o en peluquería-estética. El objetivo de la reforma es adecuar mejor la oferta y la demanda de cualificaciones y aumentar el prestigio de la FP como camino hacia la excelencia, facilitando la transición al trabajo. En particular, planifica:

- reducir el número de estudiantes que se matriculan en campos profesionales saturados (como la administración) y ofrecer más plazas en programas de FP que preparen para puestos de trabajo de gran demanda,
- lograr una mayor participación de los interlocutores sociales en la configuración del contenido de los planes de estudios de FP en respuesta a la naturaleza cambiante de las profesiones,
- reunir a instituciones de enseñanza secundaria y superior, institutos de investigación y empresas,
- ampliar el aprendizaje en todas las escuelas secundarias profesionales, que alternan períodos de aprendizaje en el aula con la formación en la empresa.

5.3.2 Reforma del aprendizaje permanente

La formación continua se está adaptando con la ley "Libertad para elegir tu futuro profesional", aprobada en septiembre de 2018. Tiene como objetivos simplificar la financiación y la arquitectura del sistema, aumentar la responsabilidad de los actores, desarrollar la inversión de las empresas en competencias, involucrar a más ramas profesionales en la orientación. Esto se consigue, en particular, mediante el desarrollo del aprendizaje, la reducción del número de fondos de formación a 11 operadores competentes (ya no recaudarán las contribuciones de las empresas, sino que lo hará el recaudador de cotizaciones sociales existente, y la creación de una organización única, France Competence, como autoridad nacional de reglamentación y financiación de la formación profesional y el aprendizaje).

6. Cuestiones clave según los expertos del país

6.1 Fortalezas

La oferta de formación inicial es rica y globalmente adaptada a las necesidades de la profesión en lo que se refiere a las competencias básicas de un chef. Los beneficiarios de los diversos certificados no tienen dificultades para encontrar trabajo.



También existe una oferta de formación para el aprendizaje a lo largo de toda la vida apoyada por medios legales y financieros.

El sector culinario proporciona un importante reservorio de puestos de trabajo, cada vez más diversificados, en una variedad de contextos con posibilidades de evolucionar a nivel profesional, aunque no siempre sea posible en la misma empresa. En 2016, había más de 750.000 trabajadores en los restaurantes. Entre 2005 y 2017, el número de puestos de trabajo en el sector de la restauración ha aumentado en un 34%. También de 2017 a 2022, se espera que se necesiten 308 000 puestos de trabajo, lo que corresponde a 171 000 sustituciones de trabajadores jubilados y a 137 000 creaciones (Fuente: Pôle emploi).

6.2 Debilidades

El contenido de las cualificaciones existentes podría modernizarse para dar más importancia a los productos locales y estacionales e incluir el uso de las nuevas técnicas y las nuevas tecnologías.

Las habilidades blandas básicas de los candidatos deben ser desarrolladas (cortesía, higiene, puntualidad...) antes de ser contratados.

No todos los directores de restaurantes están utilizando las posibilidades de aprendizaje permanente para desarrollar las habilidades de sus empleados, porque no son conscientes de las posibilidades, porque es difícil compensar la ausencia temporal de un empleado, o porque no están convencidos por una oferta cuyas modalidades no siempre están adaptadas al sector de la hostelería. Tampoco están acostumbrados a la formación externa. Esto es particularmente cierto en el caso de las pequeñas empresas.

La mayoría de las empresas se enfrentan a dificultades en la gestión de los recursos humanos: contratación, integración de nuevos empleados, rotación importante... Es necesario aumentar las competencias de los directores de cocina y de restaurante. Una oferta de formación que podría ampliarse ya está disponible, pero no se conoce lo suficiente. Podrían preverse otras modalidades de formación.

Las nuevas generaciones son más exigentes en cuanto a la carga de trabajo, el horario y los días libres y los períodos de vacaciones. Aprecian la autonomía. Es más difícil contratar y retener a los empleados.

Todos los actores, incluidos los jóvenes adultos, necesitan adquirir competencias digitales, tanto para el interior del restaurante como para el exterior.

7. Resumen de los resultados y conclusiones

La oferta de FP de por vida podría ampliarse en su contenido y adaptarse mejor a las modalidades. Los cocineros y los futuros cocineros necesitan poder acceder a una variedad de módulos especializados. No todos los módulos clave se refieren a las competencias básicas de un cocinero, excepto el uso de técnicas y tecnologías, sino a la gestión de los recursos humanos, a la gestión del restaurante y al uso de los medios digitales. Preferirían poder realizar estos módulos en el lugar de trabajo, pero no son receptivos al aprendizaje electrónico. La gestión de los recursos humanos adaptados a la restauración es de especial importancia porque ayuda a resolver muchas necesidades de la profesión: mejor contratación, retención del personal, organización de horarios, escucha de las necesidades de los empleados, gestión de posibles conflictos, implicación del personal en el proceso de toma de decisiones, dar sentido a las tareas (ser capaz de explicar cómo y por qué), gestión de las diferencias entre el personal, transmisión de valores y conocimientos técnicos, desarrollo de un ambiente amigable, facilitación del aprendizaje informal en el lugar de trabajo, empoderamiento del personal.... Las habilidades comunicativas son importantes, no sólo para con los clientes, sino también para con los empleados, y entre los empleados y empleados potenciales. La imagen del restaurante necesita estar bien pensada y mantenerse.

Como todo no se puede incluir en un plan de estudios, es necesario preparar al futuro chef con tres competencias principales que le permitirán evolucionar: capacidad de adaptación, aprender a aprender y la creatividad. Les darán las claves para buscar y desarrollar nuevas actividades, nuevas tendencias y para la evolución profesional.



El desarrollo de la cultura digital es necesario para dominar las redes sociales (suministro de contenidos, gestión de comentarios...) y el software dedicado para la cocina o para la empresa (reserva, gestión de suministros...).

Los conocimientos básicos que se encontraban al margen de la profesión de cocinero adquieren una importancia creciente: habilidades artísticas, conocimientos dietéticos, cultura general de los productos (tanto locales como de origen extranjero, ya que ambos están incluidos en las tendencias actuales de la cocina).

Referencias:

<https://www.education.gouv.fr/cid2573/la-voie-professionnelle.html>

<http://eduscol.education.fr/cid47633/les-diplomes-professionnels.html>

<http://eduscol.education.fr/cid46815/les-commissions-professionnelles-consultatives.html#BLANK>

https://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/fiche_metier/cuisinier.htm

<https://www.tendancehotellerie.fr/>

VET in Europe - Country report 2014 France. Cedefop, ReferNet France, 31p

Fafih, Synthèse de l'étude prospective, Principales tendances des emplois et des compétences dans la restauration, 2015, 16p.

Fafih, Quel futur pour le secteur de l'hôtellerie-restauration ? Diagnostic et pistes d'action, 2018, 12p

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Pôle emploi. Statistiques, études et évaluations n°39. Décembre 2017.



Informe de Evaluación de Necesidades de FP (NAR) ITALIA



Contenido:

1. Introducción.....	77
1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP	77
2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo	78
2.1 La oferta formativa	78
2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores	84
2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos	86
3. Ocupaciones en artes culinarias.....	87
3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales	87
3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional	89
3.3 Añadiendo nuevas ocupaciones	89
4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP.....	90
5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados	92
5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP	92
5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas	92
6. Cuestiones clave según los expertos del país.....	92
6.1 Fortalezas	92
6.2 Debilidades	93
7. Resumen de los resultados y conclusiones	93
Referencias:	93



1. Introducción

El sector de la alimentación es uno de los más importantes de Italia, con aproximadamente 385.000 personas empleadas, una facturación total de más de 135.000 millones de euros y una exportación de más de 37.000 millones de euros.

Después de algunos años de crisis económica, el sector alimentario en Italia ha vuelto a crecer después de 2014, principalmente gracias a la reducción de los precios de las fuentes de energía y de las materias primas.

Los productores de alimentos en Italia son generalmente pequeñas empresas que tienen dificultades para crecer a nivel internacional.

La producción, transformación y venta de productos alimenticios sigue estando muy fragmentada en Italia, con una competencia muy alta y márgenes bajos.

Italia figura entre los Estados miembros de la UE en los que la industria manufacturera sigue constituyendo una parte considerable de su economía, especialmente en el norte y el centro del país. La estructura productiva de Italia, muy fragmentada en comparación con los demás Estados miembros principales, es común a todos los sectores, y especialmente en el sur. Los datos sobre el nivel de estudios, el empleo y el desempleo, así como las encuestas de la OCDE sobre cualificaciones, sugieren que Italia se enfrenta al doble reto de un mercado laboral que, en las regiones meridionales, no puede absorber plenamente los recursos humanos disponibles, y al desajuste de las cualificaciones debido a que las opciones educativas no ofrecen a las personas la oportunidad de encontrar empleo. Los bajos rendimientos de la educación y la formación no animan a las personas a actualizar y mejorar sus cualificaciones, aunque esto es importante para que las empresas puedan innovar, ser competitivas y crear nuevos puestos de trabajo.

Comprender esta interacción entre la economía, el mercado laboral y la educación y la formación es uno de los requisitos previos para elaborar respuestas políticas eficaces. Identificar las posibles áreas de crecimiento, definir los tipos y niveles de cualificaciones, las cualificaciones y competencias necesarias, y proporcionar una educación y formación pertinentes para el mercado laboral requiere la cooperación de los sectores de la educación y la formación y del empleo, de los interlocutores sociales y de las organizaciones del tercer sector. Esto es importante para garantizar que la educación y formación profesionales (FP) ofrezcan a las personas la oportunidad de adquirir una combinación de capacidades que combine teoría y práctica, permitiéndoles desempeñar una ocupación específica, pero también les dé la oportunidad de progresar y volver a la educación y formación para poder mejorar y complementar sus capacidades. Se necesitan estructuras de colaboración y apoyo para ayudar a las pequeñas empresas y a las microempresas a participar en la formación.

La cadena agroalimentaria completa se compone de 3 partes:

- 1) Producto bruto/agrícola
- 2) Procesamiento de productos
- 3) Distribución-Ventas/ Restaurantes

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP

La preparación del sector alimentario y los perfiles profesionales correspondientes forman parte del sistema de FP tanto a nivel nacional como regional.

El itinerario formativo relacionado con el perfil del chef-cocinero comienza en la Escuela Secundaria mediante la obtención de un Diploma en un Instituto Vocacional con dirección en Hostelería y Hostelería (la denominada Escuela de Hostelería). La Escuela tiene una duración de tres años, a los que se añade un período de dos años después de la obtención del título. Después de los tres años, se puede elegir entre obtener el título de Operador de los servicios de banquetes de cocina y convertirse en aprendiz o ayudante de cocinero, o continuar el período de dos años obteniendo el diploma de técnico de los servicios de banquetes de cocina.



Una vez cumplido el derecho a la escuela, es posible inscribirse en cursos de actualización de competencias. Estos cursos pueden impartirse a nivel regional, tanto financiados como privados, y conducir a la cualificación de EQF3 y EQF4.

También los itinerarios IFTS, que cumplen con el perfil Chef-Cocinero, son reconocidos a nivel estatal y conducen a la calificación EQF4.

Por el contrario, las vías de ITS que conducen a la calificación EQF5 no son tan coherentes con el perfil investigado, ya que se centran más en las tecnologías y la comercialización aplicadas a la cadena alimentaria. Hasta ahora, los ITS enfocados en Culinaria y Gastronomía no han sido diseñados ni implementados.

A nivel terciario, el título EQF7 es otorgado por la Universidad, una vez obtenido el título universitario.

2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo

2.1 La oferta formativa

En la actualidad, al 01/01/2018, el Inventario Regional, con referencia al Perfil Chef y Cocinero se compone de las siguientes Áreas Profesionales:

Planificación y producción de alimentos

Las cualificaciones previstas en este ámbito son ocho:

1. *Operador agroalimentario - EQF3*

El Operador Agroalimentario es capaz de gestionar las diferentes fases del proceso de producción agroalimentario, utilizando máquinas e instrumentos específicos para las áreas y ciclos de procesamiento específicos.

2. *Operador de procesamiento de carne - EQF4*

El operador de procesamiento de carne puede procesar la carne y los cortes de carne y elaborar productos cárnicos utilizando herramientas y equipos específicos seleccionados adecuadamente para el tipo de carne, el producto y el procesamiento.

3. *Operador de la industria láctea - EQF4*

El operador de procesamiento de productos lácteos es capaz de producir productos lácteos frescos y curados, utilizando métodos y tecnologías específicos en las diferentes etapas de procesamiento.

4. *Operador de panadería y pastelería - EQF4*

El Operador de Panadería y Pastelería es capaz de realizar productos de pasta fresca y productos de panadería interviniendo en las diferentes etapas del proceso de fabricación, tanto industrial como artesanal, con métodos y tecnologías específicas.

5. *Operador Enológico - EQF4*

El operador enológico puede ver la transformación de la uva en productos vitivinícolas, utilizando métodos y tecnologías específicas en las diferentes etapas de la elaboración.

6. *Diseñador de alimentos - EQF6*

El diseñador de alimentos es capaz de traducir las necesidades y requerimientos del mercado en formulaciones de alimentos mediante la creación de combinaciones de alimentos nuevas o modificadas e ingeniería tecnológica para el desarrollo e industrialización del producto.

7. *Técnico de Calidad de Productos Alimenticios - EQF6*

El Técnico en calidad de los productos alimenticios puede verificar el desarrollo y la gestión de la calidad del proceso de producción agroalimentaria de acuerdo con el marco normativo vigente.

8. *Técnico en Trazabilidad de Alimentos - EQF5*



El Técnico de trazabilidad en el sector agroalimentario es capaz de reconstruir el camino de un producto agroalimentario individual y materialmente identificable, a través de las fases de producción, transformación y distribución y a través de identificaciones documentadas de los flujos de material y de los operadores de la cadena.

Producción y distribución de alimentos.

Las cualificaciones previstas en este ámbito son cinco:

1. Operador de distribución de comidas y bebidas - EQF4

El operador del servicio de distribución de comidas y bebidas está en condiciones de organizar el servicio de vinos y platos, utilizando equipos y técnicas de servicio según el tipo de menú, estructura y evento y preparando el espacio para el catering.

2. Operador de producción de pastelería - EQF4

El operador de la producción de pastelería es capaz de diseñar y aplicar recetas tradicionales e innovadoras para la pastelería y el helado, utilizando métodos y tecnologías específicas para el procesamiento, la fermentación y la cocción de los productos de pastelería y mejorando su presentación con métodos creativos.

3. Operador de producción de comidas - EQF4

El operador de la producción de comidas es capaz de diseñar e implementar recetas y menús para las diferentes especialidades culinarias, mejorar la imagen del producto culinario a presentar y garantizar los estándares de calidad y sabor, utilizando tecnologías innovadoras de manipulación y conservación de los alimentos.

4. Operador de restaurante - EQF3

El operador del restaurante es capaz de preparar y distribuir -según métodos e indicaciones preestablecidos- comidas y bebidas, interviniendo en todas las etapas del proceso de suministro del servicio.

5. Técnico de servicios de banquetes - EQF5

El técnico de los servicios de banquetes es capaz de gestionar los flujos de distribución de comidas y bebidas, diseñar eventos eligiendo los métodos adecuados de prestación de servicios, proporcionar la disposición y el entorno de los espacios, llevar a cabo actividades de atención al cliente y de satisfacción.

La duración en términos de número de horas varía en función de las características de los usuarios y de los objetivos de aprendizaje:

- 600 horas (entre un 30% y un 40% de aprendizaje en el puesto de trabajo) para usuarios con experiencia laboral previa que no son relevantes o no son coherentes con los contenidos del itinerario.
- 500 horas (entre un 30% y un 40% de aprendizaje en el puesto de trabajo) para usuarios con experiencia laboral previa no relevante o no coherente y con Educación / formación (Diploma coherente con los contenidos del itinerario 3)
- 300 horas (entre un 20% y un 40% de aprendizaje en el puesto de trabajo) para usuarios con experiencia laboral previa que sean relevantes y coherentes con los contenidos del itinerario.
- 240 horas (aprendizaje en el puesto de trabajo no previsto) para usuarios que ya están en el mercado de trabajo y tienen experiencia laboral previa, pertinente y coherente con el contenido del itinerario.

Cursos de educación y formación técnica superior (IFTS)

Existen programas de educación y formación técnica superior en 20 áreas de especialización a nivel nacional. Por lo general, duran alrededor de un año (800-1.200 horas). Se incluyen unas prácticas obligatorias que representan el 30% de la carga de trabajo total. Al menos el 50% de



los profesores deben proceder del mundo laboral o haber ejercido la profesión en este campo. Las vías de IFTS coherentes con el perfil investigado son dos:

1. *Técnico de producción y promoción de comida y vino típicos y del territorio*

(Tecnico della produzione e promozione delle tipicità enogastronomiche e del territorio)

El Técnico de producción y promoción de alimentos y vinos típicos y del territorio es capaz de promover oportunidades de negocio en el sector de la restauración combinando la cultura relacionada con la tradición gastronómica y vinícola local con la capacidad de comunicar al cliente información sobre atractivos turísticos, eventos culturales y actividades recreativas ofrecidas por el territorio, promoviendo y planificando actividades de marketing y acciones comerciales en el sector de la restauración, coordinando y planificando los servicios de restauración, definir los estándares de calidad de la oferta gastronómica y cuidar la imagen de la estructura del restaurante, desde el punto de vista de la eficiencia y los estándares cualitativos de la organización y cuidado de los espacios, aplicar técnicas de análisis del target de referencia y de la competencia, establecer y presentar menús y las técnicas relativas de preparación de los platos en base a criterios de eficacia comercial, aplicar técnicas de recepción y presentación de la estructura, productos y servicios ofrecidos.

El acceso a este itinerario está permitido a los estudiantes con Diploma de Enseñanza Secundaria Superior (principalmente de escuelas de turismo-hotelería, hostelería o agroindustria). También se permite el acceso a las personas admitidas al quinto año de bachillerato y a las que tengan el diploma profesional obtenido tras un cuarto año de formación profesional.

Cualquier persona sin diploma también puede acceder, previa evaluación de las habilidades adquiridas en la educación, la formación y las trayectorias laborales anteriores.

Duración: 800 horas

Prácticas: 320 horas

EQF4

2. *Técnico de productos agroalimentarios Made in Italy: cadena de suministro, valorización y exportación*

(Tecnico del prodotto agro-alimentare Made In Italy: filiera, valorizzazione ed export)

El Técnico del producto agroalimentario made in Italy: cadena de suministro, valorización y exportación es el perfil capaz de valorizar la riqueza del territorio en un correcto producto / territorio / mercado, específicamente para productos de nicho que requieren competencias multidisciplinares. Esta figura profesional conoce el sector agroalimentario en todos sus detalles y es capaz de evaluar las materias primas y seleccionar proveedores fiables y convenientes, gestiona los diferentes sistemas de certificación del sector agroalimentario y es un experto en legislación sanitaria e higiénica en el ámbito alimentario. También es capaz de construir planes de marketing adecuados y calificar la oferta comercial hacia un proceso de internacionalización.

El acceso a este itinerario está permitido a los estudiantes con Diploma de Enseñanza Secundaria Superior (principalmente de escuelas de turismo-hotelería, hostelería o agroindustria). También se permite el acceso a las personas admitidas al quinto año de bachillerato y a las que tengan el diploma profesional obtenido tras un cuarto año de formación profesional.

Cualquier persona sin diploma también puede acceder, previa evaluación de las habilidades adquiridas en la educación, la formación y las trayectorias laborales anteriores.

Duración: 800 horas

Prácticas: 320 horas

EQF4



Master 1er nivel – EQF7

Laurea en Ciencias Gastronómicas – Parma

La licenciatura en Ciencias Gastronómicas quiere abordar aspectos relacionados con el conocimiento y la valorización de los alimentos y los lugares donde se producen. La formación en Ciencias Gastronómicas, además de un conocimiento básico de los aspectos científicos, técnicos y nutricionales de los alimentos, pone un gran énfasis en la "cultura" de la alimentación, profundizando en sus aspectos históricos, antropológicos, psicológicos y económicos.

El curso tiene una duración de tres años, durante los cuales se ofrecerán conferencias, ejercicios prácticos, prácticas y prácticas en empresas por un total de 180 UFC.

Ciencias de la Alimentación y Gastronomía - San Raffaele Roma

La Licenciatura en Ciencias de la Alimentación y Gastronomía, clase L26, tiene como objetivo formar un perfil profesional cualificado que pueda operar en tecnologías agroalimentarias, alimentarias y gastronómicas. Los objetivos específicos para la formación de este perfil se articulan y se sitúan en cuatro áreas disciplinarias:

El área de disciplinas básicas que proporcionará al estudiante las nociones fundamentales necesarias para comprender: el comportamiento de la sustancia, las características de los organismos vegetales y animales, la composición molecular de los alimentos y las relaciones que existen con sus propiedades químico-físicas.

El área de ciencias y tecnologías de la alimentación, que proporcionará a los estudiantes conocimientos sobre el análisis de las materias primas, los procesos industriales de transformación y los procesos que garantizan la conservación y distribución de los alimentos en condiciones de seguridad higiénica, con especial atención a la integridad de sus propiedades organolépticas y su valor nutricional.

El área de disciplinas económicas y jurídicas, que introducirá al estudiante en las principales teorías económicas, comerciales y de marketing.

El área de ciencias gastronómicas, que proporcionará a los estudiantes los conocimientos necesarios para abordar las cuestiones gastronómicas a través de un enfoque interdisciplinario, histórico-geográfico y socio-antropológico, orientado a definir la alimentación como un elemento cultural en la vida humana y, más en general, en los diferentes grupos étnicos.

Laurea en Ciencias Gastronómicas Mediterráneas (SGM) - Federico II Napoli

El objetivo del Curso es producir Licenciados en Ciencias Gastronómicas con una alta profesionalidad que, partiendo del aspecto gastronómico, se extienda a los procesos de producción vinculados a las especificidades territoriales (en particular el área mediterránea), a las tecnologías alimentarias, tanto tradicionales como más avanzadas, a la historia y cultura de la alimentación, a la seguridad alimentaria, al espíritu emprendedor y a la gestión de empresas y grandes grupos activos en la restauración y la promoción de nuestro patrimonio.

Nivel Internacional

El ejemplo más relevante a nivel internacional en el campo de la cocina y la hospitalidad disponible en Italia es ALMA International School of Italian Cuisine.

La Escuela ALMA es una Entidad Privada y un punto de referencia internacional como Centro de Educación Superior para la formación de profesionales de la Cocina Italiana.

ALMA es el centro de capacitación más autorizado para la hospitalidad, el vino y la comida.

Convenientemente situado en el corazón del Valle de los Alimentos, a 10 km de Parma (declarada por la UNESCO como la "ciudad creativa de la gastronomía"), ALMA entrena cada día a los profesionales de la restauración del mañana. Desde 2004, ALMA ha estado persiguiendo este objetivo dentro del impresionante Palacio Colorno.



Cursos de ALMA

- ICP – Nuevo programa culinario italiano
- IMPP - Programa de Pastelería Moderna Italiana
- Programas a medida
- Cursos en el extranjero
- Programas conjuntos entre ALMA y las Escuelas Asociadas
- Curso Avanzado de Cocina Italiana
- Curso de Técnicas de Cocina
- Curso de Técnicas Básicas de Pastelería
- Curso Avanzado de Pastelería
- Curso de Panadería Moderna
- Curso Avanzado de Gestión de Restaurantes, Bar y Sommellerie
- Maestro Sommelier ALMA-AIS
- Curso de Gerente de Alimentos y Bebidas

ICP - Nuevo programa culinario italiano

Dentro de este catálogo, el ICP - nuevo programa culinario italiano (Unidad I y Unidad II) está acreditado por la Autoridad Regional de Emilia Romagna. Al final del recorrido completo, se emite el certificado de "Operatore alla produzione pasti - nivel EQF 4".

El NUEVO Programa Culinario Italiano, organizado en dos unidades educativas, permite convertirse en un chef profesional de la cocina italiana.

El Programa Culinario Italiano es un curso de un año de duración: desde lo básico, se asciende al nivel avanzado y ofrece una experiencia de estudio completa y profesional de la cocina italiana.

Es un curso de maestría de cocina italiana diseñado para estudiantes internacionales: una oportunidad de vivir la cocina italiana desde un punto de vista privilegiado, aprendiendo las mejores técnicas avanzadas con los entrenadores de chefs de ALMA, trabajando con una excelente materia prima durante las clases de formación y conociendo a los mejores chefs italianos, descubriendo y probando los productos típicos de la región durante las excursiones y visitando a los productores de todo el Valle de los Alimentos Italianos.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

UNIDAD I – EMPEZANDO POR LO BÁSICO

Duración: 3 meses y medio

El programa comienza con lo básico, combinando clases en las instalaciones de ALMA y excursiones por toda Italia, para un primer acercamiento a la comida italiana y a las técnicas culinarias. No se requiere experiencia previa en el mundo de la restauración. La Unidad I finaliza con una evaluación final de la trayectoria de cada alumno para verificar las habilidades adquiridas.

Al final de la Unidad I se le entregará el Certificado de Asistencia "Fundamentos de la Cocina Italiana - productos y técnicas" y el Certificado de Habilidades.

UNIDAD II - PASAR AL NIVEL AVANZADO

Duración: 4 meses de residencia en las instalaciones de ALMA + hasta 4 meses de prácticas en restaurantes italianos.



La combinación de la cultura culinaria italiana, el idioma, la historia, el vino y las excursiones junto con la formación profesional en uno de los mejores restaurantes italianos es una forma perfecta de aprender a convertirse en un verdadero profesional de la cocina italiana.

EXAMEN FINAL: 2 DÍAS

Graduación final

Diploma Profesional "Cocinero de Cocina Italiana - Nivel Avanzado"

Certificado de Cualificación Profesional de " Operatore alla Produzione Pasti - Nivel EQF 4"

Otras escuelas privadas relevantes son: Chef de la Accademia Italiana y Scuola del Gambero Rosso

Aprendizaje permanente y vías de desarrollo profesional

1. ESF 2014-2020

El Programa de Trabajo Regional ESF2014-2020, identifica 3 prioridades de intervención:

- mejorar el capital intelectual a través de las políticas de inversión de las empresas y de la Administración Pública;
- impulsar la innovación, la diversificación y la capacidad emprendedora del sistema productivo, orientándolo hacia sectores crecientes y altamente cualificados que trabajen por la sostenibilidad y que produzcan servicios a las personas;
- perseguir los objetivos de cohesión social, integración y calidad de los servicios colectivos.

Las regiones publican las convocatorias de propuestas que permiten financiar, de forma total o parcial, la formación de empleados, socios y/o propietarios de empresas.

2. Fondos interprofesionales

Para la formación de sus empleados, las empresas pueden optar por adherirse a uno de los fondos interprofesionales nacionales para la formación continua, organizaciones de carácter asociativo promovidas por las organizaciones que representan a los interlocutores sociales.

Los Fondos se alimentan de la cotización complementaria al seguro obligatorio de desempleo involuntario que los empleadores pagan al INPS (artículo 25 de la Ley N° 845/1978): al optar por afiliarse a un Fondo, la empresa tiene la posibilidad de que el 0,30% de la cotización abonada se reintegre a las acciones de formación destinadas a capacitar a los trabajadores, de conformidad con sus estrategias empresariales.

El Anpal (Agencia Nacional de Políticas Laborales Activas) apoya al Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales en su tarea de orientar el sistema de formación profesional continua, incluido el financiado con fondos interprofesionales, para crear un marco homogéneo a nivel nacional y supervisar también las actividades realizadas con fondos interprofesionales para la formación continua.

La capacitación puede ser proporcionada a través de:

1. Bonos individuales de formación que la empresa puede utilizar para inscribir a sus empleados en cursos de formación multiempresa.
2. Avvisi di Sistema, financiando actividades generales o temáticas: de esta manera las empresas adheridas pueden participar en planes de formación comunes, gestionados por organismos de formación acreditados. Por lo general estas convocatorias tienen una dimensión nacional.
3. Conto formazione aziendale (sólo algunos fondos) compuesto por los recursos reservados, para crear planes de formación empresarial personalizados, diseñados ad hoc en función de las necesidades específicas de la empresa.



2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores

Nuestros grupos focales, en los que participaron principalmente empresarios, cocineros y empresarios, proporcionaron información interesante y observaciones sobre las competencias requeridas por el mercado laboral.

Nadie se centró en las habilidades técnicas del chef, pero todos destacaron la importancia de las habilidades relacionadas con las habilidades blandas y de gestión, en las que el chef es el coordinador de la cocina.

Las habilidades sociales podrían definirse como competencias naturales que pueden aplicarse a diferentes sectores y explotarse en diferentes contextos laborales. Piensa en la capacidad de responder a las críticas o en la capacidad de aceptar una corrección, sin alterar pero sintiéndote estimulado a hacer más y mejor: estas son sólo algunas de las habilidades blandas más buscadas. Otro ejemplo de competencias sociales es la capacidad de trabajar en equipo o de cumplir plazos: no son competencias insignificantes y, en un entorno laboral muy competitivo, son muy útiles.

A continuación se presentan las habilidades sociales que requieren los empleadores:

Habilidades de comunicación

No se trata sólo de tener propiedades lingüísticas, sino de ser capaz de escuchar atentamente, escribir sin cometer errores y tener un vocabulario amplio y adecuado al contexto en el que se trabaja.

Conocimientos de paquetes informáticos básicos y avanzados

Hoy en día, casi todos los puestos de trabajo requieren personal que sepa utilizar el ordenador.

Habilidades en las relaciones

El chef siempre trabaja en equipo. La capacidad de evitar problemas y conflictos en el lugar de trabajo es una característica ideal para cualquier ambiente de trabajo.

Flexibilidad

Gestionar diferentes situaciones o adaptarse al cambio no es un activo de muchos trabajadores, pero sí uno de los más buscados, especialmente en lugares de trabajo como el restaurante, caracterizado por un alto dinamismo.

Curiosidad y acercamiento a la profundización.

Esto desarrolla el pensamiento crítico y las nuevas ideas.

Gestión del tiempo

Organizar, planificar, desarrollar un proyecto y entregarlo en el momento oportuno, para este trabajo esta es una condición necesaria.

Habilidades para resolver problemas

Ser capaz de resolver los diferentes problemas que surgen, manteniendo la determinación y la sangre fría, es una habilidad poco común pero realmente valiosa.

Capacidad para optimizar los recursos

El restaurante tiene altos costos; un empleado capaz de aprovechar al máximo los recursos disponibles es una buena manera de eliminar el desperdicio y dar un nuevo impulso a la política de la empresa.

Fuerte ética de trabajo

La voluntad de ver el trabajo como una forma de alcanzar nuevas metas y responder a diferentes retos. Los empleadores, por otro lado, valoran a los empleados ambiciosos que quieren hacer su trabajo de manera brillante.

Empatía



En cualquier entorno de trabajo, la capacidad de comprender de un vistazo y de escucharse mutuamente con empatía son valores esenciales.

Los empleadores también requieren gran motivación y pasión, creatividad, talento, precisión y precisión en el trabajo, resistencia al estrés y a la fatiga.

Si el papel abordado es el de **Demi Chef** (también nombrado chef de partie) es un profesional de la industria alimentaria, responsable de las preparaciones para áreas específicas de la cocina (por ejemplo, carne, pasta, pescado, etc...). Se reporta directamente al chef por su trabajo.

Trabaja en organizaciones y alojamientos que necesitan cocinar en grandes cantidades: restaurantes, hoteles, pueblos de vacaciones, cruceros, etc.

Colabora con el chef en la creación del menú, de las recetas y su control en la fase de implementación. En instalaciones de excelencia tiene la responsabilidad de preparar y presentar platos de alta calidad.

Los conocimientos y destrezas requeridos incluyen, por ejemplo: conocimiento de cómo preparar alimentos cocidos y crudos, los diversos tipos de corte de ganado, técnicas de limpieza, fileteado, marinado de pescado, cómo cocinar diferentes carnes, pescado, verduras, técnicas de limpieza y corte de vegetales, el arte de la confitería, el uso apropiado de hierbas y especias.

Las actividades de coordinación y supervisión llevadas a cabo por el chef, junto con sus conocimientos técnicos específicos en la preparación y cocción de los alimentos, son esenciales para la sincronización y eficiencia del trabajo en la cocina. Otro aspecto muy importante es que un buen chef debe ser capaz de comunicarse eficazmente tanto con los cocineros y ayudantes como con los superiores, y ser capaz de mantener la calma incluso bajo presión.

Entre las responsabilidades del demi chef se encuentran también la gestión de los pedidos de alimentos y el control del suministro de la tienda, la verificación de la puesta en marcha de los cursos, el control del cumplimiento de la legislación vigente en materia de higiene y seguridad alimentaria.

Resumiendo entre la competencia del demi-chef destacan

- Preparación de los platos de los que es responsable
- Control de los costes de los platos preparados
- Ayudar a responder positivamente a las preguntas de los huéspedes de manera oportuna y eficaz
- Asegurarse de que las materias primas sean de buena calidad y se almacenen adecuadamente
- Proporcionar asistencia a otros departamentos, si es necesario, y mantener buenas relaciones de trabajo
- Informar de los riesgos y problemas de higiene y mantenimiento de la estructura, respetando las normas de seguridad
- Mantener un estrecho contacto con la dirección de la estructura y con el servicio de recepción

El demi chef trabaja normalmente en las horas establecidas y está acostumbrado a realizar actividades bajo presión, coordinando un equipo; esto requiere fuertes habilidades organizativas y relacionales.

Las **habilidades de un chef o ejecutivo-chef** son las descritas anteriormente, a las que hay que añadir la pasión por la cocina y la creatividad, así como una rigurosa preparación técnica y habilidades directivas. Cada plato es el resultado de las manos del chef y de su investigación para crear algo nuevo y exquisito: nuevos ingredientes, nuevas técnicas culinarias, nuevas costumbres gastronómicas, continua innovación y experimentación, nuevas combinaciones de



ingredientes, nuevas tecnologías para cocinar hasta lo más moderno y preparación de materias primas.

El chef también debe tener un muy buen conocimiento de las técnicas de conservación de las materias primas y de los platos gastronómicos, debe tener amplios conocimientos en nutrición y nutrición y los efectos de los cambios en los alimentos como resultado de diversos tratamientos (enfriamiento, congelación, cocción). Conociendo y valorando los productos y platos del territorio donde trabaja profesionalmente, debe conocer las cadenas de suministro desde las materias primas hasta el producto procesado. Sólo así se puede contar un "plato" y convertirse en una "experiencia" para el cliente final.

Citas de los grupos focales:

"Mientras aún asisten a la escuela, los estudiantes deberían tener más oportunidades de interactuar con el mundo del trabajo"

"En el proceso de selección de un cocinero, el empleador busca la constancia del plan de estudios. No busco al cocinero que viene del restaurante estrella, busco al que ha trabajado durante algún tiempo en el mismo lugar, que ha aprendido y demostrado habilidades organizativas."

"Chef: es una persona que tiene todas las habilidades y conocimientos sobre todo lo que hay en la cocina"

2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos

Las partes interesadas que asistieron a los grupos focales procedían principalmente de los siguientes grupos: Cocinero, Chefs con estrellas, estudiantes, formadores.

Los cocineros-chefs han subrayado que el mercado requiere competencias, independientemente de si están certificados o no. Estas competencias no son fáciles de encontrar, por lo que es necesario mejorar la educación y la formación en el sector de la capacitación:

1. El componente práctico, el escenario y las prácticas en diferentes realidades también en el extranjero
2. Soft skills: competencias directivas (control-gestión), trabajo en equipo, gestión del estrés y del tiempo,
3. Evaluación de detección temprana: Pasión, Actitud, Motivación.
4. Incrementar el nivel cultural y de mente abierta requerido en el sector como elemento clave para la investigación continua de nuevas soluciones culinarias (nivel EQF más alto)

Los formadores hacen referencia a que el perfil Cocinero-Chef, así como el demi-chef, chef de partie, chef ejecutivo son roles reconocidos por el mercado laboral, pero no están certificados por una autoridad competente (regional o estatal) de certificación de cualificaciones.

A pesar de ello, el título es importante para el currículum desde el punto de vista de la oferta del mercado laboral.

La importancia de tener una cualificación con un EQF superior significa conducir al cocinero a un itinerario profesional más estructurado, definido y avanzado.



3. Ocupaciones en artes culinarias

3.1 Ocupaciones en las artes culinarias y estándares ocupacionales

A continuación se reportan las ocupaciones en las artes culinarias y los estándares ocupacionales definidos por el Atlante del Lavoro Nacional diseñado por el INAPP - Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas de Innovación.

Definición y Gestión de la Oferta de Servicios de Producción de Alimentos

Desempeño y resultados de la ADA (Área de Actividad - Resultados esperados)

RA1: Definir la oferta, los precios y las iniciativas de promoción de los servicios de restauración, basándose en el análisis de los datos de mercado y de rentabilidad.

Actividades realizadas en apoyo de la actuación:

- Análisis de mercado en servicios de restauración
- Definición de la prestación de servicios y actividades de restauración
- Definición de precios en los servicios de restauración
- Gestión y seguimiento de las estrategias de gestión de ingresos en los servicios de restauración
- Concepto de proyectos promocionales en servicios de restauración

RA2: Planificación y programación de flujos de trabajo y actividades, teniendo en cuenta también las situaciones de contingencia, gestionando los recursos de la instalación del restaurante

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Gestión operativa del personal de los servicios de restauración
- Planificación de las actividades diarias de trabajo en los servicios de restauración

RA3: Establecer políticas de satisfacción del cliente, partiendo de la identificación de sus necesidades, definiendo estrategias y métodos operativos orientados a maximizar la satisfacción del cliente.

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Gestión del sistema de satisfacción del cliente en los servicios de restauración

RA4: Gestionar los procesos de aprovisionamiento y mantenimiento, en función de las necesidades de la estructura, gestionando las relaciones con los proveedores y con las empresas de mantenimiento responsables.

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Gestión de los suministros en servicios de restauración
- Gestión del mantenimiento ordinario y excepcional de los servicios de restauración

Gestión y coordinación de las actividades de cocina

Rendimiento y producción de la ADA (Resultados esperados)

RA1: Gestionar los flujos de suministro, según sea necesario, manteniendo relaciones con los proveedores y estableciendo métodos preestablecidos de almacenamiento y conservación de las materias primas.

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Gestión de los suministros en servicios de restauración
- Gestión del almacenamiento de materias primas y alimentos



- RA2: Diseñar la carta, teniendo en cuenta el tipo de servicio y la valorización de los platos tradicionalmente ofrecidos, a la vez que innovar las propuestas a través de la elaboración y desarrollo de nuevas recetas y la originalidad de las propuestas visuales.

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Elaboración de recetas de postres
- Diseño y desarrollo de recetas
- Diseño de menús
- Diseño de la oferta de postres
- Propuesta estética de trabajos culinarios

RA3: Asegurar una gestión adecuada de los pedidos, estableciendo roles y asignando tareas a los recursos, basándose en la programación del flujo de trabajo y las contingencias

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Coordinación del personal de cocina

Preparación de alimentos y de platos

Rendimiento y producción de la ADA (Resultados esperados)

RA1: Preparar las materias primas, dentro del plazo asignado y en base al plan de trabajo recibido, seleccionando, limpiando y procesando los alimentos y, en su caso, almacenándolos

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Conservación de las materias primas
- Control de materias primas
- Preparación preliminar de las materias primas

RA2: Porcionar y distribuir los alimentos en platos o bandejas, respetando las normas de preparación, cocinando los diferentes alimentos, aplicando los métodos de cocción más adecuados y preparando los productos semiacabados necesarios.

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Preparación de platos
- Cocina de alimentos (platos y postres)
- Preparación de productos semiacabados

RA3: Componer los platos que se van a presentar o las bandejas que se van a exhibir en un buffet, siguiendo un sentido artístico personal, utilizando diferentes componentes con fines decorativos (por ejemplo, elementos de un mismo alimento o elementos externos al contenido del plato).

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Composición artística de platos y bandejas
- Decoración de platos y bandejas

RA4: Cuidar el equipamiento de la cocina y la higiene de los lugares y del material de operación, según las indicaciones recibidas y aplicar procedimientos de autocontrol para la seguridad alimentaria.

Actividades realizadas en apoyo del desempeño:

- Aplicación de procedimientos de autocontrol para la seguridad alimentaria
- Comprobación del estado del equipamiento de la cocina
- Cuidado de la higiene de los lugares, equipos y material de operación



3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional

Salud

La salud es cada vez más importante para los consumidores, ya que son cada vez más conscientes del impacto que sus alimentos pueden tener en su salud. Nuestros alimentos están evolucionando para satisfacer las expectativas de salud de los consumidores, y la comida italiana es la solución perfecta para las personas conscientes de su salud. Los alérgenos y el azúcar están fuera, mientras que los platos vegetarianos reinan de manera suprema.

Cuéntame una historia

La historia detrás de lo que estás comiendo, de dónde vino, cómo llegó a ser lo que es y hasta quién lo produjo. Cada región del país tiene su propia historia; desde pequeños productores que son los mejores en lo que hacen, hasta grandes empresas que todavía están orgullosas de los productos.

Los rebeldes comen

Los chefs están jugando con nuestra comida y bebida, buscando nuevas formas de "iguau! A medida que nuestros paladares cambian, estos innovadores creadores mezclan alimentos y bebidas amargas y ácidas para excitarnos. Un postre ya no es sólo para después de la cena, sino que ahora se sirve con un toque salado.

Todas las cosas brillantes y hermosas

El color aparece en los alimentos y bebidas, desde pastas de colores brillantes hasta cócteles que brillan en la oscuridad, pasando por el vino naranja y el azul. Comenzó con pasta de tinta de calamar, negra como el carbón y brillante, ahora estamos viendo todos los colores del arcoiris, ya sea en rayas o en un solo color. Los polvos se utilizan para dar color añadido a los bordes de la pasta: polvo de pistacho espolvoreado para dar un acabado verde vibrante, polvo de remolacha púrpura brillante utilizado como un acabado estrafalario.

Cocinar con fuego

Estamos viendo la tendencia de cocinar con fuego para añadir sabor en las cocinas de todo el mundo. Desde carbonizar vegetales hasta ingredientes negros casi quemados, cada uno de ellos aporta un nuevo nivel a un plato. La adición de humo cambia todo el plato y los pepinillos picantes refrescan el paladar durante la comida.

Estilo Familiar

Comer socialmente y compartir la comida es muy popular y los restaurantes lo reconocen, ya sea compartiendo platos o comidas al estilo familiar. Los platos de antipasti (entrante) repletos de carnes curadas, quesos y verduras marinadas se sirven con focaccia o panes planos, y ¿qué tal un vaso de frizzante a un lado? Las comidas familiares grandes para 2 o más permiten probar un poco de cada plato.

No sólo comidas, sino también experiencias

En general, los clientes, en particular *millenials*, prefieren gastar su dinero en una experiencia antes que en un bien o servicio. Este fenómeno, que ya está en marcha, continuará en 2019 y los restaurantes no serán una excepción. Cuando se come fuera de casa, la gente busca tanto una buena comida como una experiencia culinaria atractiva.

3.3 Añadiendo nuevas ocupaciones

Blogger gastronómico

¿Cuántas veces has consultado la web antes de preparar un nuevo plato, comprar un vino o descubrir las mejores propuestas del lugar durante un viaje? En cualquiera de estos casos, los blogs dedicados a la gastronomía y al vino son una fuente inestimable de información, consejos, sugerencias y obligaciones. Por esta razón, los bloggers gastronómicos están entre



los profesionales más buscados para impulsar las actividades en la fase inicial y promover los restaurantes y/o bares. La pasión por la buena comida, combinada con las habilidades culinarias y la redacción de textos en la web son requisitos esenciales para el éxito como blogger gastronómico.

Sommelier 2.0

Sommelier 2.0 es un sommelier clásico al que se añaden habilidades digitales: no sólo se le pide que adapte el mejor vino a un curso específico, sino también la gestión de la carta de vinos y, en algunos casos, la promoción de los productos vitivinícolas. Sommelier 2.0, por lo tanto, es una figura completa, contemporánea y técnica, con excelentes habilidades de gestión, marketing y comunicación.

Chef Pastelero

Entre las figuras vinculadas al sector de la restauración, el pastelero sigue siendo uno de los profesionales más solicitados en Italia y en el extranjero: el pastelero de laboratorio, el pastelero de un restaurante o el panadero, una actividad que permite obtener excelentes ingresos y una alta especialización. Desde diseñadores de pasteles hasta maestros chocolateros, desde expertos en dulces veganos hasta heladeros profesionales: las habilidades requeridas son la creatividad, la técnica y la precisión.

Sushiman

El sushi está ahora muy extendido en Europa, y eso es un hecho. La presencia de un experto en sushi, por lo tanto, es cada vez más necesaria no sólo en los restaurantes y bares de sushi japoneses, sino también en las actividades de catering o en los cruceros. Rapidez, estética, atención al detalle e impecable técnica: son tantos los cursos de formación sobre este tema que son necesarios para preparar, con total seguridad e higiene, uno de los platos más sencillos, pero a la vez arriesgados, de la cocina japonesa.

Chef Personal

Chef en casa: un autoempleo que escapa a la dinámica estresante de las cocinas de los restaurantes. El chef de cocina practica su profesionalismo en casas particulares, lugares de lujo o embajadas. Trabaja con su propio equipo de cocina y es apoyado, en general, por un equipo de colaboradores. La satisfacción y la independencia son las principales notas positivas de esta profesión.

Innovador de alimentos

El mundo de la alimentación está en constante evolución: no faltan innovadores alimentarios en el mundo que trabajen en la creación de nuevos productos y nuevas experiencias gastronómicas.

4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP

WBL en la enseñanza superior y el AP

La retención es un problema en Italia, ya que casi dos tercios de los estudiantes (es decir, el doble de la media de la OCDE) abandonan la escuela sin terminar sus estudios y los jóvenes estudiantes italianos tienden a progresar lentamente en sus estudios, y casi dos tercios de los graduados superan su tiempo de finalización normal. En Italia, los programas de ES están determinados en gran medida por el Ministerio de Educación y, por lo tanto, no se adaptan a las necesidades individuales de los estudiantes, aunque se puede elegir entre una cierta cantidad de opciones a través de un plan de estudios individualizado. Una crítica frecuente es, por lo tanto, que se hace poco para fomentar la autoexpresión y el desarrollo personal, y que los métodos educativos a menudo se consideran excesivamente didácticos y no responden al cambio.

Las universidades son autónomas en la planificación de los cursos, ya que cada universidad establece el título, los objetivos, el marco general y los créditos y procedimientos de



evaluación. Sin embargo, los objetivos comunes y los criterios generales se definen a nivel nacional y regional para todos los cursos.

Parece que los climas de empleo y educación en Italia todavía no son propicios para los programas del WBL. La elevada tasa de fracaso de los estudiantes y la escasa tasa de retención en las instituciones constituyen un obstáculo para el desarrollo de estos programas. Esto se debe al enfoque específico del aprendizaje y la enseñanza de las instituciones italianas, que no promueve estos modos de aprendizaje. Esto deberá superarse para que los programas del WBL sean viables a gran escala en Italia.

En general, existen dos formas principales de sistema dual en Italia:

1. Decreto Legislativo no. 107/2015 - "Alternancia escuela-trabajo"
2. Decreto Legislativo no. 81/2015 - Aprendizaje

En cuanto a la "**Alternancia escuela-trabajo**", se ha introducido con el objetivo de mejorar las habilidades laborales de los jóvenes estudiantes. Comienza con un acuerdo entre la escuela y las empresas; los jóvenes candidatos son estudiantes, no empleados, y la escuela es responsable de todo el proceso de aprendizaje. El Decreto Legislativo 107/2015 ha reformado la alternancia escuela-trabajo en la educación secundaria, haciéndola obligatoria.

Diferentemente, el **Aprendizaje Italiano** es un contrato de trabajo y de formación con una legislación específica de apoyo; se ubica principalmente en el mercado laboral, con conexiones limitadas con el sistema educativo.

Los aprendices italianos son trabajadores asalariados, que participan en cursos de formación/experiencias para adquirir diferentes tipos de cualificaciones.

Destinatarios: jóvenes de 15 a 29 años en el momento de la entrada; puede durar hasta 3 años según la negociación colectiva.

En Italia, el Decreto Legislativo nº 81 de 2015 (http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf) define el aprendizaje como un contrato de trabajo con fines de formación. La norma prevé que el empleador está obligado a garantizar la formación necesaria para obtener una cualificación profesional o un título. En Italia, el contrato de aprendizaje se divide en tres tipos.

Tres formas diferentes de aprendizaje: 1er nivel, 2do nivel y 3er nivel; el primer nivel es similar al sistema dual alemán, el segundo nivel es el menos conectado con el sistema educativo.

Para el propósito de esta investigación sólo se tiene en cuenta el "**Aprendizaje de primer nivel**".

Aprendizaje para la cualificación y el título profesional (Aprendizaje de 1er nivel - art. 43, Decreto Legislativo nº 81/2015). Su objetivo es adquirir una cualificación profesional de tres años (válida también para el cumplimiento de la enseñanza obligatoria) o un título profesional. Está dirigido a jóvenes de entre 15 y 25 años e incluye formación en empresa y formación fuera de la empresa (formación presencial).

El contrato de aprendizaje para la cualificación y el título profesional prevé 500 horas de formación para el primer, segundo y tercer año y 400 horas para el cuarto año. Por otro lado, el aprendizaje para la educación secundaria superior prevé que para el 2º año la duración anual de la formación en aula sea del 70% del total de horas y para el 3º, 4º y 5º año sea del 65%.

En el marco del proyecto CULINART, el programa de formación del aprendizaje para la Educación y Formación Técnica Superior (HTET) - IFTS - se divide en períodos de: formación interna, que tiene lugar en la empresa, y formación externa (420 horas), que tiene lugar en la institución de formación (636 horas).

-500 horas en la escuela

-300 horas de formación en la empresa



Las horas restantes a lo largo del año son horas de trabajo y las cifras exactas son el resultado de la diferencia entre las horas objeto del contrato de trabajo anual (en la hipótesis 1600) y las horas de formación (800).

5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados

5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP

Hoy en día, la formación profesional está adquiriendo un papel cada vez más estratégico dentro del sistema de producción. Por un lado, responde a las necesidades expresadas por las empresas; por otro, a las necesidades de formación de los jóvenes que desean adquirir competencias para su entrada en el mercado de trabajo y de los trabajadores que desean ser constantemente actualizados y competitivos, condición esencial y estratégica para evitar su salida del mercado de trabajo.

En general, el papel de las instituciones de FP es orientar a los jóvenes para que elijan su propio camino, pero también acompañar a los adultos, en la formación, pero sobre todo en la transición hacia nuevos empleos, a menudo como resultado de momentos de crisis de empleo. Sin embargo, la identificación de vías de cualificación, actualización y recalificación, especialización o reconversión, funcionales para capitalizar los talentos de cada uno, es un proceso eficaz sólo si está seriamente anclado en el conocimiento del mercado laboral y de las necesidades profesionales que éste expresa.

Las instituciones de formación consideran la confrontación diaria con las empresas como un recurso decisivo para contribuir, por un lado, a recuperar, a través de la formación, el alto desajuste entre las competencias poseídas y las requeridas por el mercado y, por otro, a promover y mediar en el encuentro entre la demanda y la oferta de mano de obra en el mercado, en respuesta a las necesidades de reubicación pero también de flexibilidad y conciliación, en sinergia con la red de actores institucionales, económicos y sociales.

5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas

El principal reto en la educación superior y el AP es garantizar que las cualificaciones que obtienen las personas sean realmente útiles para ellas en el mercado laboral, y que los empleadores puedan emplear a personas que posean las cualificaciones que necesitan. Para lograr esto, la cooperación entre las "partes sociales" y las "instituciones de FP" debería ser mucho más intensa y sustancial. Estos dos mundos (educación y mercado laboral) deben abordar y superar las barreras existentes entre ellos y comprender que sólo un enfoque conjunto permitirá obtener lo que la gente realmente necesita y quiere. Un sistema de educación y formación más flexible y receptivo es bueno para los estudiantes, bueno para los empleadores, bueno para la economía y bueno para la(s) comunidad(es) a la(s) que sirve. Contribuirá a equilibrar el mercado laboral y a garantizar que las personas y los empleadores adquieran las cualificaciones que necesitan.

Una de las primeras herramientas para alcanzar este objetivo es tener una representación de la demanda real de mano de obra. No siempre se define claramente la estructura del mercado laboral, y muy a menudo las partes no entienden bien la comprensión de los perfiles buscados. A este respecto, las organizaciones que representan los intereses de los empresarios deberían participar más y ser más eficaces en la recogida y transferencia de los resultados a los proveedores de formación.

6. Cuestiones clave según los expertos del país

6.1 Fortalezas

Existencia de Escuelas Privadas, útil para la presencia de profesores experimentados y chefs profesionales y la oportunidad de experimentar las innovaciones tecnológicas, etc.

Conciencia del valor de la tradición en relación con los productos vinculados al territorio y espacio para la innovación a partir de los productos tradicionales.



Desde el punto de vista económico, el sector está creciendo y también entra en las cadenas de suministro de otros sectores y en las cadenas de suministro de las materias primas utilizadas.

6.2 Debilidades

En Italia, los institutos profesionales están muy poco cualificados. Este tipo de escuela es elegida por aquellos que no tienen un buen rendimiento académico, por lo tanto, también la motivación personal para el papel, un elemento clave para esta profesión, no es un elemento de evaluación y elección en la fase de orientación ya en la escuela secundaria inferior.

La formación en el sector no es de buena calidad. Las escuelas de hostelería no preparan bien a los alumnos, no tanto desde el punto de vista técnico, sino desde el punto de vista de las habilidades sociales, que son esenciales para este papel. También existe una debilidad a nivel de los formadores de las asignaturas técnicas, ya que no están preparados para las innovaciones y tienen poca experiencia profesional en las asignaturas que imparten.

Los institutos de formación del sector están rezagados con respecto a las evoluciones, dadas por las tecnologías que influyen en los tiempos de preparación, la calidad de los productos y la recuperación de los costes.

El componente práctico es insuficiente. La legislación italiana que rige las prácticas es estricta con respecto a las horas de trabajo y los restauradores no están dispuestos a arreglárselas con rigidez.

La formación del sector también debería conducir a calificaciones de un nivel EQF superior, posiblemente también de nivel universitario.

7. Resumen de los resultados y conclusiones

La cualificación existente Operador de Producción de comidas se refiere al Perfil de Cocinero. No incluye la búsqueda de nuevos platos utilizando materias primas peculiares del territorio.

Uno de los principales hallazgos de esta investigación es que a nivel regional no existe ninguna cualificación que se refiera al perfil del "Chef", entendido como especialista en Restauración (nivel estrella), con competencias directivas, y con capacidad de inventar/investigación de nuevos platos utilizando materias primas peculiares del territorio.

Las Escuelas existentes de ALTA COCINA, cuyos profesores son Chef famosos, son muy caras y se refieren a la única Cualificación existente de Operador de comidas Producción EQF4 que es nivel OPERADOR. Los resultados del aprendizaje deben ser referidos a un nivel EQF superior, de Técnico/Medio Gerente, ya que estas escuelas forman Chefs Estrellados.

Con el fin de pensar en una cualificación Chef-Ejecutivo que pueda responder a la evolución del sector y que cubra las lagunas identificadas, se contemplan dos posibilidades:

- Introducir la nueva calificación CULINART EQF nivel 5 o 6 a las Autoridades Regionales;
- Evaluar con la Región Emilia Romagna la posibilidad de adoptar el Contenido de Calificación CULINART para un curso de post-diploma de 2 años de duración que conduzca al nivel EQF 5.

Referencias:

Università di Parma, Dipartimento di Scienze degli alimenti

Assessore all'Agricoltura Regione Emilia-Romagna

Associazione Chef to Chef

Fondazione FICO

Stakeholders partecipanti: 10 Chef stellati; 20 studenti; cuochi e ristoratori 19

<https://cesie.org/en/work-based-learning-benefits-wbl/>

<https://thefoodpeople.co.uk/uploads/stripe/payment-pages/files/1563ddcfa76587ea14a642562622d57c.pdf>



Informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) PORTUGAL



Contenido:

1. Introducción.....	96
1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP	96
2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo	98
2.1 La oferta formativa	98
2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores	99
2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos.....	100
3. Ocupaciones en artes culinarias.....	100
3.1 Ocupaciones en artes culinarias y estándares ocupacionales	100
3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional	102
3.3 Añadiendo nuevas ocupaciones	103
4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP	103
5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados	105
5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP	105
5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas	105
6. Cuestiones clave según los expertos del país.....	106
6.1 Fortalezas	106
6.2 Debilidades.....	106
7. Resumen de los resultados y conclusiones	106
Referencias:	106



1. Introducción

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP

El sistema portugués de FP ha estado cambiando significativamente en las últimas dos décadas. El sistema ha ido madurando y, globalmente, se ha ido acercando al mundo del mercado laboral. El sistema de FP se basa en los principios del aprendizaje permanente e incluye cursos específicos para adultos y jóvenes.

En Portugal, la Educación y Formación Profesional (FP) está bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación (responsable de la educación general no superior) y del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social (responsable de la formación profesional continua). La educación superior es responsabilidad del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Superior. Por último, la educación y capacitación de adultos es una responsabilidad conjunta del Ministerio de Educación y del Ministerio de Ciencia.

La red de escuelas públicas está organizada en grupos de escuelas, que están formados por escuelas que ofrecen todos los niveles de educación (desde preescolar hasta secundaria).

El Sistema Nacional de Cualificaciones (SNQ) reorganizó la FP dentro de las competencias de las autoridades educativas y laborales en un sistema único.

La educación y formación profesional es posible a diferentes niveles:

- en el nivel secundario inferior, programas de FP (CEF, ISCED-P 254; EQF 2), basados en la escuela, dirigidos a jóvenes de más de 15 años con un ciclo completo de educación básica y que corren el riesgo de abandonar la escuela antes de tiempo;
- en el nivel secundario superior, todos los programas conducen a una doble certificación (certificado de educación secundaria y cualificación profesional), lo que da lugar a la realización de estudios superiores, incluida la enseñanza superior (CINE-P 354, EQF 4);
- en el nivel postsecundario, los programas de FP combinan la educación general, la formación científica y tecnológica con el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) (CET, ISCED-P 454; EQF 5).

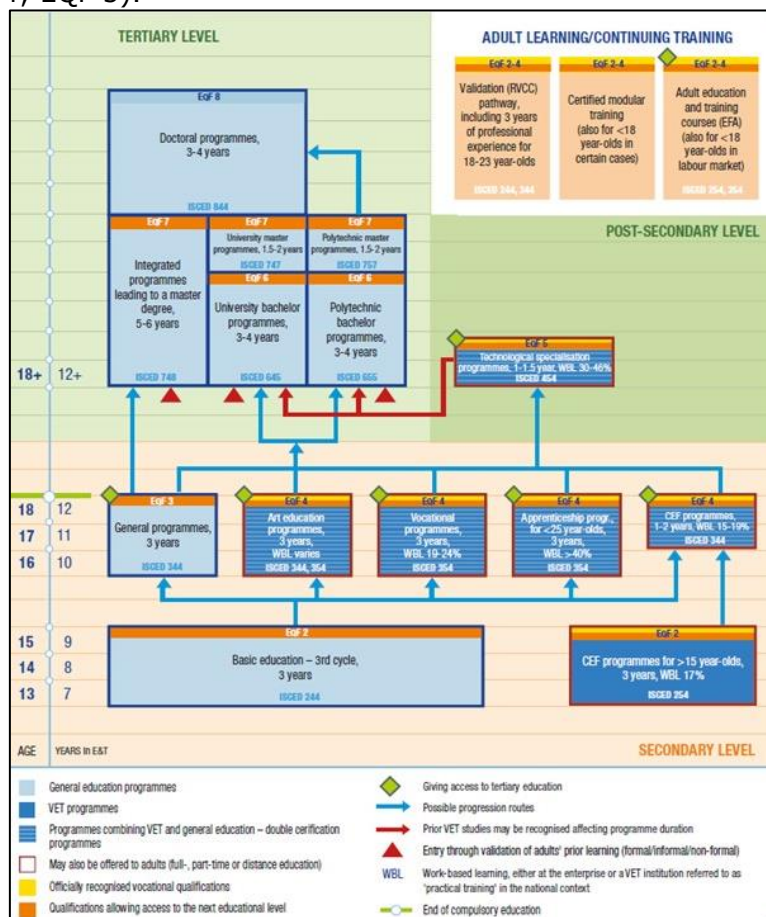


Figure 1 – Sistema de FP en Portugal (Source: CEFEDOP Portugal).



En cuanto a la educación y formación de adultos, también existe el Programa QUALIFICA, diseñado para adultos, con el objetivo de mejorar su educación y formación y la empleabilidad de las personas. Este programa se basa en una estrategia de cualificación, que incluye opciones educativas y de formación, así como una serie de herramientas que promueven la cualificación de los adultos y una amplia red de proveedores.

En 2017, se implementó un Sistema Nacional de Crédito para la Educación y Formación Profesional, que permite asignar puntos de crédito a las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNQ) y a otros cursos de formación certificados, siempre y cuando estén registrados en el Sistema de Información y Gestión de la Oferta Educativa y Formativa (SIGO). Este sistema incorpora los principios del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET).

Educación Secundaria Superior

La educación secundaria superior proporciona a los estudiantes itinerarios que buscan satisfacer sus intereses profesionales, permitiéndoles completar la educación obligatoria y entrar en el mercado laboral y/o proseguir sus estudios, es decir, en el nivel de educación superior.

La oferta de educación secundaria superior incluye:

- Cursos de ciencias-humanidades;
- Cursos vocacionales;
- Cursos artísticos especializados;
- Cursos específicos del programa;
- Cursos de doble certificación, denominados Cursos de Educación y Formación (CEF), para concluir la escolaridad obligatoria y ayudar a los estudiantes a acceder al mercado laboral.

Los cursos del CEF son una oportunidad para completar la escolaridad obligatoria a través de un curso flexible y a medida, que responde a los intereses de los estudiantes, ya sea para continuar sus estudios o para obtener una formación específica que los capacite para la vida laboral.

Todos estos cursos permiten la adquisición de conocimientos y habilidades, otorgando un certificado y diploma de Grado 12, y en el caso de los cursos de Doble Certificación, una calificación profesional de nivel 4.

Enseñanza postsecundaria no terciaria

Uno de los objetivos de la Educación Secundaria no terciaria es ampliar los cursos tecnológicos especializados, impartiendo una formación de alto nivel.

Los Cursos de Especialización Tecnológica (CET) ofrecen un itinerario formativo específico en diferentes áreas tecnológicas. Esto debería ayudar a los alumnos a incorporarse al mercado laboral de los estudios superiores. Este nivel puede dar créditos en el curso de educación superior elegido por el estudiante. Permite la adquisición de la cualificación profesional de nivel 5.

La creación y puesta en marcha de estos CET es responsabilidad del ministerio competente, a propuesta de la institución de formación, previa consulta a la Comisión Técnica de Formación Tecnológica Postsecundaria.

Estos cursos están dirigidos a personas que:

- Tengan más de 18 años;
- Hayan terminado la enseñanza secundaria superior o equivalente
- Tengan una calificación QNQ de nivel 4;
- Hayan aprobado los grados 10 y 11, pero no hayan terminado el grado 12;
- Tengan un certificado de especialización tecnológica o un título o certificado de educación superior y quieran reciclarse.



La duración suele estar comprendida entre 1 y 1,5 años, lo que corresponde a entre 60 y 90 créditos (ECTS). Los componentes de formación general y científica y formación tecnológica tienen una duración de entre 840 y 1.020 horas. El WBL puede durar entre 360 y 720 horas.

Las instituciones que pueden operar a este nivel son:

- Escuelas públicas, privadas y cooperativas;
- Centros de formación profesional del Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP, IP);
- Otras instituciones de formación acreditadas (por ejemplo, escuelas tecnológicas bajo la autoridad del Ministerio de Economía).

En virtud del Decreto Ley n. 43/2014, de 18 de marzo, se creó y reguló un ciclo corto de estudios en la enseñanza superior que no confiere títulos académicos (cursos de enseñanza superior profesional y técnica - CTeSP), con efecto a partir del año académico 2014/2015, la prestación de CET se fue eliminando gradualmente en las instituciones de enseñanza superior (IES).

2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo

2.1 La oferta formativa

QUALIFICATION	LEVEL NQF	LEVEL EQF	ECVET Points	TPOLOGY
Cook	Level 2	Level 2	134,25	Adults / Modular Formation
Floor Employee	Level 2	Level 2	136,50	Adults / Modular Formation
Restaurant Employee / Bar	Level 2	Level 2	138,75	Adults / Modular Formation
Hotel Maintenance Operator	Level 2	Level 2	143,25	Adults / Modular Formation
Hotel Receptionist	Level 4	Level 4	191,25	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Cooking / Pastry Technician	Level 4	Level 4	198	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Pastry / Bakery Technician	Level 4	Level 4	189	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Restaurant / Bar Technician	Level 4	Level 4	193	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Technical Specialist in Food and Catering Management	Level 5	Level 5	106,5	Technological Specialization Course (CET)
Technical Specialist in Kitchen Management and Production	Level 5	Level 5	106,5	Technological Specialization Course (CET)
Technical Specialist in Pastry Management and Production	Level 5	Level 5	106,2	Technological Specialization Course (CET)
Technical Specialist in Hospitality and Accommodation Management	Level 5	Level 5	102	Technological Specialization Course (CET)

Source: *Presentation_PORTUGAL_P7+P9.ppt*

CALIFICACIÓN: COCINERO (nivel 2 NQF)

DESCRIPCIÓN GENERAL: Organizar, preparar, cocinar y envasar alimentos, respetando las normas de higiene y seguridad, en unidades de producción, establecimientos de restauración y bebidas, integradas o no en unidades hoteleras, con el fin de garantizar la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.

CALIFICACIÓN: RESTAURANTE / EMPLEADO DE BARRA (nivel 2 NQF)

DESCRIPCIÓN GENERAL: Organizar, preparar y ejecutar el servicio de restaurante/bar, respetando las normas de higiene y seguridad, en establecimientos de restauración y bebidas, integrados o no en unidades hoteleras, en colaboración con otros miembros del equipo, con el fin de garantizar un servicio de calidad y satisfacción del cliente.

CALIFICACIÓN: TÉCNICO DE RESTAURANTE / BAR (nivel 4 NQF)



DESCRIPCIÓN GENERAL: Planificar, coordinar y ejecutar el servicio de restaurante y bar, respetando la higiene y seguridad en los establecimientos de restauración y bebidas, integrados o no en unidades hoteleras, con el fin de garantizar la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.

CALIFICACIÓN: TÉCNICO DE PASTELERÍA / PASTELERÍA (nivel 4 NQF)

DESCRIPCIÓN GENERAL: Planificar, coordinar y llevar a cabo actividades de producción de panadería/cocina, respetando las normas de higiene y seguridad, en unidades de producción o en establecimientos de alimentos y bebidas, integrados o no en unidades hoteleras.

CALIFICACIÓN: TÉCNICO DE COCINA / PASTELERÍA (nivel 4 NQF)

DESCRIPCIÓN GENERAL: Planificar, coordinar y realizar actividades de cocina y pastelería, respetando las normas de higiene y seguridad, en establecimientos de restauración y bebidas, integrados o no en unidades hoteleras, con el fin de garantizar un servicio de calidad y satisfacción del cliente.

ESCUELAS DE TURISMO EN PORTUGAL

Las Escuelas de Turismo de Portugal tienen programas curriculares adaptados a las necesidades del mercado. Estos cursos están pensados para dotar a los estudiantes de una sólida preparación técnica que les permita una rápida inserción en el mercado.

Los cursos ponen un gran énfasis en la rápida empleabilidad de los estudiantes y también preparan a aquellos que desean iniciar su propio negocio o matricularse en un título universitario. Para entrar en el curso, los estudiantes pueden tener el nivel 2, 3 o 4.

Escuela de Hostelería y Turismo – Algarve

Escuela de Hostelería y Turismo – Lamego

Escuela de Hostelería y Turismo – Lisboa

Escuela de Hostelería y Turismo – Porto

Escuela de Hostelería y Turismo - Viana do Castelo

Escuela de Hostelería y Turismo – Coimbra

Escuela de Hostelería y Turismo – Estoril

Escuela de Hostelería y Turismo – Portalegre

Escuela de Hostelería y Turismo – Setúbal

Escuela de Hostelería y Turismo - Vila Real de Santo António

En 2018, en relación a la Dirección General de Establecimientos Escolares (DGEsTE - <https://www.dgeste.mec.pt>), hay 28 escuelas que iniciaron cursos de artes culinarias en la región del Gran Oporto en Cursos Profesionales:

23 cursos - Técnico de Restaurante/Bar

17 cursos - Técnico Cocina/Pastelería

2.2 Competencias y necesidades de formación según los empleadores

- En cuanto a la posición de Cocinero / Chef, el 57% concluye que la posición está ocupada por trabajadores suficientemente cualificados, pero que hay una escasez de Cocineros / Chefs cualificados.
- En términos de empleabilidad, los candidatos a chef, según el 65% de los encuestados en los grupos focales, se seleccionan sobre la base de pruebas prácticas de sus competencias.



- En cuanto a la duración de la formación de Chef de cuisine, el 47% considera ideal el aprendizaje en el contexto laboral (prácticas) durante varios años y la formación a tiempo completo en una escuela secundaria (3-4 años), y el 22% entiende que los cursos cortos especializados (de hasta varios meses de duración) son el modelo de formación ideal.
- El 57% de los encuestados (64% en el grupo específico de gestores de restaurantes), entiende que el nivel de formación más adecuado para el puesto de "Chef" es la Formación Profesional en el área de la Cocina, seguido del 17% que entiende cuál es la Educación Secundaria en Turismo (incluido el nivel de Cocinero) y en un porcentaje inferior el nivel de educación superior.
- El 47% de los participantes considera que los requisitos empresariales para las profesiones de las artes culinarias están parcialmente en línea con las cualificaciones existentes y el 39% cree que están totalmente en línea con las cualificaciones existentes.
- Los empleadores necesitan gente que tenga:
 - o experiencia profesional / competencias / conocimientos
 - o ambición
 - o responsabilidad
 - o esfuerzo
 - o creatividad
 - o trabajo por objetivos
 - o autonomía

2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos

Muy relevante es la opinión del 91% de los empresarios entrevistados, que consideran muy importante que los empleados tengan otro tipo de competencias profesionales (además de la cocina), para hacer frente a la cocina de alto nivel. Estos deben ser asegurados para que los profesionales estén en condiciones de:

- Alcanzar metas,
- Alcanzar y mantener un mayor nivel de productividad,
- Mantenerse al día con los cambios,
- Habilidades de aprendizaje y retos del aprendizaje continuo,
- Mejorar las habilidades sociales,
- Incorporar la innovación,
- Generar ganancias consistentes/sostenibles.

3. Ocupaciones en artes culinarias

3.1 Ocupaciones en artes culinarias y estándares ocupacionales

La Clasificación Portuguesa de Ocupaciones (CPP), estructurada y organizada, es una herramienta fundamental para las estadísticas de profesiones, en términos de observación, análisis, consolidación de series, comparabilidad internacional y coordinación técnica estadística. Aunque el CPP es principalmente con fines estadísticos, su aplicación en otros ámbitos, como la definición de perfiles profesionales, la regulación y la acreditación de las profesiones, también se utiliza ampliamente. De acuerdo con esta publicación, podemos identificar algunas de las profesiones existentes asociadas con el área de la cocina y la restauración, tales como:

1412 Director y gerente de restaurante (restaurantes y similares)

1412.0

Reúne las tareas y funciones de director y gerente de restaurantes, que consisten en:



- Planificar el menú, en colaboración con el Chef y con el Cocinero.
- Llevar un registro de los niveles de existencias y de las transacciones financieras.
- Asegurarse de que el comedor, la cocina y el almacén de alimentos respetan las normas de higiene y son perfectamente limpios, funcionales y de aspecto agradable.
- Hablar con los clientes para evaluar su nivel de satisfacción sobre las comidas y el servicio.
- Seleccionar y establecer horarios de trabajo, crear y supervisar a los empleados del restaurante, camareros y personal de cocina.
- Proceder con las reservas, recibir a los clientes y ayudar en la ejecución de la solicitud.
- Negociar acuerdos con clientes y proveedores.
- Asegurar el cumplimiento de las normas de Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo..

Incluye, a saber, el gerente de un establecimiento de cafetería, restaurante o proveedor de comidas (catering).

3434 Chef de cocina

3434.0

Comprende las tareas y funciones del Chef de Cocina, que consiste, específicamente, en:

- Planificar y desarrollar recetas y menús, calcular los costes, comprar los alimentos, controlar la calidad de los platos en las fases de preparación y presentación.
- Discutir las órdenes de preparación de las comidas con los gerentes, dietistas, personal de cocina y camareras.
- Dar instrucciones, supervisar y controlar la actividad de los cocineros y otros trabajadores involucrados en la preparación, confección y presentación de las comidas.
- Inspeccionar los suministros, equipos y áreas de trabajo, con el fin de asegurarse de que están de acuerdo con las normas establecidas.
- Preparar, condimentar y cocinar platos especiales y complejos.
- Explicar y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad alimentaria.

Incluye, a saber, responsable de cafetería.

512 Cocinero

5120

5120.0

Comprende las tareas y funciones del cocinero, que consiste, en particular, en:

- Planificar, preparar y cocinar platos, basados en las recetas o bajo la instrucción del Chef de la cocina, en hoteles, restaurantes u otros lugares.
- Planificar y coordinar el trabajo del ayudante de cocina..
- Verificar la calidad de los alimentos.
- Regular la temperatura de los hornos, parrillas y otros equipos de cocina.
- Inspeccionar y realizar la limpieza de la cocina y sus equipos, para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

Incluye, en particular, el preparador de comidas precocinadas.

5131 Camarera

5131.0

Comprende las tareas y funciones del camarero que consiste, en particular, en:

- Colocar las mesas colocando toallas, platos, servilletas, vasos y cubiertos.
- Recibir clientes, carta de presentación y lista de bebidas.
- Asesoramiento en la elección de platos y bebidas.
- Tomar nota de la elección del cliente y transmitirla a la cocina o al bar.
- Servir los platos y bebidas, limpiar las mesas, traer la vajilla y los cubiertos a la cocina.



- Presentar cuentas, recibir pagos y operar con terminales de venta y cajas registradoras.

Incluye, en particular, jefe de mesa y profesionales especializados en vinos.

5132 Camarero (Barman)

5132.0

Comprende las tareas y funciones del barman, que consiste en particular en:

- Registrar los pedidos de los clientes desde la barra en el mostrador o en las mesas.
- Preparar y servir bebidas alcohólicas y no alcohólicas en bares.
- Lavar los vasos usados y limpiar las áreas y el equipo de servicio del bar.
- Recibir pagos y operar cajas registradoras.
- Apoyar en el llenado de la barra (bebidas, vasos, etc.).
- Comprobar la edad de los clientes para no vender bebidas alcohólicas a menores.
- Tomar medidas para evitar problemas derivados del consumo excesivo de bebidas alcohólicas.
- Mezclar los ingredientes para hacer cócteles y otras bebidas.
- Servir comidas pequeñas al cliente del bar.

9411 Preparador de Comida Rápida

9411.0

Comprende las tareas y funciones del preparador de comida rápida que consiste en particular en:

- Preparar comidas simples o precocinadas (sándwiches, pizzas, ensaladas, etc.) y bebidas.
- Lavar, cortar, pesar y mezclar los alimentos para cocinar.
- Operar el equipo de cocina (parrilla, freidora, etc.).
- Recalentar alimentos precocinados.
- Limpiar las áreas y los utensilios de cocina.
- Registrar los pedidos, servir las comidas y las bebidas.
- Mantener las áreas de trabajo dentro de los estándares de salud y seguridad.
- Asegurar que las comidas preparadas cumplan con los requisitos de calidad.

9412 Ayudante de cocina

9412.0

Comprende los deberes y funciones del ayudante de cocina que consisten, en particular, en:

- Lavar, cortar y limpiar los alimentos siguiendo las instrucciones del chef o cocinero.
- Preparar los recortes de los platos.
- Limpieza de la cocina, preparación y áreas de comida.
- Lavado y limpieza de vidrios, vajillas y cubiertos.
- Desembalaje, control y almacenamiento de los ingredientes (refrigeradores, armarios, etc.).

Incluye, en particular, al mayordomo.

3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional

Las tendencias están siguiendo de alguna manera otras demandas sociales europeas y mundiales, como la cocina gourmet, el uso de productos de la agricultura ecológica y la promoción de alimentos saludables.

Con respecto a esto, hay algunas preocupaciones y deseos/peticiones:

Ingredientes de origen local



La comida local es más fresca y sostenible (concepto de "kilómetro cero"), y ofrece a los comensales conscientes la posibilidad de comprobar de primera mano sus fuentes de alimentación.

Opciones vegetarianas y veganas

Las plantas y los granos versátiles han estado oyéndose en los círculos de los aficionados a la comida durante años y no parece que vaya a cambiar. A medida que más comensales buscan ingredientes que no causen sufrimiento a los animales, los menús sin carne son cada vez más prácticos.

Además, las comidas a base de plantas son casi siempre más baratas de preparar, y es importante acomodar a veganos y vegetarianos, en todo tipo de ofertas de comida y lugares.

Comidas saludables para niños

La obesidad infantil ha sido durante mucho tiempo un tema candente entre pediatras, nutricionistas, educadores y legisladores. Esta es la razón por la que más chefs están intensificando sus esfuerzos para ser parte de la solución, en lugar del problema y las cadenas de restaurantes están respondiendo a la demanda de los padres de opciones más saludables para los niños.

3.3 Añadiendo nuevas ocupaciones

Uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad actual está directamente relacionado con las competencias digitales, los sistemas TIC y la automatización de procesos. De hecho, la encuesta europea sobre cualificaciones y empleo del Cedefop ha revelado que alrededor del 43 % de los trabajadores adultos de la UE han experimentado recientemente nuevas tecnologías en el trabajo, como la introducción de máquinas y sistemas de TIC, y que unos siete de cada diez trabajadores de la UE necesitan al menos unas cualificaciones digitales moderadas para realizar su trabajo.

Existe preocupación por la rápida evolución de "fenómenos" como la digitalización de los mercados, el Internet de los objetos, la robótica y la inteligencia artificial, debido a la posible perturbación de los mercados de trabajo de la UE, incluido el riesgo de pérdida de puestos de trabajo.

Pero el progreso tecnológico también ofrece oportunidades para una marcada transformación en la mayoría de los puestos de trabajo y modelos de negocio, incluyendo una creciente dependencia de la mano de obra de plataformas independientes u online, la mejora de las capacidades de anticipación y correspondencia de habilidades y la mejora de los diagnósticos con la ayuda del Big Data y la toma de decisiones algorítmicas.

Por lo tanto, hay algunas anotaciones posibles sobre posibles evoluciones y nuevas ocupaciones:

- Mejorar el contacto entre los cocineros y la comida (conceptos de "mano en la tierra" o "de la tierra a la mesa");
- Nuevas profesiones directamente relacionadas con los productos ("asesor de productos"), la cultura ("historiador de la gastronomía") o las TIC ("impresor de alimentos en 3D" o "programador de inteligencia artificial").

4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP

Por lo general, y lamentablemente, la sociedad considera que la FP es una segunda opción ("si no funciona otra cosa...") y también la FP tradicional en el nivel secundario superior (MEC 3-4) está sometida a una presión considerable (la participación parece disminuir).

Sin embargo, la educación y la formación orientadas a la vocación se están expandiendo y son impartidas cada vez más por instituciones que no pertenecen al sector tradicional de la FP:

- En niveles superiores (EQF 5 y superiores)
- Por organizaciones y empresas del sector privado, en sectores y a nivel nacional e internacional

La educación superior centrada en el trabajo y el AP tienen que hacer frente a algunos retos:



- Disminución de la población de jóvenes.
- Necesidad de mejorar la adecuación de la oferta de cualificaciones a la demanda de cualificaciones.
- El ritmo del cambio tecnológico significa que los sistemas de cualificaciones deben ser flexibles para responder a la aparición de nuevas cualificaciones y nuevas normas ocupacionales.
- El cambio tecnológico ejerce una presión considerable sobre los proveedores.
- Cuestiones financieras (algunas de ellas relacionadas con el número de alumnos en clase).

Por otro lado, la intención de la política nacional de mejorar la FP, incorporando esta formación (nivel 4) en los grupos escolares, permite la creación de una mayor oferta formativa que dé respuesta local a los estudiantes y, en cierto modo, mejore la imagen asociada a la FP.

FP a comienzos de los años 90 en comparación con hoy

	Early 1990s	Mid 2010s
VET as formal part of the education system	Emerging from the fragmented provision of largely industry led training	A coherent system of VET fully integrated into national qualification systems (and made visible through national qualification frameworks)
Attractiveness of VET	Strong labour market relevance and attractiveness in some sectors, but overall limited attractiveness due to limited progression opportunities (VET as dead-end)	Still lower attractiveness than general education but has turned into a main-stream choice at upper secondary level
Standard setting	Often in the hands of specific industry who set their own standards	Centralised control of standard setting with some autonomy granted to vocational schools / regional authorities
Competence based approaches	Only just being established	Now an accepted part of the VET system
The prioritisation of work placed and/or work-based learning	While recognised as advantageous in some countries and sectors, also contested by some.	The preferred means of delivering VET in many countries
Skills anticipation	Not much in evidence; piecemeal approaches	Increasingly integrated systems being put in place
Recognition and validation of learning acquired outside of formal education system	Not much in evidence	An integral part of the VET system in many countries
Higher level VET / progression to higher education	Not much in evidence	Still patchy, but an active area of policy development

Source: *Changing nature and role of VET*

Otras percepciones relevantes son:

- En el sistema educativo y de formación portugués, las instituciones de educación superior (IES) tienen un alto grado de autonomía.
- Existe una percepción global sobre la importancia de la flexibilidad del sistema de formación y una alternativa al peso excesivo del modelo escolar.

Probablemente común a otras regiones y países europeos, hay algunas directrices explícitas a las que hay que prestar atención. A saber, el siguiente:

- La evolución demográfica exigirá cada vez más una reorientación de los sistemas hacia el aprendizaje permanente, lo que podría desdibujar aún más la distinción entre la FP inicial y la permanente. La reorientación de los sistemas también puede requerir un replanteamiento del contenido y el perfil de los programas y cualificaciones de FP; por ejemplo, dando más espacio a las capacidades y competencias generales y transversales.



- Cada vez se reconoce más que la formación de tipo aprendiz es fundamental para el futuro de la FP. El aprendizaje (y el aprendizaje basado en el trabajo en general) se consideran medios especialmente eficaces para vincular la formación a las necesidades del mercado laboral. Este formato de aprendizaje también se considera esencial para desarrollar competencias relevantes para el mercado laboral en las que los conocimientos teóricos se aplican a situaciones concretas. La ampliación del uso del aprendizaje basado en el trabajo en la enseñanza superior podría dar lugar a un mayor fortalecimiento de este enfoque.
- Intensificar los esfuerzos para aumentar la participación de la industria/empleadores en la FP, de modo que los estudiantes tengan acceso a las últimas tecnologías (es decir, a las que normalmente no están disponibles en las escuelas profesionales debido a su coste).
- La FP en los niveles de educación postsecundaria y superior está cada vez más extendida, lo que hace posible que los candidatos a la FP en el segundo ciclo de enseñanza secundaria continúen su educación en los niveles superiores (dentro o fuera de la rama de FP).
- En parte como reflejo del cambio hacia sistemas orientados a las competencias, observamos una reconfiguración del diálogo entre la industria y el sistema de FP a la hora de especificar las competencias y los planes de estudios. Esto se refleja a veces en dar a los empleadores más poder de decisión sobre el contenido de la FP.

La introducción de marcos de cualificaciones en la última década ha aumentado la visibilidad de la FP, incluida la FP a niveles superiores (niveles 5-8 de EQF).

5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados

5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP

- Se reconoce la necesidad de fortalecer la relación entre las empresas locales y las instituciones de formación y los organismos de formación gubernamentales competentes.
- Existe una percepción global sobre la flexibilidad del sistema de formación y una alternativa con el peso excesivo del modelo escolar.
- Se quiere diversificar los espacios y los tipos de aprendizaje, en detrimento del centro binomial formación-escenario, favoreciendo la movilización de los recursos formativos en línea y la formación a distancia, pero también por la mayor presencia de los Cursos Masivos Abiertos en Línea (MOOC), e-learning, programa ERASMUS +, residencias artísticas, etc.
- Las estrategias de las Escuelas de Formación Profesional que han dado buenos resultados se han basado en un enfoque integrado, movilizándolo y utilizando recursos internos y externos, haciendo un esfuerzo especial para establecer un grado de proximidad entre los alumnos, las escuelas y las familias, que permita una relación continuada y el desarrollo de habilidades socio-emocionales que fomenten el crecimiento personal y el placer de asistir a la escuela.

5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas

- Las partes interesadas locales y regionales son cruciales para la identificación de las tendencias y necesidades profesionales.
- Ante los cambios sociales y profesionales, es importante introducir en la formación la dimensión de la incertidumbre y de la anticipación al progreso de la propia profesión, pero también asociar la formación a las cuestiones prioritarias de la vida de cada alumno.



6. Cuestiones clave según los expertos del país

6.1 Fortalezas

- Ya existe una buena oferta formativa (certificada por la ANQEP), en el ámbito de las profesiones culinarias/cocinas, que se puede considerar bien adaptada a las necesidades reales y a la oferta de técnicos con esta formación específica;
- Los participantes en los grupos focales reconocen la existencia de programas de formación profesional que ofrecen cualificaciones para la profesión de chef (52% para la enseñanza secundaria y superior y 43% para la enseñanza secundaria).
- Alta tasa de empleabilidad de los profesionales de las artes culinarias y alto componente práctico en su formación.

6.2 Debilidades

- Portugal se enfrenta a una pérdida significativa de aprendices y estudiantes en todo tipo de entidades de formación, ya sea por la apertura de nuevos cursos de formación en escuelas secundarias públicas o centros/escuelas de formación privados o por la reducción global de estudiantes;
- Algunas entidades de formación no consideran imprescindible la creación, en este marco (artes culinarias), de nuevas ofertas formativas locales.

7. Resumen de los resultados y conclusiones

- El sistema educativo portugués está muy centralizado en términos de organización y financiación, aunque las escuelas de educación preescolar, básica y secundaria tienen cierta autonomía, sobre todo a nivel pedagógico.
- Se reconoce la importancia de tener un mayor número de experiencias de capacitación, en lugar de contenidos de capacitación más amplios.
- Invertir en vías de formación y actividades más basadas en los recursos endógenos, que pueden después representar una oferta distintiva.
- Asegurar un conocimiento más amplio y profundo sobre el origen de estos productos endógenos, su condicionamiento y transformación.
- Se considera importante la atracción e implicación de los alumnos, fundada en valores como: pasión, actitud, confianza en sí mismos, sentido de progreso y corresponsabilidad.
- También es relevante la clara distinción entre los diferentes actores/papeles de la formación: formadores, facilitadores y presentadores/animadores.
- En cuanto a la diferencia entre la oferta de educación y formación profesional en las artes culinarias y las competencias requeridas por las empresas del sector, el 42% de los participantes en los grupos focales considera que existen carencias, relacionadas principalmente con las competencias específicas (54%) y con la profesión en cuestión, en general (38%).

Referencias:

- ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (<http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>)
- Catálogo Nacional de Qualificações. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - Vocational education and training in Portugal. http://www.cedefop.europa.eu/files/5177_en.pdf
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - Digitalisation and the future of work. <http://www.cedefop.europa.eu/pt/events-and-projects/projects/digitalisation-and-future-work>
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - The changing role and nature of VET in Europe. http://www.cedefop.europa.eu/files/changing_role_of_vet_apouliou.pdf
- Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional - The changing nature and role of European vocational education and training (VET) – common challenges and their responses.



http://www.cedefop.europa.eu/files/the_changing_nature_and_role_of_european_vet_common_challenges_and_their_responses_-_acvt_note_december_2017_0.pdf

- Classificação Portuguesa das Profissões: 2010
https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=107962055&att_display=n&att_download=y
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (<https://www.dgert.gov.pt/>)
- DGESTE - Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (<https://www.dgeste.mec.pt/>)
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (<https://www.iefp.pt/>)
- IN-VET - Preventing Initial VET Dropout and fostering trainee's inclusion. IVET offers, Dropout levels and Lack/existence of attractiveness, including good practices of successful strategies - Report on the national situation: Portugal. http://invet-project.eu/wp-content/uploads/2014/06/National-Report_Portugal_Final.pdf



Informe de evaluación de las necesidades de FP (NAR) TURQUÍA



Contenido:

1. Introducción.....	110
1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP	110
2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo	111
2.1 La oferta de formación	111
2.2 La competencia y las necesidades de formación de acuerdo con los empleadores ...	113
2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos.....	116
3. Ocupaciones en artes culinarias	116
3.1 Ocupaciones en artes culinarias y estándares ocupacionales	116
3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional	116
3.3 Añadir nuevas ocupaciones.....	117
4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP.....	117
4.1. El papel destacado de la formación profesional dual	117
4.2. Desafíos de la doble FP	118
4.2.1. Necesidad	118
4.2.2. Participación	118
4.2.3. Establecimiento de prioridades.....	118
4.2.4. Competencias básicas.....	118
4.2.5. Excelencia en la formación profesional dual	119
4.2.6. E-training y metodologías flexibles	119
4.2.7. La agilidad de la formación profesional dual.....	119
4.2.8. Formación profesional dual y PYME.....	119
4.2.9. Tutores especializados	119
4.2.10. Formación continua y plan de carrera	120
4.2.11. Los estudiantes	120
5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados	120
5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP	120
5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas	120
6. Cuestiones clave según los expertos del país.....	121
6.1 Fortalezas	121
6.2 Debilidades.....	121
7. Resumen de los resultados y conclusiones	121
Referencias:	122



1. Introducción

1.1 Algunas palabras sobre el sistema nacional de FP

A nivel nacional, los principales actores en la gestión de la FP son el Ministerio de Educación Nacional (MoNE), responsable de las escuelas de formación profesional superior (la FP postsecundaria depende del Consejo de Educación Superior); el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MoLSS); el Ministerio de Desarrollo (MoD); y el Ministerio de Ciencia, Industria y Tecnología (MoSIT). El MoNE desempeña seis de las siete funciones de gestión de la FP.

En Turquía, la CINE 3 de FP formal se imparte a través de programas de cuatro años en 62 campos y 226 sucursales en escuelas e instituciones de FP. El Vocational Education Council (VEC) ofrece programas de aprendizaje en 31 campos / 152 ramas. Una serie de instituciones privadas también ofrecen educación social, cultural y vocacional no formal a adultos que pagan cuotas. El Décimo Plan de Desarrollo (2014-2018) incluye planes para el desarrollo de la FP en el Programa de Desarrollo de Competencias Básicas y Profesionales. La visión del sistema de FP se basa principalmente en el Documento de Estrategia y Plan de Acción para la Educación Profesional y Técnica 2014-2018 preparado por el Ministerio de Educación Nacional, en cooperación con otros ministerios y los interlocutores sociales, y que será aplicado, supervisado y evaluado en colaboración con las partes pertinentes bajo la coordinación del Ministerio de Educación Nacional y Formación Profesional. La estrategia de FP se complementa con la Estrategia de Aprendizaje Permanente 2014-2018 (que se compromete a aumentar la participación en el aprendizaje permanente al 8 % para 2018 y al 15 % para 2023, y prevé un sistema integrado de seguimiento y evaluación de los indicadores clave de rendimiento) y con la Estrategia Nacional de Empleo (ENE).

Existen mecanismos legislativos o normativos en el marco de los objetivos y hojas de ruta para la FP y el aprendizaje a lo largo de toda la vida en la Visión 2023 del gobierno, el Décimo Plan de Desarrollo 2014-18 y el Plan de Mediano Plazo 2013-15. Este marco incluye la Estrategia y el Plan de Acción de Educación Vocacional y Técnica 2014-18 del Ministerio de Desarrollo (MoD), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MoLSS) y las ONG que representan a las empresas. Se centra en la mejora del sistema de FP y de formación mediante la flexibilidad, la transparencia, la innovación y la participación de las partes interesadas, por lo que apoya el desarrollo económico y social, vinculando las necesidades de los individuos a las del mercado laboral. La estrategia hace hincapié en el acceso a la FP mediante la mejora de la capacidad y la mejora de los resultados laborales de los titulados con orientación profesional y un sistema de cualificaciones más sólido. También se centra en la gestión eficiente y la garantía de calidad, así como en la mejora de los sistemas de financiación de las escuelas e instituciones. La ejecución es responsabilidad de la Dirección General de Enseñanza Profesional y Técnica del Ministerio de Educación Nacional.

La AUTORIDAD DE CALIFICACIONES PROFESIONALES fue establecida en 2006, con las siguientes funciones y autoridades:

- Preparar los principios del sistema nacional de cualificaciones profesionales, basado en las normas profesionales nacionales.
- Tener preparados los estándares ocupacionales, para determinar los organismos que prepararán los estándares ocupacionales.
- Convalidar los certificados de cualificación profesional de los extranjeros que trabajan.

Con el fin de seguir mejorando la educación y formación profesional, que tiene una estructura dinámica en Turquía, algunos de los nuevos e importantes proyectos son los siguientes:

- Centros de FP Especializados para el Empleo - UMEM (Nacional) (2010-2015) (51 millones de €)



- Operación para mejorar la calidad de la FP - 1/2 (Unión Europea) (2011-2015) (33 millones de euros)
- Aumento de la tasa de escolarización de las niñas-1/2 (Unión Europea) (2013-2015) (16 millones de euros)
- Proyecto de mejora del aprendizaje permanente (Unión Europea) (2009-2011) (15 millones de euros)
- Movimiento de Oportunidades Crecientes y Mejoramiento de Tecnologías - FATIH (Nacional) (2010-2013)

El protocolo se firmó y entró en vigor el 23 de junio de 2010 para el proyecto titulado "Centros especializados de formación profesional para el empleo - UMEM", preparado para mejorar la cualificación de nuestra joven generación con el fin de aumentar su empleabilidad. El presupuesto de este proyecto de 5 años es de casi 80 millones de dólares.

Objetivos del Proyecto UMEM:

- Para fortalecer la infraestructura tecnológica de las 140 escuelas secundarias de enseñanza técnica y profesional, se seleccionaron 81 provincias,
- Determinar la demanda de mano de obra cualificada en las provincias, impartir formación en el empleo y proporcionar desempleo a cerca de 1 millón de alumnos.

2. Habilidades requeridas por un Cocinero/Chef Ejecutivo

2.1 La oferta de formación

El Sistema Nacional de Educación de Turquía consta de dos partes principales:

(1) Educación formal: (educación regular impartida en escuelas formales)

- ✓ Educación preescolar
- ✓ Enseñanza primaria
- ✓ Enseñanza secundaria
- ✓ Enseñanza superior

(2) Educación no formal: (todas las actividades de educación y formación organizadas además de la formación formal o con excepción de ésta)

- ✓ Formación pública
- ✓ Formación de aprendices
- ✓ Educación a distancia
- ✓ Entrenamientos de certificación proporcionados por ONGs
- ✓ Formación impartida por otras instituciones/organizaciones como ISKUR y los ayuntamientos.

La educación y la formación profesional tienen un estatus importante en todo el mundo. La educación y formación profesional basada en el conocimiento, las habilidades y las competencias ha ido adquiriendo gradualmente importancia.

Se ha pretendido que la educación y la formación profesional:

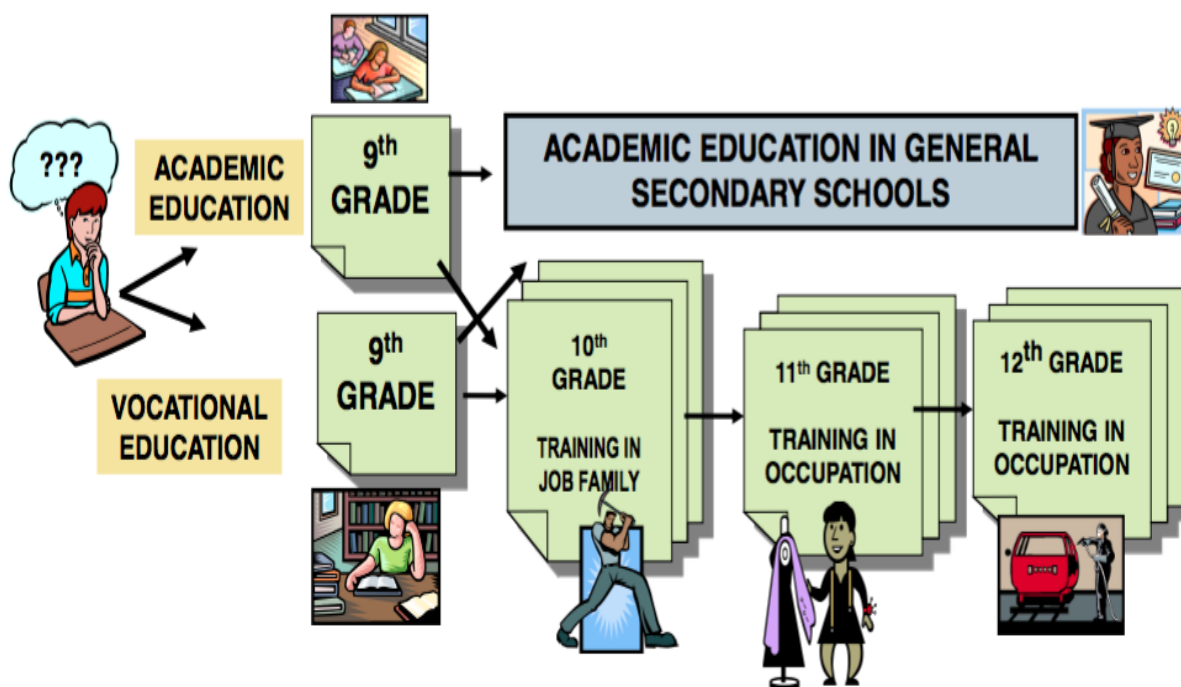
- ✓ se realiza de acuerdo con las demandas y requisitos de los mercados de trabajo
- ✓ se lleva a cabo con un enfoque participativo en el contexto de la cooperación entre la escuela, las instituciones y el sector
- ✓ se da de tal manera que los graduados puedan ser empleados internacionalmente
- ✓ se desarrolla continuamente y se mejora su calidad

Básicamente, la formación profesional se imparte a través de escuelas secundarias profesionales ramificadas. Los estudiantes que han realizado cursos teóricos y aplicados en

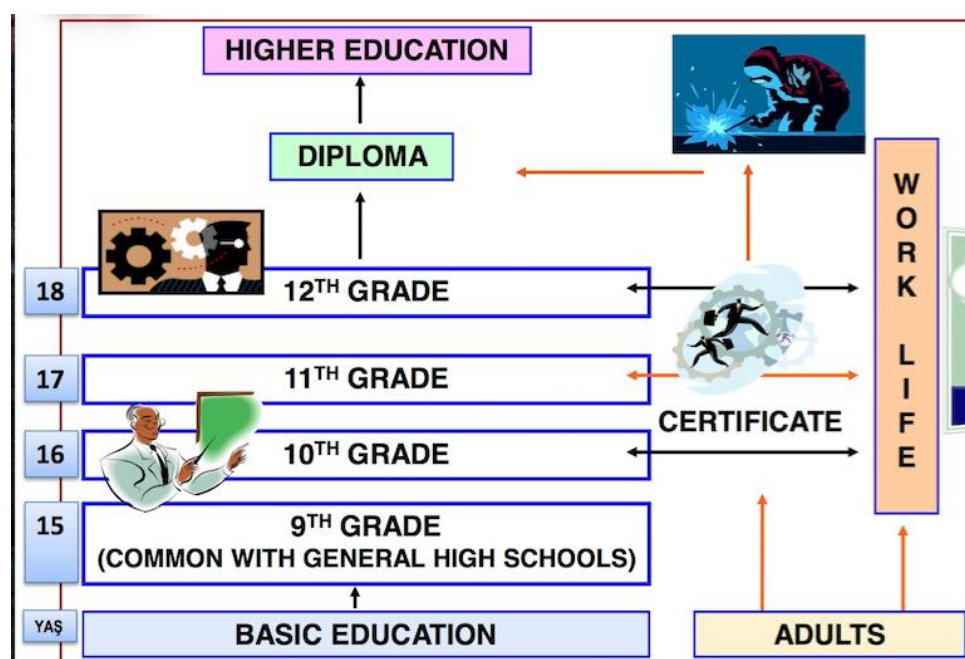


institutos de formación profesional tienen la posibilidad de experimentar el sector real y las condiciones de trabajo mediante la aplicación de prácticas en el 10º, 11º y 12º grado según las características de la escuela.

TABLA EDUCATIVA DE FP



PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL





Acerca de los programas de certificación

Los programas de certificación son programas de formación, que están abiertos a todo el mundo, excepto a los programas de licenciatura y posgrado de una universidad. Estos programas son administrados y ejecutados de acuerdo a las reglas académicas aprobadas por el Senado de la Universidad.

Los programas de certificación tienen como objetivo principal equipar a los participantes con los conocimientos y habilidades que requiere una economía que cambia rápidamente

Entre los tipos de programas de certificación se incluyen:

- ✓ Programas Profesionales
- ✓ Programas de Formación Profesional
- ✓ Programas de desarrollo de habilidades
- ✓ Cursos de cortaduración

Algunas universidades organizan programas de certificación que contribuirían a una fuerza laboral calificada y beneficiarían a un grupo de personas de todas las edades y profesiones. La mayoría de las veces las escuelas requieren que los individuos tengan un diploma de escuela secundaria y/o un diploma universitario.

Además de las personas que necesitan una formación adicional para ser competitivos en el mercado laboral, algunas empresas también invierten en recursos humanos formando a sus empleados con programas de certificación. De esta manera, sin necesidad de un diploma o de un compromiso a largo plazo, podrían beneficiarse de los conocimientos y habilidades requeridos para un trabajo específico. Este tipo de inversión es de gran importancia en términos de ventaja competitiva de las empresas. Los empleados, que están equipados con la formación necesaria, están más unidos a sus empresas y son más productivos en sus trabajos.

Cursos

Hay una variedad de cursos impartidos en los programas de certificación. Usted debe buscar intensivamente un curso diseñado específicamente para su necesidad. Cada escuela, universidad o instituto organiza diferentes seminarios o cursos de formación sobre diversos temas. Para que se haga una idea, aquí puede encontrar algunos de los temas:

- ✓ Sistemas integrados de gestión
- ✓ Profesionalismo de calidad en las organizaciones educativas
- ✓ Especialidad en Recursos Humanos
- ✓ Especialidad en Gestión de la Formación en la Empresa
- ✓ Especialidad en Ventas y Marketing

2.2 La competencia y las necesidades de formación de acuerdo con los empleadores

La mano de obra bien calificada es un componente indispensable para una economía productiva. La forma en que ha sido la mano de obra bien calificada es posible con una educación vocacional y técnica bien planificada. A este respecto, la formación profesional y técnica es de importancia crítica para las economías en desarrollo. Turquía adolece una falta de mano de obra bien cualificada para emplear en su propia industria en desarrollo. La causa del problema ha sido la existencia de problemas tanto en la enseñanza secundaria como en la superior del sistema de formación profesional y técnica turco.



Las rúbricas propuestas por los representantes de los empresarios y del sector pueden enumerarse de la siguiente manera:

- ✓ Dificultades en la orientación profesional
- ✓ Problemas derivados de los planes de estudio de los programas educativos
- ✓ Incompatibilidades con el sector real
- ✓ Infraestructura inadecuada y tecnología antigua
- ✓ Calificaciones inadecuadas de los maestros
- ✓ Condiciones legales

Sugerencias

Para responder a la evolución de las necesidades tecnológicas, debe establecerse una estructura de formación profesional más flexible que pueda adaptarse rápidamente a los avances tecnológicos.

Los campos ocupacionales deben determinarse de acuerdo con las necesidades regionales y sectoriales, y los estudios relacionados con las nuevas ocupaciones deben llevarse a cabo con la tecnología en desarrollo dentro de este marco.

Deberían incrementarse los proyectos de modernización de la enseñanza profesional y debería aumentarse la proporción asignada con cargo al presupuesto general a la enseñanza profesional y técnica.

Los planes de estudio deben ser dinámicos y sostenibles para poder seguir el ritmo de la evolución del sector.

Según los empleadores, un cocinero debe poseer las siguientes competencias y habilidades.

- ✓ Técnicas de cocción
- ✓ Nuevas tecnologías gastronómicas
- ✓ Seguridad alimentaria y laboral
- ✓ Diversidad cultural
- ✓ Productos alimenticios y diseño
- ✓ Gestión de calidad
- ✓ Autoestima
- ✓ Multitarea
- ✓ Creatividad
- ✓ Alcanzar metas
- ✓ Gestión del tiempo
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Gestión de recursos
- ✓ Gestión de conflictos
- ✓ Comunicación
- ✓ Ética del trabajo

Habilidades/conocimientos/competencias requeridas para la ocupación de Cocinero Ejecutivo/Chef

Resultados de la evaluación de los FGDs en Muğla



En Turquía, los días 12, 19 y 26 de febrero de 2019, se celebraron tres debates de grupos focales en la sede de la Dirección Provincial de Educación Nacional de Mugla (MEM), asociada de Turquía. Un total de 83 representantes de MuglaSıtkıKocmanUniversity, Bodrum, Marmaris and MenteseVocationalEducation Centres, tres escuelas piloto de Bodrum, Marmaris and Mentese, Union of ArtisansChambers of CraftsmenfromBodrum, Marmaris and Mentese y seis hoteles participaron en las discusiones.

A los participantes se les preguntó cuáles son las habilidades/conocimientos/competencias necesarias para una ocupación de cocinero ejecutivo/chef.

El cuestionario se aplicó a 50 participantes con diferentes perfiles como: profesores, propietarios de hoteles, chefs, académicos, directores, CEOs de hoteles. Los resultados se dan en orden a partir de la habilidad mencionada con mayor frecuencia hasta la menor. Los resultados son los siguientes:

Habilidadessociales y empatía	27
Investigación de nuevos alimentos, tecnologías, productos y recetas locales,	26
Monitorear e implementar nuevas técnicas y tecnologías	26
Cálculo del coste	18
Creación de recetas/menús	18
Liderazgo	17
Capacidad para entrenar y enseñar	16
Hablar al menos un idioma extranjero	16
Gestión de RecursosHumanos	15
Gestión de equipos	13
Eficiencia en las diferentes secciones de la cocina	13
Experiencia	12
Disciplinado	10
Disposición	9
Capacidadparacocinar	9
Bien educado	9
Recetas/menus/gestión de precios	6
Gestión de F&B	5
Pensamientocrítico	5
Conocimiento de la normative y de la legislación	4
Creación y diseño de comidas tradicionales	4
Dicción	4
Gestión de calidad	4
Responsable	4
Gestión de riesgo	3
Gestión de la barra	3
Resolución de problemas	3
Planificación	3



2.3 Conclusiones: formación de habilidades específicas o formación de roles de trabajo completos

Según los académicos, los estudiantes, los profesores, los representantes del sector y las partes interesadas que los guían, se considera que el significado de adquirir habilidades específicas es más sensible y funcional que el de mejorar las funciones de todo el puesto de trabajo.

A este respecto, deberían adquirirse las siguientes aptitudes y competencias:

- ✓ Técnicas de cocción
- ✓ Investigación / de nuevos alimentos, tecnologías, productos y recetas locales, etc. /
- ✓ Amplio conocimiento de la gastronomía
- ✓ Cocina y salud
- ✓ Productoalimenticio/diseño
- ✓ Reciclaje y medioambiente
- ✓ Hábitoshumanos/cambio
- ✓ Comunicación
- ✓ Habilidadesdirectivas
- ✓ Gestión de calidad
- ✓ Hablar al menos un idioma extranjero

3. Ocupaciones en artes culinarias

3.1 Ocupaciones en artes culinarias y estándares ocupacionales

Según el tipo de formación y certificación en Turquía, se imparte formación a los siguientes grupos profesionales.

- ✓ Cocineroadjunto
- ✓ Cocinero
- ✓ Jefe de pastelería
- ✓ Carnicero
- ✓ Panadero
- ✓ Especialista en servicio
- ✓ Sommelier

3.2 Tendencias de las artes culinarias a nivel nacional

La nueva tendencia en gastronomía

Comida Negra

Negro: Asociado con el frío, el misterio y la ambición. En el grupo de los alimentos oscuros, que se percibe como un color frío, prestigioso y sofisticado en la comunicación de marketing; son conocidos el chocolate, el café, el cacao y los alimentos energizantes.

Si tomamos alimentos negros bajo dos grupos; el primero son los alimentos negros naturales, que se dice que son más saludables que otras verduras y frutas de color; el segundo es el carbón activo, el carbón de bambú y la sepia, que se utilizan para preparar alimentos que se preparan y presentan completamente negros en apariencia.





Street Foods

Entrega de sabores tradicionales con presentaciones innovadoras y prácticas. A diferencia de los restaurantes modernos y lujosos, la calidad y los gustos familiares llegan a los puestos con toques innovadores.

De vuelta a lo tradicional

Como resultado del constante cambio de hábitos y expectativas humanas, hay una constante renovación en las artes culinarias y la gastronomía. Como una nueva tendencia en los últimos años parece ser una vuelta a los alimentos tradicionales y la cultura. Destacan los menús adecuados para los desarrollos gastronómicos actuales, que incluyen diferentes técnicas, que dan importancia a la presentación pero que no pierden su esencia tradicional. En particular, la cocina otomana se está revitalizando mediante la integración de la gastronomía moderna y las diferentes cocinas. No se trata sólo de una actividad comercial, sino también de un esfuerzo de promoción de la cultura y de sensibilización.



3.3 Añadir nuevas ocupaciones

Nuevos perfiles profesionales relacionados con el cocinero o especialista.

- ✓ Asesorgastronómico
- ✓ Fotógrafogastronómico
- ✓ Degustadorculinario
- ✓ Historiadorgastronómico
- ✓ Cocina detox
- ✓ Escrituragastronómica
- ✓ Cocina molecular

4. Desafíos para la educación superior centrada en el trabajo y el AP

4.1. El papel destacado de la formación profesional dual

Formación profesional dual en Turquía

La formación teórica impartida a los estudiantes debe ser experimentada con cursos prácticos en las escuelas y con aplicaciones como la formación en el puesto de trabajo, las prácticas y la observación en el sector del reel. Esta combinación de teoría y práctica les da una ventaja real en su trabajo: cuando hayan completado su formación, no sólo tendrán los conocimientos técnicos necesarios, sino que también tendrán experiencia práctica en su trabajo.

El modelo de formación profesional dual se introdujo en el marco jurídico con el "Reglamento del Centro de Formación Profesional y se publicó en el Diario Oficial nº 21846 de 11.2.1994. El



objetivo principal de la formación profesional dual es proporcionar el personal intermedio necesario y escuchado por el sector industrial en cooperación con las escuelas. Para aplicar al Centro de Educación Vocacional, el estudiante debe ser menor de 18 años, estar graduado de la escuela secundaria y firmar un contrato con una empresa. Esta situación también ha llevado al desarrollo del plan de estudios y del sistema aplicado en las escuelas secundarias de formación profesional. El nivel de la enseñanza secundaria de formación profesional en Turquía se refuerza mediante cursos de formación. Un estudiante que estudia en la escuela secundaria de turismo toma lecciones comunes con todas las escuelas secundarias en el noveno grado. Después del 10º grado realiza cursos teóricos y prácticos según la rama que ha elegido, y prácticas en hoteles durante 4 meses en verano.

De acuerdo con la visión de 2023, a partir de 2018, se desarrolló un nuevo modelo y se seleccionaron 11 escuelas piloto y se iniciaron los estudios. Las 11 escuelas secundarias de turismo seleccionadas están emparejadas con hoteles fuertes en el sector. En el ámbito del protocolo se determinaron los siguientes objetivos:

- ✓ Adición de una clase preparatoria de idiomas extranjeros al nivel de 9º grado
- ✓ Proporcionar formación continua y cualificada a los profesores
- ✓ En verano, los estudiantes recibirán capacitación en el trabajo durante 4 meses
- ✓ Impartir cursos de ruso e inglés a los estudiantes durante la formación profesional
- ✓ Renovar las aulas/cocinas de las escuelas y adecuarlas a la tecnología
- ✓ Oportunidades de empleo para estudiantes graduados de escuelas piloto
- ✓ Participación del personal del hotel en clases prácticas en la escuela
- ✓ Para satisfacer la necesidad de herramientas y suministros/también suministros de alimentos, para ser utilizados en las lecciones

4.2. Desafíos de la doble FP

4.2.1. Necesidad

Los planes de estudio y los sistemas educativos deben estar a la altura de las nuevas tendencias tecnológicas y gastronómicas. Una formación profesional para satisfacer las necesidades del sector sólo puede realizarse a través de la formación en el puesto de trabajo en el campo, así como de cursos teóricos. Las prácticas en las escuelas son incompatibles con las operaciones en el sector. Por lo tanto, la cooperación y el diseño de procesos son muy importantes en la formación profesional.

4.2.2. Participación

Las ideas y la participación del ministerio de toma de decisiones no son suficientes en el diseño del proceso. Todas las partes interesadas, como los profesores, los estudiantes, los representantes del sector, los supervisores y los expertos, deberían participar activamente en el proceso.

4.2.3. Establecimiento de prioridades

Los procesos de formación deben evaluarse a la luz de todos los datos disponibles y con la participación de todas las partes interesadas. Cuando se consideran conjuntamente las necesidades del sector, las cualificaciones obtenidas por los estudiantes y los resultados obtenidos en el campo, se deben determinar las competencias clave. En consecuencia, los logros deben revisarse en cooperación.

4.2.4. Competencias básicas

Las competencias clave deben identificarse sobre la base de las expectativas básicas del sector, de acuerdo con las normas nacionales y el marco europeo de cualificaciones.



4.2.5. Excelencia en la formación profesional dual

La formación profesional dual debe ser factible y estar diseñada para tal fin. Esta adquisición y proceso debe realizarse con la opinión común de las partes interesadas. Las prácticas presenciales y de trabajo para apoyar los cursos deben planificarse correctamente. El emparejamiento de las escuelas con hoteles específicos y el diseño del proceso mediante la firma de un protocolo será beneficioso para la calidad de la educación y las prioridades de empleo de los estudiantes.

Se han creado juntas provinciales de empleo y formación profesional para movilizar las instalaciones y los recursos locales a fin de reducir el desempleo mediante la colaboración y el contacto entre las diferentes instituciones y organizaciones. Los consejos están integrados por representantes de otras autoridades públicas, así como de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones comerciales, las cámaras industriales y otros representantes de organizaciones locales. Las tareas prioritarias esperadas son:

- ✓ Determinar y supervisar las necesidades del mercado laboral local, las necesidades y los problemas de las personas afectadas,
- ✓ Impartir cursos de formación profesional en el ámbito de la demanda de mano de obra y evitar la pérdida de puestos de trabajo.

4.2.6. E-training y metodologías flexibles

La formación en línea se imparte a personas que no cumplen los requisitos de tiempo y condiciones económicas y el certificado se obtiene al final de esta formación. Se trata de la eficacia de este método o de su adecuación a las necesidades del sector.

4.2.7. La agilidad de la formación profesional dual

La agilidad e idoneidad sectorial de la formación profesional dual es uno de los problemas más importantes. La formación profesional dual debe tener una estructura dinámica que esté en consonancia con la evolución y los cambios de tendencias y hábitos, así como con las expectativas sectoriales. Por lo tanto, la formación profesional dual debe estar en una estructura que capte el momento, esté abierta al desarrollo y al cambio, se adapte a la situación actual y se renueve.

4.2.8. Formación profesional dual y PYME

Aunque los empresarios quieren contribuir al proceso y participar en los programas de formación, la situación económica actual dificulta mantenerse al día con las innovaciones necesarias. Aunque los estudiantes que son enviados a realizar prácticas en verano pueden beneficiar a las pequeñas y medianas empresas debido a los incentivos gubernamentales, existen problemas en cuanto a la calidad y compatibilidad de la educación.

4.2.9. Tutores especializados

La calidad de la formación profesional dual es directamente proporcional a la calidad de los profesores profesionales que la imparten. Esto también plantea la cuestión de la formación de formadores. El hecho de que los planes de estudio no se renueven y no puedan reflejar la situación actual exige un mayor esfuerzo para aumentar la cualificación de los profesores. Por lo tanto, las actividades en servicio y las prácticas de capacitación en el trabajo para los maestros son importantes. Además de la formación impartida a los estudiantes de las escuelas piloto de turismo, la empresa conjunta ofrece formación en lenguas extranjeras a los profesores y formación en el trabajo en el sector empresarial. El objetivo de este curso es mejorar la autorrenovación y el cuestionamiento de las cualificaciones de los profesores que observan en el entorno de trabajo directo, no en los libros, de acuerdo con las condiciones actuales.



4.2.10. Formación continua y plan de carrera

Aunque el graduarse de la formación profesional requiere un equipo e infraestructura, no es posible decir que esto proporciona una garantía en términos de empleo. Sin embargo, la calidad de la cooperación sectorial en la formación profesional puede superar parcialmente este problema. Los estudiantes que se incorporan a la formación en el puesto de trabajo y a las prácticas en el marco de la cooperación también tendrán la oportunidad de encontrar empleo con la formación y la práctica que reciben en estas empresas.

4.2.11. Los estudiantes

Los estudiantes son los principales actores para alcanzar las metas y objetivos de la educación. A este respecto, es importante evaluar en primer lugar los sistemas de examen. Las condiciones de ingreso de los estudiantes a las escuelas de formación profesional y al sistema de exámenes deben ser revisadas. Las escuelas secundarias vocacionales son las escuelas que aceptan estudiantes sin examen. Los estudiantes que no tienen suficientes puntos para las escuelas secundarias anatolianas prefieren escuelas secundarias vocacionales cerca de sus hogares. Estudiar en una escuela que no quieren y tener que compaginar plantea el problema de la pérdida de motivación e interés.

5. Participación de los gobiernos y otros grupos de interesados

5.1 El papel de los responsables políticos y de las instituciones de FP

La responsabilidad del diseño e implementación de los programas educativos recae en el Ministerio de Educación. Todas las partes interesadas deben ser activas en el proceso y tocar el contenido de los programas. Al hacerlo, es responsable de ponerse en contacto con el Ministerio de Educación Nacional y las instituciones conexas, los representantes del sector, las empresas y otras partes interesadas. Debe actuar con la misma conciencia no sólo en la capacitación en el trabajo y en el diseño de programas, sino también en la redacción de libros de texto y en la creación de planes de estudio. Se debe completar la infraestructura física, los protocolos, la formación de docentes y el fortalecimiento de las instituciones. Se debe diseñar un proceso continuo de evaluación e innovación que tenga en cuenta los recursos del país, la situación del empleo y los cambios y el desarrollo sectoriales.

La cooperación y la programación deben basarse en un fundamento jurídico acorde con sus características. Para que la formación profesional tenga éxito, se deben crear las escuelas preferidas por los estudiantes. Si es necesario, las escuelas secundarias vocacionales sin exámenes y obligatorias deben ser llevadas al nivel que tengan los estudiantes que quieren hacer esa profesión. Esto hace necesario revisar el sistema de exámenes.

Las instituciones que imparten formación profesional deberían convertirse en escuelas que aumenten las competencias de los profesores, en las que éstos sean estudiantes y sigan la evolución actual. Las escuelas deben elaborar políticas que garanticen el desarrollo de los estudiantes en su conjunto en términos de competencia profesional, plan de carrera, desarrollo de la personalidad e idioma extranjero. Los representantes de la escuela deben firmar protocolos de cooperación con las empresas y acoger a los chefs expertos en la materia y beneficiarse de ellos en la formación práctica.

5.2 El papel de los interlocutores sociales y otras partes interesadas

Las partes interesadas tienen un papel importante en la calidad de la formación profesional y en su puesta en práctica en un programa sostenible. La asociación de turismo, las ONG, las federaciones de cocina y las empresas deben participar e involucrarse en todos los aspectos de la formación profesional. Las empresas son el lugar donde los estudiantes serán empleados cuando se gradúen. Por lo tanto, las expectativas de las empresas tienen que dar dirección a



los programas. Esto también aporta responsabilidades a las empresas. Por ejemplo, asignar cuotas para las prácticas de los estudiantes, proporcionar apoyo financiero y moral al proceso educativo y estar en constante comunicación con las instituciones. Las empresas no deben ver esto como una necesidad o una carga, sino que deben centrarse en la formación del personal cualificado que necesita el sector mediante la elaboración de planes a largo plazo. Sin embargo, esta situación no funciona de vez en cuando debido a las dificultades encontradas en la práctica. La pesada carga de trabajo y los problemas financieros de las empresas afectan a la calidad y la cantidad de la ayuda que debe concederse. Las empresas sólo pueden dedicar tiempo, dinero, equipo y personal a la formación profesional si disponen de los recursos necesarios. Se deben aumentar las políticas e incentivos del Estado.

6. Cuestiones clave según los expertos del país

6.1 Fortalezas

- ✓ Jóvenes profesores abiertos a la innovación y al desarrollo
- ✓ Legislación que permite la cooperación con el sector
- ✓ Ofrecer oportunidades de formación profesional a los formadores/maestros
- ✓ Recursos humanos abiertos a la innovación y al desarrollo
- ✓ Teniendo en cuenta las opiniones y sugerencias de las partes interesadas en la determinación de las políticas de formación
- ✓ Funcionamiento de nuevos y actualizados mecanismos de seguimiento de la información tecnológica
- ✓ Acumulación cultural profundamente arraigada
- ✓ Tener una cultura culinaria fuerte y amplia
- ✓ Realización de colaboraciones sectoriales sobre el terreno jurídico y seguimiento por parte del ministerio
- ✓ Aumentar el presupuesto asignado a la formación profesional y aumentar el número de proyectos

6.2 Debilidades

- ✓ Políticas inadecuadas de formación de docentes en la formación profesional
- ✓ Alto número de alumnos por aula y problemas de educación dual
- ✓ Los sistemas de certificación no cumplen los objetivos educativos y no existen sistemas de certificación adecuados para los campos profesionales.
- ✓ Falta de servicios personales de orientación educativa y profesional
- ✓ El sistema de ingreso a las escuelas secundarias vocacionales no es funcional y adecuado para el propósito
- ✓ Ineficacia de los interlocutores sociales y de las partes interesadas en el proceso
- ✓ Falta de clases prácticas y de condiciones físicas en las escuelas
- ✓ La FP no tiene un programa estándar regional e interinstitucional
- ✓ Recursos y estudios curriculares inadecuados para mantenerse al día con los desarrollos gastronómicos y tecnológicos actuales
- ✓ Falta de participación de los empleadores en los procesos de formación profesional debido a dificultades económicas
- ✓ Un gran número de establecimientos con un bajo nivel de calidad y una oferta culinaria reducida.
- ✓ Dificultades para encontrar profesores que cumplan los requisitos de las administraciones públicas en cuanto a las cualificaciones necesarias para ejercer la docencia

7. Resumen de los resultados y conclusiones

La Estrategia Nacional de Aprendizaje Permanente 2014-18 complementa el marco estratégico nacional. Su objetivo es lograr que un mayor número de adultos participen en el aprendizaje a



lo largo de toda la vida mediante la sensibilización, el aumento de la oferta y el acceso, el desarrollo de la orientación y el asesoramiento, y el desarrollo de sistemas de seguimiento y evaluación, así como el reconocimiento de los aprendizajes previos.

El Plan de Acción de 2010 para reforzar los vínculos entre la educación y el empleo se centra en las cualificaciones, los planes de estudio basados en normas profesionales, la orientación y el asesoramiento, y la acreditación de las instituciones de educación y formación profesional. También tiene por objeto reforzar los vínculos entre los agentes públicos y privados. Todas las partes participaron en la elaboración del plan de acción, coordinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el apoyo de la Autoridad de Cualificaciones Profesionales (VQA). El Programa de Desarrollo de Competencias Básicas y Profesionales 2014-2018 tiene por objeto desarrollar competencias como las TIC, los idiomas, la comunicación y la búsqueda de empleo, y fortalecer los vínculos entre la educación y las empresas. La ley de 2012 permite a las Zonas Industriales Organizadas crear escuelas privadas de enseñanza secundaria superior de FP, mientras que un programa diseñado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con la ayuda de organismos, interlocutores sociales y comunidades tenía por objeto reducir la brecha entre la oferta y la demanda de cualificaciones. Con una nueva regulación en marzo de 2016, además de las Zonas Industriales Organizadas, el sector privado tenía el derecho de establecer escuelas privadas de FP en los lugares donde estuvieran disponibles. Se denominan generalmente "escuelas temáticas de FP".

De acuerdo con el documento de visión de 2023, los fuertes vínculos entre el sector y las escuelas son una oportunidad importante para que las partes interesadas y la institución trabajen en estrecha colaboración y planifiquen la formación profesional. Con este fin, los estándares vocacionales a ser re-determinados, las habilidades básicas que los estudiantes deben adquirir, las prácticas de capacitación en el trabajo y los alcances de los planes de estudio serán un factor importante.

Referencias:

https://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Documents/2-TR_final_Template-for-updating-info-on-the-EQAVET-website.pdf

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/71AD8569528AC9D7C12581590039179C_VET%20governance_Turkey.pdf

[http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Improving%20the%20Quality%20of%20Vocational%20Education%20and%20Training%20in%20Turkey%20-2%20\(IQVET-2\).pdf](http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Improving%20the%20Quality%20of%20Vocational%20Education%20and%20Training%20in%20Turkey%20-2%20(IQVET-2).pdf)

Referencia del proyecto No. 597848-EPP-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART: Diseño de una cualificación conjunta de FP en artes culinarias y de itinerarios piloto para la formación continua.

está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea.

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.